



Cilt: 8 Sayı: 1

e-ISSN: 2602-2125

YORUM - YÖNETİM - YÖNTEM ULUSLARARASI YÖNETİM - EKONOMİ VE FELSEFE DERGİSİ

JOURNAL OF INTERPRETATION, MANAGEMENT AND METHOD (JIMM)



YORUM – **Y**ÖNETİM – **Y**ÖNTEM
**ULUSLARARASI YÖNETİM - EKONOMİ VE
FELSEFE DERGİSİ**

JOURNAL OF INTERPREATION, MANAGEMENT AND METHOD (JIMM)

Cilt/Volume : 8
Sayı/Issue : 1
Yıl/Year : 2020

e - ISSN: 2602-2125

DOI: 10.32705/yorumyonetim

ASOS, DRJI Index, Index Copernicus-ICI World of Journals, Root Indeks, CiteFactor ve SOBIAD indeksleri tarafından taranmaktadır.



Bu dergi [Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) ile lisanslanmıştır.

Indeks Copernicus-ICI World of Journals



Directory of Research Journals Indexing (DRJI)



Root Indexing



ASOS indeks



SOBIAD



CiteFactor



YORUM
YÖNETİM
YÖNTEM
DERGİSİ
CİLT:8 SAYI:1
2020



Arş. Gör. Ahmet Karakiraz
+90 264 295 62 57

Arş. Gör. Oğuzhan Öztürk
+90 264 295 35 90

Dr. Öğr. Üyesi Zülküf Çevik
+90 264 295 62 98



www.yorumyonetim.org

<http://dergipark.gov.tr/yorumyonetim>



İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER

PROF. DR. RECAİ COŞKUN

EDİTÖRLER / EDITORS

PROF. DR. RECAİ COŞKUN
recai.coskun@bakircay.edu.tr

PROF. DR. ALİ TAŞ
alistas@sakarya.edu.tr

YAYIN KURULU/EDITORIAL BOARD

DR. ÖĞR. ÜYESİ ZÜLKÜF ÇEVİK
ARŞ. GÖR. AHMET KARAKIRAZ
ARŞ. GÖR. OĞUZHAN ÖZTÜRK

YORUM
YÖNETİM
YÖNTEM
DERGİSİ
CİLT:8 SAYI:1
2020



ALAN EDİTÖRLERİ (AREA EDITORS)

**İnsan Kaynakları Yönetimi Alan Editörü/
Human Resources Management Field Editor**

ADEM BALTACI (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)

Stratejik Yönetim Alan Editörü/Strategic Management Field Editor

MAHMUT HIZIROĞLU (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi)

Davranış Bilimleri Alan Editörü/Behavioral Sciences Field Editor

ALİ AKSOY (İnönü Üniversitesi)

Felsefe Alan Editörü/Philosophy Field Editor

HAKAN POYRAZ (Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi)

AHTEM CELİLOV (Kırım Ekonomi Üniversitesi)

Sosyoloji Alan Editörü/Sociology Field Editor

AHMET BARAN DURAL (Tekirdağ Üniversitesi)

Kamu Yönetimi Alan Editörü/Public Administration Field Editor

ÖZER KÖSEOĞLU (Sakarya Üniversitesi)

Ekonomi Alan Editörü/Economy Field Editor

KUTLUK KAĞAN SÜMER (İstanbul Üniversitesi)

Balkanlar Alan Editörleri / Balkans Field Editor

ERGİN JABLE (Priştine Üniversitesi, Kosova).

ABDÜLMECİD NUREDİN (Vizyon Üniversitesi, Makedonya)

**Kafkaslar ve Hazar Bölgesi Alan Editörü/
Caucasus and Caspian Region Field Editor**

FARİZ AHMADOV (Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi)

YORUM
YÖNETİM
YÖNTEM
DERGİSİ
CİLT:8 SAYI:1
2020

YAYIN KURULU / EDITORIAL
BOARD

Dr. Öğr. Üyesi Zülküf Çevik
Arş. Gör. Ahmet Karakiraz
Arş. Gör. Oğuzhan Öztürk

YORUM-YÖNETİM-YÖNTEM
DERGİSİ'NDE YER ALAN
MAKALELERİN BİLİMSEL
SORUMLULUĞU YAZARA
AİTTİR.

SCIENTIFIC RESPONSIBILITY
FOR THE ARTICLES
BELONGS TO THE AUTHORS
THEMSELVES.



BİLİM KURULU

Prof. Dr. Ayşe İrmiş	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Muhsin Halis	Kocaeli Üniversitesi
Prof. Dr. Elbeyi Pelit	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Prof. Dr. Enver Aydoğan	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Gazi Uçkun	Kocaeli Üniversitesi
Prof. Dr. Habip Yıldız	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Harun Bal	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut Akbolat	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Metin Işık	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa Taşlıyan	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üni.
Prof. Dr. Mustafa Ünal	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Nuray Girginer	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Prof. Dr. Osman Nuri Özdoğan	Adnan Menderes Üniversitesi
Prof. Dr. Ozan Yılmaz	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Rahmi Karakuş	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Refika Bakoğlu	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Şaban Kayıhan	Yalova Üniversitesi
Prof. Dr. Sefahattin Karabınar	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Vahit Türk	İstanbul Kültür Üniversitesi
Doç. Dr. Esra Tekez	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Hakan Tunahan	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. İsmail Tokmak	Başkent Üniversitesi
Doç. Dr. Kazım Ozan Özer	Nişantaşı Üniversitesi
Doç. Dr. Oğuz Işık	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Oğuz Kara	Düzce Üniversitesi
Doç. Dr. Oğuz Türkey	Sakarya Uygulamalı B. Üni.
Doç. Dr. Ömer Bağcı	Kıbrıs Ada Kent Üniversitesi
Doç. Dr. Selçuk Korucuk	Giresun Üniversitesi
Doç. Dr. Selim Şanlısoy	Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Serdar Orhan	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Uğur Keskin	Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr. Umut Sanem Çitçi	Bakırçay Üniversitesi
Doç. Dr. Yasin Şehitoğlu	Yıldız Teknik Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Yağmur Ersoy	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Alper Kiraz	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emine Şener	Ahi Evran Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emrah Özsoy	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Esra Dil	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Gökhan Gürler	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İsa Demirkol	Bursa Teknik Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi M. Said Döven	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Kenan Erkan	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Yıldırım	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Osman Uslu	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ragıp Yılmaz	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Samet Güner	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Semih Okutan	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sevda Yaşar Coşkun	Bakırçay Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sevgi Dönmez Maç	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şule Aydın Turan	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Yasin Şerifoğlu	Kastamonu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Yusuf Arslan	Sakarya Üniversitesi
Dr. Deniz Dirik	Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Dr. Akansel Yalçınkaya	İstanbul Medeniyet Üniversitesi

YORUM
YÖNETİM
YÖNTEM
DERGİSİ
CİLT:8 SAYI:1
2020

YAYIN KURULU / EDITORIAL
BOARD

Dr. Öğr. Üyesi Zülküf Çevik
Arş. Gör. Ahmet Karakiraz
Arş. Gör. Oğuzhan Öztürk

YORUM-YÖNETİM-YÖNTEM
DERGİSİ'NDE YER ALAN
MAKALELERİN BİLİMSEL
SORUMLULUĞU YAZARA
AİTTİR.

SCIENTIFIC RESPONSIBILITY
FOR THE ARTICLES
BELONGS TO THE AUTHORS
THEMSELVES.



BU SAYIYA KATKIDA BULUNAN HAKEMLER

<i>Prof. Dr. Enver Aydoğın</i>	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
<i>Prof. Dr. Ozan Yılmaz</i>	Sakarya Üniversitesi
<i>Prof. Dr. Vahit Türk</i>	İstanbul Kültür Üniversitesi
<i>Prof. Dr. Metin Işık</i>	Sakarya Üniversitesi
<i>Doç. Dr. Hakan Tunahan</i>	Sakarya Üniversitesi
<i>Doç. Dr. İsmail Tokmak</i>	Başkent Üniversitesi
<i>Doç. Dr. Mahmut Hızıroğlu</i>	İstanbul Üniversitesi
<i>Doç. Dr. Oğuz Kara</i>	Düzce Üniversitesi
<i>Doç. Dr. Selçuk Korucuk</i>	Giresun Üniversitesi
<i>Doç. Dr. Uğur Keskin</i>	Anadolu Üniversitesi
<i>Doç. Dr. Selim Şanlısoy</i>	Dokuz Eylül Üniversitesi
<i>Dr. Öğr. Üyesi Emine Şener</i>	Ahi Evran Üniversitesi
<i>Dr. Öğr. Üyesi Alper Kiraz</i>	Sakarya Üniversitesi
<i>Dr. Öğr. Üyesi İsa Demirkol</i>	Bursa Teknik Üniversitesi
<i>Dr. Öğr. Üyesi Osman Uslu</i>	Sakarya Üniversitesi
<i>Dr. Akansel Yalçınkaya</i>	İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Değerli Okuyucular;

Dergimizin 8. Sayısının ilk cildinde karşınıza sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinden iki derleme ve üç araştırma olmak üzere beş değerli makale ile çıkıyoruz. Bu sayının ilk makalesinde ÖMER; Romanya'da yer alan Türk-Tatar toplumunda Mecidiye Müslüman Semineri'nin konumunu ele alıyor. Romanya Devlet Arşivi'nden ve dönemin basın çıktılarında faydalanan ÖMER, Mecidiye Müslüman Semineri'ne Romanya'daki Türk-Tatar toplumundaki gelişmeler açısından önemli bir perspektif sağlıyor. Makale; geniş bir arşiv çalışmasına dayanması ve Seminer'in Dobruca'daki Türk-Tatar toplumu üzerindeki kalıcı etkilerine ışık tutması açısından oldukça ilgili çekici ve değerlidir.

Bu sayımızın derleme niteliğindeki ikinci makalesinde ise AYDIN, günümüzde sıklıkla kullanılan "kuşak" kavramını ele alıyor ve pazarlama alanındaki kuşak çalışmalarına eleştirel bir bakış açısı ile yaklaşıyor. Kuşak kavramına yaklaşımları kapsamlı ve eleştirel bir tutum ile analiz eden bu çalışmanın, kendisinden sonraki kuşak çalışmalarına yol göstereceğinden şüphe yoktur.

Kırılğan ekonomilerin sorunlarına inovasyon çözüm olabilir mi? sorusuna yanıt arayan üçüncü makalemizde ÇİTÇİ ve arkadaşları, kırılğan ülke statüsünde olan 9 ülke için 10 yıllık inovasyon endeksi değişimini inceliyorlar. Makale, kırılğan ekonomilere inovasyon penceresinden bir bakış sağlaması açısından oldukça özgündür.

Bu sayının dördüncü makalesinde ise, SHUİBU ve arkadaşları, üniversite öğrencilerinin uluslararası kariyer niyetinin nasıl oluştuğu sorusuna yanıt arıyorlar. Çalışmanın bulguları, sosyal sermaye ile uluslararası kariyer niyeti arasındaki ilişkide üniversite öğrencilerinin öz-yeterlilik duygularının aracı etkisini ortaya çıkartıyor. Makale, akademik personelin öğrencilerin kariyer planlamasındaki rolünü tartışmaya açması bakımından önemlidir.

Bu sayının son makalesinde ise ÇİÇEK, hizmetkâr liderlik algısının iş stresi üzerindeki etkisini sivil havayolu taşımacılığı çalışanları üzerinde inceliyor. Çalışma, söz konusu ilişkiyi sivil havayolu taşımacılığı çalışanları özelinde incelemesi açısından özgündür.

Dergimiz ayrıca 2020 yılından itibaren Index Copernicus-ICI World of Journals, Root Indeks, CiteFactor ve SOBIAD indekslerinde taranmaya başlamıştır. Diğer saygın indeks başvurularının değerlendirme süreçleri ise devam etmektedir. Bunun yanında dergimiz makalelerinin aldığı atıfları izlemeye olanak tanıyan Google Akademik profil sayfası oluşturulmuştur. Bu gelişmeler dergimizin gelişme azmine işaret etmektedir.

Gelecek sayılarda görüşebilmek ümidiyle,

Prof. Dr. Recai COŞKUN

Editör

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

DERLEME MAKALELER/ REVIEW ARTICLES

1. ROMANYA'DAKİ TÜRK-TATAR TOPLUMUNDA MECİDİYE MÜSLÜMAN SEMİNERİNİN YERİ (1880-1940)
- *THE IMPORTANCE OF MECİDİYE MUSLIM SEMINARY IN THE TURKISH-TATAR COMMUNITY IN ROMANIA (1880-1940)*
Metin ÖMER1-16
2. KUŞAK ÇALIŞMALARINDAKİ TARTIŞMALI KONULARA İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME
- *AN EVALUATION OF CONTROVERSIAL ISSUES IN GENERATIONAL STUDIES*
Ali Emre AYDIN17-34

ARAŞTIRMA MAKALELERİ/ RESEARCH ARTICLES

3. KIRILGANLIĞIN ÇÖZÜMÜ "İNOVASYON" OLABİLİR Mİ? KIRILGAN BEŞLİ İNCELEMESİ
- *CAN THE SOLUTION OF FRAGILITY BE "INNOVATION"? FRAGILE FIVE ANALYSIS*
Umut Sanem ÇİTÇİ, Aslı DOLU ve Ramazan EKİNCİ35-50
4. ULUSLARARASI KARIYER NİYETİNDE SOSYAL SERMAYE ve ÖZ-YETERLİLİK ETKİSİ
- *THE IMPACT OF SOCIAL CAPITAL AND SELF-EFFICACY ON INTERNATIONAL CAREER INTENTION*
Ali SHUIBU, Ahmet KARARKİRAZ ve Umut Sanem ÇİTÇİ51-64
5. HİZMETKÂR LİDERLİK ALGISININ İŞ STRESİNE ETKİSİ: SİVİL HAVAYOLU TAŞIMACILIĞI ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
- *THE EFFECT OF SERVANT LEADERSHIP PERCEPTION ON JOB STRESS: A RESEARCH ON CIVIL AIRLINE TRANSPORTATION EMPLOYEES*
Berat ÇİÇEK65-78

Gönderilme Tarihi : 26.11.2019
Kabul Tarihi : 15.03.2020
DOI : 10.32705/yorumyonetim.651333

Derleme Makale/Review Article

ROMANYA'DAKİ TÜRK-TATAR TOPLUMUNDA MECİDİYE MÜSLÜMAN SEMİNERİNİN YERİ (1880-1940)¹

Metin ÖMER

*Dr., Köstence "Ovidius" Üniversitesi, Ovidius Bilim, Kültür ve Maneviyat Enstitüsü
metinomer@yahoo.com Orcid ID: [0000-0003-3898-6920](https://orcid.org/0000-0003-3898-6920)*

ÖZ

1877-1878 Osmanlı-Rus savaşının neticesinde Dobruca bölgesinin Romanya sınırlarına dâhil edilmesiyle Bükreş'teki siyasetçiler önemli bir Türk-Tatar nüfusunun entegrasyonunu düşünmeye mecbur olmuşlardır. Bu çerçevede eğitim en önemli konulardan birisi olmuştur. Nitekim, Romanya'daki Müslümanların din görevlisi ve Türkçe öğretmenlerini yetiştirmek için, Osmanlı döneminden kalan bir medresenin devamı olarak Müslüman Semineri açılmıştır. 1889'da Babadağ'da açılan Seminer, 1901'de Mecidiye'ye taşınmış ve 1967 yılında faaliyetine son verilene kadar Romanya'daki Türk ve Tatar entellektüellerin çoğunun yetiştikleri yer olmuştur.

Seminerin toplum açısından öneminden dolayı Romanya'daki Müslümanların tarihi, yaşadıkları gelişmeler ve değişiklikler okulun durumunu doğrudan etkilemiş ve aynı zamanda Seminerdeki değişiklikler Dobruca'daki Türkler ve Tatarlar üzerinde kalıcı etkilere neden olmuştur. Dolayısıyla, Seminerin tarihini inceleyince aslında Romanya'daki Müslüman toplumu içerisindeki başlıca eğilimleri görüyoruz. Gördükleri dersler, öğrenci sayıları, Seminer binasının durumu; bütün bunlar toplum içerisinde cereyan eden fikirler veya gelişmesini etkileyen olaylarla ilgiliydi. Çalışmamızda birkaç örneklere değinerek Mecidiye Müslüman Seminerinin Romanya'daki Türk toplumundaki gelişmeler açısından önemini ortaya koymaya amaçladık.

Arhivele Naşionale ale României (Romanya Devlet Arşivleri), Arhivele Consiliului Național pentru Studierea Arhivelor Securității'nda (Securitate Arşivlerin Araştırılması İçin Ulusal Konsey) bulunan arşiv fonların yanısıra, dönemin basınından da faydalanarak konuya daha geniş bir perspektif kazandırdık.

Anahtar kelimeler: Romanya, Dobruca, eğitim, entegrasyon, göç

¹ Bu çalışma 9. Uluslararası Balkanlarda Sosyal Bilimler Kongresinde sunulmuştur ve tam metin bildiri olarak yayımlanmıştır.

THE IMPORTANCE OF MECIDIYE MUSLIM SEMINARY IN THE TURKISH-TATAR COMMUNITY IN ROMANIA (1880-1940)

ABSTRACT

As a result of the Ottoman-Russian war of 1877-1878, the incorporation of Dobruja into the borders of Romania forced the politicians in Bucharest to consider the integration of an important Turkish-Tatar population. In this context, education has become one of the most important issues. As a matter of fact, a Muslim Seminary was opened as a continuation of an Ottoman madrasa to educate the imams and Turkish teachers of Muslims in Romania. The Seminary, which was opened in Babadag in 1889, moved to Medgidia in 1901 and became the place where most of the Turkish and Tatar intellectuals in Romania were formed until it was closed in 1967.

Due to the importance of the Seminary for the community, the history, developments and changes among the Muslims in Romania directly affected the situation of the school. Therefore, when we examine the history of the Seminary, we see the main trends within the Muslim community in Romania. Courses, number of students, the state of the seminary building; all this were about ideas that appeared in the community or events that affected the development of the Turks and Tatars. In this study, we aimed to reveal the importance of the Medgidia Muslim Seminary in terms of developments in Turkish society in Romania by mentioning a few examples.

In addition to the archival funds of the Arhivele Naționale ale României (Romanian State Archives), Arhivele Consiliului Național pentru Studierea Arhivelor Securității (National Council for the Research of Securitate Archives), we also provided a broader perspective on the issue by utilizing the press of the time.

Keywords: Romania, Dobruja, education, integration, emigration

Giriş

Mecidiye'deki Müslüman Semineri Romanya'daki Müslümanların en önemli eğitim kurumu olmuştur. Romanya sınırları içerisindeki faaliyeti süresince, 1889 yılından 1967 yılına kadar Seminer sadece din görevlisi ve öğretmen yetiştirmekle kalmamış, Romanya'daki Türk ve Tatar entellektüellerin çoğunun yetiştikleri yer olmuştur.

Seminerin Türk-Tatar toplumu içerisindeki önemi ve yeri nedeniyle, Romanya'daki Müslümanların tarihi, yaşadıkları gelişmeler ve değişiklikler okulun durumunu doğrudan etkilemiş ve aynı zamanda Seminerdeki değişiklikler Dobruca'daki Türkler ve Tatarlar üzerinde kalıcı etkilere neden olmuştur. Bu çerçevede, Türkiye'ye göç etme olayı Semineri doğrudan etkilemiş, öğrenci sayısında ciddi azalmalara neden olmuştur.

Buna karşılık olarak, Seminer Müslüman toplumunun fikir "laboratuvarı" olmuştur. Din görevlileri ve Türkçe öğretmenlerini, yani farklı bir deyişle fikirlerin toplum içine yayılması için en önemli unsurlarını yetiştirme fonksiyonu nedeniyle Seminer, Romen değerlerinin Müslümanlara tanıtıldıkları en

önemli yerlerden biri, Atatürk'ün reformlarının Romanya'da uygulanmaya başlandıkları ilk yer olmuştur. Bütün bunlar, Dobruca'daki Müslüman toplumun içerisinde müzakere edilen, kalıcı sonuçlar doğuran fikirler, eğilimler ve değerler olmuştur. Bu hususları aşağıdaki paragraflarda açarak, Seminerde ve Tuna ile Karadeniz arasındaki bölgede bulunan toplum içerisinde kaydedilen değişiklikler açısından incelemeye çalışacağız.

1. Müslüman Seminerin Kuruluşu: Romen Kanunlarına Uygun Bir Medrese

Mecidiye'deki Müslüman Semineri Dobruca'daki Türklerin ve Tatarların temsilî eğitim kurumu olarak hatıralarda kalmıştır. Bu ifade 19. ve 20. yüzyıllar için doğru olmasına rağmen, ondan önceki dönem için – kaynak yetersizliğinden dolayı – ispatlaması zor bir ifadedir. Mecidiye'deki Müslüman Seminerin ünü büyük ihtimalle statüsünden de kaynaklanmıştır: Romen yasalarına göre toplumun Türkçe öğretmenlerini ve imamlarını hazırlama hakkına sahip olan tek eğitim kurumuydu.

Müslüman Semineri, Dobruca'nın 1880 yılına yasasının 21. maddesine istinaden, Müslüman toplumuna yönelik din görevlileri ve öğretmenlerin yetiştirilmeleri amacıyla kurulmuştur. Dobruca'nın bu Anayasası'nda Dobruca'da Hristiyan olmayan başka bir seminerin olmasını öngörmemesi ilginçtir. Seminer 1889 yılında Babadağ kasabasında faaliyete geçmiştir. Babadağ'ın seçilmesi hiç tesadüfi olmamıştır. Babadağ'da 1610 yılından itibaren Gazi Ali Paşa'nın kurduğu medrese vardı. Babadağ'daki seminer iki dershane ve yurt için iki odadan oluşuyordu (Ülküsal, 1987, s. 174). Dobruca'da faaliyet gösteren diğer medreselerle kıyaslayacak olursak, Müslüman Semineri binasının daha küçük olduğunu görüyoruz. Örneğin Hasança köyünde bulunan Kurt-Seyit Efendi'nin medresesinde 7-8 oda vardı (Ülküsal, 1987, s. 124).

1901 yılında Müslüman Semineri Babadağ kasabasından Mecidiye'ye taşınmıştır. Taşınma nedeni olarak, Kuzey Dobruca'daki Müslüman nüfusun 1899 yılında Osmanlı İmparatorluğu'na yapılan göç sonucunda azalması ifade etmiştir (A.N.R., fon MCA, dosya 245/1904, s. 37). Mecidiye'nin taşınma yeri olarak tercih edilmesi sadece Müslüman nüfusun yüksek sayıda olması değildir. Mecidiye'de İslâm Efendi'nin yönettiği bir özel seminer vardı ancak okulun ilgili resmi makamlardan alınmış gerekli izinleri yoktu ve Romanya'daki eğitim sistemine dahil değildi. Bu kapsamda, özel seminerin öğrencileri bir sınava tabi tutularak, devletin onayladığı seminere kabul edileceklerdi (A.N.R., fon MCA, dosya 326/1901, s. 6). Dinler Bakanlığına gönderdikleri bir dilekçe ile Mecidiye'liler Babadağ'daki Müslüman Seminerinin Mecidiye'ye, özel seminerin çalıştığı binaya taşınmasını talep etmişlerdir. Mecidiye'deki Müslüman Toplumu tarafından yaptırılmış olan ve 14 odası olan söz konusu bina yeterli büyüklükteydi (A.N.R., fon MCA, dosya 326/1901, s. 10).

Müslüman Seminerinin eskiden okul olan bir binaya taşınmasına rağmen, görünüşe göre bazı değişiklikler yapılmıştır. Seminerin taşınma sonrası yıllardaki durumu ile ilgili hazırlanan bir rapora göre yurttan 7 yatakhane ve 35 demir yatak vardı (A.N.R., fon MCA, dosya 245/1904, s. 37). Bilginin ait olduğu yılda (1903/1904) 73 öğrencinin kayıtlı olduğunu düşünürsek, yatak sayısının yetersiz olduğu sonucuna varabiliriz. Aynı yıl bazı işler yapılarak şartların iyileştirilmesi çalışılmıştır: Seminere bağlı caminin yeniden yapılması, bir eczane açılması, Chamberland-Pasteur su arıtma filtresi konulması (A.N.R., fon MCA, dosya 245/1904, s. 38). Seminerin sadece 3 yıl önce taşındığını göz önünde bulundurarak, 1904

yılında ihtiyaç duyuldukları belirtilen işleri düşünürsek, Babadağ'dan Mecidiye'ye taşınmasının acele yapıldığını tahmin edebiliriz.

Taşındıktan sonraki yılda, 1902'de Müslüman Seminerin müdürü Kültür Bakanlığı'ndan binanın tamirat işlerinin hızlandırılmasını talep ediyordu. Faaliyetlerin iyi şekilde devam etmeleri için ihtiyaç duyulan en acil tamirat işleri çatının yapılması, duvarların boyanması, bir sınıfın düzenlenmesi ve bir avlu kapısının yapılmasıydı (A.N.R., fon MCA, dosya 789/1902, s. 23). Yine 1902 yılında ele alınan diğer bir hususu, Müslüman Seminerinin etrafındaki arazinin düzenlenmesi olmuştur. Müslüman Seminerin Müdürü Alexandru Alecu okulun yanındaki boş araziye ağaç dikmek istemiştir. Arsanın sahibi olan Müslüman Toplumuna ise, bir han ve bir kahvehane yapmayı düşünüyordu. Söz konusu arsanın Seminerin yanındaki (Seminer öğrencilerinin de pratik yaptıkları) caminin (Veli Bey Camisi) ve şehirdeki diğer dört caminin bakım işleri ve Müslüman okullarda görev yapan personelin maaşları için gerekli fonları sağlamak maksadıyla Müslüman Toplumuna kasabanın zenginlerinden Hacı Ebu Zahit ve Hacı Fetisleam tarafından miras bırakıldığını savunmalarına rağmen, Seminerin Müdürü ve Millî Eğitim Bakanı Dimitrie A. Sturdza Müslüman Toplumunun teklifini kesin dille red etmişlerdir (A.N.R., fon MCA, dosya 789/1902, s. 33). Arsanın kullanım konusu küçük bir şantaj ile çözülmüştür. Arsa üzerinde yapılan işlerin durdurulmaması halinde Müdür, Bakanlığın desteğiyle, Seminerin yeniden Bakanlığa taşınmasını teklif etmiştir (A.N.R., fon MCA, dosya 789/1902, s. 44). Bu vesile ile Alexandru Alecu Seminer binasının tapu işlerini de çözmeye çalışmıştır. Bina Müslüman Toplumuna tarafından yapılmıştı ve Seminer'in Müdürü Bakanlığa binanın hibe edilmesi talebinde bulunmayı öneriyordu (A.N.R., fon MCA, dosya 789/1902, s. 44). Müdüre göre bu şekilde binanın kullanım maksadının değişmeyeceği garantileniyordu. 1933 yılında hazırladığı bir rapor ile Seminerin Müdürü binanın tamamının Kültür ve Kültür Bakanlığı'na ait olduğunu ifade etti. Mülkiyet transferinin bu şekilde gerçekleştirildiği sonucunu çıkarabiliriz (A.N.R., fon MCA, dosya 111/1933, s. 144-145).

Bu noktada bir açıklama yapmamız gerekiyor. Osmanlı döneminde Babadağ'daki Seminer *vakıf* sistemiyle kendi maddî ihtiyaçlarını karşılamıştır. Bu sisteme istinaden seminerin kurucusu Gazi Ali Paşa medresenin bakımı ve ihtiyaçları için Zebil, Babadağ civarındaki toprakları ve Babadağ gölünü, yani bazı bilgilere göre yaklaşık 8.000 hektar bırakmıştır (Yurtsever, 2013, s. 48). Dobruca'nın Romen idaresine geçmesi sonrasında Babadağ'daki Müslüman Seminerinin Romanya'daki Müslüman toplumunun imamlarını ve öğretmenlerini yetiştiren okul olarak kurulmasına karar verilmiştir; bu çerçevede *vakıf* malları Müslüman toplumun liderleri tarafından devlete devredilmiş, devlet ise seminerin bakımını üstlenmeye ve öğretmenlerin maaşlarını karşılamaya söz vermiştir.

Seminerin Babadağ'dan Mecidiye'ye taşınması Türk-Tatar nüfusun isteğine karşı yapılmamıştır. Aksine, Türk-Tatar toplumu taşınma kararını iyi karşılamış, hatta - aşağıda göstereceğimiz gibi - bazı dönemlerde Mecidiye'de kalması için ısrar etmiştir. Buna rağmen (Arapça veya Kuran dersleri gibi) özel dersleri veren öğretmenlerin düşük maaşları ve binanın kötü durumu sorun yaratmıştır. Seminerin öğretmenleri ve toplumun temsilcileri söz konusu sorunların, *vakıf* mallarının devredilmesi karşılığında okulla ilgili tüm masrafları üstlenme sözünü veren devlet tarafından çözümlerini talep etmişlerdir. Maalesef bu talepler çoğu zaman karşılanmamıştır.

Seminer Mecidiye'ye taşındıktan sonra, Romanya'nın savaşa girdiği 1916 yılına kadar kesintisiz faaliyet göstermiştir. Savaş başladıktan sonra okul faaliyetlerini durdurmuştur. Romanya idaresinin Dobruca'dan çekilmesi sonrasında öğretmenlerin ve öğrencilerin durumları konusunda bilgi sahibi değiliz. Söz konusu dönemde Osmanlı İmparatorluğuna sığınmış ancak barış anlaşması imzalandıktan sonra geri dönerek eğitimlerine devam etmek istediklerini ifade eden öğrenciler vardır.

Birinci Dünya Savaşı zamanında Dobruca'nın İttifak Kuvvetleri tarafından işgal edildiği tarihe kadar Seminer binasında Kızıl Haç hastanesi çalışmıştır. Dobruca'nın tahliye edilmesi sırasında, Ekim 1916'da seminerdeki bazı eşyalar (nevresim, battaniye, çatal, vs.) Kızıl Haç tarafından alınmıştır (A.N.R., fon MCA, dosya 107/1922, s. 76). Yine işgal sırasında Seminerin arşivi yok edilmişti (A.N.R., fon MCA, dosya 104 vol 1/1939, s. 5). Savaştan sonra Mecidiye'deki Müslüman Semineri 1919 yılında tekrar faaliyete geçmiştir. Savaş esnasında seminer binası hasar görmüş, yurt kısmı tamamen yıkılmıştır. Bu nedenle yöneticiler yurt için farklı bir bina kiralamak zorunda kalmışlardır. Bu durum uzar gider, yurt için kiralanmış bina ile ilgili bulabildiğimiz en eski belge 1993 yılına aittir. Yurt binasının iki yatakhane 1923 yılında tamir edilmiş, öğrencilerin yarısı, gerekli malzemeleri kendileri getirmesi kaydıyla yurda kabul edilmiş (Yurtsever, 2013, s. 75) ancak bu uygulama sorunu tamamen çözmemiştir.

Yurdun olmaması Mecidiye Müslüman Semineri yöneticilerini üzmüş çünkü yurdun olmaması öğrencilerin eğitim sisteminde bir eksiklik olarak hissedilmiştir: "Öğrenciler, ne Romenler ne de Türkler tarafından – kadınların dinî adetleri nedeniyle – evlerine kiracı olarak kabul edilmemişlerdir. Bu nedenle öğrenciler hanlarda ve izole evlerde kalmak, çok çeşitli insanlar ve ahlak düzeyleri zayıf olan kadınlarla temas etmek zorunda kalmışlardır. Bu nedenle öğrencilerin eğitimi ve okulun ünü çok kötü şekilde etkilenmektedir; özellikle din konularında eğitim veren bu okulun yurt kısmı da olması gereklidir" (A.N.R., fon MCA, dosya 107/1922, s. 158-159).

Seminerin maddî sıkıntısı iki Dünya Savaşı arasındaki dönemin tamamında devam etmiştir. Yurdun olmaması ile ilgili sıkıntı dışında Mecidiye'deki Müslüman Semineri'nin her kurum gibi temel altyapı konusunda yatırımlara ihtiyacı vardı. Okulun gerçek anlamda fonksiyonel bir banyosu yoktu. 1929 yılında hazırladığı bir raporda Müdür Andrei Avram kullanılmakta olan banyonun "sağlığa zararlı" olduğunu ve abdest almak için uygun olmadığını belirtmiştir. Aynı raporda sıcak su sağlayacak bir sistemin olmadığı da belirtilmiştir (A.N.R., fon MCA, dosya 129/1937, s. 176-177).

Mobilya da yetersizdi: "Geçtiğimiz yıl birçok öğrenci ahşap bazal yataklar kullandılar, çok az öğrencinin demir yatağı olmuştur. Gardrop için bir vestiyere, elbise dolaplarına, nevresim ve kitaplara ihtiyacımız var" (A.N.R., fon MCA, dosya 129/1937, s. 176-177). 129 yılındaki ihtiyaç listesi ise "85 aynı yatak, 130 battaniye, 130 yatak örtüsü, 520 nevresim, 260 yastık kılıfı, 70 küçük dolap, 260 derin tabak, 30 bükük kase, 130 iyi bıçak, 130 kahve kaşığı, 40 litre kapasiteli 3 büyük tencere, 5 fıçı su, 5 turşu fıçası, 10 çinko kova, kaşıkların yıkanması için 3 çinko kap, 3 çamaşır yıkama kabı, erzak deposu için bir büyük dolap, revir için 1 dolap ve 2 yatak ile revir malzemeleri" (A.N.R., fon MCA, dosya 129/1937, s. 176-177) şeklindeydi.

Bu maddî sıkıntıyı çözmek maksadıyla Seminerin yöneticileri üç yonteme başvurmuşlardır. İlk yöntem, devlet desteğinin talep edilmesiydi. Yıllık raporlarında veya özel anılarında Müslüman

Seminerinin müdürü, somut sorunlar için resmi makamların desteğini talep ediyordu. Bu kapsamda mobilya veya odun alımı veya çeşitli inşaat işleri için harcama dekontları düzenlenmiştir. Bu sistem diğer teoloji okulları tarafından da kullanılıyordu. Resmî makamlar sorunları ellerindeki imkanlara göre çözmeye çalışıyorlardı. Yurt binası ve uygun olmayan banyo sorununun iki Dünya Savaşı arasındaki dönemde devamlı dile getirilen sorunlar olduklarını göz önünde bulundurarak, Seminer tarafından gelen taleplerin tümünün karşılanamadığını söyleyebiliriz. Savaştan hemen sonra, Seminer yönetiminin talebi üzerine, Dobruca'dan çekilme esnasında Kızıl Haç tarafından alınan (yukarıda belirttiğimiz gibi Mecidiye Müslüman Seminerinin binasında bir hastane vardı) malzemelerin iadesi için Dinler Bakanlığı aracılığıyla girişimler yapılmış ancak başarısız olmuşlardır. İki Dünya Savaşı arasındaki dönemde yaşanan kötü ekonomik durumu göz önünde bulundurursak, resmi makamların kötü niyetli olduklarından şüphelenmek güçtür.

İslam Dinî eğitim kurumunun çalışanları için gerekli fonların toplanmasında kullanılan ikinci yöntem, Müslüman toplumundan para toplanması olmuştur. 1922 yılında Ali H. Mustafa ve Sadık H. Bakı isimli öğretmenler Dobruca'yı dolaşarak, Müslümanların seminerin bütçesine katkıda bulunmalarını talep etmişlerdir (A.N.R., fon MCA, dosya 107/1922, s. 172). Bu tür uygulamalar Romanya'daki Türklerde ve Tatarlarda oldukça yaygındı. 1878 yılından sonra Romanya Devleti'nin Müslümanlara ait camilerin ve okulların bakımını üstlenmeyi ve imam ve öğretmenlerin maaşlarını karşılamayı vaad etmiş olmasına rağmen, Müslüman toplumlar devletin verdiği bütçeyi özel katkılarla destekliyorlardı. Bu şekilde, maaşı devlet tarafından ödenen imam dışında, maaşı toplum tarafından ödenen bir imam daha çalıştırılabiliyordu. Camilerin ve okulların da tamirat ve yapı işleri aynı şekilde yapılabilirdi.

Seminerin maddî sıkıntılarının çözülmesine yönelik son yöntem öğrencilerin katkısıydı. Burslu olmayan öğrencilerin ödedikleri miktar dışında duruma göre kendi ihtiyaç malzemelerini getirmeleri talep edilebiliyordu: Nevresim, tabak, gıda malzemeleri, vs.

Romanya'daki Müslüman toplumunun bir kısmı, Mecidiye'deki Müslüman Seminerinin Birinci Dünya Savaşından sonra karşılaştığı sıkıntılardan kurtulması için Silistre'ye taşınmasını teklif etmiştir.² Taşınma fikri Güney Dobruca'daki Müslüman liderlerinden gelmiştir. Taşınma fikrini desteklemek amacıyla getirdikleri argümanlar Silistre ve Kaliakra'daki Müslüman ve bununla bağlantılı olarak cami sayısının daha yüksek olması, Mecidiye'deki Müslüman Semineri binasının kötü durumda olması, Silistre'de çok sayıda öğrencisi ve uygun bir binası olan bir özel seminerin olması olmuştur (A.N.R., fon MCA, dosya 174/1923, s. 20-23). Köstence vilayetinin Müftüsü İ.C. Muedin tarafından desteklenen Mecidiye'deki Müslüman Seminerinin öğretmenleri Seminerin taşınmasına karşı çıkmışlardır. Seminerin Silistre'ye taşınmasını isteyenler tarafından getirilen argümanları çürütmekle beraber öğretmenler seminerin mevcut konumunun – “Müslümanların sosyal hayatlarının merkezinde” daha iyi olduğunu, okulun Silistre'ye taşınmasının avantajlı olmayacağını savunmuşlardır (A.N.R., fon MCA, dosya 174/1923, s. 76-77). En sonunda Seminer taşınmadı, Mecidiye'de devam etti. Ancak Silistre'dekilerin gösterdikleri gerekçeleri incelersek doğru olduklarını anlayabiliriz. Güney Dobruca'daki Müslüman nüfusu, Köstence ve Tulça vilayetlerine göre daha çoktu. Seminerin – Müslüman nüfusun azalması nedeniyle – Babadağ'dan

² Bu konu için bkz. Marin, 2015, s. 569-580.

Mecidiye'ye taşındığını göz önünde bulundurarak, aynı mantıkla Mecidiye'den Silistre'ye taşınması gerekirdi. Buna rağmen Semineri taşımama nedeni her iki tarafça kullanılan farklı bir argümanla ilgilidir: Romen değerlerine sadık insanların yetiştirilmesi. Bu millî konu hem Silistre'ye taşınmasını isteyenler tarafından hem de seminerin Mecidiye'de devam etmesini savunanlar tarafından kullanılmıştır. Bu çerçevede, Kuzey Dobruca'nın parçası olan Mecidiye'deki Müslüman toplumu Romen yapılarına entegre olmuş olma avantajına sahipti ve buna kıyasla Güney Dobruca'dakiler yeni makamlarla yeni tanışmaya başlıyordu.

İkinci Dünya Savaşı başladıktan sonra özellikle maddî olan (A.N.R., fon MCA, dosya 174/1923, s. 144) bazı eksikliklere rağmen Seminer faaliyetlerine normal şekilde devam etmiş, her yıl belli sayıda mezun vermiştir.³

2. Seminerin öğrencileri ve hocaları

Hem Babadağ'da çalıştığı sürece hem de Mecidiye'ye taşındıktan sonra Seminerin en kalıcı sorunlarından biri öğrenci sayısıydı. 1891 yılından 1904 yılına kadar Seminerin 148 öğrencisi olmuştur (A.N.R., fon MCA, dosya 245/1904, s. 73). 1892/1893 eğitim yılında Seminerin 3 sınıfı, toplam 18 öğrencisi vardı (A.N.R., fon MCA, dosya 428/1893, s. 7). 1893/1894 eğitim yılında yine 3 sınıf, ancak 14 öğrencisi vardı (A.N.R., fon MCA, dosya 450/1894, s. 5). 1921/1922 eğitim yılında 8 sınıfı, toplam 108 öğrencisi vardı (A.N.R., fon MCA, dosya 107/1922, s. 158-159). 1924/1925 eğitim yılında öğrenci yetersizliği nedeniyle I.sınıf açılmamıştır: giriş sınavına sadece 4 öğrenci katılmıştır (A.N.R., fon MCA, dosya 177/1924, s. 39-40).

Seminerin I.sınıfı maddî sıkıntılar nedeniyle 1931/1932 yılında da açılmamıştır. 1932/1933 eğitim yılı başlamadan önce Müslüman toplumun liderleri ve Mecidiye'deki Müslüman Seminerinin öğretmenleri, Millî Eğitim, Dinler ve sanatlar Bakanı Dimitrie Gusti'ye gönderdikleri açık mektupla devletin vakıf malları karşılığında seminerin ihtiyaçlarını karşılamayı vaad ettiğini hatırlatarak, sınıf açılmasını engellemeyi talep etmişlerdir (A.N.R., fon MCA, dosya 84/1932, s. 28-29).

Müdür Cătălin Arsenescu bu durumu birçok etkene bağlamıştır: O yılki hasadın kötü geçmesinden dolayı Müslüman ailelerinin maddî durumlarının kötü olması; Seminer mezunlarının yerlerini alacaklarından korkan İstanbul'daki hocaların propagandası; Türkiye'ye göç etme akımı; dört vilayetteki müftünün karşı propaganda yapmamaları (A.N.R., fon MCA, dosya 177/1924, s. 39-40). Cătălin Arsenescu'nun saydığı nedenlere birini daha ekleyebiliriz: Mezun olduktan sonra iş bulmanın zor olması.

Öğrenci sayısının düşük olmasının başlıca nedeni Müslüman toplumunun genel anlamda kötü maddî durumuydu. Bu durum defalarca Mecidiye Müslüman Seminerinin müdürleri tarafından gözlemlenmiştir. Örneğin 18 Mayıs 1904 tarihinde Müdür Alexandru Alecu öğrencilerinin maddî sıkıntıları nedeniyle yaz boyunca çalışmak zorunda oldukları için 2 Temmuz etkinliğinden muaf tutulmalarını talep etmiştir (A.N.R., fon MCA, dosya 245/1904, s. 23). Ancak bu talebin Alexandru Alecu'nun da bahsettiği bir nedeni daha vardı. 2 Temmuz tarihinde Büyük Ştefan anılıyordu ve

³ Mecidiye Müslüman Semineri mezunlar listesi için bkz. A.C.N.S.A.S., fon Documentar, 14718.

“Osmanlının kibrini defalarca yenen Kahramanın coşku ile kutlanması Müslüman çocukları için biraz kırıcı olabilir” denilmişti (A.N.R., fon MCA, dosya 245/1904, s. 23).

Maddî sorunu çözmek için okul yönetiminin bulduğu çözüm, burs tahsis etmek olmuştur. Seminerin gerekli fonları olmadığından dolayı, alternatif çözümler aranmıştır. Çözümlerden biri Belediyelerden destek almaya çalışmak olmuştur. Bu çerçevede Mart 1906’da Mecidiye Müslüman Seminerinin Müdürü Alexandru Alecu teoloji seminerlerinden sorumlu Kilise İdaresi (*Administrația Casei Bisericești*)’ne başvurarak, Babadağ, Sulina, Mahmudiye, Tulça, İsakça ve Maçın belediyelerinin bütçelerinden yıllık 400 Ley tahsis edilerek birer öğrencinin desteklenmesi için İçişleri Bakanlığı nezdinde girişimde bulunması talep edilmiştir (A.N.R., fon MCA, dosya 128/1907, s. 9). Talebin Tulça vilayetindeki belediyelerle ilgili olması tesadüf değildir. 1905/1906 eğitim yılında Tulça vilayetinden sadece 2 öğrenci Seminere kayıtlıydı. Bu durumun nedeni “ailelerinin kelimenin tam anlamıyla fakir olması” şeklinde ifade edilmiştir (A.N.R., fon MCA, dosya 128/1907, s. 9). Deneme çok başarılı olmamış çünkü bütün belediyeler arasından sadece Babadağ Belediyesi talep edilen miktarı tahsis etmiş ancak paralar kullanılmamış çünkü kasabadan hiçbir öğrenci seminere kaydolmamıştır (A.N.R., fon MCA, dosya 128/1907, s. 9).

Öğrencilerin maddî sıkıntılarını çözmek için seminer temsilcilerinin buldukları diğer bir çözüm burs tahsis edilmesi olmuştur. Mecidiye’deki Müslüman Semineri Müdürünün bir raporuna göre “Öğrencilerin ödedikleri okul ücretleri iki şekildedir: devam ve durum ücretleri; ilk ücretler, ebeveynlerin durumuna göre yıllık 750-3000 Ley arasında değişiyordu, ikinci ücret ise, dersler devam ettiği sürece her öğrenci için aylık 400 Ley idi.” (A.N.R., fon MCA, dosya 111/1933, s. 144-145). Ücretlerden muaf tutulanlara burs tahsis ediliyordu. Örneğin 1910 yılına ait burs sınavına ilişkin şartlar aşağıda gösterildiği gibi olmuştur: “Romanya vatandaşı olmak, 12-16 yaşları arasında olmak, Kuran okumayı bilmek ve iri yapılı olmak” (A.N.R., fon MCA, dosya 2372/1911, s. 9). Bursların verilmesine esas temel kriterlerden anlaşılacağı üzere, Romanya’da devam ederek buradaki Müslüman toplumuna yardımcı olma şansı en yüksek olan öğrencilere verilmişlerdir. Bu şekilde, Romanya vatandaşı olma şartı eğitim kurumunun Romanya devletine bağlı olması nedeniyle konulmuştur. Yayınlanan belgelerden anlaşıldığı üzere Seminerde Arnavut burslu öğrenciler de olmuştur. Romanya vatandaşlığı, Dobruca’daki Müslümanların Osmanlı İmparatorluğu’na göç akını ve Dobruca’nın Romanya Krallığı’na entegrasyon politikası kapsamında istenmiştir. 1877-1878 Rus-Osmanlı savaşı döneminden itibaren Dobruca’daki Türklerin ve Tatarların büyük bir kısmı Osmanlı İmparatorluğu’na göç etmeye başlamıştır. Tuna ve Karadeniz arasındaki bölgenin özel bir statüsü olmuş, buradaki nüfus ancak 1909 yılı itibarıyla Romanya vatandaşlığını alabilmişlerdir. Bu gerçekleri göz önünde bulundurarak, 1910 yılında Romanya vatandaşı olan birinin göç etmek istememesi muhtemeldi.

Yaş ve “iri yapılı olma” kriterleri de mümkün olduğu kadar uzun bir süre topluma hizmet verebilecek bir şahsa “yatırım yapma” arzusu kapsamındaydı. Bu çerçevede çok genç yaşta mezun olabilecek, uzun süre mesleklerini icra edebilecek gençlere ve hastalanmama ihtimalleri daha yüksek olanlara burs veriliyordu; eski dönemlerde hastalık veya vefat nedeniyle okuldan vazgeçen Seminer öğrencileri olmuştur.

İmam olarak kadro bulma sıkıntısı da maddî güçlükler arasındadır. Mezunların çoğunun bu kariyeri seçmemelerinin iki nedeni vardı: İmam maaşının cazip olmaması ve mezunun evine yakın iş bulunamaması. Romanya yasalarına uygun olarak din görevlilerinin maaşları devlet bütçesinden karşılanıyordu. Ancak resmi makamlar hiçbir zaman ihtiyaç duyulan personelin tamamına maaş vermemişlerdir. İmam veya müezzin ihtiyacını karşılamak için Müslüman toplumları gerekli maaşları kendi fonlarından karşılamışlardır. Örneğin 1929 yılında Durostor vilayetinde, her birinde birer cami olan toplam 135 köyden sadece 74 din görevlisinin maaşı devlet tarafından ödeniyordu (A.N.R., fon MCA, dosya 133/1929, s. 107).

Maaşı devlet tarafından ödenen imam kadrosuna alınacak kadar şanslı olan mezunlar kısa süre içerisinde maaşın yetersiz olduğunu anlayarak, daha iyi gelir getiren meslekler seçiyorlardı. Endişe verici olmaya başlayan bu durumu çözmek için burslar verilirken öğrencilere imzalatılan taahhütname ile mezun olduklarında imam kariyerini seçmeleri garantileniyordu (A.N.R., fon MCA, dosya 174/1923, s. 17).

İş konusunda çözüm bulma çalışması kapsamında Köstence vilayetinin müftüsü Nuri Resul 9 Eylül 1929 tarihinde Dinler ve Sanatlar Bakanı Aurel Vlad'a 60 yaşın üzerinde olan imamların emekli edilmelerini teklif etmiş ancak olumlu cevap almamış, Bakan yasalara uygun şekilde çalıştırılanların emekli edilemeyeceklerini açıklamıştır (A.N.R., fon MCA, dosya 132/1929, s. 78).

Göç hareketi Seminerin öğrenci sayısını doğrudan etkilemiştir. Yukarıda gösterilen öğrenci sayılarının gelişmesini incelediğimizde göç yoğun olunca öğrenci sayısının da düşük olduğunu görüyoruz. Buna karşılık olarak Güney Dobruca'nın Romanya sınırlarına dahil edilmesiyle birlikte öğrenci sayısının önemli derecede arttığını görüyoruz.

Öğrencilerin seçtikleri kariyerlere gelince, hepsi imam veya Türkçe öğretmeni olmayı tercih etmemişlerdir. Çoğu yurt içindeki üniversitelerde devam etmiş, bazıları askeri okulları tercih etmiş, bazıları ise siyasete atılmışlardır.

1929 yılında Seminerin idarî personeli bir müdür, bir manevî müdür yardımcısı, bir sekreter, iki belletmen (pedagog) ve bir muhasebeci ile, bir aşçı ve yedi hizmetliden oluşan hizmetli personelden oluşuyordu (A.N.R., fon MCA, dosya 129/1937, s. 176-177).

Seminerin kurulduğu dönemde idarî yapısı böyle olmamıştır. İlk yıllarında Müslüman seminerin sadece iki öğretmeni vardı: Demircan Efendi ve Hacı Ali Mustafa. Seminerin belli bir müfredat ve onaylanmış kurallara istinaden çalışmadığı dönem de buydu. Demircan Efendi Arapça öğretmeni ve aynı zamanda Seminerin Müdürüydü, Hacı Ali Mustafa ise Şeriat ve Kuran öğretmeni idi.

Daha sonra öğretmen sayısı öncelikle öğrenci sayısının artması, öte yandan da Arapça ve Türkçe dersleri dışında Romence derslerinin de ilave edilmesiyle artırılmıştır. Bu çerçevede 1903/1904 eğitim yılında dört öğretmene rastlıyoruz: Alexandru Alecu – Romence öğretmeni ve idarî müdür, Demircan Efendi – Arapça öğretmeni, Enan Yaya – Arapça öğretmeni, Ali Hacı Mustafa – Kuran ve Şeriat dersleri öğretmeni ve eğitim müdürü (A.N.R., fon MCA, dosya 245/1904, s. 38).

Verilen derslerin çeşitlendirilmesini engelleyen en önemli sorun maaş bütçesinin yetersizliği idi. Söylediklerimizi destekleyen bir örnek, Babadağ'daki bir okulda öğretmen olan D. D. Nişescu'nun 1896

yılında ücretsiz olarak müzik dersi vermeyi teklif etmesidir (A.N.R., fon MCA, dosya 303/1896, s. 5). Tabii ki bir neden daha eklenebilir. Romanya devleti için tamamen yeni bir durum olunca, sayısı oldukça fazla olan Müslüman azınlığının okulu söz konusu olduğunda değişiklikler adım adım yapılmıştır. Romanya'daki Müslümanları temsil eden kurumlar (Müftülükler), sosyal veya dinî hayatlarını ilgilendiren diğer hususlarda (kadı kurumlarının devam etmesi, Müslüman toplumunun yapısının muhafaza edilmesi) olduğu gibi Bükreş makamları büyük ihtimalle Mecidiye'deki Müslüman Seminerini Romen eğitim sistemine yavaş yavaş entegre etmeyi tercih etmişlerdir. Bu nedenle diğer okullarda verilen dersler zaman içerisinde başlamıştır. Klasik medreselerin müfredatına göre farklı olan ilk dersin Romen Dili olması tesadüf değildir. Çok farklı bir kültürden gelmelerine rağmen yeni vatandaşlar Romen değerlerini ve kültürünü tanımalıydı.

Romen dil ve kültürünü tanıyan gençlerin Seminerden mezun olmalarının önemi adı geçen eğitim kurumunun hedefinden anlaşılmaktadır: Romanya'daki Müslümanların imamlarını ve Türkçe öğretmenlerini yetiştirmek. Farklı bir ifadeyle, Müslüman toplumu ile devletin resmi makamları arasında aracı olacakları için Seminerin mezunları Romence bilmeliydi.

3. Seminerin düzenlenmesi

Seminerin düzenlenmesi başlangıç olarak 1880 yılı Dobruca Anayasası ve sonra, daha geniş kapsamlı olarak, 17 Ağustos 1904 yılında yapılmıştır. 1904 yılında hazırlanan "Dobruca'daki Müslüman Seminerini düzenleme Yönergesi (*Regulamentul pentru organizarea seminarului musulman din Dobrogea*)"nde seminerin yapı şekli de açıklanmıştır. Bu çerçevede, Seminerin Müdürü Romanya vatandaşı, Romence'yi iyi bilen biri olmalıydı "*okulun öğretmenler kadrosuna dahildi ve Kraliyet Kararı ile görevlendiriliyordu.*" (Hamangiu, 1900-1942, XXIII, s. 953-954) Müslüman Seminerinin ilk müdürü olan Demircan Efendi'den sonraki hiçbir müdür Müslüman olmamıştır. Manevî müdür yardımcısı, Müftünün tavsiyesi üzerine ve Müdürün onayı ile Bakanlık tarafından Müslüman öğretmenler arasından seçilmiştir. Müdür Yardımcısı Türkçe ve Arapça derslerinden, öğrencilerin Kuran ve dinî kurallara uygun olarak yetiştirilmelerinden sorumluydu, öğrencilerin Seminere bağlı camide yaptıkları ibadetlere katılıyordu ve manevî liderleriydi. Müdür yardımcısı Müdürün onayı olmadan karar veremiyordu, Türkçe ve İslam din dersi öğretmenlerini de kontrol etmek zorundaydı (Hamangiu, 1900-1942, XXIII, s. 953-954).

Yine 1904 yılında onaylanan Yönerge ile öğretmenlerin atanma prosedürü de kararlaştırılıyordu. Söz konusu yönergeye göre Arapça ve Türkçe dersleri Müslüman olan Romanya vatandaşı öğretmenler tarafından verilecek, diğer dersler laik Romen öğretmenler tarafından verilecekti. Müslüman öğretmenler Müftünün onayından sonra atanırken, Romen öğretmenler için Müdürün onayı gerekiyordu (Hamangiu, 1900-1942, XXIII, s. 953-954).

Yönergeye göre Türk Dili ve İslam teoloji öğretmenleri Seminer mezunları arasından görevlendirilecekti. Seminerdeki öğretmenlerin eğitimi için Romanya Devleti başarılı öğrencilere İstanbul'da okumak üzere burs vermiştir. Böyle bir örnek, Mecidiye Müslüman Semineri mezunu, Romanya Devletinin İstanbul'da burslu öğrencisi (A.N.R., fon MCA, dosya 2372/1911, s. 5) ve sonra Seminer'de öğretmen olan Sabri Refi Vuap'tır.

Öğretmen olmak için Seminerden mezun olmak yeterliydi, bu nedenle Mecidiye'deki Müslüman Seminerindeki Müslüman öğretmenler bazı sorunlarla karşılaşmışlardır. 1922 yılının başında Dinler ve Sanatlar Bakanı'na gönderdikleri mektupla öğretmenler temel maaşlarının aylık 1.000 Ley'den, Romen ortaokullarındaki öğretmenlerin aldıkları 1.600 Ley'e artırılmasını talep etmişlerdir. Talepleri reddedilmiş, gerekçe olarak Romen ortaokulu öğretmenlerinin üniversite mezunu oldukları, seminerdeki öğretmenlerin ise sadece Mecidiye Müslüman Seminerinden mezun oldukları ifade edilmiştir. Ancak "öğretmenlerin itibarını sarsmamak için" maaşlarına 200 Ley zam yapılmasına karar verilmiştir (A.N.R., fon MCA, dosya 107/1922, s. 187). En sonunda maaşlar 1923 yılında ortaokul öğretmenlerinin maaşlarıyla eşitlenmiş ancak kıdem primleri 1.000 Ley olan eski maaşa göre hesaplanmaya devam etmiştir (A.N.R., fon MCA, dosya 174/1923, s. 94).

Müslüman Semineri kalıcı bir yönergeye göre çalışmaya başladıktan sonra bile öğretmen sayısında değişiklikler kaydedilmiştir. Örneğin Müslüman Semineri Müdürü tarafından 1921/1922 eğitim yılı konusunda hazırlanan raporda "Seminerin öğretmen kadrosu, biri Kaliakra Müftüsü olarak görevlendirilen toplam 6 kadrolu öğretmen, 7 yedek öğretmen ve uygulama okulunda 2 öğretmenden oluşmaktadır" (A.N.R., fon MCA, dosya 107/1922, s. 158-159) belirtilmiştir. 1932 yılındaki raporunda müdür öğretmen sayısının arttığını ifade etmiştir: "Okulun öğretmen kadrosu, uygulama okulundaki iki öğretmen dahil olmak üzere 15 öğretmen ve üstattan oluşmaktadır. Toplam 15 öğretmenin 7'si Hristiyan ve 8'i Müslüman, kadro durumları ise şu şekildedir: kadrolu 5, geçici 2, yedek 6, kasabadaki iki ilkokulda 2 kadrolu öğretmen" (A.N.R., fon MCA, dosya 84/1932, s. 33-34).

Öğretmenler arasındaki ilişkiler genelde iyiydi, sadece atamalar veya kıdem alma sırasında bazı sorunlar yaşanmıştır. Bu uyumlu ilişkide bir defa, 1908 yılında pürüz yaşanmıştır. 1908 yılında birçok öğretmen ve öğrenci velileri Müdür Alexandru Alecu'yu İslam dinine hakaret etmekle suçlamış, bu nedenle birçok öğrencinin seminerden çekildikleri ifade edilmiştir (A.N.R., fon MCA, dosya 1175/1908, s. 11). Bu şikayetler sonucunda Müdür Alecu bazı tedbirler almıştır: Seminerin adı olan tabela okulun duvarına asılmış, Romence kelimelerle birlikte Türkçe kelimeler de kullanılmış, Cuma günü tatil günü olmuş, askerlik eğitimi zorunlu olmaktan çıkmış, "Krallık" marşı ve Romen dilinin öğrenilmesi gerekli olmaya devam etmiştir (A.N.R., fon MCA, dosya 1175/1908, s. 20). Bu baskılar sonucunda Alexandru Alecu'nun yerine müdür olarak Constantin Th. Mălinescu atanmıştır. Kısa bir süre sonra Alexandru Alecu yeniden müdür olmuştur. Yazdığı anılarında Mustecip Ülkusal aynı milliyetçi tavrı ile hatırlayıp müdürün aşağıdaki ifadelerle hitap ettiğini zikreder: "Sen burada milliyetçilik yapmaya başladın. Burası Türkiye değil, Romanya; aklını başına topla yoksa seni okuldan atarım." (Ülkusal, 1999, s. 50)

Seminerin hayatında sıra dışı bir olay 1922 yılında yaşanmıştır; Türkçe öğretmeni olan meşhur şair Mehmet Niyazi, askerlik hizmetini yapmaması ve Türkçe eğitim diploması olmaması nedeniyle işten çıkarılmıştır. Dinler ve Sanatlar Bakanlığına gönderdiği dilekçede Tatar şair diplomasını savaş sırasında kaybettiğini belirterek, İstanbul'dan ispatlayıcı bir belge getirmek için mühlet istemiştir. Mehmet Niyazi'nin durumu, Bakanlık nezdinde baskı yapan toplumun dinî ve siyasî liderlerinin mühadaleleri sonucunda da çözüme kavuşturulmuştur (A.N.R., fon MCA, dosya 107/1922, s. 37-38).

17 Ağustos 1904 tarihinde yayınlanan “Dobruca’daki Müslüman Seminerinin düzenlenmesi konusundaki Yönerge” öncesinde verilen dersler ve içerikleri öğretmenlerin isteğine bağlı olmuştur. Başlangıçta belirttiğimiz gibi sadece Müslüman Seminerine has müfredatı; İslam Dinî, Arapça, Osmanlı Türkçesi ve Farsçayı kapsayan iki öğretmen vardı. Seminerin ilk yıllarında öğrenciler Romence öğretmenden ders almak için Babadağ’daki okula gidiyorlardı. Bu çerçevede, medreseye has olmayan dersler arasında verilen ilk ders Romen Dili olmuştur. Ancak 1904 yılına ait Yönergenin yayınlandığı tarihe kadar Seminerin müfredatı konusunda bilgilere sahip değiliz. Büyük ihtimalle o zamana kadar verilen dersler de 1904 Yönergesinde yer alan derslerdi. Bu iddiamızı destekleyen bir argüman Romanya’da Müslüman din eğitimi konusunda çok fazla uzmanın olmamasıdır; büyük ihtimalle Yönergenin hazırlanmasına Müslüman Seminerinin öğretmenleri bizzat katılmışlardır.

Müslüman Seminerinin müfredatına laik derslerin girmesi 17 Ağustos 1904’ten önce başlamışsa da derslerin laik ve dinî olarak ayrılması söz konusu tarihte kesinleşmiştir. Bu çerçevede seminerde bir yandan bütün Romen okullarında verilen dersler verilecekti, öte yandan da dinî okullara has dersler vardı. “1904 yılına ait yönergeye göre laik dersler aşağıdakiler olacaktır: Romen Dili (günlük konuşma, yazma, okuma ve basit kompozisyonlar); Romenlerin tarihi; Romanya’nın ve Romenlerin yaşadıkları ülkelerin coğrafyası ve beş kıtanın genel coğrafyası; Aritmetik ve geometri ile toprak ölçü bilgileri; Fizik ve doğa bilimleri; Pedagoji konuları, bütün ilkokul derslerine uygulamaları; Medeni hukuk konuları; Hijyen ve halk sağlığı / tıp konuları; Ağaç ve sebze ekimi; Resim; Güzel yazma sanatı; Şarkı” (Hamangiu, 1900-1942, III, s. 132).

Bütün bu dersler, iki Dünya Savaşı döneminin sonuna kadar Seminerde verilmiştir. Bazı durumlarda bazı derslerin adları değiştirilmiştir. Örneğin “Ağaç ve sebze ekimi” 1921 yılından sonra “Tarım Bilimleri” olmuş, “Medenî hukuk konuları” ise “Hukuk” olmuştur. İki Dünya Savaşı arasındaki dönemde sadece iki ders eklenmiştir, Jimnastik ve Fransız Dili. Jimnastik dersinin girdiği zamanı tam olarak belirleyemedik. İncelediğimiz kayıtlarda ilk defa 1933/1934 eğitim yılında görünüyor (A.N.R., fon MCA, dosya 111/1933, s. 148). Fransız Dili dersi ise, Müslüman Semineri’nin 5 Kasım 1935 tarihli Yönergesinin 3. ve 4. maddelerinin değiştirilmesi konusundaki Kararnamede belirtilmiştir.

Din derslerinin durumu oldukça karmaşık olmuştur. Birinci Dünya Savaşının sonuna kadar veya daha spesifik olarak Osmanlı İmparatorluğunun yok olması ve Türkiye Cumhuriyetinin ilanına kadar özel derslerle ilgili müfredat din derslerine odaklanmıştır. Aşağıdaki dersler Osmanlıca ve Arapça veriliyordu: “Türk Dili; Arapça Dili; Kuran okunması; Şeriat; Yazı-İmla” (Hamangiu, 1900-1942, III, s. 133). Aynı tüzükte ilahiyat bölümünde incelenecek en önemli konular belirtilmiştir. İlk sınıfta verilen Türkçe derslerinde “Kuran okuma genel tekrarı, Türk gramerine giriş, yazı ve imla alıştırmaları” (Hamangiu, 1900-1942, III, s. 133) yapılacaktı. Türkçe derslerinin Arap alfabesiyle verildiğini belirtmeliyiz.

Kuran dersleri I.sınıftan başlıyordu: “I.sınıfta Kuran Kıraatı ve Tecvidi; II.sınıfta Mukaleme; III.sınıfta Halebi’nin kitabının ilk cildi; IV.sınıfta Halebi’nin kitabının ikinci cildi; V.sınıfta Multeka kitabının ilk cildi; VI.sınıf Multeka kitabının ikinci cildi; VII.sınıfta Vaazler; VIII.sınıfta Fıkıh” (Hamangiu, 1900-1942, III, s. 133).

Bu şekilde birinci sınıfta Kuran'ın doğru şekilde okunması öğretiliyordu, II.sınıfta konuşma / vaaz dersleri veriliyordu, III.sınıftan VI.sınıfa kadar Hanefi mezhebi alimlerinden İbrahim b. Muhammed-el-Halebi (?-956)'nin kitapları okunuyordu, VII.sınıfta imamların verdikleri vaazlarla ilgili bilgiler veriliyordu, son sınıfta ise fıkıh konuları öğretiliyordu.

Arapça dersleri II. Sınıfta başlıyordu: "II.sınıf Sarf (Emsile, Bina, İzzi); III.sınıf Nahiv (Avamil, İzhar); IV.sınıf Nehif (Cami-cild-i evvel); V.sınıf Cami, cild-i sani; VI.sınıf Mantık; VII.sınıf Maani ve Ali acâ; VIII.sınıf Akait" (Hamangiu, 1900-1942, III, s. 133). Bu çerçevede II.sınıfta Osmanlı İmparatorluğundaki ders kitapları *Emsile, Bina, İzzi* kullanılarak Arapça fiil çekimi öğretiliyordu; III.sınıfta Arapça grameri *Nahiv* ders kitabı kullanılarak öğretiliyordu; IV. ve V. sınıflarda Arapça gramer derslerine devam ediliyordu; VI.sınıfta mantık konuları, Esirüddin el-Mufaddal b. Ömer es-Semerkandi el-Ebheri (1200-1265) tarafından yazılmış olan *İsâgôcî* veya uzun adıyla *er-Risaletü'l-Esiriyye fi'l-Mantık* kitabı kullanılarak anlatılıyordu; VII.sınıfta kelimelerin farklı anlamları ayrıntılı şekilde öğretiliyordu ve son sınıfta din konusunda bir kitap öğretiliyordu. Şeriat dersleri sadece VII. ve VIII. sınıflarında veriliyordu ve özellikle miras konuları inceleniyordu.

Türkçe ve Arapça dersleri sekiz sınıfa eşit olarak dağıtılacaktı. Romence verilen dersler "şehirlerdeki ilkokulların müfredatına göre, I.sınıftan IV. sınıfa kadar verilecektir; son 2 sınıfta çeşitli yazarların eserleri, en yaygın çalışmalar, 1821 yılından bu yana en gelişmiş ülkenin tarihi, pratik uygulamalı pedagoji dersleri, ağaç ve sebze ekimi, medeni kanun, hijyen ve halk sağlığı" (Hamangiu, 1900-1942, III, s. 133).

1904 yılında onaylanan yönergede yer alan müfredatta Farsça Dili bulunmuyordu. Bu husus ilginçtir çünkü 26 Şubat 1908 tarihinde yaptıkları bir toplantıda verilen karar ile Mecidiye Müslüman seminerindeki öğretmenler Farsçanın müfredattan çıkarılmasına karar vermişlerdir (A.N.R., fon MCA, dosya 1175/1908, s. 34).

Müslüman Seminerinde verilen özel dersleri inceleyince, Osmanlı İmparatorluğu'ndaki medreselerde verilen derslerle uyumlu olduklarını görüyoruz. Örneğin Esirüddin el-Mufaddal b. Ömer es-Semerkandi el-Ebheri (1200-1265)'ye ait *er-Risaletü'l-Esiriyye fi'l-Mantık* kitabı, İslam dünyasındaki medreselerde okutulan ilk mantık kitabı olmuştur. Laik derslerden farklı olarak, İslam teolojisi ile ilgili dersler iki Dünya Savaşı arasındaki dönemde bazı değişiklikler kaydetmiştir.

Müslüman Semineri Yönergesinin 3. ve 4. Maddelerinin değiştirilmesi konusunda 5 Kasım 1935 tarihinde onaylanan Karar ile, Romence verilen dersler dışında aşağıdaki özel derslerin müfredatta yer almaları kararlaştırılmıştır: "Din bilimleri ile Arapça gramer ve cümle yapısı; Din tarihi; Ahlak ve sosyoloji; İlahi ve Kuran okuma; Türk Dili (alt sınıflar); Türk Dili ve edebiyatı (üst sınıflar)" ve çok önemli bir husus, dersler "yeni Latin alfabesiyle Türk dilinde"verilecekti (Hamangiu, 1900-1942, XXIII, s. 954).

Bütün bu değişiklikler tesadüf değildi, Türkiye Cumhuriyeti'ndeki değişimlerin sonucuydu. Atatürk'ün reformları Romanya'daki Müslüman toplumuna hem resmi yollarla, Türk diplomatların ısrar ve gayretleriyle, hem gayriresmi olarak toplumun normal iç gelişmesi sonucunda girmiştir.

Kemalist reformların Seminer üzerindeki etkisi, öğrencilerin kullandıkları üniformalar gibi hususlarda da hissedilmiştir. İlk başta, 1904 yılına ait Yönergeye göre üniforma şu şekildeydi: “Siyah kumaştan yapılmış, boynunda tek düğmesi ve düz yakası olan, üzerinde – sağ ve sol tarafında metalden yapılmış, içinde S.ve M. harfleri (seminarul musulman=Müslüman Semineri) bir yarım-ay olan cubbe veya uzun ceket; dizüstüne kadar uzanan kısa mont; siyah pantolon; beyaz sarık; mesli (bot); kundura (deri mest)” (Hamangiu, 1900-1942, III, s. 133). Üniformalara yapılan ilk değişiklik Jön Türklerin etkisiyle, fes kullanılması olmuştur (Karpas, 2010, s. 83). Atatürk’ün reformları sonucunda, Türkiye Büyükelçisi Hamdullah Suphi Tanrıöver’in ısrarı üzerine Seminer öğrencileri üzerinde “S.M.M. (Seminarul Musulman Medgidia=Mecidiye Müslüman Semineri) harfleri olan Batı ilhamlı şapkalar kullanmaya başlamışlardır.” (Karpas, 2010, s. 83) Tanrıöver yaptığı yardımlarla Seminerin maddî durumunu da iyileştirmiştir. Romen siyaset adamları ve hatta Kral II. Karol ile iyi ilişkilerinden faydalanarak Türk Elçisi, öğretmen maaşlarına zam yapılması ve gerekli personelin alınması için yeterli fon toplamayı başarmıştır.⁴

Yine Atatürk’ün reformları sonucunda Müslüman Seminerinde verilen özel dersler için Türkiye’den getirilen ders kitapları kullanılmaya başlamıştır. O döneme kadar öğretmenler Osmanlı İmparatorluğundan gelen kitapları kullanmış veya kendi bilgilerini aktarıyorlardı (Yurtsever, 2013, s. 49-54).

Ders programına gelince, öğrenciler (Müslümanlar için istirahat günü sayılan) Cuma günleri hariç, Pazartesi gününden Pazar gününe kadar derslere katılıyorlardı. Dersler sabah periyodunda 8 ile 11 arasında, öğleden sonra 14-16 arasında yapılıyordu ve namaz saatlerinde ara veriliyordu.

Diğer okulların tatilleri dışında, Seminer öğrencilerine özel günlerde de izin veriliyordu. Böylece *Kurban Bayram*’ında 10 gün, *Ramazan Bayram*’ında 40 gün tatil veriliyordu (Karpas, 2015, 132). 1928 yılında Müslüman öğrencilere verilen tatil günlerinin sayısı 5’e inmiştir (Monitorul Oficial, No. 65, 21 Mart 1928, s. 2236). Ancak Müslüman Seminerin müdürleri her yıl *Ramazan Bayramı* vesilesiyle verilen tatil günlerinin sayısını artırmaya çalışmışlardır; gösterdikleri gerekçeler arasında öğrencileri oruç tutmaları ve her öğrencinin Ramazan ayında bir camide staj yapma zorunluluğu yer almıştır. Tespit ettiğimiz belgelere göre Dinler Bakanlığı’nın temsilcileri bu taleplere her defa olumlu yanıt vermişlerdir.

Sekiz yıllık eğitimin sonunda mezunlar genel bir sınavdan geçiyorlardı. 1904 yılına kadar sınav sistemi konusunda bir düzenleme yoktu ve öğretmenler sınavları istedikleri gibi yapmışlardır. 1904 yılı yönergesine göre: “Seminer mezuniyet sınavları aşağıdakilerden oluşan bir komisyon huzurunda verilecektir: Okulun öğretmenleri, müftülerden biri (Bakanlık tarafından görevlendirilen), Bakanlığın özel temsilcisi. 1 Haziran ile 15 Haziran arasında düzenlenecek olan sınav aşağıdaki şekilde olacaktır: a) İki yazılı sınav, biri Romence – tarih veya edebiyat içerikli, diğeri de Arapça – din konularında veya Şeriyat ve b) Öğrencilerin 8 yıllık eğitim süresince kazandıkları bilgilerle ilgili sözlü sınav” (Hamangiu, 1900-1942, III, s. 133).

⁴ Bu bilgiler, Mecidiye Müslüman Semineri mezunu olan Prof. Dr. Kemal Karpas tarafından aktarılmıştır. Ayrıca Karpas, 2015 kitabından Mircea Dragomirescu bölümüne bkz.

Yasada belirtilmiş olan dersler dışında seminerde okul dışı faaliyetler de düzenleniyordu. Öğrenciler oluşturdukları futbol takımıyla çeşitli yarışmalara katılmışlardır (Yurtsever, 2013, s. 64). Tiyatro ekibi Dobruca'nın her yerinde gösterilere katılmış (Karpas, 2010, s. 96-98) hatta Romen, Türk ve Kırım Tatar şarkıları söyleyen bir koro vardı. Seminerin korusu 1935 yılında Bükreş'te Devlet Radyosunda bir gösteri yapmıştır (A.N.R., fon MCA., dosya 102/1938, s. 219).

Sonuç

Mecidiye Müslüman Semineri Romen komünist idarecileri tarafından 1967'de kapatılmasına kadar faaliyetine devam etti. 1989 devriminden sonra Romanya ve Türkiye arasında 1995 senesinde imzalanan bir protokol çerçevesinde, Romanya'daki Türk-Tatar toplumun Türkçe öğretmenlerini ve imamlarını yetiştirmek amacıyla Kemal Atatürk koleji kurulmuştur.

Mecidiye'deki Müslüman Seminerinin gelişmesini inceleyince, aslında Dobruca'daki Müslüman toplumu içerisindeki başlıca eğilimleri görüyoruz. Gördükleri dersler, öğrenci sayıları, Seminer binasının durumu; bütün bunlar toplum içerisinde cereyan eden fikirler veya gelişmesini etkileyen olaylarla ilgiliydi. Bu çerçevede, ilk yıllarında Osmanlı eğitim sisteminin güçlü etkisi altında olmasına rağmen, zaman içerisinde verilen dersler Romen kültürü ve Kemalist reformların etkisiyle değişmiştir. Aynı çerçevede öğrenci sayısı da göç dalgaları nedeniyle azalmıştır.

MAKALE BİLGİ FORMU

Yazarın Notları

Bu çalışma 26-27 Ekim 2019 tarihlerinde Kuşadası/TÜRKİYE'de gerçekleştirilmiş olan 9. Uluslararası Balkanlarda Sosyal Bilimler Kongresi'nde sözlü olarak sunulan bildirinin geliştirilmiş halidir.

Etik Onay ve Katılımcı Rızası

" ROMANYA'DAKİ TÜRK-TATAR TOPLUMUNDA MECİDİYE MÜSLÜMAN SEMİNERİN YERİ (1880-1940) başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahriyat yapılmamış, karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde "Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve Felsefe Dergisinin" hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk yazarlara aittir"

Kaynakça

1. Basılmamış belgeler

**Arhivele Consiliului Național pentru Studierea Arhivelor Securității (A.C.N.S.A.S.)
(Securitate Arşivlerin Araştırılması İçin Ulusal Konsey))**

- fon Documentar, 14718

Arhivele Naționale ale României (A.N.R.),

- fon MCA, dosya 428/1893

- fon MCA, dosya 450/1894

- fon MCA, dosya 303/1896

- fon MCA, dosya 326/1901
- fon MCA, dosya 789/1902
- fon MCA, dosya 245/1904
- fon MCA, dosya 128/1907
- fon MCA, dosya 1175/1908
- fon MCA, dosya 2372/1911
- fon MCA, dosya 107/1922
- fon MCA, dosya 174/1923
- fon MCA, dosya 177/1924
- fon MCA, dosya 132/1929
- fon MCA, dosya 133/1929
- fon MCA, dosya 84/1932
- fon MCA, dosya 111/1933
- fon MCA, dosya 129/1937
- fon MCA., dosya 102/1938
- fon MCA, dosya 104 vol 1/1939

2. Yayımlanmış belgeler

Hamangiu, C. (1900-1942). *Codul General al României* (Romanya'nın kanunları), cilt XXIII, III, Bucureşti: Leon Alcalay & Viaţa Românească.

3. Gazeteler ve Dergiler

Monitorul Oficial, No. 65, 21 Mart 1928.

4. Kitaplar, Kitap Bölümleri, Makaleler, Bildiriler

Karpat, K. (2010). *Dağı Delen Irmak*. İstanbul: Timaş Yayınları.

Kemal, K. (2015). *Bir Ömrün İnsanları. Türkiye'den ve Dünyadan Portreler*. İstanbul: Timaş Yayınları.

Marin, M. (2015). After the «Great War»: The Muslim Seminary in Medgidia in Greater Romania. Iona Bolovan, Gheorghe Cojocaru ve Oana Mihaela Tămaş (yay. haz.). *World War I, A Historical and Historiographical Perspective* içinde (s. 569-580). Cluj-Napoca: Presa Universitară Clujeană.

Ülküsal, M. (1987). *Dobruca ve Türkler*. 2. baskı. Ankara: Türk Kültürünü Araştırma Enstitüsü Yayınları.

Ülküsal, M. (1999). *Kırım Yolunda Bir Ömür*. Ankara: Kırım Türkleri Kültür ve Yardımlaşma Derneği Genel Merkez Yayınları.

Yurtsever, M. V. (2013). *Dobruca'nın Dawuşu*, Köstence: Editura Ceconi.

Gönderilme Tarihi : 23.03.2020
Kabul Tarihi : 16.04.2020
DOI : 10.32705/yorumyönetim.707744

Derleme Makale/Review Article

KUŞAK ÇALIŞMALARINDAKİ TARTIŞMALI KONULARA İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME

Ali Emre AYDIN

*Dr. Öğr. Üyesi, İzmir Bakırçay Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü,
ali.aydin@bakircay.edu.tr, Orcid ID: [0000-0002-2340-8469](https://orcid.org/0000-0002-2340-8469)*

ÖZ

Kuşak kavramı ve kuşaklar arası farklılıklar, akademisyenler, uygulayıcılar ve popüler medya gibi birçok tarafın ilgisini çekmekte ve konuyla ilgili araştırma sayısı her geçen gün artmaktadır. Bununla birlikte kuşak kavramının çok boyutlu yapısına odaklanan ve kuşak çalışmalarındaki sorunlara değinen sınırlı sayıda araştırma vardır. Bu doğrultuda, kuşakları daha iyi kavrayabilmek için kavramla ilgili varsayımların eleştirel bir biçimde sorgulanması önemlidir. Bu çalışmanın amacı, kuşak kavramını analiz ederek ve kavramın bağlamından kopuk olarak ele alınmasının yarattığı sorunları sistematik bir şekilde ortaya koyarak kapsamlı bir çerçeve sunmaktır. Ayrıca pazarlama alanındaki kuşak literatürüne eleştirel bir bakış açısı ile katkı sağlanması hedeflenmiştir. Bunun için kavramın tarihsel gelişimi, tanımları ve kullanımındaki sorunlar tartışılmış ve pazarlama alanında kuşak farklılıklarına odaklanan çalışmalar literatür analizi yöntemi ile değerlendirilmiştir. Kuşaklar arası farklılıklarla ilgili literatürde karşılaşılan genel sorunlar, pazarlama alanındaki çalışmalar üzerinden betimlenmiştir. Bu noktadan hareketle kuşak kavramına dair bilgiye ilişkin kavrayış ve kuşaklarla ilgili araştırma tasarımları için önerilerde bulunulmuştur. Çalışmada sunulan çerçevenin hem araştırmacılar hem de uygulayıcıların kuşaklarla ilgili araştırma süreçlerine ve değerlendirmelerine katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar kelimeler: Kuşak, Sınıflandırma, Farklılık, Pazarlama, Literatür Analizi

AN EVALUATION OF CONTROVERSIAL ISSUES IN GENERATIONAL STUDIES

ABSTRACT

Generations and generational differences attract the attention of several parties such as academics, practitioners and popular media, and the number of research related this topic is increasing gradually. However, there are few studies focusing on the comprehensive structure of the concept of generation and addressing the challenges in generation studies. Accordingly, it is important to critically question the assumptions about the generations in order to gain better understanding. The aim of this study is to provide a comprehensive framework by analyzing the concept of the generation and by systematically revealing the problems caused by the concept's detachment from its context. In addition, it is intended to contribute to the generation literature in the field of marketing with a critical perspective. Thus, the historical development, definitions and the problems in the use of the concept are discussed and studies focusing on generational differences in marketing are evaluated by literature analysis method. The general problems encountered in the literature on generational differences are described through studies in the field of marketing. Based on this point, suggestions were made for the understanding of knowledge about the concept of generation and research designs related to generations. The framework presented in the study is expected to contribute to both researchers and practitioners' research processes and evaluations about generations.

Keywords: Generation, Categorization, Difference, Marketing, Literature Analysis

Giriş

Tarihsel süreç içerisinde toplumları ve bireyleri daha iyi anlamak için geçmişten bugüne kuşak fikrinden faydalanılmış ve faydalanılmaktadır. Ne var ki özellikle son dönemde bu kavramın kullanım alanları ve biçimi, fikrin teorik arka planının göz ardı edilmesine ve kapsamının indirgenmesine yol açmaktadır. Kuşak kavramı ve kuşaklarla ilgili yapılan sınıflandırmalar (Zemke vd., 2000; Strauss ve Howe, 1991; Twenge vd., 2010) iş yaşamında ve tüketici olarak bireyi ve bireylerin dahil olduğu grupları anlamaya çalışan farklı disiplinlerden araştırmacıların ilgisini çekmektedir. Kuşaklara duyulan bu ilgi yalnızca akademik araştırmalarla sınırlı değildir. Konu, popüler medyadan gördüğü aşırı ilgiyle de dikkat çekmektedir (Kowske vd., 2010; Gürbüz, 2015).

Kuşak sınıflandırmaları ve kuşaklara atfedilen ortak karakteristik özellikler, toplumsal değişim sürecinde bireylerin eğilimleri, tutumları ve davranışları için kapsamlı bir çerçeve sunma çabasının ürünü olarak ifade edilebilir. Kategoriler oluşturmaya yarayan bu yaklaşım, genel itibarıyla araştırmacılar ve uygulayıcılar için önemli ve pratik faydalar sağlasa da bu sınıflandırmaların arka planına, temel dayanaklarına ve kullanım şekline eleştirel yaklaşılması konuyu özellikle bilimsel yöntemle araştıranlar için gereklidir. Bu ihtiyaç, kavramsal metinler ve medyada sunulanın aksine literatürde kuşaklar arası farklılıkları ampirik olarak destekleyen az sayıda çalışma olduğunu ileri süren görüşlerle de desteklenmektedir (Parry ve Urwin, 2010; Costanza vd., 2012). Bu iddiaları daha da ileri götüren bazı çalışmalar ise kuşak farklılıklarının gerçeklikten öte bir mit haline dönüştüğünü savunmaktadır (Giancola, 2006; Costanza ve Finkelstein, 2015). Bu değerlendirmeler, kuşak çalışmalarıyla ilgili eleştirel bir tutum benimsemenin ve kuşak kavramına yaklaşımları kapsamlı bir şekilde analiz etmenin gerekliliğine işaret etmektedir.

Bu çalışmanın amacı, kuşak kavramını ve kavramın kullanımındaki sorunları kapsamlı bir şekilde irdeleyerek konuyla ilgili bilgi birikimine eleştirel bir bakış açısı getirmektir. Bu amaç doğrultusunda ilk olarak kavramın tarihsel kökenleri ve teorik temelleri üzerinde durulacak, ardından günümüzde kullanılan tanımlar ve sınıflandırmalar hakkında bilgi verilecektir. Daha sonra eleştirel literatürün kuşak çalışmaları için öngördüğü sorunlar sistematik bir şekilde incelenecektir. Ardından bu sorunların, pazarlama alanında kuşaklar arası farklılıklara odaklanan çalışmalar için geçerli olup olmadığı literatür taraması ile irdelenecek ve bulgular değerlendirilecektir. Bu çalışma, kuşaklarla ilgili araştırmaların barındırdığı sorunları sistematik bir şekilde ele aldığı için bu alandaki bilgi birikimine farklı bir bakış açısı kazandırmaktadır. Ayrıca, kuşak fikrinin, popülerlik kazanmış indirgemeci yaklaşımların ötesinde kapsamlı bir teori olarak ele alınması yolunda araştırmacılara katkı sunmayı ümit etmektedir. Kuşaklara ilişkin sınıflandırmalar temel alınarak tasarlanan pazarlama çabaları bağlamında uygulayıcılar ve yöneticilerin de çıkarım yapmaları için faydalı bir perspektif sağlayabilecektir.

1. Kuşak Kavramının Tarihsel Arka Planı

Tarihsel süreç içerisinde insanları ve oluşturdukları toplulukları anlamak en temel uğraşlardan bir tanesi olmuştur. Bu arayış kapsamında farklı disiplinlerin çok çeşitli araçlara başvurduğu görülmüştür. Son dönemde bu araçlar arasında en popüler olanlardan bir tanesi de kuşaklardır. Toplumsal değişimi açıklamada, kuşaklarla ilgili analizler köklü bir geçmişe sahiptir ve sosyal bilim araştırmalarında disiplinler arası bir metodoloji olarak artan bir ilgi görmektedir (France ve Roberts, 2015: 217). Bu alandaki tartışmalarda önemli bir yer tutan Mannheim (1952: 286-287) kuşakları, “sosyal ve entelektüel hareketlerin yapısını anlamada vazgeçilmez bir rehber” olarak değerlendirmekte ve bu konunun ilgi görmeyi hak ettiğini vurgulamaktadır.

Kuşak kavramı ile ilgili tartışmaların kökenlerini, toplumsal düzendeki değişimlere ve bireyin bu süreçteki rolüne rasyonel açıklamalar getirebilme çabası ile ilişkilendirmek mümkündür. Bu bağlamda kayıtlı tarihin başından bu yana kuşakların insanlık tarihinin döngüsü üzerindeki rolü düşünülmektedir (Bengston, 1974: 2). Kuşak kavramı, zaman dilimleri içerisinde meydana gelen insan varlığının gerçeğini tarihsel olarak ele almaya çalışmaktadır. Bu nedenle zaman ve mekan ilişkisi, kavramın ayrılmaz bir parçasıdır. Kavram, yaşamı birlikte var olma ve ilişki bağlamında değerlendirirken kolektif ve bireysel deneyimlerden şekillenmektedir (Burnett, 2010: 9). Bu değerlendirmeler ışığında kuşak kavramının

özünde bireyin zaman, mekan ve diğer insanlardan örülü karmaşık bir yapıdaki rolünü ve bu unsurlarla karşılıklı etkileşimlerini tarihsel bir perspektifle ele aldığını ifade etmek mümkündür. Son dönemde popülerliği iyiden iyiye artsa da bu kavramın izlerine uzak geçmişte rastlanabileceği iddia edilmektedir.

Kuşakla ilgili düşüncelerin kökenlerini, pre-sokratik düşünörlere (Bengston, 1974), antik Yunan filozoflarına (Nash, 1978) ve hatta antik Mısır'a (Burnett, 2010) dayandıran yaklaşımlar mevcuttur. Anlaşılacağı üzere, kapsamı ve anlamı farklı şekillerde değerlendirilse de kuşak kavramını merkeze alarak sosyal yapıyı kavrama çabası oldukça eski zamanlardan günümüze dek süregelenmektedir. Kavram ile ilgili tartışmalar özünde iki farklı temele dayanmaktadır.

Jaeger (1985: 274) kuşak kavramının tartışmalı doğasını ve bu kavrama farklı tarihsel yaklaşımları incelediği çalışmasında kavramın kökenlerinin biyolojik ve soybilimsel dayanakları olduğunu ifade etmektedir. Konu ile ilgili erken dönemde yapılan çalışmalarda daha çok biyolojik ve genetik dayanakları olan bir yaklaşım benimsenmişken, 19. yüzyıl başlarından itibaren kuşakları anlamak için sosyal ve tarihsel bağlamı temel alan modeller geliştirilmeye başlanmıştır (Marias, 1968'den akt: Bengston, 1974: 3). Benzer şekilde Joshi vd. (2011: 180), kuşaklarla ilgili tartışmaların iki ayrı odak noktasından hareket ettiğini ileri sürmektedirler. Bunlardan ilki kan veya evlilik yoluyla izlenebilen akrabalık temelli görüştür. Diğer görüş ise ortak bir sosyo-tarihi paylaşan bir grup anlamında kohortları temel almaktadır. Yazarlara göre akrabalık temelli görüş kuşakları anlamak için kısıtlı bir bakış açısı sunarken 20. yüzyılın başlarından itibaren kuşak tartışmaları kohort temelli görüş üzerinden inşa edilmektedir.

Kuşak tartışmalarında benimsenen yaklaşımların yanında bu konuyla ilgili bilgi birikiminin tarihsel gelişimi de ortaya konmuştur. Kuşak teorilerinin gelişimi, modern sosyoloji ve psikolojinin de gelişim dönemine paralel seyretmekte ve genellikle üç aşamada ele alınmaktadır. İlk dönem çalışmalar, sosyal tarihçiler ve sosyologlar tarafından gençlik gruplarına odaklanmaktadır. İzleyen süreçte sosyal bilimciler 1960'lardaki öğrenci hareketlerine odaklanmış ve daha analitik bakış açıları geliştirmişlerdir. Son aşamada ise gençleri ve yaşlılık gruplarını daha geniş tabanlı ve deneysel olarak açıklamaya çalışan kuşak teorilerinin gelişimi söz konusudur (Bengston, 1974: 3). Yakın dönemdeki çalışmaların yapısı değerlendirildiğinde tarihsel gelişimle uyumlu ilerleyişin izlerini sürmek mümkündür. Bu çalışmalarla ilgili değerlendirmelere geçmeden önce kavram üzerindeki anlayışı şekillendiren araştırmalardan söz etmek yerinde olabilir.

Kuşak tartışmaları için Mannheim'ın 1928 yılında yazdığı ve 1952 yılında İngilizce'ye çevrilen "The Problem of Generations" isimli makalesi bir kırılma noktası olarak değerlendirilmektedir. Kuşak kavramını en sistematik şekilde değerlendiren ve biyolojik faktörlerin etkisini göz ardı etmese de özellikle sosyal ve tarihsel koşullara vurgu yapan Mannheim, kuşak tartışmalarının bağlamını ve kapsamını değiştirerek (Pilcher, 1994: 482-485) sunduğu perspektif ile sonraki çalışmalar için öncü olmuştur.

Manheim (1952: 290-291), kuşakların en temel seviyede biyolojik bir dayanağa sahip olduğunu belirtmektedir. Ancak bu, bir olgunun yalnızca o dayanaktan şekillenip kavranabileceği anlamına gelmemektedir. Ona göre insanlar arasındaki sosyal etkileşimin varlığı olmasaydı kuşak yalnızca doğum, yaşlanma ve ölümden ibaret bir olgu olarak belirlenir ve sosyal bir konumu ifade etmezdi. Kuşaklar, sosyolojik bir sorun olma niteliğini, biyolojik faktörler için sosyolojik yorumun keşfedildiği noktada kazanmaktadır. Tüm bu argümanlardan ötürü Mannheim, kuşakları belirli bir sosyal konum türü olarak anlamaya çalışmak gerekliliğinin altını çizmektedir. Parry ve Urwin (2011: 81) aynı kuşak üyelerinin aynı doğum yılını paylaştıkları için tarihsel süreç içerisinde ortak bir sosyal konuma sahip olduklarını ifade ederler. Ancak Mannheim için bunun yeterli olmadığını, aynı doğum yılını paylaşmanın ötesinde belirli ortak deneyimlerin yaratacağı bir yakınlığın paylaşılması gerektiğini de belirtmektedirler. Bu değerlendirmelerin ışığında Joshi vd. (2011: 180), Mannheim'a göre kuşak kavramının iki temel bileşeni olduğunu vurgulamaktadırlar: a) Tarihi bir zaman diliminde ortak bir konum ve b) o zamanın önemli olaylarının sonucu olan ayrı bir bilinç. Mannheim (1952) tarafından oluşturulan bu çerçeve doğrudan ya da dolaylı olarak takip eden birçok araştırmacıya yön vermiştir.

Diğer taraftan günümüzde hem akademik çalışmalar hem de popüler medya araçları Strauss ve Howe (1991) tarafından yapılan kuşak tanımı ve sınıflandırmalarından beslenmektedirler. Araştırmacılar, tarihteki belirleyici olayların o dönemdeki bireylerin davranışlarını ve tutumlarını etkilediğini

belirtmektedirler. Bu görüşlerinden hareketle yazarlar 17. yüzyıldan günümüze kadar A.B.D. tarihindeki önemli olaylarla ilişkilendirerek bir yaşam döngüsü oluşturmuşlardır. Bu döngüdeki farklı tarihsel dönemlere denk gelen grupların ortak duygu, tutum ve davranışlar göstermesi beklenmektedir.

Tarihsel süreç içerisinde kuşak kavramının gelişimi yukarıdaki anlayışlar doğrultusunda seyretmektedir. Bu gelişim sürecinde araştırmacılar farklı yaklaşımlar benimsemiş ve farklı modeller ortaya atmışlardır. Bu çeşitlilik, kuşak kavramına ilişkin tanımlara ve sınıflandırmalara da yansımıştır.

2. Kuşak Kavramına İlişkin Tanımlar, Kapsam ve Sınıflandırmalar

Kuşaklarla ilgili geçmiş çalışmalarda yer alan tanımlar ve sınıflandırmalar birbirinden farklılık göstermektedir. Bu farklılıkların temeli kavramın tarihsel kökenlerinde izlenebilir. Çok sayıda tanım olmasına karşın burada en sık kullanılan birkaç tanesi üzerinde durulacaktır.

Diğer araştırmacılara da temel olması nedeniyle ilk olarak Mannheim tarafından yapılan tanıma yer verilmiştir. Mannheim (1952) kuşakları, “belirli bir yaş süresini ve yaşam döneminde önemli tarihsel ve sosyal olayları paylaşan sosyal yapılar” olarak tanımlamıştır. Mannheim, esasen kuşakları bir kohort olarak ele almaktadır. Bu anlamda bir kuşak, ortak tarihsel olayları yaşayan benzer yaşta insanların bir kohortudur.

Strauss ve Howe (1991) da kuşaklarla ilgili yaklaşımları, yaş ve tarihsel olayları bağlantılı bir şekilde ele aldığı için teorilerinin kohort temelli olduğunu ileri sürmektedirler. Kohort, belirli bir süre içinde doğan bir grup insan olarak betimlenmektedir. Buradan hareketle yazarlara göre bir kuşak: “uzunluğu yaklaşık olarak yaşamın temel bir aşamasına ya da son üç yüzyıl boyunca yaklaşık yirmi iki yıla uyan özel bir kohort grubu olarak” tanımlanmaktadır. Yang ve Guy (2006: 268) bir kohortun, yaklaşık aynı zaman diliminde yaşlandığını ve olayları, gelişmeleri ve durumları benzer şekilde deneyimlediğini ifade etmektedirler. Howe ve Strauss (2000) tarafından geliştirilen yaklaşımda kohort üyelerinin benzer kuşak karakterleri taşıdığı ileri sürülmektedir. Bu kuşak karakterleri; bireylerin, kendilerini o kuşağın üyesi olarak algılamaları, ortak inanç ve davranışlara sahip olmaları ve tarihte ortak bir konumda bulunmaları olarak ifade edilmektedir.

Bir diğer tanıma göre bir kuşak, “doğum yıllarını ve deneyimlerini paylaşırken zaman içinde birlikte hareket eden, çeşitli kritik faktörleri etkileyen ve bu faktörlerden etkilenen bir kohortu veya bir grup insanı” ifade eder (Kupperschmidt, 2000: 66). Bu tanım da diğer açıklamaların kapsadığı unsurlara vurgu yapmakta ve benzer süreçlere değinmektedir.

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere bir bireyin tarihsel ve sosyal konumu ile ait olduğu kuşak arasında önemli bir ilişki olduğu (Costa vd., 2019: 569), dahası bir kuşağa üyeliği yaşı değil sosyal koşulların ve bağlamın belirlediği görüşü (Wyn and Woodman, 2006: 501) kuşak kavramının kapsamının hangi düzlemde tartışılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Tanımlarda tutarlı bir şekilde gözlemlenen, bir kuşağın, hayatlarının kritik gelişim dönemlerinde aynı önemli tarihsel olayları deneyimleyen ve bunlardan etkilenen ve kabaca aynı yaşlarda olan bireylerin oluşturduğu gruplar olmasıdır. Bir kuşağın sınırlarını belirleyebilmek için en önemli boyutlardan bir tanesinin paylaşılan ortak deneyimler olduğu tanımlarda vurgulanmaktadır (Costanza vd., 2012: 377).

Kuşak olgusunun çok boyutlu yapısı, kapsayıcı bir tanım yapmayı zorlaştırdığı için France ve Roberts (2014: 217) kuşakların ne olmadığına ilişkin tartışmanın da önemli bir katkısının olduğunu ifade etmektedirler. İlk olarak, kavram yalnızca aile ve soy ile ilişkili değildir. Daha önemlisi sadece belirli bir dönemde aynı doğum tarihini ya da çok önemli ortak bir tarihsel konumu paylaşan bir grup olarak tanımlanamaz; kuşakları yalnızca bir yaş grubu olmanın ötesine taşıyan belirli kolektif kimlikleri vardır. Bu kolektif kimliklerin oluşmasında ise Schuman ve Scott (1989: 359) tarafından belirtilen ve kuşak üyelerinin ortak bir olguyu hatırlamasıyla ilişkilendirilen kolektif hatıraların etkisi söz konusu olabilir. Elbette burada da kolektif hatıraların nesnesi olan olaylar ve değişimlerin, kuşak üyeleri üzerindeki olası farklı etkileri göz ardı edilmemelidir. Mannheim, bu durumu analiz ederken kuşakların farklılıklarından öte, kuşak birimleri olarak adlandırdığı kavram ile kuşakların kendi içinde farklılaşmasının da mümkün olduğunu belirtmektedir (Burnett, 2010: 39).

Diğer taraftan kuşak sınıflandırmaları incelendiğinde birbirine yakın kavramsallaştırmalar olduğu görülmektedir. Zemke vd. (2000), a) Veteranlar, b) Bebek Patlaması Kuşağı ve c) X Kuşağı ve d) Sonrakiler şeklinde bir sınıflandırmaya giderken, Twenge vd. (2010), a) Sessiz Kuşak, b) Bebek Patlaması Kuşağı, c) X kuşağı ve d) Ben Kuşağı şeklinde bir sınıflandırma tasarlamışlardır. Strauss ve Howe (1991) da benzer dönemleri ve özellikleri kapsayan sınıflandırmalar yapmışlardır. Daha önce de değinildiği gibi, bu yazarların sınıflandırmalarına çok sık başvurulduğu için daha detaylı bir şekilde üzerinde durmakta yarar vardır. Yazarlara göre bir kuşak için başlangıç ve bitiş dönemi kabaca yirmi yıllık bir süreyi kapsamaktadır. Toplamda yaklaşık seksen yıldan oluşacak bir döngü içinde dört kuşak yer almaktadır. Yazarların teorisine göre dört kuşağın her biri farklı tarihsel dönemlerden geçer ve beşinci kuşak ile döngü tamamlanarak yeni döngü başlar. Yeni döngünün başlaması ile birlikte yazarların, her biri yaklaşık yirmi yıl süren yükseliş, uyanış, çözülme ve kriz diye adlandırdıkları dönemler de tekrar eder. Bu dönemlerdeki tarihsel olayları deneyimleyen kuşakların yakın değerler sistemine sahip oldukları ve belirlenen arketipler doğrultusunda benzer karakteristik özellikler taşıdığı iddia edilmektedir. Bu çerçevede doğrultusunda yazarlar son döngü için Baby Boomers, X Kuşağı, Y Kuşağı ve Milenyum Kuşağı şeklindeki kuşak sınıflandırmasını yapmışlardır. Literatürde başka sınıflandırmalarla karşılaşmak da mümkündür ancak genel itibarıyla izlenen mantığın benzer olduğu ifade edilebilir.

Kuşak sınıflandırmaları ve kuşak üyelerine atfedilen karakteristik özellikler bu çalışma kapsamında daha fazla detaylandırılmayacaktır. Çalışmanın amacı doğrultusunda esas olan söz konusu sınıflandırmaların varsayımlarının temeline ilişkindir. Daha sonra bu varsayımlarla ilgili sorunlara detaylı bir şekilde değinilecektir ancak bu yaklaşımlara yöneltilen itirazlar ve eleştirilerin yeni olmadığı ifade edilebilir. Wyn ve Woodman'a göre (2006: 496), kuşaklara ilişkin sınıflandırmalar ve üyelerine atfedilen özellikler oldukça yaygın bir şekilde kullanılmaktadır ve uygulandığı alanlarda grupların karakteristiklerini ortaya koymak için bir referans görevi görmektedir. Ancak popüler olsa da bu ve buna benzer sınıflandırmaları içeren yaklaşımlar son derece indirgeyicidir ve kuşaklara atfedilen özellikler de oldukça fazla sayıda çelişki barındırmaktadır. Yine Reeves ve Oh (2007: 301) kuşak sınıflandırmaları yapılırken tercih edilen örneklem konusundaki eleştirilerini dile getirmektedirler. Araştırmanın yapıldığı bölgenin refah seviyesinin yüksek olması sosyo-ekonomik, kültürel ve diğer pek çok önemli faktörün etkisinin yansıtılamaması sonucunu doğurmaktadır. Verilerin gözlemlere değil de kişisel beyana dayanması da diğer bir sınırlılık olarak dile getirilmektedir. Yalnızca tanımlar ve sınıflandırmalara ilişkin değil kuşak çalışmalarının genelinde karşılaşılan sorunlar ve sınırlılıklar izleyen başlıkta detaylandırılacaktır.

3. Kuşak Çalışmalarında Sorunlu Konular

Kuşak çalışmaları tarihsel süreç içerisinde çeşitli kırılma noktaları yaşasa ve konu ile ilgilenen araştırmacılar tarafından kavramın kapsamı farklı şekillerde belirlense de son dönemde özellikle işletme disiplininin artan bir ilgi görmektedir. Bu durum, bireyleri insan kaynağı ya da tüketici olarak daha iyi anlama arzusunun bir uzantısı olarak görülebilir. Diğer taraftan kuşaklarla ilgili sınıflandırmalar ve kuşak üyelerine atfedilen karakteristik özellikler, konu ile ilgilenen taraflar için süreçleri kolaylaştıran ve kısa yollar sağlayan bir araç olarak ifade edilebilir.

Araştırmacılar tarafından sınırları ve kapsamı hakkında görüş birliğine varılamamış ve varılmasının da zor görüldüğü varsayımlardan hareket ederek tasarlanan araştırmaların, konunun doğasından kaynaklanan sorunlardan etkilenmesi muhtemeldir. Yaş ve kuşak olgularının birbiri yerine kullanımı, kuşaklar arası farklılıklarda yaş, periyod ve kohort etkilerinin ayrıştırılamaması, kuşakların etkilerini çözebilmek için gerekli olan metodolojik tasarımların kurgulanamaması, kuşaklara ilişkin yaş sınırlarının literatürdeki uyumsuzluğu ve geçmiş çalışmalarda kuşaklara atfedilen özelliklerin ampirik olarak destek bulmaması gibi sorunlar bu alandaki araştırmalar gerçekleştirilirken göz önünde bulundurulmalıdır.

3.1. Yaş, Yaşlanma ve Kuşak Kavramları

Kuşaklar arası farklılıkları araştırma amacıyla yapılan çalışmalarda başlıca problemleri konulardan bir tanesi farklılıkları yaratan etkinin gerçekte ne olduğunun belirlenmesine ilişkindir. Bu bağlamda yaş, yaşlanma ve kuşak kavramlarının ne anlam ifade ettiğini belirlemek önem kazanmaktadır.

Kuşaklar arası farklılıkları ortaya koymak için kuşak kavramının kapsamında yer alan birçok faktörün söz konusu olduğu daha önce belirtilmişti. Bunlar arasında doğum yılı ya da yaş, diğer faktörlerle kıyaslandığında nispeten daha küçük görünen yalnızca tek bir faktördür. Bu nedenle bir bireyin, bir kuşağa dahil olmasında yalnızca kronolojik konumunu dikkate almak ve bunun üzerinden varsayımlarda bulunmak son derece yanıltıcı olmaktadır (Reeves ve Oh, 2007: 297).

Costanza vd. (2012: 376), konu ile ilgili araştırmalarda birbirinin yerine kullanılan kuşak ile yaş olgularının farklılıklarına dikkat çekmektedirler. Yazarlara göre kuşak fikri, özellikle benzer yaşlardaki bireylerin oluşturduğu grubun paylaştığı ortak deneyimlere ve bu grupta yer alan bireylerin benzer tutumlar, davranışlar ve eğilimler sergilemesine dayanmaktadır. Yaş ise yaşlanma ve gelişimsel faktörler ile ilişkilidir ve bireylerin değişimlerinde olgunlaşma ve yaşam evresinin etkilerini gözlemlemek de mümkündür. Joshi vd. (2011: 198), yaş ve yaşlanmaya ilişkin incelemenin önemli olsa da bu değişkenlerin etkisini kuşak dinamikleri ile karıştırmanın sorun yaratacağına dikkat çekmektedirler.

Bu değerlendirmeler ışığında kuşak sınıflandırmaları yaparken yalnızca yaş değişkeninin esas alınmasının çalışmanın bulgularının yorumlanmasında yaratacağı sınırlılıkların farkında olmak önemli görünmektedir.

3.2. Yaş, Periyod ve Kohort Etkilerinin Ayrıştırılması

Kuşaklar arası farklılıkların araştırıldığı çalışmalarda ayrıştırılması gereken tek etkinin yaş olmadığını gösteren yaklaşımlar mevcuttur. Yaş, periyod ve kohort problemi olarak anılan durumda yaşlanma sürecinden kaynaklanan yaş etkisi fiziksel büyüme, gelişim süreci ve deneyimlerin birikimiyle ilgilidir. Periyod etkisi, bir zaman diliminde yer almanın etkileriyle yani teknolojik ilerleme veya savaş gibi zaman içinde tarihin belli bir noktasında yaşanan olayların etkisini ifade etmektedir. Son olarak kohort etkisiye belirli bir zaman aralığında doğmuş olan bir gruba üyelikle ve paylaşılan ortak deneyimlerle ilişkilendirilmektedir (Glenn, 1976: 900; Kowske, 2010: 268). Kuşaklar tanımlanırken esas kriterler olarak yaş ve periyod dikkate alınırsa gözlemlenen farklılıkların, çalışmanın yapıldığı bireylerin yaşından veya verilerin toplandığı zamandan kaynaklı olma ihtimali son derece yüksektir. (Costanza ve Finkelstein, 2015: 2).

Bu bağlamda bir grup ile ilgili olarak zaman içerisindeki değişimi gözlemlemek istendiğinde yaş, periyod ve kohort etkisini ayırtmak gereklidir. Yaş, her ne kadar çok önemli bir değişken olsa da etkiyi sağlıklı bir şekilde ayırtmamak şüpheli sonuçları veya en azından hatalı yorumları beraberinde getirebilir. Kavram karmaşası ve metodolojik sınırlılıklar bu türden hatalara yol açmaktadır (Palmore, 1978: 282). Bu hatalardan kaçınmak ve kuşakları doğru bir şekilde analiz etmek son derece önemlidir ancak mevcut yöntemlerle gerçekleştirilen araştırmalarda bu etkilerin ayrıştırılmasının güç olduğu vurgulanmaktadır (Joshi vd., 2011: 181).

Bununla ilişkili olarak Kowske vd. (2010: 268), gerçekleştirilecek bir araştırmada yalnızca kuşak etkisini gözlemlemek için yaş ve periyod etkisinin kontrol altına alınması gerektiğini ifade etmektedirler. Bu etkiyi gözlemleyebilmek için uygun araştırma tasarımlarının ve örneklem yöntemlerinin kullanılması önerilmektedir. Bu bağlamda konu kuşak çalışmalarındaki metodolojik sınırlılıklar da ilişkilidir.

3.3. Metodolojik Sınırlılıklar

Yaşın, kuşaklar arası farklılıklarda tek belirleyici değişken olarak alınması ya da yaş, periyod ve kohort etkilerinin ayrıştırılmaması ile ilgili sorunlar özünde araştırmaların metodolojik tasarımlarıyla ilgilidir. Twenge vd. (2010: 1118) konu ile ilgili araştırmaların uygulanmasında karşılaşılan sınırlılıkların, kuşaklar arası farklılıklara ilişkin çıkarımları zayıflattığını ifade etmektedirler.

Cennamo ve Gardner (2008: 903) zamanda belli bir noktaya odaklanan kesitsel araştırmaların kuşak, yaş ve diğer değişkenlerin etkilerini ortaya koymak için yeterli olmadığını ve boylamsal çalışmaların gerekliliğine vurgu yapmaktadırlar. Boylamsal araştırmalarda bireyler yaşam döngülerinin birden fazla noktasında gözlemlenebildikleri için kesitsel araştırmalardan daha üstün olarak değerlendirilmektedirler (Pilcher, 1994: 488). Ayrıca daha önce de ifade edildiği gibi kuşaklar arası farklılıkları incelemeye çalışan bir araştırmanın evren ve örneklem tercihleri de son derece belirleyicidir (Reeves ve Oh, 2007: 297).

Yetersiz tanımların karmaşaya ve bunun sonucunda yaş, periyod ve kohort etkilerinin birbirinden ayrıştırılamamasına yol açtığı dile getiren Palmore (1978: 282-283), ayrıştırmanın yapılabilmesi için farklılıklar, etkiler ve nedenleri kapsayan üç düzeyli bir analiz formüle etmektedir. Rhodes (1983: 331) bu türden bir veri seti ve analiz sayesinde; kesitsel verilerin yaş ve kohort etkilerini içerebileceğini, boylamsal verilerin ise hem yaş hem de dönem etkilerini yansıtabileceğini ifade etmektedir. Gecikme süresi farklılıkları yani farklı zaman aralıklarında aynı yaştaki kişilerin karşılaştırılması ise kohort ve periyod etkilerini yansıtabilecektir.

Metodolojik sınırlamaları, Schuman ve Scott tarafından yapılan (1989) gibi güçlü araştırma tasarımlarıyla aşan çok sınırlı sayıda çalışma olduğu (Benson, 2011) göz önünde bulundurulduğunda kuşak farklılıklarıyla ilgili verili kabul edilen bilgileri dikkatle değerlendirmenin gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

3.4. Kuşaklar Arası Farklılıklara İlişkin Çelişkili Bulgular

Kuşak sınıflandırmalarına, kuşak üyelerinin özelliklerine ve kuşaklar arası farklılıklara odaklanan çalışmaların sayısı her geçen gün artış göstermektedir. Konu ile ilgili çalışmalarda karşılaşılan metodolojik sınırlılıklar ve bu sınırlılıklar dahilinde ulaşılan bulguların doğurduğu soru işaretlerine daha önce değinilmişti. Söz konusu sınırlılıklar bir tarafa bırakıldığında dahi gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda elde edilen bulguların, oluşturulan sınıflandırmalara uymadığına ya da kuşaklar arasında farklılıklar olmadığına işaret eden çalışmalar mevcuttur. Kowske vd. (2010: 268) literatürde birbiriyle çelişkili çok sayıda ampirik bulgu olduğuna dikkat çekerlerken, Costanza vd. (2012: 376) konunun akademik yayınlar yerine daha çok popüler medyada yer bulmasına ve kuşaklar arası farklılıkları araştırmanın metodolojik zorluklarına vurgu yaparak kuşakların gerçekten farklı olup olmadığının soru işareti doğurduğunu ifade etmektedirler.

Parry ve Urwin (2011: 79) kuşakların teorik bir temele sahip olmasına karşın ampirik çalışmalarda en iyi ifadeyle bulguların karmaşık olarak ifade edilebileceğini belirtmektedirler. Özellikle iş değerleri ile ilgili çalışmaları değerlendiren yazarlar, birçok çalışmanın beklenen farklılıkları tahmin etmekte başarısız olduğunu aslında kuşaklar arası olduğu benimsenen farklılıkların gerçekte yaş etkisinden kaynaklanabileceği görüşünü ileri sürmektedirler.

Gürbüz de (2015: 39) kuşaklar arası farklılıklara odaklanan çalışmalarda elde edilen bulguların birbirleriyle çeliştiğini ve bu durumun teoride iddia edilen kuşakların ortak değerleri benimseyeceği görüşünü zayıflattığını ifade etmektedir. Yazara göre kuşaklar arası farklılıklara ilişkin oluşturulan genel algıya şüpheyle yaklaşılmalıdır.

3.5. Kuşakların Başlangıç ve Bitiş Yıllarına Dair Karmaşa

Kuşaklarla ilgili çıkarımlarda gerçekte etkiyi yaratan unsurun ne olduğunu belirleyebilmek için gerekli metodolojik tasarımlarla birlikte verili kabul edilen sınıflandırmaların yapısındaki belirsizlik ve karmaşa tutarlı sonuçlar elde etmeyi zorlaştırmaktadır. Bunlara ek olarak hem araştırma tasarımları için sorun yaratan hem de literatürdeki bulguları bir arada yorumlamayı güçleştiren bir başka belirsizlik ise kuşakların başlangıç ve bitiş tarihleri olarak alınan dönemlerden kaynaklanmaktadır.

Kuşaklara ilişkin sınıflandırmaların ve bu sınıfların temsil ettiği yılların genellikle tutarsız olduğu ve bu konuda birçok farklı görüşün varlığı vurgulanmaktadır (Smola ve Sutton, 2002; Yüksekbilgili, 2015). Costanza vd. (2012: 378) bu konuda oldukça faydalı ve basit bir yöntem kullanarak sorunu açıkça ortaya koymuşlardır. İşle ilgili konularda kuşaklar arası farklılıklara odaklanan ve meta analiz ile geçmiş bulguları değerlendirdikleri çalışmalarında, analize konu ettikleri çalışmaların kuşak sınıflandırmaları için kullandıkları başlangıç ve bitiş dönemlerini incelemiş ve bununla ilgili bir tablo oluşturmuşlardır. Dönem olarak 1920 öncesinden 2000 sonrasını, kuşak olarak da Gelenekselciler, Bebek Patlaması kuşağı, X kuşağı ve Milenyum kuşağını dikkate almışlardır. Yazarların değerlendirmelerine göre inceledikleri çalışmalarda kuşakların başlangıç ve bitiş yıllarında son derece farklı yaklaşımlar söz konusudur. Bu türden bir uyumsuzluk kuşaklara ilişkin temel bir sorun arz etmenin yanında analizleri bir arada değerlendirmeyi de zorlaştırmaktadır.

Bu konuyla ilişkili bir diğer sorun ise Arsenault (2003: 125) tarafından ileri sürülmektedir. Yaşla ilgili bu sorunun iki boyutu olduğuna vurgu yapan yazar, bunların kuşaklar arasındaki farklılıklara ilişkin kesin yorum yapmayı güçleştirdiğini iddia etmektedir. Bunlardan ilki bir kuşağın başında ve sonunda doğan bireylerin “arada kalmaları” durumudur. Örneğin X kuşağı için başlangıç yılı 1965, Y kuşağı için başlangıç yılı ise 1980 olarak belirtilsin. 1980 yılının hemen başında doğan ve Y kuşağı üyesi bir bireyin, 1979 yılının sonunda doğmuş X kuşağı üyesi bir bireyden büsbütün farklı karakteristik özelliklere sahip olduğunu iddia etmek oldukça zordur. Bununla birlikte 1980 yılının başında doğan Y kuşağı üyesinin, 2000 yılında doğmuş bir Y kuşağı üyesiyle ortak değerleri paylaşması ya da aynı olayları hatırlamalarını ve bu olaylardan aynı şekilde etkilenmelerini beklemek de şüphelidir. Bu durum arada kalan etkisi olarak ifade edilebilir.

Dikkat çekilen bir diğer etki de geçiş etkisi (crossover effect) olarak belirtilebilir. Bu etki, tarihin belli bir döneminde yaşanan çok önemli bir olayın farklı kuşak üyeleri üzerinde benzer etkiler yaratma ihtimalinden kaynaklanmaktadır (Schewe and Noble, 2000: 138; Arsenault, 2003: 126). Bu da tarihin belli bir döneminde benzer olaylardan etkilenerek ortak deneyimler paylaşan bir grup olarak anılan kuşaklar tartışılırken, bir kuşak için önemli tarihsel bir olayın sonraki kuşaklar için de belirleyici olabileceğini göstermesi açısından dikkate değerdir.

3.6. Coğrafya, Demografi ve Bağlamdan Kaynaklanan Sınırlılıklar

Kuşaklarla ilgili çalışmaların sınırlılıkları ve açıklanan sorunlar dikkate alındığında, tasarlanan çalışmalar gruplar arası çeşitli farklılıklar bulabilir ancak bu farklılıkların kaynağının gerçekte ne olduğundan emin olmak son derece zor görünmektedir (Costanza ve Finkelstein, 2015: 13). Vurgulanması gereken bir diğer konu da araştırmaların ne tür demografik özelliklere sahip bireyler üzerinde, hangi coğrafyalarda ve nasıl şartlara sahip gruplar üzerinde gerçekleştirildiğidir.

Reeves ve Oh (2007: 297) kuşaklar arası çalışmalar incelendiğinde tüm sosyo-ekonomik sınıfları dikkate alan bir araştırmanın mevcut olmadığını dile getirmektedirler. Ayrıca araştırmaların odaklandığı bireyler genel itibarıyla üniversite öğrencilerinden ve gelecekte beyaz yakalı olma ihtimali yüksek kimselerden oluşmakta, mavi yakalılar bu araştırmalara konu olmamaktadır. Yazarlar bunlara ek olarak araştırmalarda Batı kültürlerinin temel alındığına dikkat çekmektedirler. Özellikle ABD kültürü üzerinden kurgulanmış sınıflandırmaların Türkiye bağlamına uygunluğunun tartışılması da gereklidir (Gürbüz, 2015: 40).

Bu konu, kuşak sınıflandırmalarıyla ilgili genelleme problemine işaret etmektedir. Sınıflandırmaların belirlendiği coğrafya ve bu sınıflandırmalara konu olan bireylerin sosyo-ekonomik ve kültürel özellikleri dikkate alındığında, bu bilgi birikiminin dünyanın geri kalanı için ne anlam ifade ettiği tartışmaya açıktır. Buna ek olarak, demografik, kültürel, sosyo-ekonomik ve coğrafi farklılıklar, belirleyici tarihsel olaylardan bu olayların bireyler tarafından nasıl algılandığına kadar, kuşak tartışmalarıyla ilgili pek çok konuyu etkileme ihtimaline sahiptir. Bu bağlamda tüm coğrafyaları ve tüm bireyleri kapsayacak evrensel bir kuşak sınıflandırmasının kurgulanması oldukça zor görünmektedir.

Edmunds ve Turner (2005) ise bu konuya karşılık küresel kuşaklar kavramına dikkat çekmektedirler. Yazarlar özetle, bilgi teknolojilerinin küresel boyutta iletişime imkan vermesi, deneyimlerin paylaşımını da aynı boyuta çektiğini öne sürmektedirler. Ancak yazarların bu görüşlerinin yanında farklı coğrafyalar ve kültürel bağlamlarda yer alan bireylerin aynı olayları deneyimleseler bile benzer şekilde etkilenmelerinin olasılığı tartışmaya değerdir.

3.7. Kalıp Yargılar, Aşırı Genelleme ve Popülerleşme

Kuşaklar, tarihsel ve sosyal bir bağlamda ele alındığında olayların, bir kuşağı nasıl biçimlendirdiği ya da değerlerini etkileyerek onu nasıl diğerlerinden ayırt etmeye yaradığı sorusunun cevabı oldukça önemlidir. Buna karşın araştırmalar, bireyleri bir kuşağa dahil etmeye yarayacak türden sosyal etkilerin dayanağını belirlemekten uzaktırlar. Aksine, daha önce yapılan gruplandırmalar verili olarak kabul görmekte, kuşakların ve kuşakları oluşturan bireylerin sosyal ve tarihsel olgulara yakınlığına ilişkin kanıt aranmamaktadır (Parry ve Urwin, 2011: 83).

Costanza vd. (2012: 379) ise paylaşılan ortak deneyimlerin bireyler üzerindeki etkisinin tespit edilmesindeki güçlüğe dikkat çekmektedirler. Yazarlara göre, aynı grupta yer alsalar dahi farklı özelliklere sahip bireylerin ortak deneyimlerden nasıl etkilendiklerini ve bu deneyimlerin farklı bireyler üzerinde ne tür davranışsal sonuçlar yaratacağını belirlemeye yönelik çalışmalar oldukça sınırlı sayıdadır.

Etkilerin test edilmesi zor ve dayanaklarına ilişkin kanıt arayışı zayıfken kuşaklara atfedilen özelliklere birçok çalışmada yer verilmekte ve bu ifadeler kalıp yargılara dönüşmektedir. Kuşaklara atfedilen özelliklerin bu denli yaygın kullanılmasının nedenlerini sosyal psikolojide bulabileceğimizi belirten Costanza ve Finkelstein (2015: 5-6) kalıp yargıların hızlı ve yoğun dünyada kestirme olduğunu ve işleri kolaylaştırdığını ifade etmektedirler. Yazarlara göre her ne kadar kuşaklarla ilgili kalıp yargılar yöneticilere satılan araçlar olsa da bu tür genellemeler problem çözmekten çok yaratmaya adaydır. Bu durum kalıp yargıların oluşmasına ve yeni tasarlanan araştırmaların da bu yargılar üzerine temellenen varsayımlarla gerçekleştirilmesine yol açmaktadır.

Kuşaklarla ilgili yargıların özellikle popüler medyada sıklıkla yer bulması da çeşitli sorunlara neden olmaktadır. Yaklaşımın sağladığı kolaylığının yanı sıra konunun daha görünür olması dolaylı olarak aşırı genellemeye sebebiyet vermektedir. Bu eğilim, birbirini besleyerek yargıların güçlenmesine ve genellemelerin de artmasına neden olmaktadır. Ancak Cennamo ve Gardner (2008: 891) konuyla ilgili değerlendirmelerde genellemelerden kaçınılması gerektiğini ifade ederken Gürbüz (2015: 40), kuşaklarla ilgili farklılıkların akademik yayınlar yerine popüler medya araçlarında daha fazla yer bulmasının da eleştiriyi hak ettiğini ifade etmektedir.

4. Kuşakların Pazarlama Alanında Kullanımı ve Bir Literatür Değerlendirmesi

Kuşakla ilgili çalışmaların en yaygın olduğu alanlardan bir tanesi pazarlamadır. Kuşaklara ilişkin sınıflandırmalar, karakteristik özellikler ve kuşaklar arası farklılıklar ile ilgili bilgi birikimi tüketici davranışlarını daha iyi kavramak ve daha anlamlı tüketici grupları oluşturmak için önemli bir araç olarak ifade edilebilir. Bu nedenle kuşak kavramının pazarlama uygulayıcıları için ne anlama geldiğini ve pazarlama alanında çalışan akademisyenlerin konuya yaklaşımını irdelemek bu konudaki bilgi birikimine katkı sunabilir.

4.1. Pazarlama ve Kuşaklar

Pazarlama; “müşteriler, alıcılar, ortaklar ve genel olarak toplum için değer yaratan önerileri yaratmak, iletmek, sunmak ve değiş tokuş etmek için gerekli faaliyet, kurumlar ve süreçler bütünü” (AMA, 2017) olarak tanımlandığında pazarlama ile ilgili çabaların odağında müşterilerin ve tüketicilerin yer aldığı görülmektedir. İşletmeler, bütün tüketicileri hedef kitle olarak belirleyemeyeceği için belirli ve anlamlı ölçütlere göre tüketicileri sınıflandırma ihtiyacı söz konusudur. Bu kapsamda tüketicilerin özelliklerini, tutumlarını ve kararlarını anlayabilmek önemlidir. İşte kuşak kavramı ve kuşaklara ilişkin sınıflandırmalar, pazarlamacılar için tüketici grupları oluşturmaya imkan veren araçlar olarak değer kazanmış ve özellikle uygulayıcılar arasında popüler hale gelmiştir.

Parry ve Urwin (2011: 83), pazarlama alanındaki kuşak tanımının, tarihsel ve sosyal olayların yaratacağı etkiyle ilişkili olarak paylaşılan toplumsal değerler ve kültürel bilinçten faydalanma girişimi üzerinden kurgulandığını dile getirmektedirler. Bu yaklaşımın temelinde ise kuşakların ve ilgili sınıflandırmaların pazarlama amaçları doğrultusunda işlevselleştirilmesi yatmaktadır.

Buna karşın Schewe ve Meredith (2004: 52), pazarlama alanında yaş üzerinden belirlenen gruplar ile kuşakların birbirine karıştırıldığını ifade etmektedirler. Kuşak, doğum yılları üzerinden tanımlandığında bir kohortu temsil etmez. Bu bağlamda kapsamı çok daha geniş olan kuşak kavramının yalnızca yaş üzerinden belirlenmesi pazarlama çabaları için sorunlu bulunmaktadır.

Pazarlama alanındaki çalışmaların kuşak kavramına yaklaşımlarını değerlendiren Noble ve Schewe (2003: 985) birkaç soruna vurgu yapmaktadır. Bunlardan ilki, kuşaklara atfedilen karakteristik özelliklerin soyut değerler üzerine kurgulanması nedeniyle yapılan ayrımların soru işareti uyandırmasıdır. İkinci olarak, tarihsel olayların kolektif bir hafıza yaratabilecek olsa bile bir kuşağın temelini oluşturacak ya da kohort etkisine yol açacak kadar güçlü olup olmadığıdır. Son olarak, aile, akran ya da din gibi mikro

seviyedeki unsurların birey üzerindeki etkisi makro seviyedeki diğer unsurlara kıyasla daha belirleyici olabilecektir.

Kavram karmaşası ve diğer sorunlar göz önünde bulundurulduğunda pazarlama uygulayıcıları ve karar alıcılarının kuşak sınıflandırmalarına temkinli yaklaşımları ve pazarlama çabalarını kuşaklarla ilgili şüphe uyandıran konuları göz önünde bulundurarak tasarlamaları oldukça önemli görünmektedir.

4.2. Kuşaklar Arası Farklılıklar ve Sorunlarla İlişkili Bir Literatür Değerlendirmesi

Uygulayıcılar arasında kazandığı popülerliğin yanında kuşaklar pazarlama akademisyenleri tarafından da yoğun ilgi gören bir konu haline gelmiştir. Elbette bu, “uygulamalı sentez bir sosyal bilim” olarak (Erdoğan ve Çifci, 2015) ifade edilen pazarlamanın uygulama ile yakın ilişkisinden de kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda tüketici davranışlarını çözümlenmek ve kuşak temelli ayrımların varlığını test etmek için tasarlanan çalışmaların artış gösterdiği belirtilebilir. Bu bilgiler ve daha önce açıklanan sorunlar kapsamında pazarlama alanında ülkemizde gerçekleştirilen çalışmaların kuşak kavramına yaklaşımını değerlendirmek, konunun literatürümüzde nasıl ele alındığını görmek ve bu alandaki bilgi birikimine katkı sunmak açısından faydalı olacaktır.

4.2.1. Literatür Taraması Yöntemi

Literatür taraması bir araştırma sürecinin önemli bir parçasıdır. Araştırmacı, bilgi birikimini geliştirmek ve araştırma sorusuna yardımcı olması amacıyla ilgili çalışmaları haritalandırır ve değerlendirir. Bu sürecin sistematik, tekrar edilebilir ve şeffaf bir şekilde gerçekleştirilmesi ise taramayı daha güçlü kılmaktadır (Tranfield vd., 2003: 207). Bu nedenle pazarlama alanında, kuşaklar arası farklılıklara odaklanan çalışmaları tespit edebilmek ve incelemek amacıyla literatür taraması tekniğinden faydalanılmıştır.

Literatür taraması gerçekleştirilirken, konu ile ilgili çok sayıda ve farklı türde çalışma olması nedeniyle çalışmanın amacına uygun şekilde bazı kriterler belirlenmiş ve dışarıda kalan çalışmalar incelemeye dahil edilmemiştir. Bu kriterler şu şekilde sıralanabilir: a) Konunun pazarlama ve tüketici davranışları ile ilgisi, b) Çalışmaların ampirik bulgularının olması, c) Çalışmanın hakemli dergide yer alan bir makale olması, d) Konunun, kuşaklar arası farklılıklar bağlamında değerlendirilmesi. Kapsamlı olması adına tarama için herhangi bir zaman aralığı belirlenmemiştir. Literatür taraması gerçekleştirilirken Google Scholar ve Dergipark veri tabanlarından faydalanılmıştır. Arama gerçekleştirilirken, “Kuşak”, “Nesil”, “Jenerasyon”, “Tüketim” ve “Pazarlama” anahtar kelimelerinin kombinasyonları kullanılmıştır. Erişime açık yayınlara ulaşılmış ve kriterlere uyan çalışmalar belirlenmiştir. Daha sonra kriterlere uygun çalışmaların kaynakçaları taranarak ve bu çalışmalara atıf veren diğer çalışmalar incelenerek ilk aşamada yer almayan diğer yayınlara da erişim sağlanmıştır. Kuşak farklılıkları ile ilgili kavramsal ve nitel araştırma yöntemini benimsemiş çalışmalar değerlendirmeye alınmamıştır. Tarama, 2020 yılı Mart ayında sonlandırılmıştır. Her ne kadar sistematik bir yol izlenmeye çalışıldıysa da amaç, konu ile ilgili genel bir değerlendirme yapmak olduğu için çalışmaların tümüne eksiksiz bir şekilde ulaşıldığı iddia edilmemektedir (Değerlendirmeye dahil edilen çalışmalara ilişkin kaynakça bilgisi ekte sunulmaktadır).

4.2.2. Bulgular ve Değerlendirilmesi

Literatür taraması sonucunda erişilen çalışmalar ilgili eleştirel yazında vurgulanan sorunlu konular bağlamında incelenmiştir. Bu kapsamda, sorunlara ilişkin değerlendirme boyutları oluşturulmuştur. Yaş ve aralıklarla ilgili değerlendirmeler için kuşakların başlangıç ve bitiş yılları, farklı coğrafyalar ve demografik özelliklere ilişkin değerlendirmeler için örneklem yapısı, metodolojik sınırlılıklar için zaman boyutu ve kuşaklar arasındaki farklılıklara ilişkin sonuçların değerlendirilmesi için de farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını gösteren bir boyut eklenmiştir. Söz konusu değerlendirme boyutları kapsamında gerçekleştirilen incelemenin sonuçları Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Kuşak Çalışmalarındaki Sorunlara Göre Araştırmaların Değerlendirilmesi

	Kuşaklar ve Başlangıç Bitiş Yılları	Örneklem (Meslek)	Demografik Özellikler (Eğitimin Örneklemdeki Temsil Oranı)	Zaman Boyutu	Fark
1	X Kuşağı (1965-1979) Y Kuşağı (1980-1999)	X Kuşağı (Hanehalkı) Y Kuşağı (Öğrenci)	İlköğretim ve lise: %13,6	Kesitsel	Var
2	Bebek Patlaması (1948-1966) X Kuşağı (1967-1982) Y Kuşağı (1983-2002)	Öğrenci, çalışan, ev hanımı ve emekli	İlköğretim ve lise: %61,2	Kesitsel	*
3	X Kuşağı (1963-1980) Y Kuşağı (1980 sonrası)	*	*	Kesitsel	Var
4	Y Kuşağı (1980-1999) Z Kuşağı (2000 ve sonrası)	Çoğunlukla öğrenciler	*	Kesitsel	Kısmi
5	X Kuşağı* Y Kuşağı*	Farklı meslek grupları	İlköğretim ve lise: %6,5	Kesitsel	Var
6	X Kuşağı (1965-1980) Y Kuşağı (1981-2000)	Farklı meslek grupları	İlköğretim ve lise: %38,8	Kesitsel	Var
7	Sessiz Kuşak (1925-1945) Bebek Patlaması (1946-1964) X Kuşağı (1965-1979) Y Kuşağı (1980-1999) Z Kuşağı (2000 ve sonrası)	Farklı meslek grupları	İlköğretim ve lise: %57,7	Kesitsel	*
8	X Kuşağı* Y Kuşağı* (1966-2000 aralığı verilmiş)	Farklı meslek grupları	İlköğretim ve lise: %35,7	Kesitsel	Kısmi
9	X Kuşağı (1965-1981) Z Kuşağı (2000 ve sonrası)	Farklı meslek grupları	İlköğretim ve lise: %68	Kesitsel	Kısmi
10	X Kuşağı (1965-1983) Y Kuşağı (1983-1998)	Farklı meslek grupları	İlköğretim ve lise: %36	Kesitsel	Yok
11	X Kuşağı (1965-1979) Y Kuşağı (1980-1999) Z Kuşağı (2000 ve sonrası)	*	İlköğretim ve lise: %52,8	Kesitsel	Var
12	X Kuşağı (1965-1976) Y Kuşağı (1977-1994)	Farklı meslek grupları	İlköğretim ve lise: %72,2	Kesitsel	Kısmi
13	X Kuşağı (1965-1980) Y Kuşağı (1981-1996)	*	İlköğretim ve lise: %3,1	Kesitsel	Kısmi
14	Y Kuşağı (1980-1999) Z Kuşağı (2000 ve sonrası)	*	*	Kesitsel	Var
15	X Kuşağı (1965-1979) Y Kuşağı (1980-2001) Z Kuşağı (2002 ve sonrası)	*	İlköğretim ve lise: %46,6	Kesitsel	Kısmi
16	Sessiz Kuşak (1925-1945) Bebek Patlaması (1946-1964) X Kuşağı (1965-1979) Y Kuşağı (1980-1999) Z Kuşağı (2000 ve sonrası)	Farklı meslek grupları	İlköğretim ve lise: %39,8	Kesitsel	Kısmi
17	X Kuşağı (1965-1979) Z Kuşağı (2000 ve sonrası)	*	İlköğretim ve lise: %62,5	Kesitsel	Kısmi
18	X Kuşağı (1965-1977) Y Kuşağı (1978-1994)	*	İlköğretim ve lise: %51,2	Kesitsel	Kısmi
19	X Kuşağı (1965-1980) Y Kuşağı (1981-2000) Z Kuşağı (2000 ve sonrası)	*	İlköğretim ve lise: %0	Kesitsel	Var

*Yeterli bilgi mevcut değildir.

Pazarlama alanında kuşak farklılıklarına odaklanan çalışmalar özellikle 2010'lu yılların ikinci yarısından itibaren artış göstermiştir. Çalışmaların en çok ilgi gösterdiği konulardan biri tüketici karar verme tarzlarının kuşaklara göre farklılaşıp farklılaşmadığıdır (Engizek ve Şekerkeya, 2016; Kavalcı ve Ünal, 2016; Yüksekbilgili, 2016; İrge ve Karaduman, 2018; Özden, 2019). Tüketicilerin çevre dostu ürünleri kullanma eğilimlerini (Göksu vd., 2017) ve yeşil ürünleri satın alma davranışını (Yürük-Kayapınar vd., 2019) kuşak farklılıkları üzerinden araştıran çalışmalar da mevcuttur. Bunlara ek olarak çalışmaların bir kısmı kuşak farklılıkları temelinde tüketicilerin hedonik tüketim eğilimleri (Can ve Yiğit, 2018; İlğaz, 2018)

ve genel olarak tüketim davranışları ve satın alma tercihleri üzerine odaklanmıştır (Sarı ve Harta, 2018; Koçer ve Aysel, 2019).

Ele alınan çalışmalar belirlenen kriterlere göre değerlendirildiğinde kuşaklarla ilgili eleştirel literatürün değindiği sorunların önemli bir kısmının ulusal pazarlama yazınında kuşaklar arası farklılıkları araştıran çalışmalarda da gözlemlendiğini ifade etmek mümkündür. En temel konulardan biri çalışmalarda kuşak sınıflandırması için gözetilen tek değişkenin yaş olduğudur. Daha önce de ifade edildiği gibi bir bireyin bir kuşağa dahil olmasında doğum yılı, diğer unsurlardan yalnızca bir tanesidir. Bununla birlikte çalışmalarda benimsenen sınıflandırmalar, çok farklı coğrafyaların ve tarihsel süreçlerin bir ürünüdür. Belirlenen yaş aralıklarının araştırma örneklemine dahil olan bireyleri sınıflandırmak için ne tür bir anlam ifade ettiği açıklanmamaktadır. Bu durum bulguların yorumlanmasını zorlaştıran bir etken olarak değerlendirilebilir. Ayrıca kuşakların başlangıç ve bitiş yıllarının bazı çalışmalarda farklılaştığı ve bu konudaki belirsizliğin ulusal yazında da geçerli olduğu görülmüştür. Bu noktada yıllara bağlı olarak ortak değerler ve karakteristik özellikler ile ilgili kesin çıkarımlar yapmanın zorluğu ve arada kalanların etkisi gibi konular göz ardı edilmemelidir.

Çalışmalardaki örneklem yapısı incelendiğinde doğum yıllarına bağlı olarak üniversite öğrencilerinin ağırlıkta olduğu tespit edilmiştir. Bunun dışında farklı mesleklerin etkilerini gözlemlemeye imkan verecek grupların araştırmalarda temsil edildiği gözlenmiştir. Eğitim durumlarına ilişkin değerlendirme boyutu ise mesleklerle birlikte sosyo-ekonomik statü hakkında bir fikir vermesi açısından kullanılmıştır. Elbette burada gelir daha belirleyici bir değişken olarak eklenebilirdi ancak araştırmada yer alan kuşak üyelerinin çoğunluğunun öğrenci olması ve öğrencilerin aylık gelirinin olmaması (ya da ailelerin gelirinin dikkate alınması) nedeniyle bu değişken üzerinden çıkarım yapılmamıştır. Diğer taraftan eğitim durumu düşük olan bireylerin çalışmaların bir kısmında yer almaması kuşak çalışmalarıyla ilgili örneklem sorunu kapsamında yorumlanabilir. Çalışmayan ya da çalışmayan, eğitim görmeyen, gelir sahibi olmayan bireylerin kuşak çalışmalarında yer bulmaması kuşaklarla ilgili genellemeler için soru işaretine neden olmaktadır.

Eleştirel literatürün belirlediği en temel sorunlardan biri de araştırmaların zaman boyutudur. İncelenen çalışmaların hepsinin kesitsel olarak tasarlandığı görülmüştür. Bu durumun, boylamsal araştırma tasarımlarının zorluğundan kaynaklandığı öngörülebilir ancak daha önce de vurgulandığı gibi kuşak etkisini ortaya koymanın en önemli gereklerinden bir tanesi bu tür araştırma tasarımları olarak ifade edilmektedir. Son olarak çalışmalarda kuşaklar arasındaki farklılıklar için oluşturulan hipotezlerin çoğunluğunun kısmen desteklendiği tespit edilmiştir. Bu bir taraftan konunun bağlamı ve hipotezlerin kurgusuyla ilişkilidir ancak diğer taraftan kuşaklar arasında net çizgilerle var olduğu ifade edilen ayrımların her zaman karşılık bulmayacağına işaret etmektedir.

5. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmanın amacı, kuşak kavramının çok boyutlu yapısı ve kuşaklarla ilgili çalışmalarda karşılaşılan sorunlu konular için bir çerçeve sunmaktır. Bunun için kuşak kavramına ilişkin tanımların yanında tarihsel arka plana da yer verilmiştir. Ayrıca kuşaklara ilişkin eleştirel literatürden beslenerek geçmiş çalışmalardaki sorunlar sistematik bir şekilde açıklanmış ve pazarlama literatüründe kuşaklar arası farklılıklara odaklanan çalışmalar üzerinden bu sorunlar değerlendirilmiştir.

Çalışmada, kavramın tarihsel kökenlerinin ve tanımlarının detaylı bir şekilde ele alınması bilinçli bir tercihtir. Bu tercihle, kuşak sınıflandırmalarına ait verili bir şekilde kabul edilen kalıp yargıların ötesinde kuşakla ilgili tartışmaların oldukça köklü bir geçmişe sahip olduğunu göstermek hedeflenmiştir. Bunun yanında kuşakların, yaş aralıkları ve üyelerine atfedilen özellikler dışında paylaşılan ortak değerler, tarihteki önemli olaylar ile bunların etkileri ve kuşak üyelerinin bu ortak deneyimlerden nasıl etkilendiği gibi konuların, kuşakları anlamak için belirleyici olduklarına vurgu yapılmak istenmiştir. Buradaki temel gayenin, kuşaklarla ilgili çalışmaları çevreleyen indirgemeci tutumların taşıdığı riskleri aktarmak ve bu risklerden kaçınmanın yolları için bir perspektif sağlamak olduğu dikkate alındığında çalışmanın bu yönde bir katkı sunduğu düşünülmektedir.

Çalışmada ayrıca kuşaklarla ilgili araştırmalarda karşılaşılan sorunlar sistematik bir şekilde ele alınmış ve detaylandırılmıştır. Bununla birlikte bu sorunları aşmanın çeşitli güçlükleri de (Pilcher, 1994: 494) ortaya çıkmıştır. Her ne kadar ulusal pazarlama literatürü kapsamında incelenen çalışmalarda belirlenen sorunların bir bölümü mevcut olsa da bu çıkarım yalnızca incelenen çalışmalarla ve bu alanla sınırlı değildir. Uluslararası yazında, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi gibi başka alanlarda yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunun da belirtilen sorunlarla karşı karşıya olduğuna ilişkin kanaat ve bulgular son derece güçlüdür. Ancak literatürdeki sınıflandırmaların ötesinde tüketicileri, kendi ülkelerindeki belirleyici tarihsel olayları ve yaş dışındaki değişkenleri dikkate alarak gruplandırmaya (Schewe ve Meredith, 2004) veya kolektif hafızayı oluşturan tarihsel olaylara ve bu olayların bireyleri gelecekte nasıl etkilediğini kuşaklar bağlamında ortaya koymaya (Schuman ve Scott, 1989) çalışan araştırmalar, belirtilen zorlukları aşabilmek için kayda değer girişimlerin var olduğunun göstergesidir.

Yukarıdaki görüşlerden hareketle bundan sonraki çalışmaların, kuşaklara ilişkin özelliklerde ya da kuşaklar arası farklılıklarda etkiyi yaratan ya da farklılığı meydana getiren asıl unsuru tespit edebilecek araçlar geliştirmesi önemli görünmektedir. Bu bağlamda boylamsal araştırma tasarımları, demografik ve sosyo-ekonomik farklılıkları gözeterek örneklem tercihleri, kritik tarihsel olaylara ve ortak deneyimlere odaklanan yöntemler, coğrafya ve bağlam temelli alternatif sınıflandırmalar kuşaklarla ilgili kavrayışımıza katkı sunma potansiyeline sahiptir. Costanza ve Finkelstein (2015: 13) şimdiye kadar çalışmaların gruplar arasındaki bazı farklılıklardan öte bir şey söyleyemeyeceğini dile getirerek gerçekten kuşak temelli kapsamlı bir teorinin ortaya çıkması çağrısında bulunmaktadır. Ayrıca ülkemizde konuya eleştirel yaklaşan sınırlı sayıda çalışmaya (Gürbüz, 2015) ek olarak yapılacak araştırmalar da kuşaklarla ilgili bilgi birikiminin olgunlaşmasına yardımcı olacaktır.

Pazarlama alanındaki uygulayıcıların da kuşak sınıflandırmalarıyla ilgili popüler medya araçlarındaki kestirme varsayımlar ve aşırı genellemelere temkinli yaklaşması yerinde olacaktır. Schewe ve Noble (2000: 134) pazarlama yöneticilerinin, tüketicileri bölümlendirme konusunda kuşakların etkinliğini sorgulaması gerektiğini dile getirmektedirler. Bu nedenle hedef pazar bölümlendirme ve pazarlama iletişimi ile ilgili stratejiler belirlenirken kuşak kavramını gerçekte ifade ettiği çok boyutlu haliyle değerlendirmek oldukça önemlidir. Kuşaklar üzerinden kurgulanan pazarlama çabalarının, bu çalışmada belirtilen sorunların etkisini minimize etme motivasyonu ile tasarlanması işletmeler için stratejik üstünlük yaratabilir.

Bu çalışma özellikle literatür taraması ile ilgili bazı kısıtlara sahiptir. Her ne kadar ele alınan çalışmalar üzerinden genel bir çıkarım amaçlanmamış olsa da dahil edilme kriterlerinin dışında kalan eserlerin inceleme kapsamına alınmaması bir kısıt olarak ifade edilebilir. Kapsamın genişletilmesi ve sistematik literatür taramasının daha fazla boyutu dikkate alarak gerçekleştirilmesi kuşaklarla ilgili bilgi birikiminin daha iyi kavranmasına yardımcı olacaktır. Ayrıca literatürdeki çalışmaları incelemenin ötesinde mevcut teoriyi sınavacak bir araştırma tasarlanması ve uygulanması, konuya önemli bir katkı sağlayacaktır.

MAKALE BİLGİ FORMU

Etik Onay ve Katılımcı Rızası

“Kuşak Çalışmalarındaki Sorunlu Konulara İlişkin Bir Değerlendirme’ başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış, karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde “Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve Felsefe Dergisinin” hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk yazarlara aittir.”

KAYNAKÇA

American Marketing Association/AMA, (2017). Definitions of Marketing, <https://www.ama.org/the-definition-of-marketing-what-is-marketing/> (Erişim Tarihi: 12.03.2020).

- Arsenault, P. M. (2004). Validating generational differences. *Leadership & Organization Development Journal*, 25 (2), 124-141.
- Bengtson, V. L., Furlong, M. J., & Laufer, R. S. (1974). Time, aging, and the continuity of social structure: Themes and issues in generational analysis. *Journal of Social Issues*, 30 (2), 1-30.
- Benson, J. & Brown, M. (2011). Generations at work: are there differences and do they matter?. *The International Journal of Human Resource Management*, 22 (9), 1843-1865
- Burnett, J. (2010). *Generations: The Time Machine in Theory and Practice*. Surrey, UK: Ashgate Press.
- Can, P. & Yiğit, İ. (2018). Hedonik satın alma değerlerinin alışveriş memnuniyetine etkisi üzerine x ve z kuşaklarında karşılaştırmalı bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (3), 821-847.
- Cennamo, L. & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (8), 891-906.
- Costa, C., Gilliland, G., & McWatt, J. (2019). 'I want to keep up with the younger generation'-older adults and the web: a generational divide or generational collide?. *International Journal of Lifelong Education*, 38 (5), 566-578.
- Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B., & Gade, P. A. (2012). Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 375-394.
- Costanza, D. P., & Finkelstein, L. M. (2015). Generationally based differences in the workplace: Is there a there there?. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(3), 308-323
- Edmunds, J., & Turner, B. S. (2005). Global generations: social change in the twentieth century. *The British Journal of Sociology*, 56 (4), 559-577.
- Engizek, N., & Şekerkaaya, A. (2016). X ve Y kuşağı kadınlarının karar verme tarzları bakımından incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13 (36), 242-271.
- Erdoğan, B. Z. & Çifci, S. D. (2015). Uygulamalı sentez bir sosyal bilim olarak pazarlama. *Pazarlama Teorisi ve Uygulamaları Dergisi*, 1 (1), 1-21.
- France, A. & Roberts, S. (2015). The problem of social generations: a critique of the new emerging orthodoxy in youth studies, *Journal of Youth Studies*, 18 (2), 215-230.
- Giancola, F. (2006). The generation gap: More myth than reality. *Human Resource Planning*, 29 (4), 32-37.
- Glenn, N. D. (1976). Cohort analysts' futile quest: Statistical attempts to separate age, period and cohort effects. *American Sociological Review*, 41 (5), 900-904.
- Göksu, N., Koska, A., & Erdem, M. B. (2017). X ve Y kuşaklarının çevre dostu ürünleri kullanım eğilimleri. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5 (3), 109-122.
- Gürbüz, S. (2015). Kuşak farklılıkları: Mit mi, gerçek mi. *İş ve İnsan Dergisi*, 2 (1), 39-57.
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials rising: The next great generation*. Vintage.
- İlğaz, M. (2018). Kuşaklar arası hedonik tüketim davranışlarının demografik özelliklere göre farklılıkları: Kastamonu ili merkez ilçesi üzerine bir araştırma. *Turkish Journal of Marketing*, 3 (1), 1-17.
- İrge, N. T., & Karaduman, İ. (2018). X ve Y kuşaklarında gönüllü sadelik algısının tüketici karar tarzlarına etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (3), 120-143.
- Jaeger, H. (1985). Generations in history: Reflections on a controversial concept. *History and Theory*, 24 (3), 273-292.
- Joshi, A., Dencker, J. C., & Franz, G. (2011). Generations in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 31, 177-205.

- Kavalcı, K., & Ünal, S. (2016). Y ve Z kuşaklarının öğrenme stilleri ve tüketici karar verme tarzları açısından karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (3), 1033-1050.
- Koçer, S., & Aysel, A. (2019). Kuşakların tüketim davranışlarındaki farklılıklar üzerine bir inceleme. *Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi Araştırma Dergisi*, 14, 77-105.
- Kowske, B. J., Rasch, R., & Wiley, J. (2010). Millennials' (lack of) attitude problem: An empirical examination of generational effects on work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25 (2), 265-279.
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: strategies for effective management. *The Health Care Manager*, 19 (1), 65-76.
- Mannheim, K. (1952). The problem of generations. In Kecskemeti P. (Ed.), *Essays on the Sociology of Knowledge: Collected Works*, New York: Routledge.
- Marias, J. (1968). *Generations: The concept*. International encyclopedia of social sciences. New York: Free Press.
- Nash, L. (1978). Greek Origins of Generational Thought. *Daedalus*, 107, 1-22.
- Noble, S. M., & Schewe, C. D. (2003). Cohort segmentation: An exploration of its validity. *Journal of Business Research*, 56 (12), 979-987.
- Özden, A. T. (2019). Pozitif algının ve tüketici karar verme tarzlarının Y ve Z kuşakları açısından karşılaştırılması. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 5 (1), 1-20.
- Palmore, E. (1978). When can age, period, and cohort be separated?. *Social Forces*, 57 (1), 282-295.
- Parry, E. & Urvin, P. (2010). Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13 (1), p.79-96.
- Pilcher, J. (1994). Mannheim's sociology of generations: an undervalued legacy. *British Journal of Sociology*, 45 (3), 481-495.
- Reeves, T., ve Oh, E. (2007). Generational Differences. in J.M. Spector, M.D. Merrill, J. van Merriënboer, & M.P. Driscoll (Ed.), *Handbook of Research on Educational Communications and Technology*, Springer.
- Rhodes, S. R. (1983). Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis. *Psychological bulletin*, 93 (2), 328.
- Sarı, E., & Harta, G. (2018). Kuşakların tüketim ve satın alma davranışları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11 (61), 968-980.
- Schewe, C.D. & Noble, S.M. (2000). Market segmentation by cohorts: the value and validity of cohorts in American and abroad, *Journal of Marketing Management*, 16, 129-42.
- Schewe, C. D., & Meredith, G. (2004). Segmenting global markets by generational cohorts: determining motivations by age. *Journal of Consumer Behaviour*, 4 (1), 51-63.
- Schuman, H. & Scott, J. (1989), Generations and collective memories, *American Sociological Review*, 54, 359-81.
- Smola, W. K., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (4), 363-382.
- Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. William Morrow & Co.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14 (3), 207-222.

- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36 (5), 1117-1142.
- Wyn, J. & Woodman, D. (2006). Generation, youth and social change in Australia. *Journal of Youth Studies*, 9 (5), 495-514.
- Yang, S. & Guy, E. M. (2006). Genxers versus Boomers: Work motivators and management implications, *Public Performance & Management Review*, 29 (3), 267-284.
- Yüksekbilgili, Z. (2015). Türkiye’de Y Kuşağının Yaş Aralığı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (53), 259-267.
- Yüksekbilgili, Z. (2016). Tüketici karar verme tarzlarının kuşaklara göre değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (59), 1392-1402.
- Yürük-Kayapınar, P., Kayapınar, Ö., & Ergan, S. (2019). Tüketicilerin yeşil ürün satın alma davranışlarının kuşaklar bakımından incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11 (18), 2055-2070.
- Zemke, R., Raines, C. & Filipczak, B. (2000), *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*, AMACOM, New York, NY.
- <https://dergipark.org.tr/tr/>
- <https://scholar.google.com>

Ek: Literatür Taraması Kapsamında Değerlendirilen Çalışmalara İlişkin Kaynakça

- Aşık, N. A. (2019). X ve Z kuşağı tüketicilerin yiyecek tercihlerini etkileyen faktörler. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7 (4), 2599-2611.
- Başgöze, P., & Bayar, N. (2015). Eko otellerden hizmet satın alımında kuşaklar arası farklılaşmalar üzerine bir çalışma. *Sosyoekonomi*, 23 (24), 118-130.
- Can, P. & Yiğit, İ. (2018). Hedonik satın alma değerlerinin alışveriş memnuniyetine etkisi üzerine x ve z kuşaklarında karşılaştırmalı bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (3), 821-847.
- Cop, R., & Gülez, N. (2016). Üç kuşak kadın tüketicinin lüks marka taklitlerini satın almaya yönlendiren faktörler. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10), 48-63.
- Danışman, A. Ş., & Gündüz, Ş. (2018). X ve Y kuşaklarının dışarıdan kahvaltı satın alma davranış farklılıkları. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (Özel Sayı), 707-728.
- Engizek, N., & Şekerkaaya, A. (2016). X ve Y kuşağı kadınlarının karar verme tarzları bakımından incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13 (36), 242-271.
- Göksu, N., Koska, A., & Erdem, M. B. (2017). X ve Y kuşaklarının çevre dostu ürünleri kullanım eğilimleri. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5 (3), 109-122.
- Gürler, E. H. & Erturgut, R. (2019). Hizmet kalitesinin X ve Y kuşağı müşterilerin tatmin düzeyleri üzerindeki etkisi: Havayolu endüstrisinde kuşak temelli bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 135-153.
- İlğaz, M. (2018). Kuşaklar arası hedonik tüketim davranışlarının demografik özelliklere göre farklılıkları: Kastamonu ili merkez ilçesi üzerine bir araştırma. *Turkish Journal of Marketing*, 3 (1), 1-17.
- İrge, N. T., & Karaduman, İ. (2018). X ve Y kuşaklarında gönüllü sadelik algısının tüketici karar tarzlarına etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (3), 120-143.

- Kavalcı, K., & Ünal, S. (2016). Y ve Z kuşaklarının öğrenme stilleri ve tüketici karar verme tarzları açısından karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (3), 1033-1050.
- Koçer, S., & Aysel, A. (2019). Kuşakların tüketim davranışlarındaki farklılıklar üzerine bir inceleme. *Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi Araştırma Dergisi*, 14, 77-105.
- Okan, E., & Yalman, N. (2013). Türkiye’de tartışmalı reklamlar: kuşaklar arası karşılaştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31 (2), 135-152.
- Oğuz, G. V. (2017). Investigation of the effect of retro marketing on brand loyalty over generations X, Y & Z. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 3 (1), 48-60.
- Özden, A. T. (2019). Pozitif algının ve tüketici karar verme tarzlarının Y ve Z kuşakları açısından karşılaştırılması. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 5 (1), 1-20.
- Sarı, E., & Harta, G. (2018). Kuşakların tüketim ve satın alma davranışları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11 (61), 968-980.
- Sarıtaş, E., & Barutçu, S. (2016). Tüketici davranışlarının analizinde kuşaklar: Sosyal medya kullanımı üzerinde bir araştırma. *Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies*, 3 (2), 1-15.
- Yüksekbilgili, Z. (2016). Tüketici karar verme tarzlarının kuşaklara göre değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (59), 1392-1402.
- Yürük-Kayapınar, P., Kayapınar, Ö., & Ergan, S. (2019). Tüketicilerin yeşil ürün satın alma davranışlarının kuşaklar bakımından incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11 (18), 2055-2070.

Gönderilme Tarihi : 16.03.2020
Kabul Tarihi : 09.04.2020
DOI : 10.32705/yorumyonetim.704863

Araştırma Makalesi/Research Article

KIRILGANLIĞIN ÇÖZÜMÜ “İNOVASYON” OLABİLİR Mİ? KIRILGAN BEŞLİ İNCELEMESİ¹

Umut Sanem ÇİTÇİ

*Doç. Dr., İzmir Bakırçay Üniversitesi, İİBF Fakültesi, İşletme Bölümü,
umutsanem.citci@bakircay.edu.tr, Orcid ID: [0000-0001-8740-9076](https://orcid.org/0000-0001-8740-9076)*

Aslı DOLU

*Dr. Öğr. Üyesi, İzmir Bakırçay Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü,
asli.dolu@bakircay.edu.tr, Orcid ID: [0000-0001-6099-8704](https://orcid.org/0000-0001-6099-8704)*

Ramazan EKİNCİ

*Dr. Öğr. Üyesi, İzmir Bakırçay Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü,
ramazan.ekinci@bakircay.edu.tr, Orcid ID: [0000-0001-7420-9841](https://orcid.org/0000-0001-7420-9841)*

ÖZ

Bu çalışmada, uluslararası kredi derecelendirme kuruluşları tarafından 2013 Mayıs ve 2017 Kasım tarihlerinde kırılğan beşli olarak ilan edilen ülke sınıflandırmalarını dikkate alarak inovasyonun kırılğanlıktan çıkmak için bir çözüm oluşturup oluşturamayacağının cevabı aranmıştır. Bu kapsamda, çalışmada ikincil bir veri kaynağı olan Küresel İnovasyon Endeksinin 2009-2018 yıllık raporlarından derlenerek oluşturulan inovasyon endeksi (GII), inovasyon girdi endeksi ve inovasyon çıktı endeksi verileri kullanılmıştır. 2013 ve 2017 sınıflandırmalarında kırılğan ülke statüsünde olan 9 ülke için 10 yıllık inovasyon endeksi değişimi incelenmiştir. Bunun sonucunda, her iki sınıflandırmada da kırılğan ülke statüsünde yerini koruyan Türkiye'nin inovasyon endeksi değerlerinde %7'lik bir pozitif değişim olduğu gözlenmiştir. Öte yandan, inovasyon endeksini oluşturan alt kırılımlar dikkate alınarak inovasyon etkinlik değerlerinin ekonometrik bir yöntem ile elde edilerek yorumlanabilmesi için çalışmanın ampirik bulgular kısmında Bootstrap Veri Zarflama Analizi kullanılmıştır. Bu analizin sonuçlarına göre, Türkiye'nin inovasyon teknik etkinlik skorunun 0,795 olduğu görülmektedir. 2013 kırılğan beşli sınıflamasına göre Türkiye inovasyon etkinlik ortalaması bakımından üçüncü sırada, 2017 sınıflamasında ikinci sırada yer almaktadır. Sonuç olarak ulaşılan bulgular çerçevesinde, inovasyonun tek başına kırılğanlığa bir esneklik cevabı olamayacağı söylenebilir.

Anahtar kelimeler: İnovasyon, Kırılğan Beşli, Küresel İnovasyon Endeksi, Bootstrap Veri Zarflama Analizi

¹ Bu çalışma 9. Uluslararası Balkanlarda Sosyal Bilimler Kongresinde sunulmuştur ve tam metin bildiri olarak yayımlanmıştır.

CAN THE SOLUTION OF FRAGILITY BE “INNOVATION”?

FRAGILE FIVE ANALYSIS

ABSTRACT

In this study, the answer was sought whether the innovation could be a solution for getting out of fragility by taking into account the country classifications declared as fragile fives by international credit rating agencies between May 2013 and November 2017. In this context, the innovation index (GII), innovation input index and innovation output index data created by compiling from the 2009-2018 annual reports of the Global Innovation Index, which is a secondary data source, were used in the study. In the classifications of 2013 and 2017, the change of 10-year innovation index for 9 countries, which have the status of fragile countries, was examined. As a result, it was observed that both classifications in place that protects the fragile country status in Turkey's innovation index is a positive change in value of 7%. On the other hand, Bootstrap Data Envelopment analysis was used in the empirical findings part of the study in order to interpret the innovation effectiveness values by using an econometric method by taking into account the sub-fractures that constitute the innovation index. According to the results of this analysis, it is seen that Turkey's technical innovation activity score of 0,795. According to the 2013 classification fragile quintet Turkey ranks third in terms of average innovation activity takes second place in the 2017 classification. As a result, it can be said that innovation alone cannot be a response to vulnerability.

Keywords: Innovation, Fragile Fives, Global Innovation Index, Bootstrap Data Envelopment Analysis

GİRİŞ

Drucker (1993) bilgi ekonomisinin öncü isimlerinden biri olarak temel ekonomik kaynakları tanımlarken ne sermayenin ne doğal kaynakların ne de iş gücünün yeterli olmadığını, artık esas ekonomik kaynağın bilgi olduğunu ileri sürmüştür. Adına “bilgi” denilen şey yaratıcılığın aracıdır ve inovasyonun kaynağını oluşturmaktadır (Florida, 2012).

İnovasyon, firmaların rekabette başarılı olmak için sürekli olarak yeni teknolojiler, yeni ürünler ve yeni organizasyon biçimleri oluşturmasıdır (Standford, 2008). Firmaların inovasyon yapmak için verdikleri mücadele ve elde ettikleri kazançlar ülkelerin büyüme potansiyelini ve ekonomik gücünü etkilemektedir. Kapitalist sistemde ülkelerin ekonomik anlamda büyümeye gidebilmesi yatırımlarla olabilmektedir. Özellikle küreselleşmenin bir getirisi olarak yatırımın uluslararası bir hareketliliğe sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmacıların ilgisini çeken şey uzun zamandır inovasyonu ülkelere “her derde deva nitelikte” sunan bir yazının gelişmiş olmasıdır. Öyle ki bilgi ekonomisinin getirisi olarak başarının inovatif olabilmekten, yaratıcı davranabilmekten geçtiği gösterilmektedir (Valliere ve Peterson; 2009; Urbano ve Aparicio, 2016; Hasana ve Tuccic; 2010). Ancak gerçekte inovatif olmanın, yani bir ülkenin inovasyon yapma beceresinin artması ya da inovatif çıktılarının artması doğrudan onun ekonomik performansına pozitif bir katkı sunar mı merak konusudur? Bu sorunsaldan hareketle araştırmacılar dünya genelinde yatırımlara yön veren kuruluşların yaptıkları sınıflandırmalara odaklanmışlardır. Kırılgan beşli olarak sayılan söz konusu ülkeler 2013, 2016 ve 2017 yılları için açıklanmıştır ve üç açıklamada da bir türlü *kırılamayan* ekonomisi ile Türkiye dikkat çekmektedir.

Çalışmanın takip eden kısımları şu şekilde planlanmaktadır: İkinci kısımda ilgili literatür özetlenmektedir. Üçüncü kısımda çalışmada kullanılan veri seti ve yöntem açıklanmaktadır. Dördüncü kısımda çalışmanın sonuçları ve bulgular tartışılmaktadır. Son kısımda ise genel sonuçlar ortaya konularak politika önerileri sunulmaktadır.

1. ALAN YAZIN İNCELEMESİ

Ülkelerin sınıflandırılmasında toplumda bilinen en temel ayırım zengin ve fakir ülkeler şeklinde olsa da günümüzde artan kurumsal çeşitlilik beraberinde alternatif sınıflandırmalar getirmiştir: Ekonomik kırılganlıklarına, rekabet güçlerine, iş yapma kolaylığına, yaşanabilirliğine, girişimcilik ortamına, inovasyon potansiyeline ve daha nicesine göre. Bu şekilde yapılan ülke sınıflandırmalarında iki temel şeye bakmak gerekmektedir. İlki bu sınıflandırmayı hangi kurumun yaptığıdır, ki bu sadece açıklanan misyonu ile sınırlı kalmadan sıkı bir araştırmayı gerektirir; ikincisi de bu sınıflandırma yapılırken hangi kriterlerin dikkate alındığıdır, ki bu da yapılmak istenilen sınıflandırma ile belirlenen kriterlerin ne denli uyum içinde olduğunun değerlendirilmesini gerektirir.

Ülkelerin çok farklı kurumlarca çok farklı şekillerde tanımlandığına şahit olmaktayız (Nielsen; 2013). Örneğin, IMF ileri (advanced) - yükselen piyasalar ve gelişmekte (developing) olan ülkeler; UNDP gelişmiş (developed) ülkeler- gelişmekte (developing) olan ülkeler; WB yüksek gelirli ülkeler - düşük ve orta gelirli ülkeler; WTO ise gelişmiş (developed) ülkeler - gelişmekte (developing) ülkeler şeklinde sınıflandırmalar kullanmaktadır.

IMF'nin gelişmekte olan ülkeleri kendi içinde de ikiye ayırdığını ve bunlara yükselen piyasalar ile gelişmekte olanlar dediğini görmekteyiz. Tarihsel olarak bakıldığında yapılan her yeni sınıflandırmanın, o sınıflandırma altında olanlar arasında görmezden gelinemeyecek farklılıkların dikkate alınmasıyla yeni sınıflandırmalara neden olduğu görülmektedir. Aslında yükselen piyasa ifadesi ilk kez 1981 yılında Dünya Bankasına bağlı bir kuruluş olan Uluslararası Finans Kurumu (IFC) tarafından düşük- orta düzeyde kişi başına gelire sahip ülkeleri tanımlamak için kullanılmıştır. Yükselen piyasalar, ülkedeki adil olmayan gelir dağılımı, zayıf endüstriyel ve sosyal altyapı ve aşırı nüfus gibi problemleri ortadan kaldırmak için reformlar yapmaya karar veren ve uzun dönemli planlar oluşturan, bu planları uygulamaya koyan ve bu faaliyetler sonrası kişi başına GSYH'da artış kaydeden piyasalardır; bu tür piyasalara sahip olan ülkelerin ortak özelliği ise hızlı ekonomik büyüme sağlamanın yanında hızlı bir tüketim coğrafyasına sahip olmalarıdır (Erşin, 2014). Yükselen piyasalar ile gelişmekte olanların farkı ise kısaca yükselenlerin büyüme konusundaki kararlılığı olarak gösterilmektedir. Yani her yükselen ülke gelişmekte olan bir ülke kabul edilebilir; ancak her gelişmekte olan ülke yükselen ekonomi arasında sayılmamaktadır.

Gelişmekte olan ülkeler sınıflandırmasının içinden yükselen ülkeler sınıflandırması çıktığı gibi yaklaşık 28 ülkenin yer aldığı yükselen piyasalar sınıflandırmasından da BRIC-S ülkeleri sınıflandırması yapılmıştır. Daha önce de belirtildiği gibi farklı kurumlar farklı misyonlar ile sıklıkla farklı ülke sınıflandırmaları yapmaya devam etmektedir. Bu sınıflandırmalar listesine bir yenisini 2013 Mayıs ayında Morgan Stanley eklemiştir. Morgan Stanley 1999 yılından bu yana oluşturulan G20 ülkeleri arasından (Yükseler 2017), FED'in yapmış olduğu açıklamadan en çok etkilenecek ülkeleri açıklamıştır ve listede BRIC -S grubunda da yer alan ülkelerin bulunduğu yepyeni bir sınıflandırma yapmıştır: Kırılgan Beşli; Hindistan, Endonezya, Brezilya, Türkiye ve Güney Afrika. Kırılganlık/vulnerability kelimesinin anlamı, kelimenin Latince kökü olan "yaralanmaktan" gelmektedir ve Briguglio (2014) zarara maruz kalmak ile güvencesizlik arasında etimolojik bir ilişki kurmuştur. Bir ülke için "ekonomik kırılganlık" terimi, genellikle bu ülkenin dış ekonomik güçler tarafından zarar görmeye karşı duyarlılığını belirtmek için kullanılır (Briguglio, 2014). Bu ülkeler ABD'nin tahvil alımını azaltması ile birlikte parası en çok değer kaybeden ülkeler olarak ilan edilmiştir. Tabi bu duruma bağlı olarak da cari açıklarının, bütçe açıklarının, büyüme performanslarının da etkileneceği yönünde görüşler bildirilmiştir. Burada belirtilmesi gereken bir nokta da kırılgan beşlinin gerçekten beşli mi yoksa sekizli mi olduğudur. Çünkü beşlinin açıklandığı dönemde, basında bunların sekizli olduğuna dair haberler de yer almış ve listeye eklenenler yine BRIC-S ülkelerinden olan Rusya ve yanında Şili ile Arjantin sayılmıştır (<https://www.bloomberght.com/haberler/haber/1503361-kirilgan-besli-kirilgan-sekizli-oldu>; 2014). Hatta Morgan Stanley, 2016 yılının sonunda kırılgan beşli sınıflandırmasını revize etmiştir. Bu kez Brezilya ve Hindistan gruptan çıkmayı başarmış bu kez gruba Meksika ve Kolombiya dahil olmuştur. Bu durumda yeni kırılgan beşli Endonezya, Türkiye, Güney Afrika, Kolombiya ve Meksika olmuştur (Eğilmez, 2017).

2017 yılı Kasım ayı başında kredi derecelendirme kuruluşu Standart & Poors, uluslararası piyasalarda faiz oranlarındaki yükselmeden olumsuz etkilenecek ülkeleri değerlendirerek, kırılğan beşli kapsamını yeniden belirlemiştir. Bu belirlemeye göre, Türkiye kırılğan beşli içinde yer almaya devam ederken, kapsama Arjantin, Mısır, Pakistan ve Katar dahil edilmiştir. Daha önce kapsamda bulunan, Hindistan, Endonezya, Brezilya ve Güney Afrika Cumhuriyeti ise kırılğan beşli kapsamından çıkartılmıştır. Standart & Poors kredi derecelendirme notları incelendiğinde, yeni kırılğan beşli içinde en yüksek nota Katar'ın sahip olduğu görülmektedir. Katar'ın notu "yatırım yapılabilir" seviye olan AA- dır. Standart & Poors yetkilisinin açıklamalarına göre, yeni belirlenecek kırılğan beşli kapsamından Katar'ın çıkartılacağı ve onun yerine yeniden Kolombiya'nın dahil edilebileceği anlaşılmaktadır. Yeni kırılğan beşli kapsamındaki ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeyleri ve yapıları birbirlerinden oldukça farklılık göstermektedir. Katar, nüfus, ekonomik büyüklük ve gaz- petrole dayalı ekonomik yapısı itibarıyla bir şehir devletini anımsatmaktadır. Pakistan ve Mısır ise nüfusları fazla ancak ekonomik büyüklükleri yetersiz sayılabilecek ülkelerdir. Ayrıca, Mısır ve Pakistan'ın küresel ekonomi ve sermaye piyasaları ile bütünleşmelerinin yeterli düzeyde olmadığı düşünülmektedir. IMF veri setleri incelendiğinde, bu iki ülkenin pek çok güncel ekonomik ve finansal verisine bile ulaşmanın oldukça zor olduğu görülmektedir. Yeni kırılğan beşli kapsamında yer alan Arjantin ve Türkiye ise G20 ülke grubunda yer alan ve ekonomik bakımdan yeterli büyüklüğe ulaşmış ülkelerdir. Daha öncede belirttiğimiz gibi eski kırılğan beşli kapsamında yer alan tüm ülkeler G20 üyesi olup yeterli ve etkili ekonomik büyüklüğe sahip ülkelere dönüşmekte idi. Ayrıca bu ülkeler, finansal piyasalarda birbirleri ile rakip konumda olan ve yatırımcıların ilgisini çeken ülkelerdir (Yükseler, 2017). Yukarıda bahsedilen yıllar içerisinde yapılmış olan kırılğan beşli sınıflandırılması Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Kırılğan Beşli Sınıflandırmaları

2013 Mayıs Morgan Stanley	2016 Aralık Morgan Stanley	2017 Kasım Standart & Poors
Türkiye	Türkiye	Türkiye
Hindistan	Meksika	Arjantin
Endonezya	Endonezya	Mısır
Brezilya	Kolombiya	Pakistan
Güney Afrika	Güney Afrika	Katar

Peki bu sınıflandırmalar ne kadar doğru? Yapılan sınıflandırmalarda grupların belirlenmesinde zorlama kararlar veriliyor olabilir mi? Aslında bu sorunun cevabı tam da kırılğan beşliyi açıklayan kurum olan Morgan Stanley'den gelmiştir. Kırılğan beşliyi açıkladıkları raporun üzerinden sadece birkaç ay geçmiştir ki Morgan Stanley "kırılğan beşli ne kadar kırılğan?" başlığı altında yeni bir rapor yayınlamıştır. Rapora göre küresel piyasaların sağlığını her zaman için tehdit edici unsurlar bulunmaktadır; bu nedenle özellikle kırılğan olarak tanımlanan söz konusu ülkelerin, yabancı sermaye akımlarına daha fazla bağımlı kılan yüksek ve yükselmeye devam eden cari işlemler açığına sahip olmaları dikkate alınarak ekonomi nabızlarının her daim kontrol edilmesi gerektiğini dile getirmişlerdir. Ancak, bir yandan da bu ülkeleri meçhul bir grup halinde toplamanın eleştirilebilir bir yanının da olduğuna vurgu yaparak, kendi içlerinde de durumu değerlendirdiklerinde, her ne kadar bu ülkelerin en çok etkilenen ülkeler olsa bile kendi özelliklerinde şartlarının farklılık gösterdiğinin altını çizmişlerdir (Morgan Stanley, 2013:4).

Kendi içinde malul oldukları, sıralamayı ya da sınıflandırmayı yapan kuruluşlarca dahi açıklanıyorsa bu sınıflandırmalara niye ihtiyacımız olduğu sorusunun yanıtlanması elzem hale gelmektedir. Şüphesiz ki bu tip sınıflandırmalara ihtiyaç hali küreselleşen finans piyasalarının bir sonucudur. Farklı kurumlar dünya genelinde çeşitli parametrelere dayanarak ülkeleri sınıflandırmaktadır. Yapılan sınıflandırmalar her ülke için aynı öneme sahip değildir ve verilen notların bu durumda yarattığı sonuçlar farklılık arz etmektedir. Örneğin uzun zamandır finansal istikrara sahip ülkeler ile istikrarı henüz yakalamış ve hala yapısal değişikliklere ihtiyaç duyan ülkeler aldığı notlar üzerinden dünya finans düzeninde eşit muamele görmemektedir (Bissoondoyal-Bheenick, 2005:252). Bu nedenle de yapılan sınıflandırmalar, sıralamalar ülkelerin gelecekte alacakları yatırımları ve

gösterecekleri büyüme oranını etkileyeceğinden daha dikkatli yapılmalı ya da yanılma payı içerebilecekleri belirtilmelidir.

Finansal anlamda kırılma ne anlama gelmektedir? Kırılmanın ilk belirtisi ekonomik faaliyet sürdüren borçlu girişimcilerin, üretim kararlarının gerçekleşmesi için zayıf kaynaklara sahip oldukları anlamına gelir. Ekonomik yapı kırılma olduğunda, düşük yatırım seviyesine yol açar çünkü kuruluş ve yönetim maliyetleri yüksek olur ve bu eksik rekabet de dahil olmak üzere pek çok sıkıntıya sebep olur. Ekonomik kararlarını bu koşullarda alan girişimcilerin bulunduğu ülke savunmasızdır ve her an ekonomik krize yol açan şoklarla karşı karşıya kalabilir (Ünver ve Doğru, 2015).

Dış finansman ihtiyacı yüksek olan söz konusu ülkeler için bu durumun büyümenin ve kalkınmanın önünde önemli bir engel teşkil ettiği vurgulanmaktadır. Kırılma beşli ülkelerinin devam eden süreçte hızlı ekonomik büyüme sağlamaları büyük ölçüde kırılmalıklarını ortadan kaldırmaları ile mümkün olabilecektir (Hayaloğlu, 2015). Kırılma karşı esnekliği alternatif olarak sunan Briguglio ve arkadaşları (2009), ekonomik esneklik terimini, bir ekonominin (a) dış ekonomik şokların etkisini absorbe etme ve (b) bu şokların zararlı etkilerine karşı koyma kabiliyetine ilişkin olarak iki anlamda kullanılabilirliğini ileri sürmüştür. Bir ekonominin dış şokları absorbe etme yeteneği, bir ekonominin esnekliği ile ilişkilidir ve bu onun bir şokun olumsuz etkilerinden sonra iyileşmesini sağlar. Bir ekonominin şoklara karşı koyma kabiliyeti ise ekonominin sahip olduğu manevra gücü ile farklı bir şok yaratarak bu süreçten çıkabilmesini ifade etmektedir (Briguglio, 2014). Hem Briguglio'nun sunduğu iki alternatifle olan ilgisinden dolayı hem de araştırmacıların iktisat ve girişimcilik alanında uzman olmalarının da etkisiyle kırılmanın ortadan kalkmasında bir çözüm olarak inovatif olmayı düşünmeleri hasıl olmuştur. Elbette ki araştırmacılar, sosyal bilimlerde bir sonucu tek bir nedene bağlamanın ya da pek çok nedeni bir arada ele alarak anlam karmaşası yaratan modeller geliştirmenin faydadan çok zarar doğurduğunu farkındadır. Bu nedenle araştırmacılar erişebildikleri nitelikli ikincil veriler üzerinden inovatif olmanın kırılma karşı panzehir olarak kabul edilip edilemeyeceğini araştırmaya karar vermişlerdir. İnovasyonun ülkelerin ekonomik büyümesinde nasıl bir etkisinin olduğuna dair oldukça geniş bir yazın bulunmaktadır. Özellikle de kırılma olma halinin ölçümlendiği kriterler olan GSYH, cari açık, işsizlik, nüfus gibi kriterler inovasyon alanında yapılan araştırmalara da konu edilmektedir ve aralarındaki ilişkileri ortaya çıkaran çalışmalar yapılmaktadır.

Ülkeler açısından bakıldığında inovasyona dayalı girişimcilik faaliyetlerini teşvik eden ülkelerin ekonomik performansının yükseldiğini gösteren bulgulara erişilmiştir (Valliere ve Peterson; 2009). Girişimcilerin ekonomik süreçte inovasyon ile şok yaratabilecek ajanlar olduğu fikri Schumpeter (1934) ile gündeme gelmiştir. Schumpeter, girişimcilik faaliyetinin yarattığı yaratıcı yıkım sürecine dayanan bir ekonomik gelişme teorisi geliştirmiştir ve bu teoriden hareketle bazı yazarlar girişimcilik ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiye odaklandıkları, gelişim aşamalarını dikkate alarak, işletme sahipliğinin ve kişi başına gayri safi yurtiçi hasılanın (KBGSYİH) arttığını tespit eden çalışmalar yapmışlardır (Urbano ve Aparicio, 2016).

Bir başka çalışmada Galindo ve Mendez (2014) 2002- 2007 döneminde 13 gelişmiş ülke verileri üzerine yaptıkları araştırmada Schumpeterian modelin üçlüsü olan "inovasyon, ekonomik büyüme ve girişimcilik" arasındaki geri bildirim etkisini analiz etmişlerdir ve üç değişkenin birbirlerinin üzerinde olumlu etkiler yarattığı ve dairesel bir etkiye sahip olduklarını göstermişlerdir. Ayrıca daha fazla girişimcilik faaliyeti ve inovasyonun ekonomik faaliyeti arttırdığını ve daha sıkı bir para arzının inovasyon ve girişimcilik faaliyetlerini olumlu ve önemli ölçüde desteklediği sonucuna ulaşmışlardır.

Schumpeterian teoriden hareket eden araştırmalarda inovasyonun, büyümenin belirleyicisi olduğu yönündeki iddialar çok basit bir ampirik kurgu ile test edilmektedir. Araştırmacılar genelde Ar-Ge harcamaları gibi girdi kalemlerine veya patentler gibi inovasyon çıktı kalemlerine odaklanmaktadır (Wong vd., 2005). Neo- klasik büyüme modelinde öncü isimlerden olan Solow (1956)'a göre ise tasarruflar sermaye birikimini artırır ve nüfus negatif etkide bulunur. Teknolojik gelişme ise modelde emeğin verimini artırarak sermaye birikimini artırır. Neo-klasik teoride teknolojik gelişmenin nereden, nasıl geldiğini açıklamadıklarını eleştiren ve kendi modelini ileri sürenlerden biri de İçsel Büyüme

teorisyenlerinden biri olan Romer (1989)'dir. Romer, ekonomide gerçekleşen artan getiri durumlarını, aksak rekabeti, tekel koşullarını ve neo-klasiklerin dikkate almadığı teknolojik gelişme ile beşeri sermaye faktörünü dahil ederek açıklamıştır. Kısaca Romer, teknolojik değişimin ülkelerin durağan duruma uğramaksızın büyüyeceğini iddia etmektedir (akt. Doğan, 2014).

Yine 1980-2003 dönemi için 58 ülkeden oluşan bir örneğe dayanarak, ampirik sonuçlar elde eden Hasana ve Tuccic (2010)'a göre yüksek kalitede patentleri olan firmalara ev sahipliği yapan ülkeler daha yüksek ekonomik büyüme oranına sahiplerdir.

İnovasyon ve büyüme arasındaki ilişki inovasyonun olmaması durumunda ülke ekonomilerinin kar oranı ile verilen sabit oranda büyüyeceği öngörülebilir lakin kapitalist düzende teknik ilerleme, ülkelerin büyüme temposunu arttırıcı nitelikte olsa da sürekli bir inovasyon akışı, büyüme için zorunlu bir koşul da değildir. Burada unutulmaması gereken ekonomik büyüme ve gelişmenin özünün, teknik değişiklik değil kapitalist birikim olduğudur (Guha, 1969).

Literatürdeki bu çalışmalardan hareketle ülkelerin inovasyon yapabilme düzey ve potansiyelleri ile büyüme oranları arasında bir ilişki olduğu söylenebilir. Bir ülkenin inovatif olabilmesi eğitimli insana, uygun ekosisteme ve fırsatları değerlendirmelerine imkan veren finansal olanakların varlığına bağlıdır. Yukarıda belirttiğimiz küresel finans sistemi ülkelerin ihtiyaç duyduğu yatırımları almasında sıralama ve sınıflandırmalara ihtiyaç duymaktadır. Bildiğimiz üzere bu çalışmaya konu edilen kırılğan beşli sınıflandırmasını dünyaca ünlü iki kredilendirme kuruluşu yapmıştır. İki kurum da aslında kırılğan sıfatı ile niteledikleri bu ülkelerin yatırımcılar açısından riskli olduğunu ifade etmektedir.

Metodoloji kısmına geçmeden önce bu çalışmanın temel araştırma sorusunun "inovasyonun kırılğanlığın panzehiri olarak yani esneklik unsuru olarak değerlendirilmesi mümkün müdür?" olduğu ifade edilebilir. Bu minvalde de cevaplanması öngörülen alt sorular ise şu şekildedir:

a) "2013 kırılğan beşli listesinde yer alıp, 2017 listesinde olmayan ülkelerin 2009-2018 arasındaki inovasyon performansları nasıldır? Bu performans dünya ortalamasının neresindedir?"

b) Türkiye'nin ikidir listede yer alması, yani "kırılmayan kırılğan" olmasında (kırılmayan kırılğan ya da ucube esnek) inovasyonun etkisi nasıl yorumlanabilir?"

Türkiye neden hala aynı grup içerisinde yer aldığı sorusunun cevabı Eğilmez (2017)'e göre şu şekildedir: "2013 ve 2017'de Türkiye'nin tabloları karşılaştırıldığında, 2016 dışında potansiyel büyümenin üzerinde bir ortalama yakalamış olmasına karşılık Türkiye'nin diğer ekonomik göstergelerinde iyileşme olmadığı ortaya çıkıyor. Hatta işsizlik, enflasyon, faiz, bütçe dengesi ve dış borç stoku/GSYH göstergelerinde bozulma var. Cari açık da önce azalmış olmasına karşılık son yılda yine artışa geçmiş görünüyor. Öte yandan döviz açık pozisyonda son iki yılda yaşanan düşüş 2017 yılında yeniden hızlı bir yükselişe dönüşmüş bulunuyor. Bu ülkelerin böyle bir grubun içinde değerlendirilmesinin nedenleri olarak yüksek cari açık oranları, yüksek enflasyon oranları ve büyüme performansındaki iniş ve çıkışlar gösteriliyor. Uluslararası alanda egemen olan genişleyici para politikasının terk edilmesi halinde bu ekonomilerin dış finansmana erişmekte zorlanacakları tahmin ediliyor. Türkiye'nin son yıllarda sürekli olarak kırılğan ekonomiler arasında gösterilmesi dış finansman bulabilmek açısından aleyhe işleyen bir unsur olarak karşımıza çıkıyor. Bu olumsuz etki bir yandan dış finansman kaynağı bulmakta sıkıntıya neden olurken bir yandan da kaynak sağlayıcıların daha yüksek faiz talep etmesine yol açarak maliyet arttırıcı etki yaratıyor."

İnovatif ürünlerin ağırlıklı olarak yüksek teknoloji ürünlerinden oluştuğu düşünüldüğünde ilk yapılması gereken şey şüphesiz Türkiye'nin yüksek teknoloji ürünlerdeki durumu gözden geçirilmelidir. Türkiye G20 ülkeleri arasında yüksek veya ileri teknoloji ürünleri ihracatı bakımından en geride kalan ülkelerden biridir. 1995-2015 döneminde en istikrarlı çıkışı kaydeden Çin, yüksek teknoloji ürünü ihracatını % 10'dan % 25'in üzerine taşıırken, Brezilya da iki katına çıkartmayı başarmıştır. Yüksek teknoloji ürünü ihracatını arttıran ülkelere Güney Kore, AR-GE'ye GSYH'sinin % 4'ünü ayırırken, Çin'de bu oran % 2, Türkiye'de ise % 1 civarında olduğu bilinmektedir. İhraç ettiği ürünlerin sadece % 2,2'si ileri teknoloji ürünü olan Türkiye, bu oran ile G20 ülkeleri arasından Suudi Arabistan'ın ardından sondan ikinci

sırada yer almaktadır. Bu süreçte imalat sektörünün toplam ihracat içindeki payı % 10 seviyesinden % 90'ın üzerine çıkmıştır. Ancak, ülkemiz katma değeri düşük, ucuz mal ihracatında artış sağlarken yüksek teknoloji ürünlerde yerinde saymaktadır. Bu tablo dahi kırılğan beşliden çıkmayı başaran iki ülkede yüksek teknoloji ürünlerini yani inovatif ürün üretebilmenin önemini göstermesi bakımından değerlidir. Ekonomistler için cari açığın, nitelikli sermaye girişleri ile finanse edilmediği durumlarda ülkelerin dış dengesi sorunlu hale gelebilmektedir. Bundan dolayı uluslararası kuruluşlar Türkiye için dış denge riskini sürekli öne çıkarmaktadırlar (Koç vd. 2018).

2. VERİ SETİ VE YÖNTEM

2.1. Veri Seti

Çalışmada Dünya Fikri Haklar Örgütü (WIPO), Cornell Üniversitesi ve Avrupa İşletme Enstitüsü (INSEAD) tarafından hazırlanan Küresel İnovasyon Endeksi (GII) verileri kullanılmaktadır. Küresel İnovasyon Endeksi (GII), 2007 yılından itibaren her yıl yaklaşık 120 ülkenin verisini kapsayan bir endekstir. Bu endeks, çok boyutlu inovasyon yönlerini yakalamayı ve uzun vadeli çıktı büyümesini, iyileştirilmiş üretkenliği ve iş büyümesini teşvik etmek için politikaları uyarlamada yardımcı olabilecek araçları sağlamayı amaçlamakta ve ülkelerin inovasyon performanslarının diğer ülkelerle karşılaştırılması açısından önem arz etmektedir. GII Raporunun özü, dünya ekonomilerinin inovasyon yeteneklerinin ve sonuçlarının bir sıralamasından oluşmasıdır. Endeks, sadece ülkelerin göreceli kapasitelerini belirlemek için değil, aynı zamanda bir ülkenin inovasyon ile ilgili politika ve uygulamaları aracılığıyla güçlü ve zayıf yönlerini açıkça ortaya koymak amacıyla tasarlanmıştır (INSEAD, 2017).

Endeks, inovasyon girdileri ve inovasyon çıktıları olmak üzere iki alt endeksten ve bu iki alt endekte toplam yedi alt bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenler altındaki göstergelerle puanlar hesaplanarak farklı ülkeleri karşılaştırma imkanı sunan bir GII sıralaması ortaya çıkmaktadır. İnovasyon endeksi için oluşturulan veriler İnovasyon Girdi Alt Endeksi ve İnovasyon Çıktı Alt Endeksi olmak üzere iki alt eksene dayanmaktadır.

İnovasyon Girdi Alt Endeksi 5 temel bileşen üzerinden değerlendirilmiştir. Bu bileşenler aşağıda verilmiştir.

1. Kurum ve Kuruluşlar: Politik çevre, düzenleyici çevre, iş çevresi
2. İnsan Kaynağı ve Araştırma: Eğitim, yükseköğretim, ar-ge
3. Altyapı: Bilişim, genel altyapı, sürdürülebilir çevre
4. Pazar Gelişmişliği: Kredi, yatırım, ticaret ve rekabet
5. İş Gelişmişliği: Bilgi işçileri, inovasyon çevresi, bilgi birikimi

İnovasyon Çıktı Alt Endeksi ise 2 temel bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenler aşağıda ifade edilmiştir.

1. Bilgi ve Teknoloji Çıktıları: Bilgi üretimi, etkisi ve yayılımı
2. İnovatif Çıktılar: Maddi olmayan varlıklar, yenilikçi ürün ve hizmetler, çevrimiçi yaratıcılık

Bu çalışmada 2009-2018 yılları arasında 100 ülkeye² ait, inovasyon girdi endeksi ve inovasyon çıktı endeksi verileri kullanılarak bu ülkelerin ortalama inovasyon değerlerindeki değişim incelenmiştir.

² 2009-2018 yılları arasındaki 10 yıllık periyotta açıklanan verilerdeki ortak 100 ülke çalışmaya dahil edilmiştir. Bu ülkeler Brezilya, Hindistan, Endonezya, Güney Afrika, Türkiye, Mısır, Arjantin, Pakistan, Katar, Arnavutluk, Cezayir, Ermenistan, Avustralya, Avusturya, Azerbaycan, Bahreyn, Bangladeş, Belçika, Bolivya, Bosna Hersek, Botswana, Bulgaristan, Burkina Faso, Kamboçya, Kamerun, Kanada, Şili, Çin, Kolombiya, Kosta Rika, Hırvatistan, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Ekvador, El Salvador, Estonya, Finlandiya, Fransa, Gürcistan, Almanya, Yunanistan, Guatemala, Honduras, Hong Kong, Macaristan, İzlanda, İrlanda, İsrail, İtalya, Jamaika, Japonya, Ürdün, Kazakistan, Kenya, Güney Kore, Kuveyt, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Madagaskar, Malezya, Mali, Meksika, Moğolistan, Fas, Namibya, Hollanda, Yeni Zelanda, Nijerya, Norveç, Umman, Panama, Paraguay, Peru, Filipinler, Polonya, Portekiz, Romanya, Rusya, Suudi Arabistan, Senegal, Sırbistan, Singapur, Slovenya, İspanya, Sri Lanka, İsveç, İsviçre, Tacikistan, Tanzanya, Tayland, Tunus, Uganda, Ukrayna, Birleşik Arap Emirlikleri, Birleşik Krallık, Amerika Birleşik Devletleri, Uruguay, Zambiya şeklindedir.

Veriler, ikincil bir veri kaynağı olan Küresel İnovasyon Endeksinin 2009-2018 yıllık raporları kullanılarak hazırlanmıştır.

2.2. Yöntem

Çalışmada ampirik bulguların elde edilmesinde Bootstrap-Veri Zarflama Analizi (BVZA) kullanılmaktadır. Geleneksel Veri Zarflama Analizinin (VZA) parametrik yöntemlere göre bazı üstünlükleri olmasına rağmen, özellikle küçük örneklerde etkinlik skorlarının sapmalı tahmin edilmesine yol açmaktadır VZA'nın diğer bir dezavantajı da istatistiksel test süreçlerini göz ardı etmesidir (Simar ve Wilson, 1998). Geleneksel yaklaşımın aksine Bootstrap-Veri Zarflama Analizi (BVZA), etkinlik skorlarındaki sapmaları düzelter ve etkinlik değerlerine ait güven aralıkları veren bir yaklaşıma dayanmaktadır (Simar ve Wilson, 1999). Bootstrap-VZA yaklaşımının temel mantığı, orijinal örneklem verisinin sayısal simülasyonunu yapmak suretiyle, üretilen çok sayıda simüle edilmiş örnekleme VZA etkinlik ölçüm sürecinin uygulanmasına dayanmaktadır (Simar ve Wilson, 1998). Bootstrap tahmin süreci birinci aşaması geleneksel VZA tahmin süreci olmak üzere beş adımda tamamlanmaktadır (Simar ve Wilson, 2000). Örneklem dağılımı elde etmede kullanılan Bootstrap metodu ile orijinal örneklem tahmincisinin dağılımını simüle edilerek sapmalı etkinlik değerleri düzeltilmektedir.

$$\text{Sapma}(\hat{\theta}_k) = E(\hat{\theta}_k) - \hat{\theta}_k, \quad (1)$$

$$\text{Sapma}(\hat{\theta}_k) = B^{-1} \sum_{b=1}^B (\hat{\theta}_{kb}^*) - \hat{\theta}_k \quad (2)$$

Sapması düzeltilmiş etkinlik skorları:

$$\tilde{\theta}_k = \hat{\theta}_k - \text{Sapma}(\hat{\theta}_k) = 2\hat{\theta}_k - B^{-1} \sum_{b=1}^B (\hat{\theta}_{kb}^*) \quad (3)$$

Katsayılara ait α güven aralıkları aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır:

$$\begin{aligned} Pr(-\hat{b}_\alpha \leq \hat{\theta}_{kb}^* - \hat{\theta}_k \leq -\hat{\alpha}_\alpha) &= 1 - \alpha \\ Pr(-\hat{b}_\alpha \leq \hat{\theta}_k - \theta_k \leq -\hat{\alpha}_\alpha) &= 1 - \alpha \\ \hat{\theta}_k + \hat{\alpha}_\alpha \leq \theta_k \leq \hat{\theta}_k + \hat{b}_\alpha \end{aligned} \quad (4)$$

Yukarıdaki sürecin sonunda, düzeltilmiş etkinlik skorları ve bunlara ait % 95 ile güven aralıkları elde edilmektedir. B değerleri bootstrap tekrar sayısını göstermekle birlikte literatürde bu değer B = 1000 olarak belirlenmektedir (Simar ve Wilson, 2000).

3. AMPİRİK BULGULAR

3.1. Trend Analizi

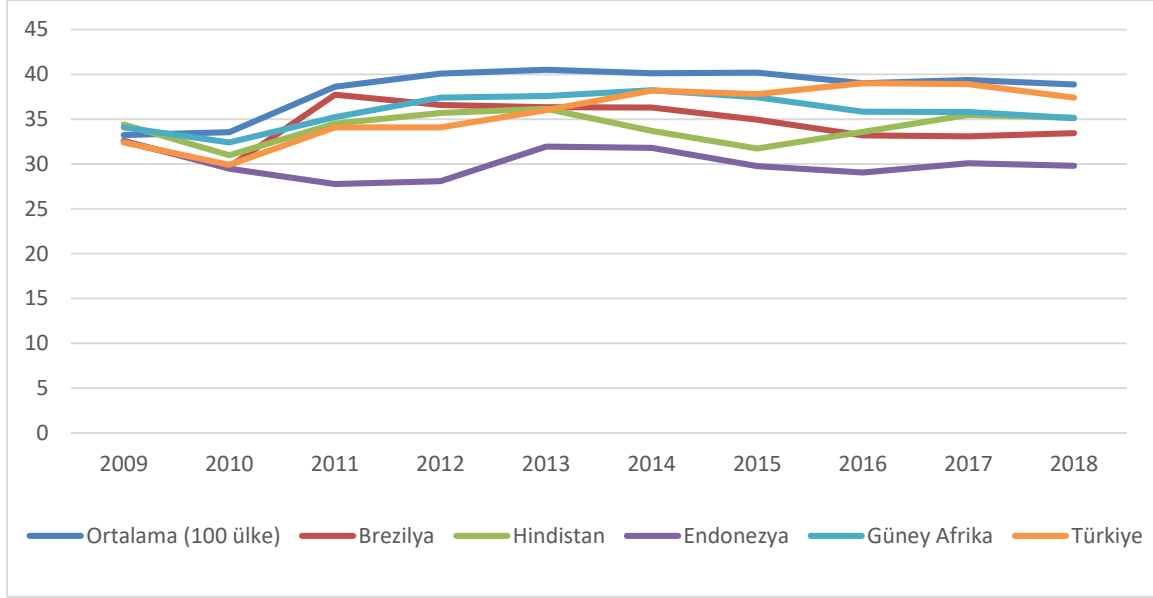
Çalışmada öncelikle ülkelerin inovasyon yaratma potansiyellerinin açıklanabilmesi amacıyla kırılmalı beşli sınıflandırmalarını oluşturan ülkelerin inovasyon endeksi değerleri trend analizi³

³ İnovasyon endeksi değerlerinin yorumlandığı trend analizine ek olarak söz konusu inovasyon endeksi değerleri ile kırılmalı beşli sınıfta yer alan ülkelerin Kredi Risk Primi (CDS) değerleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla Spearman'ın sıra korelasyon testi ile Kendall Tau korelasyon testinden yararlanılmıştır. Her iki testin boş hipotezi değişkenlerin birbirinden bağımsız olduğu şeklindedir. Tahmin edilen olasılık değerlerine göre boş hipotez reddedilip alternatif hipotez kabul edilmektedir. Buna göre kırılmalı ülkelerin CDS değerleri ile inovasyon endeksi değerlerinin birbirinden bağımsız olmadığı anlaşılmaktadır. Spearman'ın sıra korelasyon testine göre CDS ve inovasyon endeksi değerleri arasındaki korelasyon 0,36 iken; Kendall Tau korelasyon testine göre 0,24 tür. Değişkenler arasındaki pozitif bir korelasyon olmakla birlikte ilişki zayıftır. Sonuç itibarıyla CDS değerleri ve inovasyon endeksi değerleri arasındaki her iki testin sonuçlarına göre de zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür.

kullanılarak yıllar itibarıyla karşılaştırılmıştır. Amaç, 2013 yılı sınıflandırmasında kırılğan ülke olarak yer alan ancak 2017 sınıflandırmasında kırılğan statüsünden çıkmış veya yeni kırılğan statüsüne dahil olmuş ülkelerin endeks değerlerindeki yüzde değişimin incelenmesidir.

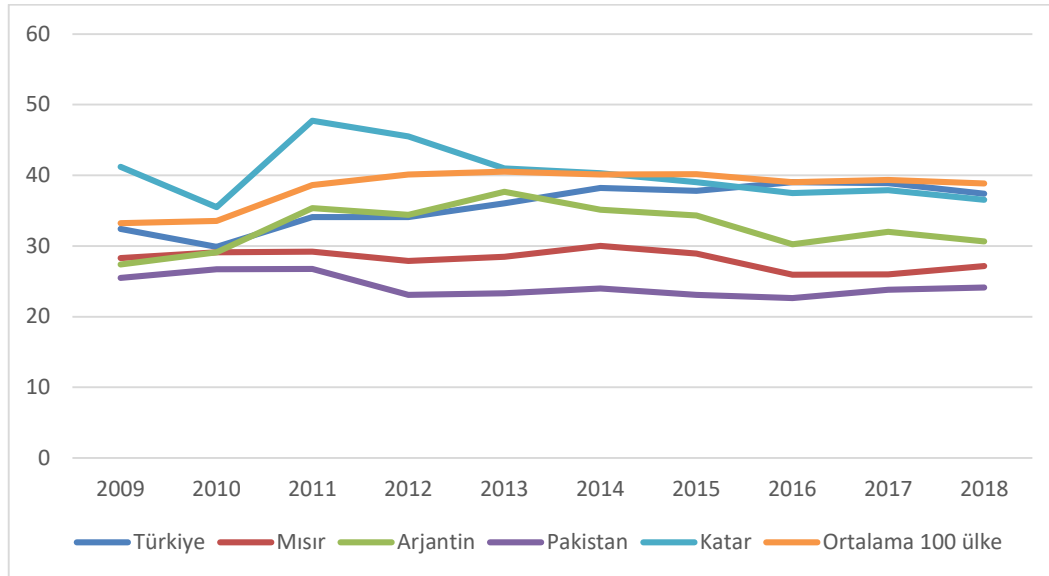
Aşağıdaki grafikte Morgan Stanley 2013 Mayıs ayı kırılğan beşlisinin ve tüm ülkelerin (100 ülke için) ortalama inovasyon endeksindeki değişim verilmiştir.

Grafik 1: 2013 Mayıs Kırılğan Beşli Ülkeleri ve 100 Ülkenin Ortalama İnovasyon Endeksi Değerleri



Şekilde, 2013 kırılğan beşli sınıfında yer alan ülkelerin inovasyon endeksindeki değişim incelendiğinde 2013 yılından 2017 yılına gelindiğinde inovasyon endeksi verisi pozitif ayrılan tek ülkenin % 7,8 ile Türkiye'de olduğu görülmektedir. Brezilya, Hindistan, Endonezya ve Güney Afrika'nın ise inovasyon endeksi değerlerinde düşüş olduğu görülmektedir. İnovasyon endeksi verileri hesaplanan 100 ülkenin aynı yıllar arasındaki ortalama inovasyon endeksi değerleri ise % 2,8 oranında düşüş göstermiştir ki bu da dünya genelinde inovasyon endeksi puanlarında gerileme olduğunu ifade etmektedir. Bu sonuca rağmen, 2017 Kasım Standart & Poors sınıflandırmasında yer alan yeni kırılğan beşli sınıfında sadece Türkiye yer almaktadır. Diğer dört ülke ise kırılğan beşli sınıflandırmasından çıkartılmıştır.

Grafik 2: 2017 Kasım Kırılğan Beşli ve 100 Ülkenin Ortalama İnovasyon Endeksi Değerleri

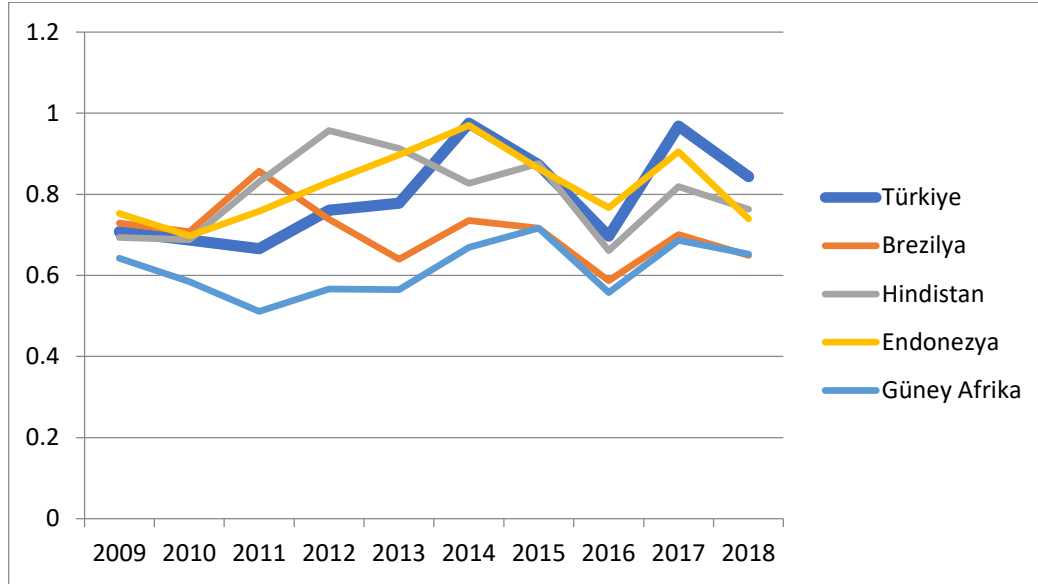


Grafik 2'ye göre 2017 Kasım kırılmalı sınıflandırmasına yeni dahil olan Mısır, Arjantin, Pakistan ve Katar ülkeleri için 2013-2017 inovasyon endeksi değerlerindeki değişim Pakistan dışında azalma eğilimindedir. Pakistan yaklaşık % 2 oranındaki artış ile birlikte bu azalma durumunun dışında yer almaktadır. Türkiye'nin inovasyon endeksi değerlerinin ve sıralamasının ise pozitif yönde hareket ettiği görülmektedir.

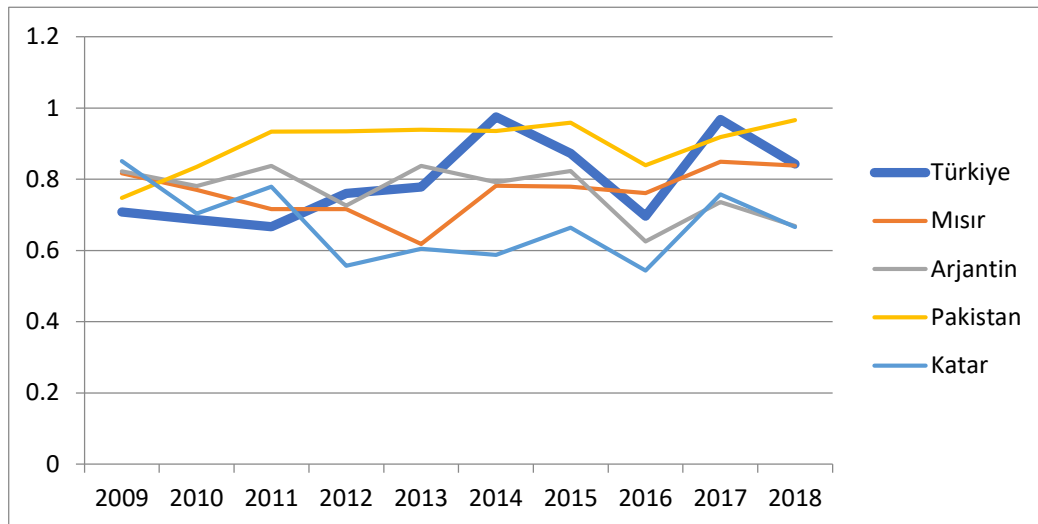
3.2. Etkinlik Analizi

Çalışmada kırılmalı sınıflında yer alan ülkelerin inovasyon endeksleri için yapılan trend analizinin yanı sıra ülkelerin inovasyon sıralamasındaki yerinin belirlenebilmesi amacıyla ekonometrik tahmin yöntemlerinden yararlanılmaktadır. Burada analiz yöntemi olarak girdi ve çıktı kullanımına dayanan Veri Zarflama Analizi (Cooper vd, 2007) tercih edilmektedir. Etkinlik skorlarının tahmin edilmesinde çıktı eksenli ve ölçeğe göre değişen getiri varsayımları kullanılmıştır (Banker vd., 1984). Ayrıca yöntem kısmında belirtilen dezavantajları nedeniyle çalışmada, geleneksel Veri Zarflama Analizi yerine Bootstrap Veri Zarflama Analizi kullanılmaktadır. Böylece sapmalı etkinlik skorları bootstrap yaklaşımı ile düzeltilmiştir. (Simar ve Wilson, 2000). Analizde kullanılan girdi ve çıktılar, veri seti bölümünde yer alan inovasyon girdi ve çıktı endeksleri dikkate alınarak oluşturulmuştur. Veri Zarflama Analizinden elde edilen kırılmalı beşli gruplarına ait etkinlik skorları Grafik 3,4 ve Tablo 2,3'de gösterilmektedir.

Grafik 3: 2013 Mayıs Kırılmalı Beşli Sınıflandırması İçin Bootstrap İnovasyon Etkinlik Skorları



Grafik 4: 2017 Kasım Kırılmalı Beşli Sınıflandırması İçin Bootstrap İnovasyon Etkinlik Skorları



Grafik 3'de 2013 Mayıs sınıflandırmasında yer alan kırılğan beşli grubuna ait inovasyon teknik etkinlik skorları yer almaktadır. Grafik 3'te yer alan etkinlik skorları incelendiğinde Türkiye'nin inovasyon teknik etkinlik skorunun çalışmanın başlangıç dönemi olan 2009 yılında diğer ülkelerle aynı seviyede olduğu görülmektedir. Bununla birlikte 2013 yılından sonra bu grupta yer alan ülkelerden önemli ölçüde bir pozitif ayrışma sergilediği görülmektedir.

Grafik 4'de yer alan ve 2017 yılı sınıflandırmasına göre oluşturulan ülke gruplarına ait inovasyon etkinlik değerleri incelendiğinde başlangıç itibarıyla diğer ülkelerin altında yer alan Türkiye'nin özellikle 2013 yılından sonra etkinlik değerinde önemli oranda bir artışın olduğu dikkat çekmektedir. Ülkeler arasında inovasyon performansının karşılaştırılması amacıyla tahmin edilen etkinlik skorları bir sıralamaya tabi tutularak Tablo 2 ve Tablo 3 de yıllar ve ülkeler itibarıyla raporlanmıştır. Literatürde sınırlı sayıda çalışma Veri Zarflama Analizi kullanarak ülkelerin inovasyon performansını değerlendirmeye çalışmıştır (Nasierowski ve Arcelus, 2012). Bunlardan birisi Çiçek ve Onat (2012) tarafından Veri Zarflama Analizi kullanılarak yapılan ve yenilik (inovation) faaliyetlerinin firma performansı üzerindeki etkisini araştıran çalışmadır. Başka bir çalışmada Cai (2011), BRICS ve G-7 ülkeleri dahil olmak üzere toplam 22 ülke için Veri Zarflama Analizi ile inovasyon performansını ölçmeye çalışmıştır. Yine Herimalala ve Gaussens (2012) çalışmasında, Fransa'daki küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki inovasyon süreçlerinin etkinliğini ölçmek için Veri Zarflama Analizinden yararlanmıştır. Broekel ve diğ. (2013), 1999-2003 ve 2004-2008 yılları için Almanya'nın belirli bölgelerinin inovasyon etkinliğini dirençli Veri Zarflama Analizi ile araştırmıştır.

Tablo 2: 2013 Mayıs Kırılğan Beşli Sınıflandırması İçin Bootstrap Etkinlik Skorları

Yıllar	Türkiye	Brezilya	Hindistan	Endonezya	Güney Afrika
2009	0.707 (3)	0.729 (2)	0.693 (4)	0.752 (1)	0.642 (5)
2010	0.686 (4)	0.707 (1)	0.687 (3)	0.697 (2)	0.584 (5)
2011	0.666 (4)	0.856 (1)	0.831 (2)	0.757 (3)	0.511 (5)
2012	0.760 (3)	0.738 (4)	0.956 (1)	0.829 (2)	0.566 (5)
2013	0.777 (3)	0.640 (4)	0.913 (1)	0.897 (2)	0.564 (5)
2014	0.975 (1)	0.735 (4)	0.826 (3)	0.969 (2)	0.669 (5)
2015	0.872 (2)	0.716 (4)	0.875 (1)	0.862 (3)	0.716 (5)
2016	0.696 (2)	0.586 (4)	0.660 (3)	0.766 (1)	0.557 (5)
2017	0.968 (1)	0.700 (4)	0.818 (3)	0.905 (2)	0.686 (5)
2018	0.843 (1)	0.649 (4)	0.763 (2)	0.739 (3)	0.652 (5)
ortalama	0.795	0.705	0.802	0.817	0.615
sıra	3	4	2	1	5

Not: Parantez içindeki değerler ilgili yıllara ait etkinlik değerlerine ait sıralamayı göstermektedir.

Tablo 2'de 2013 sınıflandırmasında yer alan ülkelerin inovasyon teknik etkinlik sıralamaları yer almaktadır. Bu veriler ülke bazında değerlendirildiğinde kırılğan beşli ülkeleri arasında Türkiye'nin ortalama etkinlik skorunun 0,795 değeri ile üçüncü sırada yer aldığı görülmektedir. Bu sonuca göre Türkiye'nin inovasyon girdi değişkenleri veri iken inovasyon çıktı üretme sürecinde potansiyel olarak % 20,5'lik bir artış sağlayacağı yorumu yapılabilir. Grupta yer alan en etkin ülke Endonezya iken en etkin olmayan ülke ise Güney Afrika'dır. Yıllar itibarıyla bakıldığında özellikle 2013'den sonra Türkiye etkinlik skorları bakımından birinci ve ikinci sırada yer almaktadır. Bu da inovatif olma açısından Türkiye'nin kırılğan yapıdan ayrıştığı anlamına gelmektedir. Bu analiz sonucu, yukarıda ifade edilen trend analizi bulguları ekonometrik tahminlerle desteklemektedir.

Tablo 3: 2017 Kasım Kırılğan Beşli Sınıflandırması İçin Bootstrap Etkinlik Skorları

Yıllar	Türkiye	Mısır	Arjantin	Pakistan	Katar
2009	0.707 (5)	0.816 (3)	0.821 (2)	0.717 (4)	0.850 (1)
2010	0.686 (5)	0.770 (3)	0.781 (2)	0.834 (1)	0.703 (4)
2011	0.666 (5)	0.716 (4)	0.837 (2)	0.933 (1)	0.778 (3)
2012	0.760 (2)	0.716 (4)	0.726 (3)	0.934 (1)	0.556 (5)
2013	0.777 (3)	0.618 (4)	0.837 (2)	0.939 (1)	0.604 (5)
2014	0.975 (1)	0.781 (4)	0.791 (3)	0.935 (2)	0.587 (5)
2015	0.872 (2)	0.778 (4)	0.823 (3)	0.959 (1)	0.663 (5)
2016	0.696 (3)	0.761 (2)	0.625 (4)	0.839 (1)	0.543 (5)
2017	0.968 (1)	0.848 (3)	0.735 (5)	0.918 (2)	0.757 (4)
2018	0.843 (2)	0.838 (3)	0.668 (4)	0.965 (1)	0.665 (5)
ortalama	0.795	0.764	0.764	0.900	0.671
sıra	2	4	3	1	5

Not: Parantez içindeki değerlerler ilgili yıllara ait etkinlik değerlerine ait sıralamayı göstermektedir.

Tablo 3’de 2017 sınıflandırmasında yer alan ülkelerin inovasyon teknik etkinlik sıralamaları yer almaktadır. Burada ise, Türkiye ortalama etkinlik skorları bakımından 2013 sınıflandırmasına göre bir puan daha yükselerek ikinci sırada yer almaktadır. Yine 2013 yılından sonra Türkiye’nin etkinlik sıralamasında birinci ve ikinci sıralarda yer aldığı görülmektedir. Tabloda en etkin ülke Pakistan iken, en etkisiz ülkenin Katar olduğu görülmektedir.

SONUÇ

İnovasyon, ülkelerin rekabet edebilirliği, üretim kapasiteleri ve istihdam performanslarının altında yatan temel faktörlerden biri olup inovasyon değerleri ülkelerin ekonomik anlamda gelişmişlik düzeylerini belirlemede ve karşılaştırmada bir ölçüt olarak kullanılmaktadır (Beckeikh vd., 2006, Johannessen, 2009).

Bu çalışmada ilk olarak kırılğan ülke sınıflandırmasında yer alan ülkelerin inovasyon değerlerindeki sıralamalarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede çalışma kırılğanlığın aşılmasında inovatif olmak bir çözüm olabilir mi? sorusuna yanıt aramıştır. Bu kapsamda öncelikle dünya genelinde yapılmakta olan ülke sınıflandırmalarının ne kadar doğru olduğu tartışmasının göz ardı edilmemesi gereken bir konu olduğu vurgulanmıştır. Bu sınıflandırmalardan belki de en güncel tartışma konularından biri olan ve yıllar içinde değişiklik gösteren kırılğan beşli grubu ve kırılğanlığa karşı panzehir olarak inovatif olmaktan bahsedilebilir mi? sorusu bu çalışmanın sorusunu oluşturmaktadır. Bu amaçla 2013 ve 2017 yıllarında yapılmış olan kırılğan beşli sınıflandırmalarına dahil olan ülkelerin inovasyon endeks değerleri incelenmiştir. Yapılan oransal karşılaştırmalar ve trend analizi sonucunda inovasyon endeksi ve kırılğan olma arasında negatif yönlü bir ilişki kurulabileceği görülmüştür. Yani Türkiye hem 2013 hem de 2017 yılındaki kırılğan ülke sınıflandırmasında yer alan tek kırılğan ülke olmasına rağmen bu süreçte aynı sınıfta yer aldığı ülkeler arasında inovasyon endeksi tek artış gösteren ülke olması açısından da dikkat çekicidir.

Çalışmanın analiz aşamasında ise, ülkelerin inovasyon sıralamasındaki yerinin inovasyonu oluşturan girdi ve çıktı değişkenleri dikkate alınarak belirlenebilmesi ve söz konusu bulguları ekonometrik bir bakış açısıyla değerlendirebilmek için Bootstrap Veri Zarflama Analizinden yararlanılmıştır. Böylece inovasyon etkinlik değerlerinin bulunması amaçlanmıştır. İnovasyon girdi ve çıktı değişkenleri kullanılarak elde edilen etkinlik skorları değerlendirildiğinde, Türkiye’nin ortalama inovasyon etkinlik skorunun 0,795 olduğu görülmektedir. Buna göre Türkiye’nin inovasyon çıktı üretme sürecinde potansiyel olarak % 20,5’lik bir artış sağlayacağı öngörülebilir. Ampirik bulgular kısmında yer alan grafik ve tablo değerleri incelendiğinde Türkiye’nin özellikle 2013’den sonra inovasyon etkinliğinde önemli bir artış sağladığı ve kırılğan beşlide yer alan diğer ülkelerden ayrıştığı görülmektedir. 2013 sınıflandırmasında üçüncü sırada yer alan Türkiye 2017 sınıflandırmasında ikinci sırada bulunmaktadır. Yani, Türkiye’nin inovasyon konusunda genel durumu değerlendirildiğinde, inovasyon etkinlik değerlerine göre genel olarak iyi bir gelişme kaydettiği görülmüştür. Ancak, bulunan sonuçların aksine

2013 ve 2017 sınıflandırması karşılaştırıldığında kırılğan beşli içerisinde kalan tek ülkenin Türkiye olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, inovasyon faaliyetlerinin ayrıntılı olarak sektörler bazında etki analizleri yapılarak değerlendirilmesi önemlidir. Aksi halde inovasyon sıralamasındaki iyileşmenin ülkelerin sosyoekonomik göstergelerine etkisi sınırlı olmaktadır.

Ülkelerin inovasyon değerleri yüksek olsa da inovasyonun etkinliği konusundaki raporlar ve ülkelerin diğer sosyoekonomik göstergeleri dikkate alındığında inovasyon faaliyetlerinin sürdürülebilir ve etkili bir şekilde gerçekleşmesini olumsuz yönde etkileyebilecek etmenlerin olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede özellikle inovasyonun etkinliğinin artırılması amacıyla Gayri Safi Yurt İçi Hasıla'nın eğitim ve Ar-ge faaliyetleri gibi uzun dönemli ancak etkinliğin sağlanabileceği inovasyon faaliyetlerinin gelişmesini sağlayacak yatırımlara yönelik payının artırılması gerekmektedir. Bu doğrultuda, beşerî sermayenin ve mevcut istihdam profiline inovasyona yönelik geliştirilmesi ve üniversite-sanayi iş birliklerinin artırılması önemlidir. Bu yapısal dönüşümlerle inovasyonun etkisi görülmeye başlanacak ve yüksek katma değerli ürünlerin üretildiği bir yapı sağlanarak küresel rekabette daha güçlü olabilecek nitelikte bir ekonomik performans sergilenebilecektir.

Bu araştırmada sadece inovasyon endeksi değerleri üzerinden ülkelerin 2013'den 2017'ye kadar kırılğan beşli grubundan çıkma durumu değerlendirilmiş; daha sonrasında ise bu elde edilen trend analizini desteklemek adına ekonometrik bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgular, inovasyonun ülkelerin kırılğanlığı üzerindeki etkisi hususunda bize ipuçları sunmaktadır. Sonuç olarak elde edilen veriler doğrultusunda kırılğanlık sınıflandırmasından çıkabilmenin inovatif olmaktan geçmediği söylenebilir. Bu çalışmanın ülkelerin inovatif olma ve kırılğan ülke sınıfında yer alma ilişkisi hususunda gelecek çalışmalar için yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Gelecek araştırmalarda ise özellikle bu sınıflandırmadan çıkabilen ülkeler için bu ülkelerin inovasyon değerlerinin, büyüme ve gerçekleştirilen yatırım oranları gibi ekonomik göstergelerle ilişkisinin tespit edilmesiyle politika yapıcılara katkı sunulabileceği düşünülmektedir.

MAKALE BİLGİ FORMU

Yazar(lar)ın Notları

Bu çalışma 26-27 Ekim 2019 tarihlerinde Kuşadası/TÜRKİYE'de gerçekleştirilmiş olan 9. Uluslararası Balkanlarda Sosyal Bilimler Kongresi'nde sözlü olarak sunulan bildirinin geliştirilmiş halidir.

Yazar(lar)ın Katkıları

USÇ: Çalışmanın fikrinin oluşturulması, literatür taramasının yapılması ve makalenin yazımı

AD: Veri toplanması, çalışmanın analizi, makalenin yazımı ve elde edilen sonuçların yorumlanması

RE: Verilerin analizi, analiz sonuçlarının yorumlanması ve makale yazımı

Etik Onay ve Katılımcı Rızası

"Kırılğanlığın Çözümü "İnovasyon" Olabilir Mi? Kırılğan Beşli İncelemesi" başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış, karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde "Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve Felsefe Dergisinin" hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk yazarlara aittir"

Teşekkür

Çalışmamız sırasında bize destek ve katkı sağlayan tüm katılımcılara teşekkürlerimizi sunarız.

Kaynakça

- Banker, D.R., Charnes, A., and Cooper, WW. (1984). "Some Models for Estimating Technical and Scale Inefficiencies in Data Envelopment Analysis." *Management Science*, 30, 1078-1092.
- Becheikh, Nizar-Landry and Rejean-Amara, Nabil (2006). "Lessons From Innovation Empirical Studies in The Manufacturing Sector: A Systematic Review of The Literature From 1993-2003", *Technovation*, Vol.26, (644-664).
- Bissoondoyal-Bheenick, E. (2005) "An Analysis of The Determinants of Sovereign Ratings", *Global Finance Journal*, 15 (2005) 251-280.
- Briguglio, L. (2014). "A Vulnerability and Resilience Framework for Small States", Bynoe-Lewis, D. *Building the Resilience of Small States: A Revised Framework*, London Commonwealth Secretariat.
- Briguglio, L., Cordina, G., Farrugia, N., and Vella, S. (2009). "Economic Vulnerability and Resilience: Concepts and Measurements", *Oxford Development Studies*, 37(3), 229-247.
- Broekel, T., Rogge, N. and Brenner, T. (2013). "The Innovation Efficiency of German Regions-a Shared-input DEA Approach", *Working Papers on Innovation and Space Philipps-Universität Marburg*.
- Cai, Y. (2011). *Factors Affecting the Efficiency of the BRICSS' National Innovation Systems: A Comparative Study based on DEA and Panel Data Analysis*, Economics Discussion Paper No. 2011-52.
- Cooper, W.W., Seiford, LM., and Tone, K. (2007). "Data Envelopment Analysis: A Comprehensive Text with Models, Applications, References And DEA-Solver Software." Second Edition: *Springer*,
- Çiçek, H. ve Onat, O. K. (2012). "İnovasyon Odaklı Faaliyetlerin Firma Performansına Etkisinin Veri Zarflama Analizi ile Belirlenmesi; İMKB Üzerine Bir Araştırma", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (7), 46-53.
- Doğan, Z. (2014) "Ekonomik Büyüme Süreçlerinin Analizinde Yeni Açılımlar ve Büyümenin Yersel Dinamikleri", *The Journal of Academic Social Science*, yıl 2, sayı 6, 365-380.
- Drucker, P. (1993) *Post-Capitalist Society*. New York: Butterworth Heineman.
- Erşin, F. (2014) "Yükselen Ekonomiler ve Kırılgan Beşli: Türkiye Üzerine Bir İnceleme", *Bankacılık ve Finansal Araştırmalar Dergisi (BAFAD)*, Sayı 1, 43- 51.
- Florida, R. (2012). *The Rise of The Creative Class Revisited*. New York, NY: Basic Books.
- Galindo, M.A. and Méndez, M.T. (2014) "Entrepreneurship, Economic Growth, and Innovation: Are Feedback Effects at Work?", *Journal of Business Research*, vol. 67, , 825-829.
- Guha, A. (1969) "Accumulation, Innovation, and Growth under Conditions of Disguised Unemployment, *Oxford Economic Papers*, Vol. 21, No. 3, 360-372.
- Hasana, I. and Tuccic, C.L. (2010) "The Innovation-Economic Growth Nexus: Global Evidence", *Research Policy*, Vol. 39, 1264-1276.
- Herimalala, R. and Gausens, O. (2012). "X-Efficiency of Innovation Processes: Concept and Evaluation based on Data Envelopment Analysis", *MPRA Paper No. 42872*.
- Hayaloğlu, P. (2015) "Kırılgan Beşli Ülkelerinde Finansal Gelişme ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Dinamik Panel Veri Analizi", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 11, Yıl 11, Sayı 1, 131- 144.
- INSEAD (2007). *The World's Top Innovators, The World Business/INSEAD Global Innovation Index*. France.
- Johannessen, Jon-Arild (2009). "A Systemic Approach to Innovation: The Interactive Innovation Model", *Kybernetes*, Vol.38, Iss.1/2, (158-176)

<http://www.mahfiegilmez.com/2017/11/turkiye-ekonomisi-nicin-kirlgan-besli.html> (2019.Temmuz)

<https://www.sd.com.tr/2018/kuresel-inovasyon-endeksi-2018-raporu-yayimlandi/> (2019 Eylül)

Kanlı, N. K. ve Aydoğuş, O. (2017). “Ülke Risk Faktörlerinin Doğrudan Yabancı Yatırımlar Üzerindeki Belirleyici Etkisi”, Ege Academic Review, 17(2).

Morgan Stanley (2013) “Tale from the Emerging World”, Investment Management.

Nasierowski, W. and Arcelus, F. J. (2012). “About Efficiency of Innovations: What Can Be Learned From The Innovation Union Scoreboard Index”, 8th International Strategic Management Conference Procedia - Social and Behavioral Sciences, 58, 792–801.

Schumpeter, J.A. (1934) The Theory of Economic Development: An Inquiry Into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle. Transaction Books.

Simar, L., and Wilson, P.W. (1998). “Sensitivity Analysis of Efficiency Scores: How to Bootstrap in Nonparametric Frontier Models”, Management Science, 44(1):49–61.

Simar, L., and Wilson, P.W. (1999). “Of Course We Can Bootstrap DEA Scores! But Does it Mean Anything? Logic trumps wishful thinking”, Journal of Productivity Analysis, 11(1):93–7.

Simar, L., and Wilson, P.W. (2000). “A General Methodology For Bootstrapping in Non-Parametric Frontier Models.” Journal of Applied Statistics, 27, 779 -802.

Stanford, J. (2008). Economics for Everyone: A Short Guide to the Economics of Capitalism. London: Pluto Press

Urbano, D. and Aparicio, S. (2016) “Entrepreneurship Capital Types and Economic Growth: International Evidence”, Technological Forecasting and Social Change, Vol. 102, 34-44.

Ünver, M. and Doğru, B. (2015) “The Determinants Of Economic Fragility: Case of The Fragile Five Countries”, Akdeniz İİBF Dergisi, Sayı 31, 1-24.

Yükseler, Z. (2017). Kırılğan Beşli. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/320930852_KIRILGAN_BESLI

Valliere, D. and Peterson, R., (2009) “Entrepreneurship and Economic Growth: Evidence From Emerging And Developed Countries”, Entrepreneurship Regional Development, 21 (5), 459–480.

Wong, P.K. , Ho, Y.P. and Autio E. (2005) “Entrepreneurship, Innovation and Economic Growth: Evidence from GEM data”, Small Business Economics, Vol. 24, 335–350,

Gönderilme Tarihi : 23.03.2020
Kabul Tarihi : 09.04.2020
DOI : 10.32705/yorumyönetim.707689

Araştırma Makalesi/Research Article

ULUSLARARASI KARİYER NİYETİNDE SOSYAL SERMAYE ve ÖZ-YETERLİLİK ETKİSİ¹

Ali SHUIBU

Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, UTİC
alishuibu@gmail.com, Orcid ID: [0000-0001-9935-0526](https://orcid.org/0000-0001-9935-0526)

Ahmet KARARKİRAZ

Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü,
akarakiraz@sakarya.edu.tr, Orcid ID: [0000-0003-0572-8327](https://orcid.org/0000-0003-0572-8327)

Umut Sanem ÇİTÇİ

Doç. Dr., İzmir Bakırçay Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü,
umutsanem.citci@bakircay.edu.tr, Orcid ID: [0000-0001-8740-9076](https://orcid.org/0000-0001-8740-9076)

ÖZ

Yeni ekonomik düzen, üniversiteden mezun olan binlerce birey için emek piyasasını oldukça rekabetçi hale getirmiştir. Ülkelerin genç işsiz sayılarının giderek artıyor olması, gençlerin üniversite eğitim döneminde farklı stratejiler geliştirmesine ve eylemlerde bulunmasına sebep olmaktadır. Genellikle kendi ülkelerinde mezuniyet sonrası iş bulma ihtimalini düşük değerlendiren öğrencilerin bir alternatif olarak uluslararası kariyer seçeneklerini değerlendireceklerini öngören araştırmacılar uluslararası kariyer niyetinin nasıl geliştiğini merak etmişlerdir. Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisinin ve Sosyal Sermaye teorilerinin sunduğu zeminden hareket ile araştırmacılar bir devlet üniversitesinin İşletme Fakültesi lisans öğrencilerinden “uluslararası kariyer niyetini ve bu niyetin gelişmesine etki eden faktörleri değerlendirmeyi” mümkün kılan ankete katılmalarını istemişlerdir. Toplamda 497 öğrencinin cevap verdiği anketin sunduğu veriler ışığında, “aile, akran, akademik ve toplumsal sosyal sermayenin” öz-yeterlilik aracı değişkeni üzerinden uluslararası kariyer niyetini nasıl etkilediğine ilişkin geliştirilen hipotezler test edilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda temel bulgulardan biri öz-yeterliliğin, uluslararası kariyer niyeti ile sosyal sermaye (aile, akran ve toplumsal sosyal sermaye türleri) arasında aracı rolünün olmasıdır. Ancak araştırmanın çarpıcı bulgusu akademik sosyal sermayenin lisans öğrencilerinin uluslararası kariyer niyeti geliştirmesinde etkili olmadığıdır. Bu durum, özellikle Cumhurbaşkanlığı önderliğinde üniversitelerde giderek daha fazla öne çıkan Kariyer Merkezleri için araştırılması gereken önemli bir bulgudur.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Sermaye, Öz- yeterlilik, Uluslararası Kariyer Niyeti, Kariyer Planlama

1. Bu çalışma, 10/06/2019 tarihinde Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü UTİC Yüksek Lisans Programında “The Impact of Social Capital on International Career Intention” başlığı ile sunulmuş ve jüri tarafından kabul edilmiş yüksek lisans tezinden hazırlanmıştır.

THE IMPACT OF SOCIAL CAPITAL AND SELF-EFFICACY ON INTERNATIONAL CAREER INTENTION

ABSTRACT

The new economic order has made the labor market very competitive for thousands of individuals graduating from the university. As the youth employment rates of countries are rising, students develop strategies and take action for their careers during the university education period. Researchers predicted that students who evaluate the possibility of finding a job after graduation relatively low in their own country would consider international career options and, as a result, wondered how the intention of international career development among university students. Based on the ground established by Social Cognitive Theory and various Social Capital theories, researchers asked the undergraduate students of a state university to participate in a survey that makes it possible to "evaluate their international career intentions and the factors that affected the development of this intention." In the light of the data provided by the questionnaire form, in which 497 undergraduate students responded, the hypothesis developed on how the "family, peer, academic and social" dimensions of social capital affect the international career intent of undergraduate students through self-efficacy were tested. The main finding is the mediation role of the self-efficacy level of undergraduates on the relation between their social capital and intention of an international career. However, the striking finding of the research is that the academic dimension of social capital is not significant in the development of international career intent of undergraduates. This is an important finding that needs to be explored, especially for Career Centers that are increasingly prominent in universities under the leadership of the Presidency.

Keywords: Social Capital, Self-efficacy, International Career Intention, Career Planning

Giriş

Dünya genelinde yaşanan savaşlar, ekonomik krizler, ekonomilerin üzerine büyük bir yük olarak binen göçmen sorunu ve daha nice ülkelerin zor günler yaşamasına neden olmaktadır. Türkiye gibi halen "Kırılgan Beşli" statüsünde yer alan ve "gelişmekte" olanlardan "yükselen" ekonomiler listesine transfer olamayan ülkeler için bu tablo çok daha zorlayıcı niteliktedir (Çitçi vd.,2019). Bu tablo pek çok açıdan değerlendirilebilir, ki bu araştırmada potansiyel emek gücü olarak lisans öğrencilerinin perspektifinden bakılmaktadır. Bilindiği üzere ülkemizde, bölgemizde ve dünya genelinde genç işsizliği giderek artmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 2017 verilerine göre dünya genelinde işsizlik oranları 15-24 yaş arasında 70 milyon 900 bin civarındadır. Bu oran dünya nüfusunun yüzde 13,1'ine tekabül etmektedir ve 2030 yılına kadar bu sayıya 26 milyon kişinin daha ekleneceği ön görülmektedir. Yine Eurostat 2019 verilerine göre AB-28 kapsamında genç işsizlik oranı %14.9 civarındadır. Türkiye özelindeki veriler için Eurostat verilerine bakıldığında 2018 Aralık ayında oran % 24.5 olarak açıklanmıştır.

Çalışma koşulları ve işsizlik tehlikesi özellikle lisans öğrencilerini kariyerlerini daha iyi planlamak için kariyer stratejileri geliştirmeye yönlendirmektedir. Gençlerden yana olmayan bu tablo, onları sadece iç pazardaki kariyer olanaklarını düşünmek yerine, alternatif bir yol olarak ülke sınırları dışındaki kariyer fırsatlarını da düşünmeye itebilir. Gerçi bu tabloya bakan "potansiyel işsiz" genç, uluslararası arenada da kariyer niyeti geliştirmekte zorlanabilir. Ancak tüm bu karamsar tabloya rağmen uluslararası kariyer niyeti varsa da bu niyeti geliştirmesinde nelerin etkili olduğu merak konusudur. Bu çalışmayı yürüten araştırmacılar da tam bu noktada uluslararası kariyer niyetine farklı sosyal sermaye türlerinin ve öz-yeterliliğin etkisi olabileceğini öngörmektedirler. Çünkü araştırmacılara göre öğrencilerin fakültede tercih ettikleri bölümlerde geçirdikleri süreye bağlı olarak sosyal sermayeleri hem aktörler hem de aktörlerden elde edilebilecekleri kaynaklar bakımından değişecektir. Bu değişim onların öz-yeterlilik algısını olumlu ya da olumsuz dönüştürerek kariyer planlamalarını etkileyen faktörlerden biri olmasına neden olabilir. Bu öngörüye dayanan çalışmanın amacı, bir devlet üniversitesinde İşletme Fakültesi lisans öğrencilerinin sosyal sermaye ve öz-yeterlilik düzeyleri ile uluslararası kariyer niyetleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

Araştırmanın teorik arkaplanını sosyal sermaye teorileri, Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi ve öz-yeterlilik literatürü oluşturmaktadır. Çalışmalar, öz-yeterliğin bireylerin davranışlarını ve kariyer niyetlerini yönlendirici etkiye sahip olduğu yönündedir (Xing ve Rojewski, 2011; Işık 2010). Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi'ne göre de bireylerin karar verme süreçlerinde çevresel unsurlar, karar ve davranışlarını etkilemektedir (Zikic ve Saks, 2009; Thompson ve Dahling, 2012). Hatta özellikle bireyin davranış ve eylemlerini yönlendirmede sosyal ağların etkisinin altı çizilmektedir ki tam bu noktada araştırmacılar sosyal sermaye teorilerine yönelmektedir.

Araştırmanın literatürde kendine yer bulmasının ana gerekçesi böyle bir çalışmanın Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde henüz yoğun ilgi görmemiş olmasıdır. Kariyer kararı ve öz-yeterlilik arasındaki ilişki görece çalışılmış olsa da bu çalışmaların çoğu gelişmiş ülkelerde yapılmıştır. Bu çalışma farklı bir bağlamda durumu görmeye katkı sunmanın yanında sosyal sermayenin farklı türlerinin öz-yeterlilik ve dolaylı olarak kariyer kararına etkisini ortaya koymak bakımından da önem arz etmektedir. Ancak araştırmanın kısıtları yok değildir. Temel kısıt olarak, araştırmanın sadece bir üniversitede seçilen bir fakülte düzeyinde yapılmış olması gösterilebilir. Oysa araştırma farklı kriterlere göre belirlenen bir evren ve o evreni temsil gücü daha yüksek bir örneklem grubunda yapılabilir ise karşılaştırmalı analizler sayesinde hem mevcut tablo daha net ortaya konulabilir hem de teorik bir katkı sunma imkânı yakalanabilir.

Makalenin içeriğinde öncelikle araştırmanın hipotezlerini geliştirmeyi mümkün kılan teorik arkaplana, ardından geliştirilen model ve hipotezlere, sonrasında araştırma süreç ve temel bulgularına yer verilmektedir.

1. Teorik Arkaplan

Sosyal sermaye "bir bireyin ya da örgütün sahip olduğu ilişkiler ağının içine yerleştirilmiş, ulaşılabilir ve bu ilişkiler ağından türetilmiş kaynakların toplamı" olarak tanımlanabilir (Granovetter, 1992; Inkpen ve Tsang, 2005: 151). Sosyal ağ ise bireylerin bağ kurduklarının sayısını ve doğasını ifade etmektedir. Sosyal sermaye ve sosyal ağ kavramlarını birbirlerinden ayrı düşünmek pek mümkün değildir. Sosyal sermayenin niteliği, birey- grup -örgüt gibi farklı seviyelerde elde edilebilecek bilgi, kaynak, itibar veya nüfuza erişim olanaklarını sunan bir sosyal ağın parçası olmasına bağlıdır (Nahapiet ve Ghoshal, 1998; Inkpen ve Tsang, 2005).

Sosyal sermaye teorilerine ve onunla birlikte gelişen sosyal ağ teorilerine bakıldığında çeşitli alanları aydınlatma çabası içinde oldukları görülmektedir. Örneğin Granovetter makalelerinde güçlü ve zayıf bağların nitelikleri ve bunlar üzerinden elde edilebilecekler açıklık getirmiştir yani ağ yapısının getirileri üzerinde durmuştur (Granovetter, 1973; 1992); Coleman ise sosyal sermaye literatürüne zorunluluk, beklenti ve güven oluşturarak sağladığı imkânlar açısından sosyal sermaye, bilgi kanalları olarak sosyal sermaye ve norm oluşturucu/ onay mercii olarak sosyal sermaye olmak üzere sosyal sermaye (Coleman, 1988) çeşitlendirmesi ile katkı sunmuştur. Ayrıca Coleman, sosyal ağ işleyişine ve getirisi olarak sosyal sermaye noktasında da katkı sunmuştur (1988: 106). Granovetter'in zayıf ve güçlü bağlar konusundaki katkısı üzerinden hareket eden ve yine yapısal anlamda katkı sunan Burt ise bağların getirilerinin aslında zayıf ya da güçlü olmasına değil, nitelikli öbekler arasında köprü kurmuş olmasına bağlı olduğunu iddia etmektedir (Burt, 1995). Lin (2001)'de yine sosyal ağların ve getirisi olarak kabul ettiği sosyal sermayenin arasındaki ilişkiye odaklananlardan olmuştur ve Lin sosyal ağ yapılarındaki farklılıkların 'information' (bilgi), 'influence' (etki), 'social credentials' (sosyal referans) ve 'reinforcement' (güçlendirme) gibi farklı sosyal sermaye tiplerine erişim sağladığını iddia etmiştir. Sosyal sermaye alanına makro çerçeveden destek sunan Putnam ise sosyal sermayeyi, "sosyal kurumun koordine edilmiş eylemlerini kolaylaştırarak toplumun etkinliğini arttıran güven, normlar ve iletişim ağları" (Putnam 1993:167) olarak tanımlamaktadır. Sosyal sermaye kavramının sadece samimi duyguları içermediğini; ayrıca güven, karşılıklık, bilgi ve sosyal ağlarla ilgili bağlılıktan kaynaklanan çok spesifik faydaları da içerdiğini vurgulamaktadır ki bu yaklaşım onu yapıya odaklananlardan değil daha çok ilişkisel ve kolektif bilinç yaratma konusuna odaklananlardan yapar (Putnam, 2000). Yine makro açıdan yaklaşım gösterenlerden biri olan Bourdieu (1986) ise sosyal

sermayenin karşılıklı tanışıklık ya da bilme halinin az çok kurumsallaşmış dayanıklı ağlarla elde edilen fiili ya da potansiyel kaynaklar olduğunu ileri sürmüştür.

Sosyal sermayenin farklı açılardan değerlendirilmesi ile ortaya çıkan bu katkılar sosyal sermayenin aslında üç boyuttan oluşan bir değişken olarak kabul edilebilmesini mümkün kılmıştır. Ancak bu boyutların birbirlerini de etkileyen bir niteliği olduğu söylenebilir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998; Ahuja, 2000; Inkpen ve Tsang, 2005; Capaldo, 2007): (a) *Yapısal boyut* aktörler arasındaki genel ilişki örüntüsünü verir; (b) *İlişkisel boyut*, aktörlerin birbirleri arasında geliştirdikleri güven ve kimlik gibi ilişkilerin türünü içerir; ve (c) *Bilişsel boyut* ise karşılıklı anlayışı, ortak bir yaklaşımı ve aynı zamanda paylaşılan yorumları, kodları ve kültürü kapsamaktadır.

Bu çalışmayı yürüten araştırmacıların yanıtlaması gereken soru şudur: Peki bir lisans öğrencisi için sosyal sermaye yapısında hangi aktörler olabilir, bu aktörlerin öğrencinin kararlarında ve eylemlerinde nasıl bir etkisi- katkısı olabilir? Yani bu durumda sosyal sermayenin yukarıda bahsedilen üç boyutu da elde edilecek verinin sunduğu imkânlar dahilinde araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Literatür bu anlamda araştırmacılara cömert davranmıştır ve ilk olarak öğrencilerin sosyal sermaye çevresine ilişkin kaynaklardan yararlanmışlardır. Önceki çalışmalara göre çocukluktan olgunluğa kadar bir bireyin şekillenmesinde ve toplumsal entegrasyonunda ailenin oldukça önemli bir işlevi vardır (Parcel vd., 2010). Aile çocukların içine doğduğu mini toplumsal alanlardır ve bu çocukların gelecekte erişebilecekleri kaynakların önemli bir belirleyicisidir. Ebeveynler, ev içi sosyalleşmeyi teşvik ederek, okul döneminde öğretmenlerin öğrencilerinden bekledikleri sosyalleşmenin önünü açarlar. Çocuklar aileleri ile olan bu ilişkiden, Coleman (1988)'ın da bahsettiği aile sosyal sermayesine sahip olurlar. Aile sosyal sermayesi çocuğun öğrenci olması ile başlayan yeni toplumsal alanında da yakalayacağı refahı üzerinde de halen önemli etkisini sürdürmektedir (Parcel ve Dufur, 2001; Jensen ve Jetten, 2015; Martin, 2009). Ancak, aynı zamanda çocukların toplumsal ve bireysel alanlarının şekillenmesinde çok sayıda kurum etkili olmaktadır (Parcel ve Dufur, 2001; Parcel vd., 2010; Chattopadhyay, 2014; Töremen, 2002). Örneğin aileler kadar komşular, birlikte ibadet edilen kimseler, okuldaki öğretmenler ve sınıftaki akranlar, ders dışı faaliyette bulunduğu arkadaşlar vb. aktörler hem sosyal ağı, hem sosyal sermaye seviye ve kullanımını etkileme kapasitesine sahiptirler (Parcel & Dufur, 2001).

Özellikle eğitim kurumlarının çocukların öğrenci olması ile sosyal sermaye niteliklerinde önemli rol üstlenmesi çeşitli seviyelerdeki öğrencilerin sosyal sermayesinin yoğunluklu olarak çalışılmasına neden olmuştur (Ardahan, 2012; Brouwer vd., 2016; Chattopadhyay, 2014; Duplantis, 2013; Jensen ve Jetten, 2015; Liou ve Chang, 2008 ; Martin, 2009; Töremen, 2002; Bähr ve Abraham, 2016; Shipilov vd., 2014).

Araştırmacılar üniversite okuyan gençlerin uluslararası kariyer niyeti geliştirmesinde sosyal sermayenin ve öz-yeterlilik etkisini merak ettikleri için tam bu noktada öğrenciler için olası sosyal sermaye aktörlerinin/kaynaklarının kimler olabileceği üzerine okumalar gerçekleştirmiştir. Bu bağlamda yapılan okumalar neticesinde de öğrenciler için olası sosyal sermaye kaynakları şu şekilde belirlenmiştir:

- *Sosyal sermaye kaynağı olarak aileler*: Ailelerin sosyal sermayedeki kilit rolünü Coleman ve Bourdieu'da görmek mümkündür. Her ikisi de bireyler ve küçük gruplar arasındaki ilişkili olma hallerini araştırmak için aileyi kullanmışlardır. Aile, çocukların sosyal sermaye kaynaklarına erişim için kullandıkları en ilkel organdır. Ebeveynler çocuklarına eğitim ve ekonomik olanak ile bir anlamda yatırım yaparlar ve sahip oldukları sosyal ilişkileri onların da kullanımına açarak beşeri sermayelerine katkı sunarlar (Edwards vd., 2003). Söz konusu katkılar çocuğun ileriki dönemlerde iş bulmaktan kendi ailesini kurmasına kadar pek çok alanda yararlanabileceği sosyal sermayesini oluşturmaktadır.

- *Sosyal sermaye kaynağı olarak okul(üniversite)*: Okullar bireylerin bilgi ve becerilerini artırmak suretiyle ve yeni bağlantılar kurmalarını sağlayarak gelişen beşeri sermaye üzerinden bir sosyal sermaye kazanmalarına imkân verir. Özellikle okul ortamında bilgi alışverişi, duygusal destek ve kariyer seçenekleri gibi kaynaklara erişimi mümkün kılan bir sosyal sermayeden bahsedilebilir (Miracle, 2004; Joiner, 2009). Okul ortamındaki sosyal sermaye aktörleri okuldaki idari ve akademik destek sunan personel, akranlar, kulüp ve yurtlardan arkadaşlıklar vb. olarak sayılabilir (Coonfield, 2012). Bu arada belirtmek gerekir ki tüm okullar aynı nitelikte sosyal sermaye sağlayamaz. Okulun statüsü, olanakları (kariyer merkezi, staj

programları, uluslararası öğrenci hareketlilik programları, yurtdışı eğitimli akademik personel sayısı vb.) ve öğrencinin bunlara erişim gücü kullanılabilir sosyal sermaye düzeyinde belirleyici niteliktedir (Coonfield, 2012).

- *Sosyal sermaye kaynağı olarak toplum*: Bu noktada Putnam, Bourdieu ve kısmen de Lin'in sosyal sermaye alanına yaptığı makro perspektiften yararlanmak makul olabilir. Bir toplumdaki sosyal sermayenin varlığı, birlikte kaynak yaratma kapasitesine bağlıdır ki bunun için gönüllülük esasına dayalı kuruluşlara katılım ve bağlılık derecesi önemlidir. Örneğin kolektif yapılan tüm boş zaman etkinlikleri, yardımlaşma faaliyetleri, siyasi parti üyelikleri, sendika üyelikleri vb. faaliyetler sosyal sermayenin hem aktör hem de kaynak kapasitesini zenginleştirebilir. Yine Putnam (2000) ve Fukuyama (2000)'nın, sosyal sermayenin ölçümünde toplumdaki gruplardan ve bu gruplara üyelik sayılarından yararlandıkları bilinmektedir.

Üniversite öğrencilerinin, fakülte ve bölüm tercihlerini yaparak kariyer planlaması konusunda ilk adımlarını attıkları ileri sürülebilir. Bu tercihte de sosyal sermayenin etkisi olabilir. Ancak bu çalışma bireylerin lisans öğrencisi olmasından sonraki kısma odaklanmaktadır. Sosyal sermayenin ve sosyal ağların, kariyer ile arasındaki ilişki üzerine düşünmek aslında çok da yeni değildir. Granovetter (1973)'in erken dönem sosyal ağ çalışmalarında bireysel bağların iş bulmada kullanılan temel araçlardan biri olduğu görülmektedir. Birçok çalışma, kariyer başarısı ve ağlar arasındaki bağlantıyı bulmaya çalışmıştır (Ganiron, 2013; Gericke vd., 2018; Hendrickson vd., 2011). Kariyer başarısı sadece bireylerin sahip olduğu bilgi ve becerilerle değil, aynı zamanda sahip oldukları bağlantıyla da ilişkilidir. Ancak bu araştırmanın konusu üniversite eğitimi süresinde öğrencilerin yıllar itibarıyla sosyal sermayesinin ve öz-yeterliliğinin değişim gösterebileceği ve bunun da uluslararası kariyer niyetini etkileyebileceği yönündeki iddiaya dayanmaktadır. Böylesi bir iddia kuvvetlendirmek adına araştırmacılar kariyer üzerine bir seri okuma gerçekleştirmiştir.

Bireyler için kariyer planlamanın ergenlik dönemiyle birlikte başladığı söylenebilir (Joseph, 2008). Bireyler ergenlikle birlikte olası kariyerlerini düşünmekte, mesleki bilinç geliştirmeye ve hatta bu keşif döneminde kariyerlerini planlamak adına bazı görevler üstlenmektedirler (Rogers vd., 2008). Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi (SBKT) Bandura'nın bireylerin ve özellikle de ergenlerin kariyer seçim sürecini kişisel, çevresel ve davranışsal değişkenlerin etkilediği yönündeki görüşlerinden hareketle geliştirilmiştir (Lent vd., 1994, 1999, 2000). SBKT'ne göre tanıdıklarımız ve bize yakın olan çevre yani bir anlamda sosyal sermayemiz kariyer planlamada etkili olmaktadır (Lent vd., 1994,1999,200). Rogers ve arkadaşlarının yürüttüğü bir çalışmada 10. ve 12. sınıftaki 631 lise öğrencisi üzerinde yapılan kesitsel bir araştırmada ergenlik dönemi kariyer planlamasına bakılmıştır. Çalışmanın sonucunda öz-yeterlilik ve aile desteği gibi bağlamsal değişkenlerin kariyer planlamasını etkilediği ortaya çıkmıştır (Rogers vd., 2008; Rogers ve Creed, 2011).

Bir iletişim ağının genişlemesi, tavsiye ve destek gibi bir dizi potansiyel kaynağa erişim sağlar. Bu kaynaklar kariyer planlamasında hayati öneme sahiptir, ilgili sektörü, mesleğe giden yolu ve zorlukları öğrenmek bu sayede mümkün olur (Shipilov vd., 2014). Ancak kariyer planlamasını etkileyebilecek unsurları sadece sosyal sermaye ve ağlar ile sınırlı tutmak hatalı olacaktır. SBKT'nin de yer verdiği öz-yeterlilik kavramı bu noktada ayrıca ele alınmayı gerektirmektedir. Öz-yeterlilik, kişinin bir görevi başarıyla yerine getirme kapasitesine olan inancı ifade etmektedir (Bandura, 1999). Öz-yeterlilik duygusu olan kişilerin hedeflerine ulaşmada daha kararlı olacakları ileri sürülebilir.

Yapılan bir çalışmada, sahip olunan sosyal ağların öz-yeterliliği artırdığı tespit edilmiştir (Bratkovič vd., 2012). Akranlar, ebeveynler, danışmanlar, öğretmenler ve kazanılan diğer sosyal desteklerle etkileşim, öz-yeterlilik gelişiminin önemli bir bileşeni olarak güveni artırmaktadır. Örneğin yetişkinlerle etkileşim, çocuğun duygusal ve sosyal kontrolünü geliştirmekte ve bunların kendilerinin farkında olmalarını sağlamaktadır (Halpern, 2005). Ayrıca başka bir çalışma da öz-yeterliliğin bireylerin kariyer seçimini etkileyebileceğini tespit etmiştir (Lent vd., 1994)

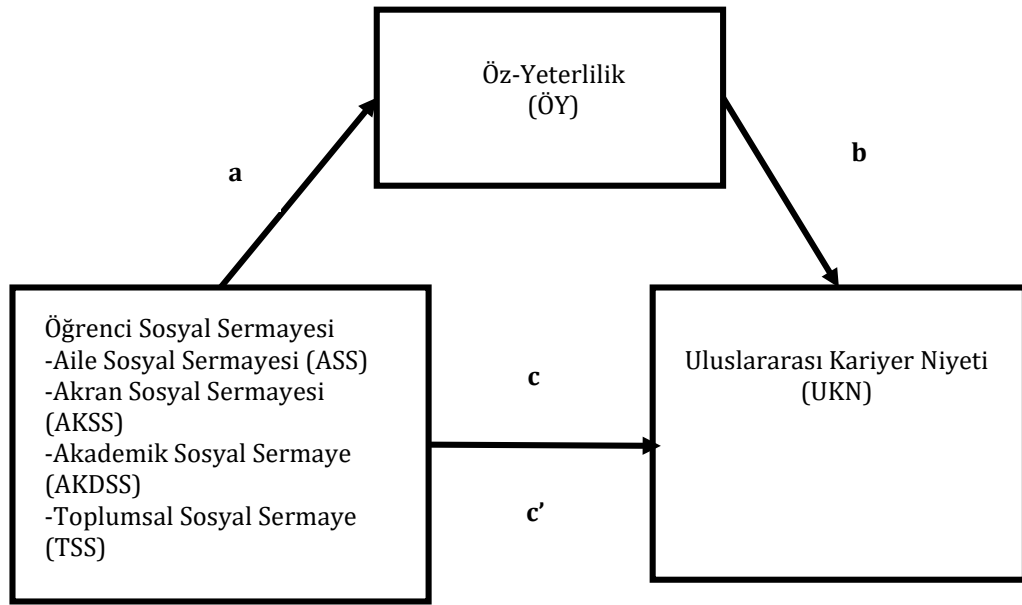
Genel olarak, kariyer üzerine yapılan araştırmalarda öz-yeterlilik ile kariyer planlaması arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Rogers & Creed, 2011). Ayrıca kariyer planlaması sürecinde sosyal

desteğin de çok önemli olduğu dile getirilmektedir. Sosyal destek daha yüksek olduğunda planlama eğilimi artmaktadır. Örneğin Hintli kadınlar üzerine yapılan bir araştırmada yurtdışında kariyer yapma kararında nelerin etkili olduğu araştırılmış ve ailelerin statüsünün ve kişisel motivasyonun çok önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Özellikle araştırmaya katılanların bu iki faktörün onların yeni beceri ve bilgi kazanmasında işe yarayacağına ilişkin inanç geliştirdikleri tespit edilmiştir (Valk vd.; 2014)

2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu çalışmanın amacı, bir devlet üniversitesinde İşletme Fakültesi lisans öğrencilerinin sosyal sermayesi ve öz-yeterliliklerinin uluslararası kariyer niyeti geliştirmelerindeki etkisini ortaya çıkarmaktır. Bu minvalde yapılan literatür taraması sonucunda araştırmacıların hipotezlerini geliştirmesine temel teşkil eden model şu şekildedir:

Şekil1. Araştırma Modeli



Araştırmacıların temel iddiası uluslararası kariyer niyeti üzerinde sosyal sermayenin bireyin öz-yeterliliği üzerinden belirleyici olduğudur. Sosyal sermaye bireylere ağda yer alan aktörler aracılığı ile çok çeşitli kaynaklara ulaşmayı sağlayan bir araçtır. Bir şeyin seçenek olarak görülmesinde, alternatifler arasında değerlendirme yapma sürecinde ve karar verilmesinde bireysel sosyal sermaye etkilidir. Yani sosyal sermaye bir sosyal ikna ya da sosyal destek aracı olarak görülmeli ve kariyer kararının gelişmesinde ya da istekliliğin artmasında etkili bir kaynak olarak değerlendirilmelidir.

Bu noktadan hareketle araştırmacılar da lisans öğrencilerinin sosyal sermayelerini literatürde tespit ettikleri gibi önce üç parçaya ayırıp her bir parçanın bu niyetin gelişmesindeki etkisini belirlemek istemişlerdir. Bir lisans öğrencisinin sosyal sermayesinde öncelikle aileden gelen bir sosyal sermayesinin; lisans eğitim sürecinin başlamasıyla edindiği ve genel anlamda sahip olduğu tanışlar dikkate alınarak arkadaş çevresinden kaynaklı akran sosyal sermayesi ve bir birey olarak toplumun parçası olduğu ve gönüllü olarak katılıp kullanma imkânı elde ettiği toplumsal sosyal sermayesi modele dahil edilmiştir. Ancak araştırmacılar üniversitelerde artan yurtdışı eğitimi ve kariyerinin bir dönemini yurtdışında sürdüren akademisyen sayısının artmasını göz önünde bulundurarak ve öğrenciler ile yapacakları tecrübe paylaşımını, rehberlik hizmetini, bilgi aktarımını dikkate alıp modele bir de akademik sosyal sermayeyi eklemişlerdir.

Yapılan literatür incelemeleri dikkate alındığında sosyal sermayenin uluslararası kariyer niyetini doğrudan değil, bireyin kendine olan inancını artırarak ya da bir şeyi yapmak konusundaki motivasyonunu artırarak etki edebileceği öngörülmüştür ve araştırma modelinde sosyal sermaye çeşitleri ile uluslararası kariyer yapma niyeti arasına öz-yeterlilik aracı değişkeninin eklenmesine karar verilmiştir. Araştırmanın hipotezleri de şu şekilde belirlenmiştir:

H1: Öz-yeterlilik, aile sosyal sermayesi (ASS) ile uluslararası kariyer niyeti (UKN) arasındaki ilişkide aracı rol oynamaktadır.

H2: Öz-yeterlilik, akran sosyal sermayesi (AKSS) ile uluslararası kariyer niyeti (UKN) arasındaki ilişkide aracı rol oynamaktadır.

H3: Öz-yeterlilik, akademik sosyal sermaye (AKSS) ile uluslararası kariyer niyeti (UKN) arasındaki ilişkide aracı rol oynamaktadır.

H4: Öz-yeterlilik, toplum sermayesi (TSS) ile uluslararası kariyer niyeti (UKN) arasındaki ilişkide aracı bir role sahiptir.

3. Yöntem, Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini 2018-2019 akademik yılında bir devlet üniversitesinin İşletme Fakültesi bünyesinde eğitim gören lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışmanın yürütüldüğü İşletme Fakültesi çatısında; İnsan Kaynakları Yönetimi, İşletme, Sağlık Yönetimi, Uluslararası Ticaret ve Yönetim Bilişim Sistemleri bölümleri yer almaktadır. Söz konusu fakülte, öğrencilerine Erasmus ve Mevlâna gibi değişim programları ile yurt dışı eğitim hareketliliği imkânı sunmakla birlikte, fakültenin diğer üniversiteler ile gerçekleştirdiği iş birlikleri aracılığı ile yurt dışı staj imkânları da sağlamaktadır. Ayrıca fakülte, bünyesinde faaliyet gösterdiği üniversitenin Kariyer ve Yetenek Koordinatörlüğü ile uyumlu bir şekilde çalışmakta olup, öğrencilerine bireysel kariyer planlama konusunda yardımcı olmaktadır. Fakülte akademik personelinin de üniversite üst yönetimi tarafından belirlenen 6 ay yurtdışı tecrübesi şartı gereği akademik kariyerlerinin bir döneminde uluslararası tecrübe sahibi oldukları bilinmektedir. Fakültenin tüm bu nitelikleri göz önünde bulundurulduğunda, uluslararası kariyer niyetinin incelenmesi açısından uygun bir bağlam sağladığı öne sürülebilir.

Çalışma verilerinin elde edilmesinde zaman ve maliyet kısıtları göz önünde bulundurularak kolayda örnekleme tekniği ile toplamda 497 lisans öğrencisine ulaşılmıştır. Araştırmanın gerçekleştirildiği 2018-2019 akademik yılında söz konusu fakültede 3427 öğrenci eğitim görmektedir. %95 güven aralığında ve %5 hata payı ile 3427 kişilik bir evrende 346 öğrencinin evreni temsil etmeye yeterli olduğu (Sekaran, 1992) göz önünde bulundurulduğunda, 497 lisans öğrencisinin evren temsiliyeti için yeterli olacağı söylenebilir.

Anket Formu

Çalışmanın hipotezlerini test edebilmek amacıyla, araştırmacılar tarafından ilgili yazın esas alınarak hazırlanan ve beş bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Anket formunun birinci bölümünde, öğrencinin kendisine ve ailesine yönelik demografik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde, öğrencinin sosyal aktiflik derecesini anlamaya yönelik kategorik nitelikte sorular yer almaktadır. Anket formunun üçüncü bölümünde ise, her bir sosyal sermaye türünün uluslararası kariyere yönlendirme kapasitesini anlamaya yönelik sorulara yer verilmiştir. Anket formunun dördüncü bölümünde, her bir sosyal sermaye türü ile uluslararası kariyer niyeti geliştirme ilişkisini tespitiye yönelik ifadeler ve öz-yeterlilik düzeyini belirlemeye yönelik toplam 31 ifadeye yer verilmiştir. Bu ifadeler beşli Likert formunda (5: Tamamen katılıyorum; 1: Hiç katılmıyorum) sunulmuştur. Bu bölümde yer alan, sosyal sermaye türü ile uluslararası kariyer niyeti geliştirme ilişkisinin tespitine yönelik 21 ifade, araştırmacılar tarafından sosyal sermaye ve uluslararası kariyer yazını incelenerek derlenmiştir. Öz-yeterlilik düzeyini belirlemeye yönelik 10 ifade ise Schwarzer ve Jerusalem (1995)'e ait olmakla birlikte, Türkçe'ye çevirisi ile geçerlik ve güvenilirliği Aypay (2010) tarafından üç farklı üniversiteden 693 öğrencinin katılımı ile yapılan çalışma ile gerçekleştirilmiştir. Anket formunun beşinci ve son bölümünde ise öğrencilerin uluslararası kariyer niyetini ve yabancı dil seviyesini saptamayı amaçlayan sorulara yer verilmiştir. Anket formu hazırlandıktan sonra Uluslararası

Ticaret bölümünden 50 öğrenci ile pilot çalışma gerçekleştirilmiş olup, öğrencilerden alınan geri dönüşler göz önünde bulundurularak ana çalışmaya geçilmiştir.

Verilerin Analizi

Çalışma kapsamında toplanan verilerin analizinde SPSS Versiyon 20 ve Hayes'in (2013) geliştirdiği PROCESS makrosundan faydalanılmıştır. Frekans analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve keşfedici faktör analizinin gerçekleştirilmesinde SPSS programından yararlanılırken, aracılık testleri ise PROCESS makrosunun 4 nolu modeli ile gerçekleştirilmiştir.

4. Bulgular

Katılımcıların 307'si kadın (%61,8) ve 190'ı erkektir (%38,2). Katılımcıların yaş aralıkları genellikle 18-26 arasında değişmekle birlikte, %33,6'sı 1998 ve %20,3'ü 1999 doğumludur. Çalışmaya katılım 133 öğrenci ile (%26,8) en fazla Uluslararası Ticaret bölümünden olmuştur. Katılımcılar öğrenim gördükleri sınıflar açısından değerlendirildiğinde; en fazla katılım üçüncü sınıflardan (%30,4) gelirken, en az katılım ise dördüncü sınıflardan (%14,3) gelmiştir. Çalışmanın demografik bulguları Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

	n	%
<i>Cinsiyet</i>		
Kadın	307	61,80
Erkek	190	38,20
<i>Doğum tarihi</i>		
1996	52	10,50
1997	96	19,30
1998	167	33,60
1999	101	20,30
2000	36	7,20
<i>Bölüm</i>		
Uluslararası Ticaret	133	26,8
Yönetim Bilişim Sistemleri	26	5,2
Sağlık Yönetimi	101	20,3
İnsan Kaynakları Yönetimi	125	25,2
İşletme	112	22,5
<i>Sınıf</i>		
Birinci sınıf	111	22,3
İkinci sınıf	148	29,8
Üçüncü sınıf	151	30,4
Dördüncü sınıf	71	14,3
Uzatanlar	15	3,00

Çalışmada kullanılan Öğrenci Sosyal Sermayesi ölçeği araştırmacılar tarafından ilgili yazın yardımıyla derlendiğinden, oluşturulan boyutların yapı geçerliliğine ilişkin fikir sahibi olmak amacıyla keşfedici faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizine geçilmeden önce, örneklemin faktör analizi için yeterli olup olmadığını test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Testi ve korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizini gerçekleştirecek düzeyde olup olmadığını test etmek amacıyla Bartlett Küresellik Testi gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonucunda, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değeri 0,796 olarak saptanmış olup, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Bartlett Küresellik Testinin sonucu da anlamlı olduğundan [$X^2(105) = 2055,732$, $p < 0,001$] maddeler arası korelasyon ilişkisinin faktör analizi için uygun olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda, çalışmada kullanılan Öğrenci Sosyal Sermayesi ölçeğinin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen keşfedici faktör analizi sonucunda; dört faktörlü bir yapıya ulaşılmıştır. Ölçekte bulunan 6 ifade, faktör yükleri ,50'nin altında kaldığından ölçekten çıkarılmıştır. Tekrarlanan keşfedici faktör analizi sonucunda; 15 maddeli ve 4 boyutlu bir yapıya ulaşılmıştır. Dört boyut toplam varyansın %59,342'ünü açıklama gücüne sahipken, alt boyutlar açısından incelendiğinde; Toplum Sosyal Sermayesi (TSS) boyutu toplam varyansın %17,28'ini, Akran Sosyal Sermayesi (AKSS) boyutu

toplam varyansın %16,15'ini, Akademik Sosyal Sermaye (AKDSS) boyutu toplam varyansın %14,35'ini ve Aile Sosyal Sermayesi (ASS) boyutu ise toplam varyansın %11,56'sını açıklamaktadır. İlerleyen analizlerde Öğrenci Sosyal Sermayesi bu dört boyut ile temsil edilmiştir. Öz-yeterlilik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama çalışması daha önceden Aypay (2010) tarafından gerçekleştirildiğinden, tekrardan keşfedici faktör analizi uygulanmasına gerek görülmemiştir. Öğrencilerin Uluslararası Kariyer Niyeti de tek ifade ile ölçüldüğünden faktör analiz uygulanmamıştır. Öğrenci Sosyal Sermayesi ölçeğinin keşfedici faktör analizi sonuçlarına Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2. Öğrenci Sosyal Sermayesi Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek İfadeleri	Faktör Yükleri			
	1	2	3	4
Faktör 1: Toplum Sosyal Sermayesi (TSS)				
19. Sosyal çevrem bana kişisel yeteneklerimi keşfetmemi sağlayacak fırsatlar sunar	.83			
20. Sosyal çevrem bana farklı kariyer olanaklarını keşfetmemi sağlayacak fırsatlar sunar	.83			
21. Sosyal çevrem sayesinde tek başıma yapamayacağım şeyleri yapabilirim	.74			
18. Karşılaştığım bir sorunu tanıdıklar vasıtasıyla çözerim	.53			
Faktör 2: Akran Sosyal Sermayesi (AKSS)				
10. Arkadaşlarım bir kariyer fırsatı yakaladıklarında, bu fırsattan yararlanmam için benimle de paylaşırlar		.79		
11. Arkadaşlarım bir karar alacakları zaman benim fikrimi önemser		.73		
7. Arkadaşlarıma her konuda güvenirim		.72		
9. Kariyerimle ilgili kararlarımı arkadaşlarımla değerlendiririm		.71		
Faktör 3: Akademik Sosyal Sermaye (AKDSS)				
15. Kariyerimle ilgili bir kararı bölüm öğretim üyeleri ile değerlendiririm			.87	
14. Bölüm öğretim üyeleriyle ders dışında iletişim kurarım			.80	
16. Bölüm öğretim üyeleri yurtdışında kariyer yapmam için beni cesaretlendirir			.76	
Faktör 4: Aile Sosyal Sermayesi (ASS)				
3. Kariyerimle ilgili kararlarımı ailemle değerlendiririm				.73
5. Gelecekte kolay iş bulabilmem için ailem her fırsatta beni birileri ile tanıştıtır				.62
2. Ailem arkadaşlarımı tanır				.60
6. Akraba çevrem geniş olduğu söylenebilir				.52
Özdeğerler	2,591	2,423	2,152	1,735
Açıklanan varyans (%)	17,28	16,15	14,35	11,56
Toplam açıklanan varyans		59,34		

Not: N=497; Çıkartma yöntemi: Temel Bileşenler Analizi; Döndürme yöntemi: Varimaks Eksen Döndürmesi; Döndürme 5 yineleme sonucu yakınsamıştır

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin tespitinde Cronbach's Alpha katsayısından faydalanılmıştır. Öğrenci sosyal sermayesi ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,809 olarak tespit edilirken, alt boyutlarının Cronbach's Alpha katsayısı sırasıyla; toplum sosyal sermayesi için 0,788, akran sosyal sermayesi için 0,759, akademik sosyal sermaye için 0,787, aile sosyal sermayesi için ise 0,547 olarak tespit edilmiştir. Öz yeterlilik ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri ise 0,901 olarak saptanmıştır.

Tablo 3. Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve İçsel Tutarlılık Katsayıları

Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach's α
Öğrenci Sosyal Sermayesi	3,37	0,592	.809
Toplum (TSS)	3,31	0,853	.788
Akran (AKSS)	3,49	0,830	.759
Akademik (AKDSS)	2,67	1,083	.787
Aile (ASS)	3,84	0,730	.547
Öz-yeterlilik	4,02	0,624	.901

Çalışmada kullanılan değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerine dair bulgular Tablo-4'de özetlenmiştir. Korelasyon analizi bulguları incelendiğinde; Öğrenci Sosyal Sermayesi ölçeğinin dört boyutunun da Öz-yeterlilik değişkeni ile anlamlı ve pozitif yönlü ilişkili olduğu görülmektedir. Bu dört boyuttan Toplum Sosyal Sermayesi, Akran Sosyal Sermayesi ve Aile Sosyal Sermayesi ile Uluslararası Kariyer Niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunurken, Akademik Sosyal Sermaye ile Uluslararası Kariyer Niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Diğer değişkenler olan Öz-yeterlilik ile Uluslararası Kariyer Niyeti arasında ise anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Tablo 4. Değişkenler Arası İlişkileri Gösteren Korelasyon Bulguları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. Toplum Sosyal Sermayesi (TSS)	-					
2. Akran Sosyal Sermayesi (AKSS)	.355**	-				
3. Akademik Sosyal Sermaye (AKDSS)	.347**	.228**	-			
4. Aile Sosyal Sermayesi (ASS)	.347**	.311**	.192**	-		
5. Öz-yeterlilik (ÖY)	.234**	.123**	.181**	.125**	-	
6. Uluslararası Kariyer Niyeti (UKN)	-.126**	-.129**	.210	-.122**	.113*	-

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Çalışmada öğrencilerin sahip oldukları sosyal sermaye ile uluslararası kariyer niyetleri arasında öz-yeterlilik duygularının aracı rolünün tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla geliştirilen hipotezleri (H1, H2, H3 ve H4) test etmek için aracılık analizine imkân tanıyan PROCESS (Hayes, 2013) adlı SPSS makrosu kullanılmıştır. Aracılık rolü analizinde PROCESS makrosunun 4 numaralı basit aracılık modeli tercih edilmiştir. Dolaylı etkilerin anlamlılığını test etmek için Bootstrap 5000 tekniğinden faydalanılmıştır.

Tablo 5. Öz-Yeterliliğin Aracılık Etkisi Analizi Sonuçları

Öz-Yeterlilik (ÖY)	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Bootstrap Güven Aralığı	Aracılık Etkisi
ASS→UKN	-,0956	-,1084	,0128	[0,0018; 0,2760]	Var
AKSS→UKN	-,0892	-,1004	,0120	[0,0016; 0,0245]	Var
TSS→UKN	-,0845	-,1082	,0237	[0,0070; 0,0464]	Var

Öğrenci sosyal sermayesi ile uluslararası kariyer niyeti arasındaki ilişkide öz-yeterlilik duygusunun aracı rolünü tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonuçlarında Bootstrap güven aralıkları incelendiğinde; Aile sosyal sermayesinin (Boot LLCI=0,0018; Boot ULCI=0,0276), akran sosyal sermayesinin (Boot LLCI=0,0016; Boot ULCI=0,0245) ve toplum sosyal sermayesinin (Boot LLCI=0,0070; Boot ULCI=0,0464) güven aralıkları sıfır içermediğinden, aracı etki analizi anlamlı saptanmıştır. Böylece aile sosyal sermayesi (ASS), akran sosyal sermayesi (AKSS) ve toplum sosyal sermayesi (TSS) ile uluslararası kariyer niyeti arasındaki ilişkilerde öz-yeterliliğin aracı rolü olduğu tespit edilmiştir. Böylece H1, H2 ve H4 kabul edilmiştir. Akademik sosyal sermayenin (AKSS), öğrencinin uluslararası kariyer niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi görülmediğinden (B=0,0109; t=0,4563; p>0,05) aracılık testine devam edilmemiştir. Bu nedenle H2 reddedilmiştir.

Tablo 6. Hipotezlerin Sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H1: Öz-yeterlilik, aile sosyal sermayesi (ASS) ile uluslararası kariyer niyeti (UKN) arasındaki ilişkide aracı rol oynamaktadır.	Kabul
H2: Öz-yeterlilik, akran sosyal sermayesi (AKSS) ile uluslararası kariyer niyeti (UKN) arasındaki ilişkide aracı rol oynamaktadır.	Kabul
H3: Öz-yeterlilik, akademik sosyal sermaye (AKDSS) ile uluslararası kariyer niyeti (UKN) arasındaki ilişkide aracı rol oynamaktadır.	Red
H4: Öz-yeterlilik, toplum sermayesi (TSS) ile uluslararası kariyer niyeti (UKN) arasındaki ilişkide aracı bir role sahiptir.	Kabul

Sonuç

Bir devlet üniversitesinin İşletme Fakültesi öğrencileri üzerine gerçekleştirilen bu çalışmanın sonucunda; aile sermayesinin öğrencilerin uluslararası kariyer niyeti üzerindeki etkisinde öz-yeterlilik düzeylerinin aracı rolü olduğuna ilişkin hipotez (H1) kabul edilmiştir. Literatürde doğrudan aile sosyal sermayesinin kariyer niyeti ve kariyer kararı üzerine etkisinin olmadığını tespit eden çalışmalar mevcuttur (Ali vd, 2017; Akanbi, 2013; Akhtar vd. 2010). Bu çalışmalarda genellikle aile sosyal sermayesinin ebeveyn geliri, mesleği ve büyüklüğü üzerinden değerlendirildiği görülmektedir. Bu çalışmada ise aile sosyal sermayesinin doğrudan değil, öz-yeterlilik aracı değişkeni üzerinden kariyer niyeti üzerindeki etkili olduğu ortaya çıkmıştır ve bu durum öz-yeterlilik ve sosyal sermaye arasında bu tür ilişki kuran çalışmalar ile tutarlıdır.

Çalışmada akran sosyal sermayesinin öğrencilerin uluslararası kariyer niyeti üzerindeki etkisinde öz-yeterlilik düzeylerinin aracı rolü olduğuna ilişkin hipotez (H2) de kabul edilmiştir. Yaşıtlarla yaşanan sosyalleşmenin, onların öz-yeterliliğini geliştirdiği ve bu aracı değişken üzerinden de kariyer niyetlerinde etkili olduğu görülmektedir. Bu noktada Erasmus gibi hareketlilik programına katılan akranların tecrübe aktarımı yoluyla bireylerin kendi kariyerlerini planlamada nasıl etkili olduklarını açığa çıkaracak nitel bir araştırma yapılması alana katkı sunabilir.

Akademik sosyal sermayenin öz-yeterlilik aracı değişkeni üzerinden uluslararası kariyer niyetini etkilediğine dair hipotez (H3) reddedilmiştir. Çalışmanın literatür kısmında belirtildiği üzere öğrencilerin sosyal çevresinden aldıkları destekler duygusal, bilgi temelli, araçsal ve arkadaşlık şeklindedir (Joiner, 2009) Özellikle ihtiyaç duyulan bilgi desteğinin sorunların yanıtlanması, tavsiye sunulması ve rehberlik edilmesi şeklinde akademik personel tarafından icra edileceği öngörülmüştür. Üstelik uluslararası kariyerleri nedeniyle öğrencilerin kariyer niyetlerini uluslararasılaşma için pozitif yönde etkileyecekleri düşünülmüştür. Ancak verilen yanıtlardan, Joiner (2009)'in bulgularının aksi yönünde, öğrencilerin akademik personel ile çok az iletişim kurduğu ve kariyerleri için tavsiye almadıkları görülmüştür. Bu durumun nedeni ayrıca bir araştırmanın konusu yapılabilir. Söz konusu sosyal sermaye yaratma gücü düşük durum akademik personelin yoğunluğundan kaynaklanabileceği gibi öğrencilerin akademik personele bu konuda güvenmemesi ile de ilgili olabilir.

Toplumsal sosyal sermayenin öz-yeterlilik değişkeni aracılığı ile öğrencilerin uluslararası kariyer niyetini etkileyeceğine yönelik geliştirilen hipotez (H4) de kabul edilmiştir. Bu durumda katılımcıların toplumsal sermayelerinin, öz-yeterlilikleri üzerinden uluslararası kariyer niyeti geliştirmelerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonucu, öğrencilerin ne derece toplumsal faaliyetlere katılıyorlarsa, o derecede uluslararası arenada kariyer geliştirmeye yatkın olduklarını göstermektedir.

Özetle bu çalışma, genç işsizliğini azaltmanın bir yolu olarak uluslararası kariyerin bir seçenek olarak değerlendirildiği durumlarda; gençlerin öncelikle öz-yeterliliklerini arttırıcı sosyal sermaye türlerine odaklanması gerektiğini göstermektedir. Uluslararası kariyer niyetinde öz-yeterlilik aracı değişkeni üzerinden etkili olduğu tespit edilen aile, akran ve toplumsal sosyal sermayenin bu alandaki etkisi açıktır. Ancak araştırmacılar akademik sosyal sermayenin bu konuda etkileme kapasitesinin olabileceği yönünde halen ısrarcıdır. Bu nedenle üniversiteler, kariyer merkezlerini akademik personel- öğrenci etkileşimini arttırıcı, zayıf nitelikteki sosyal ağların güçlü ağlar haline getirilmesi ve bu sayede akademik sosyal sermaye yaratmaları için aktif hale getirmelidir. En azından öğrencilerin akademik personeli kariyer planlamasında niçin bir unsur olarak görmedikleri derinlemesine araştırılmalıdır.

MAKALE BİLGİ FORMU

Yazar(lar)ın Notları

Bu çalışma, "The Impact of Social Capital on International Career Intention" başlığı ile Mayıs 2019 tarihinde Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Uluslararası Ticaret EABD'da yüksek lisans tezi olarak kabul edilen çalışmadan hareketle geliştirilmiştir.

Yazar(lar)ın Katkıları

Yazar ad ve soyadlarının baş harfleri kısaltma olarak verilmiştir.

AS: Kaynak taraması, literatür yazılması ve veri toplanması süreçlerine; AK: Verilerin analiz edilmesi ve raporlanması sürecine; USC: Çalışma fikrinin oluşturulması, çalışma tasarımının hazırlanması, veri toplama aracının geliştirilmesi ve sonuçların yorumlanması sürecine katkı sunmuştur.

Etik Onay ve Katılımcı Rızası

Çalışma için Sakarya Üniversitesi Beşeri ve Sosyal Bilimler Etik Kurulu Başkanlığı'ndan etik onay (Evrak Tarih ve Sayısı: 06/08/2018-E.30552) alınmıştır. Veriler toplanmadan önce katılımcılara çalışma ile ilgili açıklamalar yapılmıştır ve sözlü onamları alınmıştır.

Teşekkür

Çalışmamızın veri toplama sürecine destek ve katkı sağlayan SAÜ- UTİC bölümü asistanları Büşra Gezikol, Ayşegül Karataş ve Halil Şimdi'ye desteklerinden dolayı teşekkürlerimizi sunarız.

Kaynakça

- Ahuja, G. (2000). Collaboration Networks, Structural Holes and Innovation: A Longitudinal Study. *Administrative Science Quarterly*, 45(3), 435-455.
- Akanbi, S. T. (2013). Familiar Factors, Personality Traits and Self-Efficacy as Determinants of Entrepreneurial Intention among Vocational Based College of Education Students in Oyo State, Nigeria. *The African Symposium*, 13(2), 66-76.
- Akhtar, A., Keith, J. T. ve Riaz, H. T. (2010). Entrepreneurial Attributes among Postgraduate Students of a Pakistani University. *US-China Education Review*, 7(5), 66.
- Ali, A., Ahsan, S. ve Dziegielewska, S. F. (2017). Social and Family Capital and Youth Career Intension: A Case Study in Pakistan. *Cogent Business & Management*, 1(4), 1-16.
- Ardahan, F. (2012). Sosyal Sermaye Ölçeği: Geçerlilik, Güvenirlilik Çalışması. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 773-789.
- Aypay, A. (2010). Genel Öz Yeterlik Ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(2), 113-131
- Bähr, S. ve Abraham, M. (2016). The Role of Social Capital in the Job-related Regional Mobility Decisions of Unemployed Individuals. *Social Networks*, 46, 44- 59.
- Bandura, A. (1999). Social Cognitive Theory of Personality. *Handbook of Personality: Theory and Research*, 154-196.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. Edt., Richardson, J.G. *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Greenwood Press, New York.
- Bratkovič, T., Antončič, B. ve DeNoble, A. F. (2012). Relationships Between Networking, Entrepreneurial Self-Efficacy and Firm Growth: The Case of Slovenian Companies. *Economic Research-Ekonomski Istraživanja*, 25(1), 61- 71.
- Brouwer, J., Jansen, E., Flache, A. ve Hofman, A. (2016). The Impact of Social Capital on Self-efficacy and Study Success Among First-year University Students. *Learning and Individual Differences*, 52, 109-118.
- Burt, R.S. (1995). *Structural Holes: The Social Structural of Competition*, Harvard University Press.
- Capaldo, A. (2007). Network Structure and Innovation: The Leveraging of a Dual Network as a Distinctive Relational Capability. *Strategic Management Journal*, 28(6), 585-608.
- Chattopadhyay, T. (2014). School as a Site of Student Social Capital: An Exploratory Study from Brazil. *International Journal of Educational Development*, 34(1), 67-76.
- Coleman, J.S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95-120.

- Coonfield, E. S. (2012). Job Search Patterns of College Graduates: The Role Of Social Capital. <http://dissertations.umi.com/ku:12477>
- Çitçi, U.S., Dolu, A. ve Ekinçi R. (2019). Kırılganlığa Esneklik Cevabı “İnovasyon” olabilir mi? Kırılgan Beşli İncelemesi. 9. Uluslararası Balkanlarda Sosyal Bilimler Kongresi, 27-28 Ekim-Kuşadası, 424-436.
- Duplantis, J. P. (2013). Developing Social Capital: The Effect of an Academic Service- learning Component on the Civic Attitudes of College Students. <http://search.proquest.com/docview/1371167976?accountid=16788>
- Edwards, R., Franklin, J. ve Holland, J. (2003). Families and Social Capital: Exploring the Issues. *Family & Social Capital ESRC Research Group Working Paper*. [https://doi.org/ISBN 1 874418322](https://doi.org/ISBN%201%20874418322)
- Fukuyama, F. (2000). Social Capital and Civil Society. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2000/wp0074.pdf>
- Ganiron, T. U. (2013). Social Capital and Career Success of Civil Engineers towards Designing Career Paths. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 102, 611–621.
- Gericke, D., Burmeisterc , A., Löwea, J., Dellera , J. ve Pundtb, L. (2018). How do Refugees Use Their Social Capital for Successful Labor Market Integration? An Exploratory Analysis in Germany. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 46-61.
- Granovetter, M.S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Granovetter, M.S. (1992). Problems of Explanation in Economic Sociology. Edt. Nohria, N, Eccles, R.G. *Networks and Organizations*, Harvard Business School Press: Boston; 25-56.
- Halpern, D. (2005). *Social Capital*. Cambridge: Polity Press.
- Hayes, A. F. (2013). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach. New York: Guilford Press.
- Hendrickson, B., Rosen, D. ve Aune, R. K. (2011). An Analysis of Friendship Networks, Social Connectedness, Homesickness, and Satisfaction Levels of International Students. *International Journal of Intercultural Relations*, 35(3), 281–295.
- Inkpen, A.C. ve Tsang, E.W.K. (2005). Social Capital, Networks, and Knowledge Transfer. *Academy Management Review*, 30(1), 146-165.
- Işık, E. (2010). Career Decision Self-efficacy among Turkish Undergraduate Students. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8 (2), 749-762.
- Jensen, D. H. ve Jetten, J. (2015). Bridging and Bonding Interactions in Higher Education: Social Capital and Students’ Academic and Professional Identity Formation. *Frontiers in Psychology*, 6(FEB), 1–11.
- Joiner, A. E. (2009). Assessing Social Support at the University Level: The Relationship between a Supportive Educational Environment and Student Success/Satisfaction. *Psychology*
- Joseph, M. (2008). School to Career Transitions: Career Awareness and CTE Students. University of Minnesota, ProQuest Dissertations Publishing, 2008. 3313465.
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49.
- Lent, R. W., Brown, S. D., ve Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance [Monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R.W., Hackett, G. ve Brown, S.D. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *The Career Development Quarterly*, 44, 297-311.
- Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*, University Press, Cambridge.

- Liou, T. ve Chang, N. (2008). The Applications of Social Capital Theory in Education Tung-Yuang. *Hsiuping Journal of Humanities and Social Sciences*, 11(September), 99-122.
- Martin, N. D. (2009). Social Capital, Academic Achievement, and Postgraduation Plans at an Elite, Private University. *Sociological Perspectives*, 52(2), 185-210.
- Miracle, J. W. (2004). Higher Education in the Creation of Individual Social Capital: a Student Organization Ethnography. Retrieved from <http://search.proquest.com.lib-e2.lib.ttu.edu/pqdtglobal/docview/1433826292/fulltextPDF/45173C82C90344B5PQ/62?accountid=7098>
- Nahapiet, J. ve Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review* 23(2), 242-266.
- Parcel, T. L. ve Dufur, M. J. (2001). Capital at Home and at School: Effects on Student Achievement. *Social Forces*, 79(3), 881-912.
- Parcel, T. L., Dufur, M. J. ve Cornell Zito, R. (2010). Capital at Home and at School: A Review and Synthesis. *Journal of Marriage and Family*, 72(4), 828-846.
- Putnam, R.D. (1993) *Making Democracy Work: Civil Tradition in Modern Italy*, Princeton University Press, Princeton.
- Putnam, R.D. (2000) *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, Simon & Schuster, New York.
- Rogers, M. E. ve Creed, P. A. (2011). A Longitudinal Examination of Adolescent Career Planning and Exploration Using a Social Cognitive Career Theory Framework. *Journal of Adolescence*, 34(1), 163-172.
- Rogers, M. E., Creed, P. A. ve Glendon, A. I. (2008). The Role of Personality in Adolescent Career Planning and Exploration: A Social Cognitive Perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132-142.
- Schwarzer, R. ve Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. Edt. Weinman, J., Wright, S. ve Johnston, M. *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs*, 35-37, Windsor, UK: NFER-NELSON.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. New York: Wiley.
- Shipilov, A., Labianca, G., Kalnysh, V. ve Kalnysh, Y. (2014). Career-Related Network Building Behaviors, Range Social Capital, and Career Outcomes. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 39, 71-83.
- Thompson, M. N. ve Dahling, J. J. (2012). Perceived Social Status and Learning Experiences in Social Cognitive Career Theory. *Journal of Vocational Behavior*. 80(2), 351-361.
- Töremen, F. (2002). Okullarda Sosyal Sermaye: Kavramsal Bir Çözümleme. *Education Administration in Theory and Practice*, 32(Fall), 556-573.
- Valk, R., van Engen, M. L. ve van der Velde, M. (2014). International Careers and Career Success of Indian Women in Science and Technology: The Importance of Career Capital and Organizational Capital. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 1(2), 175-205.
- Xing, X. ve Rojewski, J.W. (2011). Family Influences on Career Decision-Making Self-Efficacy of Secondary Vocational Students in China. *New Waves Educational Research & Development*, 21(1), 48-67.
- Zikic, J. ve Saks, A. M. (2009). Job Search and Social Cognitive Theory: The Role of Career-relevant Activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 117-127.

Gönderilme Tarihi : 07.04.2020
Kabul Tarihi : 16.04.2020
DOI : 10.32705/yorumyönetim.715709

Araştırma Makalesi/Research Article

HİZMETKÂR LİDERLİK ALGISININ İŞ STRESİNE ETKİSİ: SİVİL HAVAYOLU TAŞIMACILIĞI ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Berat ÇİÇEK

*Dr. Öğr. Üyesi, Muş Alparslan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
b.cicek@alparslan.edu.tr, Orcid ID: [0000-0002-4584-5862](https://orcid.org/0000-0002-4584-5862)*

ÖZ

Stres, bireyler ve organizasyonlar için yönetilmesi gereken aksi takdirde fiziksel ve ruhsal sorunlara yol açabilecek bir unsurdur. Bu çalışmada, sivil havacılık sektöründeki yer hizmetleri çalışanlarının yöneticilerine ilişkin hizmetkâr liderlik algısının iş streslerine olan etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu bağlamda İstanbul Havalimanında görevli 138 uçak bakım teknisyeni ile bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler ışığında hizmetkâr liderlik algısının iş stresi üzerindeki etkisini ortaya koymak için çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan analizlere göre hizmetkâr liderliğin iş stresini azaltıcı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hizmetkâr liderliğin iş stresi üzerindeki etkisini inceleyen çalışmanın azlığı nedeniyle çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca sivil havayolu taşımacılığı açısından benzer çalışmaya rastlanılmamış olması çalışmanın özgün yönüdür.

Anahtar Kelimeler: Hizmetkâr Liderlik, İş Stresi, Sivil Havayolu Taşımacılığı

THE EFFECT OF SERVANT LEADERSHIP PERCEPTION ON JOB STRESS: A RESEARCH ON CIVIL AIRLINE TRANSPORTATION EMPLOYEES

ABSTRACT

Stress is a factor that should be managed for individuals and organizations, otherwise it can cause physical and mental problems. In this study, it is aimed to reveal the effect of servant leadership perception of ground services employees in civil airline transportation sector towards their managers on job stresses. In this context, a survey was conducted with 138 aircraft maintenance technicians working at Istanbul Airport. According to the data obtained, multiple linear regression analyzes were carried out to reveal the effect of servant leadership perception on job stress. In reference to the analysis, it was concluded that servant leadership has an effect that reduces job stress. The study is expected to contribute to the literature due to the low number of studies examining the impact of servant leadership on job stress. Besides, the fact that no similar study was found in terms of civil air transport is the original aspect of the study.

Keywords: Servant Leadership, Job Stress, Civil Airline Transportation

Giriş

İş dünyasında meydana gelen güven eksikliği ile birlikte takipçilerinin ve organizasyonlarının daha iyi olması için, kişisel çıkarlarını bir yana bırakan liderlerin gelişimine ilgi gün geçtikçe artmaktadır (George, 2003). Bu bağlamda ortaya çıkan hizmetkâr liderlik yaklaşımı, takipçilerinde en iyisini ortaya çıkarmak için liderlerin bu bireylerin yeteneklerini, ihtiyaçlarını, arzularını, hedeflerini ve potansiyelini anlamak için birebir iletişime güvendikleri öncülüne dayanmaktadır (Liden vd., 2008). Burada, her takipçinin kendine özgü özellikleri ve ilgi alanlarının bilgisi ile liderler takipçilere potansiyellerine ulaşmalarında yardımcı olmaktadır.

Stres hayatın her alanında olduğu gibi iş hayatını da derinden etkileyen bir durumdur. Bu nedenle iş stresi çalışmalarının önemi gün geçtikçe artmaktadır çünkü stres bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığından (Morris ve Snyder, 1979), koroner kalp hastalığına (Matteson ve Ivancevich, 1979), iş yerinde var olamamadan (Elstad ve Vabø, 2008), işten ayrılmaya (Chen vd., 2011) kadar uzanan birçok olumsuz davranışa sebep olabilmektedir. Bu nedenle stres organizasyonlar ve bireyler açısından oldukça önemlidir ve doğru yönetilmelidir.

Sivil havayolu taşımacılığı diğer hizmet sektörlerine nazaran daha stresli bir ortama sahiptir (Leonhardt ve Vogt, 2012; Sexton vd., 2000). Bu durumun temel sebebi olarak çalışanların yoğun bir zaman baskısı altında olduğu ve yaptıkları işin insan hayatıyla doğrudan ilgili olması gösterilebilir. Zira ister yer hizmetlerinde ister pilotaj sürecinde çalışıyor olsun sektördeki çalışanların büyük bir bölümünün hatası büyük facialara yol açabilmektedir. Bu durumdan ötürü çalışanlar üzerlerinde büyük bir baskı hissedebilmekte ve yoğun bir strese maruz kalabilmektedir.

Hizmetkâr liderler organizasyonlarda birçok zorlukla baş etmede kilit rol oynayabileceği gibi stresin üstesinden gelmede de önemli bir etkiye sahip olabilirler. Bunun temel sebebi, hizmetkâr liderler öncelikle başkalarına özverili bir şekilde hizmet ederek güven inşa ederler (Greenlaf, 2002). Hizmetkâr liderler yaşamın her alanında bu "hizmet" yönelimini uygularlar. Belki de en önemlisi, takipçilere kendilerine güven ve hizmetkâr lider olma arzusunu aşarlar çünkü ancak takipçilerin hizmetkâr liderlere dönüşümü ile hizmetçi liderlik kültürü oluşturulabilir (Liden vd., 2008). Böylece bireylerin yaptıkları iş daha anlamlı hale gelebilir ve yaptıkları iş üzerlerinde bir baskı unsuru olmaktan çıkabilir. Bu durumda ise stres ve beraberindeki olumsuz sonuçlar azalabilir.

Bu çalışmada hizmetkâr liderlik algısının iş stresine etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu ilişki sivil havayolu taşımacılığı yer hizmetlerinde görevli hava aracı bakım teknisyenleri özelinde incelenmiştir. İlişkinin ortaya konulması için nicel araştırma yöntemine dayalı bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın, bu iki değişkeni bir arada inceleyen kısıtlı sayıda çalışma (Perna, 2018; Wu vd., 2020) olmasından dolayı literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca sivil havayolu taşımacılığı özelinde incelenmiş olması çalışmanın özgün yönüdür.

Kavramsal Çerçeve

Hizmetkâr Liderlik

Hizmetkâr liderlik yaklaşımı, liderin kendisinden önce başkalarının ihtiyacını karşılaması gerektiği anlayışına dayanmaktadır. Buna göre hizmetkâr liderliğin odağı, benlikten ziyade başkaları üzerindedir ve liderin temel rolü hizmet etmektir (Greenlaf, 2002). Kişisel çıkarlar hizmetkâr lideri motive etmemektedir. Bu tür liderler daha yüksek bir motivasyon düzlemine yükselmelidir. Buna göre temel motivasyonları başkalarının ihtiyaçlarına hizmet etmek ve bunları karşılamak olmalıdır (Russell ve Stone, 2002). Bu hizmetin temel mottosu ise insanları geliştirerek çabalamalarına ve gelişmelerine yardımcı olmaktır (McMinn, 2001). Bunun yanı sıra hizmetkâr liderler vizyon sahibidir, takipçilerinin nazarında yüksek güvene ve krediye sahip bireylerdir ve takipçilerini etkilemede oldukça başarılıdır (Farling vd., 1999).

Hizmetkâr liderler takipçilerine taklit etmeleri, coşku ve ilham vermeleri, statükoya meydan okumaları ve farklı görüşleri ifade etmeleri için aktif olarak teşvik ederler (Liden vd., 2008). Ayrıca tüm bu durumlar için iyi bir örnek de oluşturmaktadırlar. Bass (2000) dönüşümcü liderlik ve hizmetkâr liderliğin diğer teorilerle ilişkisini araştırmıştır. Bu çalışmada hizmetkâr liderliğin, dönüşümcü liderlikle (vizyon, etki,

güvenilirlik, güven ve hizmet) birtakım paralelliklere sahip olduğunu belirtmiştir. Ancak liderlerin ve takipçilerin motivasyonlarının uyuşması yönüyle dönüşümcü liderliğin ötesine geçtiğini belirtmiştir. Aslında hizmetkâr liderlik “takipçilerin ahlaki yükselişine” katkı sağlayan sosyal yönelimli dönüşümcü liderdir (Bass, 1997). Bu insan odaklı tutum, organizasyon içinde güvenli ve güçlü ilişkilere yol açmaktadır (Van Dierendonck, 2011).

Spears’a göre (1995) hizmetkâr liderin karakteristik özellikleri; dinleme, empati kurma, şifa dağıtma, farkındalık sahibi olma, ikna edebilme, kavramsallaştırma, öngörü sahibi olma, yönetim becerisi, insanların zihnen büyümesini sağlama ve topluluk oluşturmaktır. Bununla birlikte literatürde hizmetkâr liderliğin özellikleriyle ilgili yirmiden fazla boyutlandırma yapılmıştır. Bu boyutları temalara göre ayrılarak altı başlık altında birleştirmek mümkündür. Bunlar gönüllü bağımlılık, otantik benlik, anlaşma ilişkisi, sorumlu ahlak anlayışı, soyut maneviyat ve dönüştürücü etkidir.

Gönüllü Bağımlılık: Literatür, hizmetkâr liderliğin merkezinde, hizmetin niteliğine, hizmet verilen kişiye veya hizmetkâr liderin ruh haline bakılmaksızın meşru bir ihtiyaç olduğunda başkalarına hizmet etme isteklerini yerine getirmeye istekli olduğunu ileri sürmektedir (Blanchard, 2003; Marshall, 1991). Başkalarına yalnızca kendileri için uygun veya kişisel olarak avantajlı olduklarında hizmet veren, kendini arayan liderlerin aksine, hizmetkâr liderler meşru bir hizmet ihtiyacına sürekli olarak gönüllü olarak katılırlar (Foster, 2012). Hizmetin bu gönüllü niteliği, hizmetkâr liderliğin sadece 'hizmet eylemleri yapmaktan' daha çok 'hizmetçi olmak' ile ilgili olduğunu ve dolayısıyla liderin karakterini yansıttığını işaret etmektedir (Jaworski, 1997).

Otantik Benlik: Liderlik davranışlarının özü “varlıktan” geldiği için hizmetkâr liderler otantik bir şekilde liderlik edebilirler (Autry, 2001). Bu nedenle hizmetkâr liderler alçakgönüllü (McGee-Cooper ve Looper, 2001), dürüst (Russell ve Stone, 2002), hesap verebilirdir (Block, 1993). Bu sayede hizmetkâr liderler, kendi kimlikleri hakkında derinlemesine incelenmemiş güvensizlikle çalışan güvensiz liderlerin aksine, sürekli olarak başkalarının onayı olmadan sahnelerin arkasında çalışabilirler (Palmer, 1998).

Anlaşma İlişkisi: Hizmetkâr liderlerin özgünlüğü, başkalarıyla olan ilişkilerini önemli ölçüde şekillendirir ve etkiler. Bu liderlik tarzındaki liderler karşısındakini olduğu gibi kabul edip onunla ilgilenebilmektedir (Greenlaf, 2002). Bu önkoşulsuz kabul, diğer insanların korkmadan denemelerini, büyümelerini ve yaratıcı olmalarını sağlar (Daft ve Lengel, 2000). Hizmetkâr liderler, kendileri ve takipçileri arasında mesafe oluşturmanın bir yolu olarak statü sembollerini koruyan çoğu liderin aksine, radikal bir eşitlik anlayışına sahiptir. Buna göre tüm organizasyondaki herkese eşit ortaklar olarak yaklaşır (Marshall, 2003). Bu tür karşılıklı güvene dayalı ve açık uçlu ilişki türü anlaşma ilişkisi olarak tanımlanmıştır (De Pree, 1989).

Sorumlu Ahlak Anlayışı: Otorite ve gücün kullanılması, her lider-takipçi ilişkisinde etik zorluklar getirmektedir (Bass ve Steidlmeier, 1999; Çiçek ve Deniz, 2017). Bu noktada hizmetkâr liderler hem aradıkları amaçların hem de kullandıkları araçların ahlaki olarak meşrulaştırılmasını, düşünceli gerekçelendirilmesini ve etik olarak gerekçelendirilmesini sağlar (Sendjaya vd., 2008). Bu etik yatkınlık hizmetkâr liderlerin daha yüksek ideallere, ahlaki değerlere ve takipçilerin daha üst düzey ihtiyaçlarına hitap etmesini sağlamaktadır (Yukl, 2008).

Soyut Maneviyat: Hizmetkâr liderlerin teşvik ettiği anlaşma temelli ve ahlaki yüklü ilişkiler manevi değerlerle doludur. Hatta ruhsal liderlik ile hizmetkâr liderliğin oldukça iç içe olduğu dahi savunulabilir (Sendjaya vd., 2008). Hizmetkâr liderler, ürettiği hizmet yoluyla başkalarının yaşamlarında bir fark yaratmaya çalışma fikrinde. Özellikle hayatın anlamını ve amacını anlamada insanlara yardımcı olma eğilimindedirler (Fry, 2003). Bu nedenle iç benlikleri dış dünya ile maneviyat temelinde bağlıdır.

Dönüştürücü Etki: Hizmetkâr liderlik fikrinin merkezinde diğer insanlar üzerindeki dönüştürücü etki vardır (Sendjaya vd., 2008). Takipçilerine göre hizmetkâr liderler onları duygusal, entelektüel, sosyal ve ruhsal olarak dönüştürmektedir (Greenlaf, 2002). Sahip oldukları vizyon ve mentorlük özelliklerinin de etkisiyle güven ortamı yaratıp, takipçilerini güçlendiren hizmetkâr liderler, onların ciddi manada pozitif yönde dönüşüm yaşamalarını sağlayabilmektedir (Sendjaya vd., 2008).

Tanımlamasından ve karakteristik özelliklerinden anlaşılacağı üzere hizmetkâr liderler, organizasyonlarda oldukça önemli bir role sahip olabilir ve takipçileri ile organizasyonu her yönüyle olumlu etkileyebilir.

İş Stresi

Stres, bireylerin çevreleriyle işlem yapmasını, içinde buldukları durumları değerlendirmesini ve ortaya çıkabilecek herhangi bir sorunla başa çıkmaya çalışmasını içeren ve devam eden bir süreçtir (Lazarus, 2006). Bu süreç içerisinde stres kaynakları genellikle bireylerin karşılaştığı çevresel talepler ya da uyarılardır. Bireyler bu faktörlere karşı olumsuz psikolojik, fiziksel ve davranışsal tepkiler verebilmektedir (Fletcher vd., 2006). Örgütsel stres ise bir bireyin öncelikli olarak içinde faaliyet gösterdiği kuruluşla ilişkili çevresel talepler arasında devam eden bir işlemdir (Woodman ve Hardy, 2001). Kaynağı ne olursa olsun stresin insan fizyolojisine ve psikolojisine olumsuz etkileri bulunmaktadır.

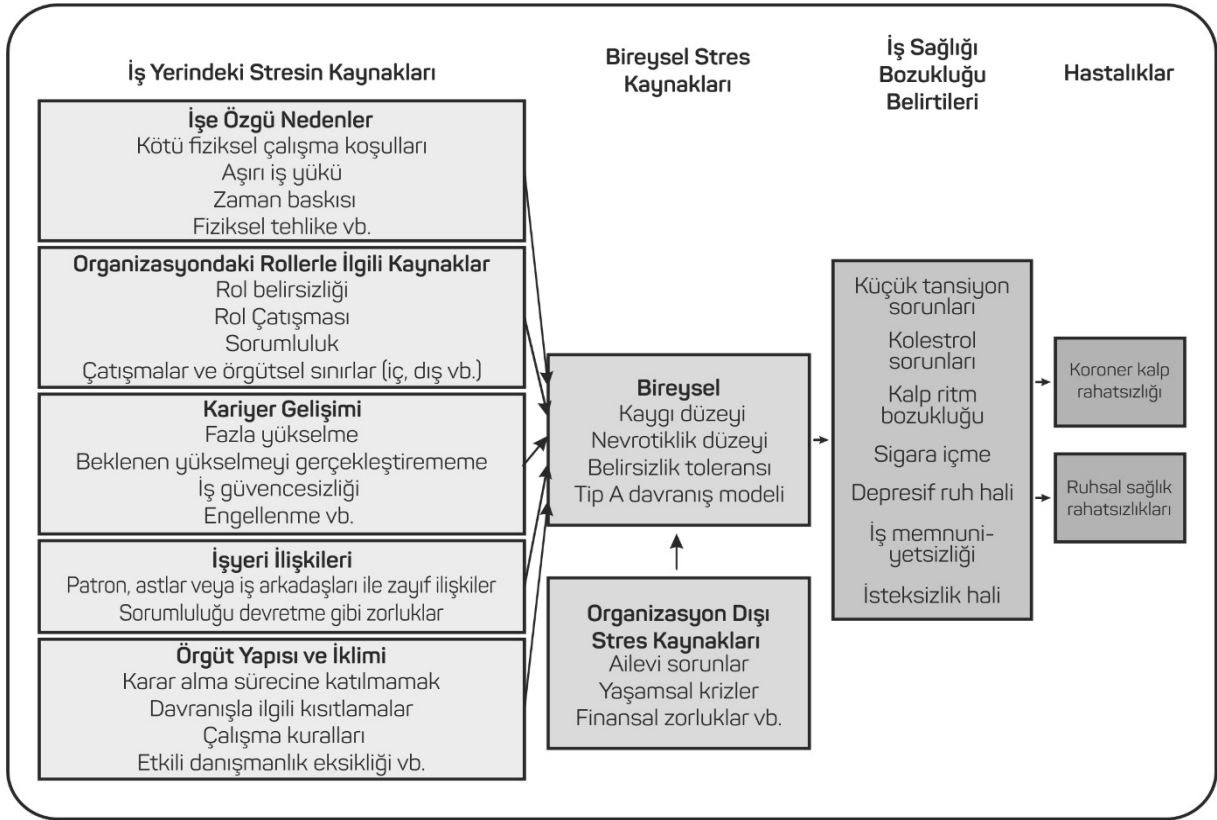
İş stresi sürecinin ana bileşenleri potansiyel stres kaynakları (stres faktörleri), bireysel farklılık faktörleri (moderatörler/aracılar) ve stresin sonuçlarıdır (gerilim) (Lu vd., 2003). Stresler (işle ilgili veya örgüt dışı) nesnel olaylardır, stres olayın öznel deneyimidir ve gerginlik strese zayıf yanıttır. Buna göre, stresin doğası ve etkileri en iyi, bazı çevresel değişkenlerin (stres faktörleri), birey tarafından yorumlandığında (bilişsel yorum) strese yol açabileceğini söyleyerek anlaşılabilir (Dua, 1994). Yaşam durumları arasında işyerleri, özellikle bu ortamda geçirilen zaman miktarı nedeniyle potansiyel olarak önemli bir stres kaynağı olarak öne çıkmaktadır (Erkutlu & Chafra, 2006).

İş yerindeki başlıca stres kaynakları: Fiziksel çevre, rol stres faktörleri, organizasyon yapısı ve iş özellikleri, diğer çalışanlarla olan ilişkiler, kariyer gelişimi ve iş-aile çatışmasıdır (Lu vd., 2003; Işık ve Hamurcu, 2017). Cooper vd. (1988) işyerindeki örgütsel ve bireysel stres faktörlerini beş gruba ayırmıştır. Bunlar: (1) örgütsel uygulamalar (performans ödüllendirme sistemleri, denetim uygulamaları, tanıtım fırsatları), (2) iş/görev özellikleri (iş yükü, çalışma alanı, özerklik), (3) örgütsel kültür/iklim (çalışan değeri, kişisel gelişim, dürüstlük), (4) kişilerarası ilişkiler (amirler, iş arkadaşları, müşteriler) ve (5) çalışanların kişisel özellikleridir (kişilik özellikleri, aile ilişkileri, baş etme becerileri).

İşyerindeki stresin birey açısından başlıca sonuçları ise istenmeyen duygu ve davranışlar, fizyolojik hastalıklar ve psikolojik hastalıklar olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Bunun yanı sıra düşük performans, ilişkilerde gerginlik, kurumsal imaj ve itibara hasar verme, yüksek personel devir hızı, yoğun çatışma ortamı, düşük verimlilik, artan sağlık harcamaları, yüksek iş kazaları oranı, müşteri ilişkilerinde hasarlar olmak üzere iş stresinin birçok örgütsel hasarları da mevcuttur (Pološki Vokić ve Bogdanić, 2007).

İşyerindeki stresle başa çıkabilmek için öncelikle tepe yönetimi düzeyinde bir mücadele içerisine girilmelidir. İşyerindeki stres kaynaklarının farkına varılıp önlemler alınmalıdır (McHugh, 1993). Teşhis yapıldıktan sonra tedavi için stresle ilgili eğitim ve çalışan yardım programları çalışanların kullanımına sunulmalıdır. Çeşitli atölye çalışmaları, seminerler ve konferanslar çalışanların stresleriyle ilgili maliyetler konusundaki farkındalıklarını artırmalı ve onlara stresli durumlar ve bu durumlarla nasıl başa çıkacaklarını öğretmelidir (Pološki Vokić ve Bogdanić, 2007). Organizasyonlarda stres süreci Şekil 1'de verilmiştir.

Şekil 1. Örgütsel Stres Modeli



Kaynak: Cooper ve Marshall, J. (2018)

Şekil 1'den de anlaşılacağı üzere işyerindeki stresin başlıca kaynakları işe özgün nedenler, organizasyondaki roller, kariyer gelişimiyle ilişkili nedenler, işyeri ilişkileri ile örgüt yapısı ve iklimi olabilmektedir. Çalışmanın yapıldığı örneklem düşünüldüğünde bu stres kaynakları zaman baskısı, sorumluluk, fazla terfi imkânının bulunmaması, sorumluluğu devretme zorlukları, karar alma süreçlerine katılamamak olarak sıralanabilir. Sektör doğası gereği bu tür zorlukları içerisinde barındırabilmektedir. İşyerinden kaynaklı stres faktörleri kaygı düzeyi, nevroitik kişilik özellikleri, belirsizliğe karşı düşük tolerans gibi bireysel kaynakları tetikleyebilmektedir. Bunun yanı sıra ailevi ve finansal zorluklar gibi organizasyon dışı kaynaklar da bir araya geldiğinde bireyin stres düzeyi zarar verici boyutlara ulaşabilmektedir. Stresin belirtileri kişiden kişiye değişmekle birlikte tansiyon, kolesterol, kalp ritmi bozukluğu gibi fiziksel sonuçlar olabilmektedir. Bununla birlikte stres, aşırı sigara kullanımını tetikleyebilir ve depresif ruh hali, isteksizlik durumu ve iş memnuniyetsizliği şeklinde ruhsal bunalımlarla da kendini gösterebilmektedir. Bu noktada baş edilemeyen stres ise koroner kalp rahatsızlığı ve ruhsal sağlık rahatsızlıklarına dönüşebilmektedir. Konuşma esnasında "stres" dilimize pelesenk olmuş, kolay kullanılan, ağızdan bir çırpıda çıkan bir kelime olsa da sonuçlarının ne kadar ciddi olabileceği şeklindeki örgütsel stres modelinden daha iyi anlaşılabilir.

Hizmetkâr Liderlik ve İş Stresi İlişkisi

Hizmetkâr liderler doğasında var olan empati kurma, karşıdakini dinleme, şifa dağıtma gibi özellikleri sayesinde organizasyonlardaki birçok zorluğun üstesinden gelebilme kabiliyetine sahiptir (Spears, 1995). Bu nedenle çeşitli araştırmalar günümüz organizasyonlarının önemli sorunlarından olan işten ayrılma (Jaramillo vd., 2009), tükenme (Divya ve Suganthi, 2018), örgütsel sinizm (Aziz vd., 2017), sosyal kaytarma (Stouten ve Liden, 2020) gibi faktörlerle baş etmede hizmetkâr liderliğin önemli bir role sahip olduğunu belirlenmiştir. Benzer şekilde hizmetkâr liderliğin, iş stresinin azalmasında önemli bir role sahip olan psikolojik iyi oluşu artırdığı da ortaya konulmuştur (Dejonckheere vd., 2019). Sınırlı sayıda olmakla birlikte, literatürde spesifik olarak hizmetkâr liderliğin iş stresini azalttığını gösteren çalışmalar da mevcuttur (Perna, 2018; Wu vd., 2020).

Daha önceki yapılmış çalışmalardan da hareketle araştırmada test edilmek üzere; “**H₁**: Hizmetkâr liderlik algısı iş stresini negatif yönde etkilemektedir” hipotezi kurulmuştur. Hizmetkâr liderliğin alt boyutları olan fedakâr çağrı, duygusal iyileşme, bilgelik, ikna edici haritalama ve örgütsel yönetimin, iş stresinin alt boyutları olan zaman stresi ve iş kaygısı üzerindeki etkisini ayrı ayrı incelemek amacıyla ana hipotezden türetilen alt hipotezler ise aşağıdaki gibidir.

H_{1a}: Fedakâr çağrı boyutunun zaman stresi üzerinde negatif etkisi vardır.

H_{1b}: Duygusal iyileşme boyutunun zaman stresi üzerinde negatif etkisi vardır.

H_{1c}: Bilgelik boyutunun zaman stresi üzerinde negatif etkisi vardır.

H_{1d}: İkna edici haritalama boyutunun zaman stresi üzerinde negatif etkisi vardır.

H_{1e}: Örgütsel yönetim boyutunun zaman stresi üzerinde negatif etkisi vardır.

H_{1f}: Fedakâr çağrı boyutunun iş kaygısı üzerinde negatif etkisi vardır.

H_{1g}: Duygusal iyileşme boyutunun iş kaygısı üzerinde negatif etkisi vardır.

H_{1h}: Bilgelik boyutunun iş kaygısı üzerinde negatif etkisi vardır.

H_{1j}: İkna edici haritalama boyutunun iş kaygısı üzerinde negatif etkisi vardır.

H_{1k}: Örgütsel yönetim boyutunun iş kaygısı üzerinde negatif etkisi vardır.

Yöntem

Bu çalışmada hizmetkâr liderliğin iş stresi üzerindeki etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu ilişkinin açıklanabilmesi için nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Bu bağlamda İstanbul Havalimanı yer hizmetlerinde görevli hava aracı bakım teknisyenleri ile yüz yüze görüşmek suretiyle bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. İstanbul Havalimanı henüz tam kapasiteye ulaşmamış bir havalimanı olmasından ötürü personel sayısı gün geçtikçe değişmektedir. Çalışmanın yapıldığı Kasım 2019’da toplamda 300 civarı bakım teknisyeni görev yapmaktadır. Katılımcılara öncelikle çalışmanın niteliği, gizlilik konuları ve katılımın gönüllü niteliği beyan edilmiştir. İlk etapta 144 gönüllüye anketler uygulanmıştır fakat yapılan analizlerde (boxplot, cook’s, leverage ve mahalnobis uzaklığı ile aykırı değer belirleme) 6 anket uç değer oluşturduğu ve tekrar ettiği tespit edildiği için değerlendirmeye alınmamıştır. Son durumda 138 hava aracı bakım teknisyeninden toplanan veriler analize tabii tutulmuştur. 138 katılımcının tamamı erkek, yaş ortalaması 38,4’tür. Mevcut işlerinde çalışma süreleri ise ortalama 8,6 yıldır.

Katılımcılardan elde edilen veriler JASP v0.11.1.0 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında veriler öncelikle geçerlilik (açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi) ve güvenilirlik analizlerine tabii tutulmuştur. Daha sonra hipotezleri test etme adımına geçilmiştir. Hipotezleri test etmek için ise regresyon analizleri yapılmıştır.

Ölçüm Araçları

Hizmetkâr Liderlik Ölçeği: Araştırmanın bağımsız değişkeni olan hizmetkâr liderlik algısını ölçmek için Barbuto ve Heeler (2006) tarafından geliştirilen 23 ifade ve 5 boyuttan oluşan hizmetkâr liderlik ölçeği Türkçeye uyarlanarak kullanılmıştır. Ölçek boyutları fedakâr çağrı, duygusal iyileşme, bilgelik, ikna edici haritalama ve örgütsel yönetim olarak adlandırılmıştır. Araştırmacılar tarafından, 4 maddeden oluşan fedakâr çağrı boyutu $\alpha=.82$; 4 maddeden oluşan duygusal iyileşme boyutu $\alpha=.91$; 5 maddeden oluşan bilgelik boyutu $\alpha=.92$; 5 maddeden oluşan ikna edici haritalama boyutu $\alpha=.87$ ve 5 maddeden oluşan örgütsel yönetim boyutu $\alpha=.89$ olarak ölçülmüştür. Örnek ölçek maddeleri; “yöneticim benim çıkarlarımı kendi çıkarlarının önüne kor” ve “yöneticim çevrede olup bitenlerle ilgili büyük bir farkındalığa sahiptir” olan ölçeğin tüm maddeleri için güvenilirlik katsayısı ise $\alpha=.92$ ’dir.

İş Stresi Ölçeği: Araştırmanın bağımlı değişkeni olan iş stresini ölçmek için Parker ve DeCotiis (1983) tarafından geliştirilen Shukla ve Srivastava (2016) tarafından modifiye edilen iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 4 maddeden oluşan zaman stresi ve 5 maddeden oluşan iş kaygısı olarak adlandırılmış iki boyuttan

oluşmaktadır. Ölçeğin alpha değerleri Shukla ve Srivastava (2016) tarafından sırasıyla $\alpha=.81$ ve $\alpha=.80$ olarak ölçülmüştür. “Çok fazla işim var ve işlerimi yerine getirebilmek için çok az zamana sahibim” ile “bazen işimi düşündüğüm zaman göğsüm daralır” şeklinde örnek ifadelerden oluşan ölçeğin tüm maddeleri için güvenilirlik katsayısı $\alpha=.81$ olarak hesaplanmıştır.

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin tümü 5’li Likert tipindedir. Ölçek aralıkları orijinal formlarına sadık kalınarak “1- Tamamen katılıyorum” ve “5- Hiç katılmıyorum” şeklinde kodlanmıştır. Ölçekler uygulamaya geçilmeden önce dil bilimi, istatistik ve yönetim organizasyon alanlarında uzman 3 akademisyen tarafından kontrol edilmiştir. Ölçeklerle ilgili herhangi bir problem olmadığına karar verildikten sonra uygulamaya geçilmiştir.

Bulgular

Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Ölçeklerin yapı geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmek için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizindeki iki ana yaklaşım açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yaklaşımlarıdır (Kahn, 2006). Açımlayıcı faktör analizi (AFA) bir belirleme işlevini hipotez kurmaya yönelik bilgi edinilmesini sağlamaya çalışırken, doğrulayıcı faktör analizi (DFA), belirlenen bu faktörler arasında yeterli düzeyde ilişkinin olup olmadığını, hangi değişkenlerin hangi faktörlerle ilişkili olduğunu, faktörlerin birbirlerinden bağımsız olup olmadığını, faktörlerin modeli açıklamakta yeterli olup olmadığını sınamak için kullanılmaktadır (Erkorkmaz vd., 2013).

Kullanılan ölçeklere öncelikle AFA yapılmıştır. Ölçeklerin faktör analizine uygunluğunu tespit etmek için öncelikle KMO ve Bartlett testi yapılmıştır. Hizmetkâr liderlik ölçeğinin KMO değerinin ,957 olduğu görülmüştür. Bartlett değerinin ise $\chi^2 = 7486,620(120)$; $p = ,000 < 0,05$ bulunmuştur. Literatürde KMO testi ölçüm sonucunun 0.50 ve daha üstü, Bartlett küresellik testi sonucunun da istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir (Tavşancıl, 2010). Elde edilen sonuçlara göre hizmetkâr liderlik ölçeğinin AFA’ya uygun olduğu görülmüştür. Yapılan AFA sonuçları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Hizmetkâr Liderlik Ölçeği AFA ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Maddeler	1	2	3	4	5	Varyans %	Cronbach α
Fedakâr Çağrı							
FÇ1				,638		24,18	,88
FÇ2				,780			
FÇ3				,831			
FÇ4				,718			
Duygusal İyileşme							
Dİ1		,844				18,19	,89
Dİ2		,852					
Dİ3		,918					
Dİ4		,830					
Bilgelik							
B1	,561					14,01	,91
B2	,548						
B3	,708						
B4	,682						
B5	,815						
İkna Edici Haritalama							
İEH1			,324			11,68	,87
İEH2			,743				
İEH3			,548				
İEH4			,618				
İEH5			,513				
Örgütsel Yönetim							
ÖY1					,628	7,65	,80
					,705		

ÖY2	,818
ÖY3	,544
ÖY4	,508
ÖY5	,611
Toplam Varyans: %75,71; Tekrarlama Sayısı: 8; Döndürme Yöntemi: Varimax ; KMO Uygunluk: 0,957 ; Bartlett Küresellik Testi: 7486,620(120) ; Anlamlılık: p =,000 ; Goodness of Fit: $\chi^2 = 634,527(106)$	

Yapılan AFA sonucunda ölçek maddelerinin orijinal forma uygun bir dağılım gösterdiği görülmüştür. İknacı haritalama boyutunun ilk maddesi dışında faktör yüklerinin 0,50 bandının üzerinde olduğu belirlenmiştir. Bu madde analizlerden çıkarılmıştır. Tüm maddeler için ölçeğin toplam varyansı açıklama yüzdesi %75,71 ölçülmüştür. Boyutların Cronbach's α değerleri ise sırasıyla ,88, ,89, ,91, ,87 ve ,80'dir. Buna göre ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Zinbarg vd., 2005). Ayrıca ölçeğin tüm maddelerinin toplam ölçek puanı ile yüksek korelasyon gösterdiği belirlenmiştir.

İş stresi ölçeğinin faktör analizine uygunluğunu tespit etmek için yapılan KMO ve Bartlett testinin sonuçlarına göre ölçeğin KMO değeri ,908 ve Bartlett değerinin $\chi^2 = 3256,620(38)$; $p = ,000 < 0,05$ olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre ölçeğin AFA'ya uygun olduğu tespit edilmiştir. İş stresi ölçeğinin AFA sonuçları Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2. İş Stres Ölçeği AFA ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Maddeler	1	2	3	4	5	Varyans	Cronbach α
Zaman Stresi							
ZS1				,921		18,44	,92
ZS2				,880			
ZS3				,744			
ZS4				,882			
İş Kaygısı							
İK1		,944				6,85	,91
İK2		,882					
İK3		,932					
İK4		,841					
İK5		,811					
Toplam Varyans: %25,29; Tekrarlama Sayısı: 3; Döndürme Yöntemi: Varimax ; KMO Uygunluk: 0,908 ; Bartlett Küresellik Testi: 3256,620(38) ; Anlamlılık: p =,000 ; Goodness of Fit: $\chi^2 = 438,221(24)$							

AFA sonucunda iş stresi ölçeğinin maddelerinin orijinaline uygun dağılım gösterdiği görülmüştür. Tüm maddeler için ölçeğin toplam varyansı açıklama yüzdesi ise %25,29 olarak ölçülmüştür. Zaman stresi boyutunun Cronbach's α değerinin ,92 ve iş kaygısı boyutunun Cronbach's α değerinin ,91 olduğu görülmüştür. Buna göre ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Zinbarg vd., 2005). Ayrıca ölçeğin tüm maddelerinin toplam ölçek puanı ile yüksek korelasyon gösterdiği belirlenmiştir.

Ölçeklerin yapı geçerliliğini doğrulamak için yapılan DFA uyum indeksleri Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklerin DFA Uyum İndeksleri

	χ^2 / df <5	AGFI >.85	GFI >.80	CFI >.90	NFI >.90	TLI >.90	RMSEA <.08
Hizmetkâr Liderlik	2,307	,971	,986	,958	,931	,952	,058
İş Stresi	1,987	,987	,989	,991	,973	,991	,041

Ölçeğin uyum indeksleri incelendiğinde değerlerin literatürde kabul gören sınırlar içerisinde olduğu görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999; Sivo vd., 2006). Araştırmada normalliği test etmek için ortalaması alınan değişkenlerin çarpıklık ve basıklıkları kontrol edilmiştir. Değerler +1,5 ve -1,5 sınırını aşmadığı için dağılım normal kabul edilmiştir (Tabachnick vd., 2019). Daha sonra çoklu bağlantı sorunu olup olmadığına bakılmıştır. Değişkenler arasındaki doğrusal regresyon analizi ile elde edilen VIF değerleri literatürde sıkça kabul gören 5 değerinin oldukça altında olduğu için çoklu bağlantı sorunu olmadığı görülmüştür (Craney ve Surles, 2002).

Hipotez Testleri

Hizmetkâr liderliğin iş stresi üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. İlk olarak hizmetkâr liderlik algısının alt boyutlarının zaman stresi üzerindeki etkisi test edilmiştir. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizinin sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 4. Hizmetkâr Liderliğin Zaman Stresi Üzerindeki Etkisi

Değişkenler ^a	β	R ²	Düz. R ²	F
Sabit	2,137***	,48	,41	6,075
Fedakâr Çağrı	-,314***			
Duygusal İyileşme	-,216***			
Bilgelik	-,481***			
İkna Edici Haritalama	-,087			
Örgütsel Yönetim	-,126*			

^aBağımlı Değişken: Zaman Stresi; N=138; ***p<0,001; *p<0,05

Hizmetkâr liderliğin zaman stresi üzerindeki etkisini ortaya koymaya yönelik yapılan regresyon analizi model açıklama yüzdesi R² = %41 ile anlamlıdır (F(2, 136) = 6,075; p<0,001). Yapılan analiz sonucunda hizmetkâr liderlik algısının alt boyutlarından fedakâr çağrı (β =-,314; p<0,001), duygusal iyileşme (β =-,216; p<0,001), bilgelik (β =-,481; p<0,001) ve örgütsel yönetimin (β =-,126; p<0,05) zaman stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Başka bir deyişle hizmetkâr liderliğin alt boyutlarından fedakâr çağrı, duygusal iyileşme, bilgelik ve örgütsel yönetimin zaman stresini azalttığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ışığında H_{1a}, H_{1b}, H_{1c} ve H_{1e} hipotezleri kabul edilmiştir. Ayrıca ikna edici haritalama boyutunun zaman stresi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle H_{1e} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4. Hizmetkâr Liderliğin İş Kaygısı Üzerindeki Etkisi

Değişkenler ^a	β	R ²	Düz. R ²	F
Sabit	1,039**	,30	,29	3,261
Fedakâr Çağrı	-,512***			
Duygusal İyileşme	-,186**			
Bilgelik	-,441***			
İkna Edici Haritalama	,014			
Örgütsel Yönetim	-,048			

^aBağımlı Değişken: İş Kaygısı; N=138; ***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05

Hizmetkâr liderliğin iş kaygısı üzerindeki etkisini ortaya koymaya yönelik yapılan regresyon analizi model açıklama yüzdesi R² = %29 ile anlamlıdır (F(1, 137) = 3,261; p<0,001). Yapılan analiz sonucunda hizmetkâr liderlik algısının alt boyutlarından fedakâr çağrı (β =-,512; p<0,001), duygusal iyileşme (β =-,186; p<0,01) ve bilgelik (β =-,441; p<0,001) iş kaygısı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle hizmetkâr liderliğin fedakâr çağrı, duygusal iyileşme ve bilgelik boyutları iş kaygısını azaltmaktadır. Bu sonuçlara göre H_{1a}, H_{1b} ve H_{1c} hipotezleri kabul edilmiştir. Ayrıca ikna edici haritalama ve örgütsel yönetim boyutlarının iş kaygısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Bu nedenle H_{1e} ve H_{1f} hipotezleri reddedilmiştir.

Sonuç

Stres hayatın her alanında olduğu gibi iş hayatını da derinden etkileyebilmektedir (Çiçek ve Kılınç, 2020). Bireylerin işyerlerinde geçirdikleri süre çoğu zaman ailelerine ve kendilerine ayırdıkları süreden daha fazladır. Bu nedenle işyerinde geçirdikleri sürenin kalitesi oldukça önemlidir. Stresli bir ortamda geçen uzun süreler bireylerde fiziksel ve ruhsal ciddi sorunlara neden olabilmektedir. Bu nedenle çağımızın en önemli sorunlarından olan stresle baş edebilmek oldukça önemlidir. Fakat çoğu zaman bireyler bunu kendi başlarına başaramamaktadır. Kimi zaman bir arkadaş kimi zaman uzman desteğiyle stresle baş edilebildiği gibi bazen de stres baş edilemez bir hale bürünebilmektedir.

Her iş kendi içerisinde belirli oranda bir stres unsuru barındırır da hizmet sektörü ve özellikle hizmet sektörü içerisindeki sağlık, eğitim ve taşımacılık sektörleri gibi işlerde çalışanların stres düzeyleri diğer çalışanlara göre daha yüksek olabilmektedir (Cherniss ve Cherniss, 1980). Sivil hava taşımacılığı da bu sektörler arasında sayılabilir. Doğası gereği sürekli bir zaman baskısının olduğu sektörde aynı zamanda yapılan işler insan hayatına doğrudan etki edebilecek niteliktedir. Bu durumdan ötürü gerek yer hizmetleri (özellikle hava aracı bakımı ve teknik hizmetler) gerekse de pilotaj sürecindeki çalışanlar yoğun stresle baş etmek durumundadır.

Bu çalışmada stresi azaltabilecek bir unsur olarak hizmetkâr liderlik ele alınmıştır. Çünkü hizmetkâr liderler kendi bireysel çıkarlarını takipçilerinin çıkarlarının üstünde tutarak, kendilerini takipçilerine adayabilecek türden yöneticilerdir. Bu durum stresli ortamlarla başa çıkmada bireylere umut ışığı olabilmektedir. Yapılan bu araştırma da bu iddiayı doğrular niteliktedir. Çalışanların hizmetkâr liderlik algısı arttıkça iş stresinin azaldığı görülmüştür. Bu nedenle işyerinde hizmetkâr liderliğin oldukça önemli olduğu savunulabilir. Ayrıca bu durum literatürdeki benzer çalışmalarla (Hargadon, 2018; Panaccio vd., 2015) paralellik göstermektedir. Çalışmanın bulguları ışığında birtakım önerilerde bulunulmuştur. Buna göre;

- Hizmetkâr liderliğin özünde karşılık beklemezsizin insani değerleri uygulama fikri yatmaktadır. Bu çerçeveden düşünüldüğünde günümüzün yozlaşmış insan ilişkilerini düzeltebilmek adına hizmetkâr liderlik anlayışı oldukça önemlidir. Bu nedenle yöneticilerin karşılık beklemeden, değerlerle hareket edip takipçilerin ruhlarına dokunması önerilmektedir. Böylece işyeri ilişkileri her iki taraf için de daha anlamlı bir hale gelebilecektir.
- İşyerindeki stres bireyler üzerinde zaman zaman kalıcı hale gelebilecek düzeyde büyük hasarlara neden olabilmektedir. Her ne kadar hizmetkâr liderlik bunu önleyebilecek güçte bir değişken olsa da tek başına yeterli olmadığı bilinmelidir. Bu nedenle şirket sahipleri ve hissedarları öncelikle strese neden olabilecek yapısal sorunları (personel azlığı, örgüt yapısı, olumsuz fiziksel koşullar, yetersiz kaynaklar vb.) minimize etmelidir.
- Lider dönüşümler sağlayabilecek kapasitede olsa da ortamın liderlik için uygun olması da oldukça önemlidir. Bu nedenle liderin yapıya müdahale edebileceği bir iklim oluşturulmalıdır.
- Çalışanlar stresle mücadelelerinde yalnız bırakılmamalıdır. Bu nedenle işyerleri, bireylerin stresle mücadelesini uzman desteği yoluyla desteklemelidir. Bu hizmet verilirken gizlilik ilkelerinden taviz verilmemelidir. Aksi takdirde bireyler uzman desteği almaktan çekinebilir. Mümkünse bu hizmet kurum dışında çalışanlara sağlanmalıdır.

Her çalışmanın olduğu gibi bu çalışmanın da birtakım kısıtları vardır. Öncelikle havayolu taşımacılığı çalışanlarının zaman kısıtlılığı nedeniyle ankete katılımının düşük olması çalışmanın bir kısmı olarak gösterilebilir. Sektörde çalışanların çoğunluğunun erkek olmasından ötürü çalışmada hiç kadın çalışanla görüşülememiştir. Bu nedenle stresin kadınlar ve erkekler üzerindeki düzeyinin farklı olabileceği varsayımı test edilememiştir. Bu da bir diğer kısıtlılık olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca her ne kadar ankette çalışmanın gizlilik ilkelerinden ve katılımın gönüllülüğünden bahsedilse de verilerin tek seferde toplanılmasından ötürü ortak yöntem hatasının sorun olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırmada gelecek çalışmalar için birtakım önerilerde bulunulmuştur. Buna göre gelecek çalışmaların babacan liderlik ve dönüşümcü liderlik tarzlarının iş stresi üzerindeki etkisini incelemesi önerilmektedir. Ayrıca kişi-örgüt uyumunun hizmetkâr liderlik ile iş stresi arasındaki ilişkiyi güçlendirebileceği bu nedenle düzenleyici role sahip olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, kişi-örgüt uyumunun düzenleyici değişken olarak incelenmesi önerilmektedir. Son olarak araştırmanın pilot ve kabin görevlileri üzerinde ve başka havalimanı çalışanlarına da uygulanması sivil havacılık literatürünü genişletmek adına faydalı olacağı düşünülmektedir.

MAKALE BİLGİ FORMU

Etik Onay ve Katılımcı Rızası

"Hizmetkar Liderlik Algısının İş Stresine Etkisi Sivil Havayolu Taşımacılığı Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış, karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde "Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve Felsefe Dergisinin" hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk yazara aittir.

Teşekkür

Çalışma esnasında değerli vakitlerini ayırıp çalışmaya destek ve katkı sağlayan tüm katılımcılara teşekkürlerimi sunarım.

Kaynakça

- Autry, J. A. (2001). *The Servant Leader*. Roseville, CA: Prima.
- Aziz, K., Awais, M., ul Hasnain, S. S., Arslan, M., & Rahat, Q. (2017). Impact of Workplace Perception and Servant Leadership on Organizational Citizenship: The Mediating Role of Employee Cynicism. *International Journal of Research*, 4, 1479-1492.
- Barbuto Jr, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group & Organization Management*, 31(3), 300-326.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?. *American Psychologist*, 52(2), 130.
- Bass, B. M. (2000). The future of leadership in learning organizations. *Journal of Leadership Studies*, 7(3), 18-40.
- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 181-217.
- Blanchard, K. (2003). *Servant leader*. Thomas Nelson.
- Block, P. (1993). *Stewardship: Choosing service over self-interest*. Berrett-Koehler Publishers.
- Chen, M. F., Lin, C. P., & Lien, G. Y. (2011). Modelling job stress as a mediating role in predicting turnover intention. *The Service Industries Journal*, 31(8), 1327-1345.
- Cherniss, C., & Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the human services* (p. 21). Beverly Hills, CA: Sage publications.
- Çiçek, B., & Deniz, M. (2017). Liderlere ve organizasyonlara değer temelli yaklaşım: Değer merkezli liderlik ve etik iklim ilişkisi üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 150-168.
- Çiçek, B., & Kılınç, E. (2020). Teknostresin presentizm ve işten ayrılma niyetine etkisinde dönüşümcü liderliğin aracı rolü. *Business and Economics Research Journal*, 11(2), 555-570.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (2018). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. In *Managerial, Occupational and Organizational Stress Research* (pp. 3-20). Routledge.
- Cooper, C. L., Murphy, L. R., & Sauter, S. L. (1988). *Occupational stress: Issues and developments in research*. J. J. Hurrell (Ed.). New York: Taylor & Francis.
- Craney, T. A., & Surlis, J. G. (2002). Model-dependent variance inflation factor cutoff values. *Quality Engineering*, 14(3), 391-403.

- Dejonckheere, E., Mestdagh, M., Houben, M., Rutten, I., Sels, L., Kuppens, P., & Tuerlinckx, F. (2019). Complex affect dynamics add limited information to the prediction of psychological well-being. *Nature human behaviour*, 3(5), 478-491.
- DePree, M. (2011). *Leadership is an art*. USA: Currency.
- Divya, S., & Suganthi, L. (2018). Influence of transformational-servant leadership styles and justice perceptions on employee burnout: a moderated mediation model. *International Journal of Business Innovation and Research*, 15(1), 119-135.
- Elstad, J. I., & Vabø, M. (2008). Job stress, sickness absence and sickness presenteeism in Nordic elderly care. *Scandinavian Journal of Public Health*, 36(5), 467-474.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210-223.
- Erkutlu, H. V., & Chafra, J. (2006). Relationship between leadership power bases and job stress of subordinates: example from boutique hotels. *Management Research News*, 29(5), 285-297.
- Farling, M. L., Stone, A. G., & Winston, B. E. (1999). Servant leadership: Setting the stage for empirical research. *Journal of Leadership Studies*, 6(1-2), 49-72.
- Fletcher, D., Hanton, S., & Mellalieu, S. D. (2006). An organizational stress review: Conceptual and theoretical issues in competitive sport, in *Literature Reviews in Sport Psychology*.
- Foster, R. (2012). *Celebration of discipline*. UK: Hachette.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- George, B. (2003). *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value*. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- Hargadon, J. E. (2018). *The Effects of Servant Leadership and Job Stress on Job Satisfaction Among Online University Administrators and Faculty* (Doctoral dissertation, Regent University).
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Isik, M., & Hamurcu, A. (2017). The role of job stress at emotional labor's effect on intention to leave: Evidence from call center employees. *Business and Economic Horizons (BEH)*, 13, 652-665.
- Jaramillo, F., Grisaffe, D. B., Chonko, L. B., & Roberts, J. A. (2009). Examining the impact of servant leadership on salesperson's turnover intention. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 29(4), 351-365.
- Jaworski, J. (1998). Destiny and the leader. *Insights on Leadership: Service, Stewardship, and Servant Leadership*, 1-11.
- Kahn, J. H. (2006). Factor analysis in counseling psychology research, training, and practice: Principles, advances, and applications. *The Counseling Psychologist*, 34(5), 684-718.
- Lazarus, R. S. (2006). *Stress and emotion: A new synthesis*. Springer Publishing Company.
- Leonhardt, J., & Vogt, M. J. (Eds.). (2012). *Critical incident stress management in aviation*. Ashgate Publishing, Ltd.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The Leadership Quarterly*, 19(2), 161-177.

- Lu, L., Cooper, C. L., Kao, S. F., & Zhou, Y. (2003). Work stress, control beliefs and well-being in Greater China. *Journal of Managerial Psychology, 4*, 167-220.
- Marshall, T. (2003). *Understanding leadership*. Baker Books.
- Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1979). Organizational stressors and heart disease: A research model. *Academy of Management Review, 4*(3), 347-357.
- McGee-Cooper, A., & Looer, G. (2001). *The essentials of servant-leadership: Principles in practice*. Dallas, TX: Pegasus Communications.
- McHugh, M. (1993). Stress at work: do managers really count the costs?. *Employee Relations, 15*(1), 18-32.
- McMinn, T. F. J. (2002). The conceptualization and perception of biblical servant leadership in the Southern Baptist Convention. *Digital Dissertations, 3007038*.
- Morris, J. H., & Snyder, R. A. (1979). A second look at need for achievement and need for autonomy as moderators of role perception-outcome relationships. *Journal of Applied Psychology, 64*(2), 173.
- Palmer, P. J. (1998). 'Leading from within'. In Spears, L.C. (Ed.), *Insights on Leadership: Service, Stewardship, Spirit, and Servant Leadership*. New York: Wiley.
- Panaccio, A., Donia, M., Saint-Michel, S., & Liden, R. C. (2015). Servant leadership and wellbeing. In *Flourishing in life, work and careers*. Edward Elgar Publishing.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance, 32*, 160-177.
- Perna, B. S. (2018). *Exploring Organizational and Professional Commitment, Servant Leadership, Occupational Stress, and Humor Perspectives: How Nurses Manage*. (Doctoral dissertation, University of Southern Mississippi).
- Pološki Vokić, N., & Bogdanić, A. (2007). Individual differences and occupational stress perceived: a Croatian survey. *EFZG working paper series, (05)*, 1-15.
- Russell, R. F., & Stone, A. G. (2002). A review of servant leadership attributes: Developing a practical model. *Leadership & Organization Development Journal, 23*(3), 145-157.
- Sendjaya, S., Sarros, J. C., & Santora, J. C. (2008). Defining and measuring servant leadership behaviour in organizations. *Journal of Management Studies, 45*(2), 402-424.
- Sexton, J. B., Thomas, E. J., & Helmreich, R. L. (2000). Error, stress, and teamwork in medicine and aviation: cross sectional surveys. *Bmj, 320*(7237), 745-749.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business & Management, 3*(1), 1-19.
- Sivo, S. A., Fan, X., Witta, E. L., & Willse, J. T. (2006). The search for "optimal" cutoff properties: Fit index criteria in structural equation modeling. *The Journal of Experimental Education, 74*(3), 267-288.
- Spears, L. C. (1995). *Reflections on leadership: How Robert K. Greenleaf's theory of servant-leadership influenced today's top management thinkers*. New York: John Wiley.
- Stouten, J., & Liden, R. C. (2020). Social Loafing in Organizational Work Groups: The Mitigating Effect of Servant Leadership. In *Individual Motivation within Groups* (pp. 55-80). Academic Press.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2019). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson.
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. *Journal of management, 37*(4), 1228-1261.

- Woodman, T., & Hardy, L. (2001). A case study of organizational stress in elite sport. *Journal of Applied Sport Psychology, 13*(2), 207-238.
- Wu, H., Qiu, S., Dooley, L. M., & Ma, C. (2020). The Relationship between Challenge and Hindrance Stressors and Emotional Exhaustion: The Moderating Role of Perceived Servant Leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(1), 282.
- Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *The Leadership Quarterly, 19*(6), 708-722.
- Zinbarg, R. E., Revelle, W., Yovel, I., & Li, W. (2005). Cronbach's α , Revelle's β , and McDonald's ω H: Their relations with each other and two alternative conceptualizations of reliability. *Psychometrika, 70*(1), 123-133.