

ORGANİZASYON ve YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

SoBiAD

SOSYAL BİLİMLER ARAŞTIRMALARI DERNEĞİ

Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi (Online)

ISSN: 1309 -8039

Yıl: 2022 **Cilt:** 14 **Sayı:** 2

Amaç ve Kapsam

Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi (OYBD), Sosyal Bilimler Araştırmaları Derneği (SoBiAD) tarafından Temmuz ve Aralık olmak üzere yılda iki kez yayınlanan hakemli bir dergidir. Sadece Türkçe makaleler yayın için kabul edilmektedir.

Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, yönetim biliminin tüm alt disiplinlerinde hazırlanmış teorik-analitik-ampirik araştırmalar ve incelemelere açık bir dergidir.

Açık Erişim Politikası

Açık erişimin bilginin evrensel kullanımını arttırarak insanlık için yararlı sonuçlar doğuracağı düşüncesinden hareketle, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi (OYBD) Açık Erişim politikasını benimsemiştir. Dergi, yazarlardan devraldığı ve yayımladığı içerikle ilgili telif haklarından, bilimsel içeriğe evrensel Açık Erişimin (Open Access) desteklenmesi ve geliştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla, bilinen standartlarda kaynak olarak gösterilmesi koşuluyla, ticari kullanım amacı ve içerik değişikliği dışında kalan tüm kullanım (bağlantı verme, kopyalama, baskı alma, herhangi bir fiziksel ortamda çoğaltma ve dağıtma vb.) haklarını bedelsiz kullanıma sunmaktadır. İçeriğin ticari amaçlı kullanımını için yayınevinden yazılı izin alınması gereklidir.

Ücretsiz Yayın

Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi (OYBD)'nde makale yayınlanması için yazarlardan hiçbir ücret talep edilmemektedir.

Yazarların Sorumlulukları

Yazarların makalelerini dergi web sayfasında sunulan yazım kurallarına ve örnek şablona göre hazırlamaları gerekir. Yazarların, hakem raporlarında belirtilen düzeltmeleri zamanında yapmaları beklenir.

Etik İlkeler

Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi (OYBD)'nde yer alan etik görev ve sorumluluklarda Committee on Publication Ethics (COPE) tarafından kabul edilen ve yayınlanan ilkeler benimsenmektedir. Yazarlardan aşağıda belirtilen etik kurallara uymaları beklenmektedir.

- Dergiye gönderilen makaleler başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.
- Yazarlar makalelerinde kullandıkları tüm alıntılarında referans vermiş olmalıdır.
- Yazarlar makaleye bilimsel katkı verdiklerini garanti etmelidir.
- Yazarlar makalenin başka bir kişi ya da kurumun fikri mülkiyet haklarını ihlal etmediğini, intihal içermediğini ve kendi çalışmaları olduğunu garanti etmelidir.
- Makalede adı geçen tüm yazarlar, gönderilen ve yayınlanan makaleler üzerinde eşit sorumluluğa sahiptir.

- Yazışmadan sorumlu yazar adı geçen tüm ortak yazarların yayına ve ortak yazar olarak adlandırılmaya razı olduğunu garanti etmelidir. Çalışmaya önemli bilimsel ve yazınsal katkı sağlayan tüm kişiler ortak yazar olarak adlandırılmalıdır.
- Yazarlar gerekli görülmesi halinde makalede yer alan veri setlerine ulaşımı sağlamalıdır.

Hakemlik Süreci

Makaleler, hakemler tarafından altı ölçüt –bazı ölçütlerin belirli türdeki bildirilere uygulanamaması halinde daha az- dikkate alınarak değerlendirilir. Hakemlerin raporları tamamlandıktan sonra yazılar, Yayın Kurulu'nun onaylaması durumunda yayıma hazır hale gelir ve kabul sırası dikkate alınarak uygun görülen sayıda yayımlanır. Makaleler yayınlanmadan önce turnit-in ve/veya iThenticate intihal yazılımları ile kontrol edilmektedir.

Telif Hakları

Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi (OYBD) bünyesinde yayınlanan yazıların fikirlerine resmen katılmaz, basılı ve çevrimiçi sürümlerinde yayınladığı hiçbir ürün veya servis reklamı için güvence vermez. Yayınlanan yazıların bilimsel ve yasal sorumlulukları yazarlarına aittir. Yazılarla birlikte gönderilen resim, şekil, tablo vb. unsurların özgün olması ya da daha önce yayınlanmış iseler derginin hem basılı hem de elektronik sürümünde yayınlanabilmesi için telif hakkı sahibinin yazılı onayının bulunması gerekir.

Sosyal Bilimler Araştırmaları Derneği (SoBiAD) , yazarlardan devraldığı ve derginin çevrimiçi (online) sürümünde yayınladığı içerikle ilgili telif haklarından, bilimsel içeriğe evrensel açık erişimin (open access) desteklenmesi ve geliştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla, bilinen standartlarda kaynak olarak gösterilmesi koşuluyla, ticari kullanım amacı ve içerik değişikliği dışında kalan tüm kullanım (çevrimiçi bağlantı verme, kopyalama, baskı alma, herhangi bir fiziksel ortamda çoğaltma ve dağıtma vb.) haklarını (ilgili içerikte tersi belirtilmediği sürece) Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) Lisansı aracılığıyla bedelsiz kullanıma sunmaktadır. İçeriğin ticari amaçlı kullanımı için alınması gereklidir.

Yazarlar yazılarının bütün yayın haklarını derginin yayıncısı Sosyal Bilimler Araştırmaları Derneği (SoBiAD) 'ne devrettiklerini kabul ederler. Yayınlanan içeriğin (yazı ve görsel unsurlar) telif hakları dergiye ait olur. Dergide yayınlanması uygun görülen yazılar için telif ya da başka adlar altında hiçbir ücret ödenmez ve baskı masrafı alınmaz; ancak ayrı baskı talepleri ücret karşılığı yerine getirilir.

Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi (OYBD) aşağıdaki indexing/abstracting servislerinde kayıtlıdır.

| ASOS Index | Google Scholar | Akademik Dizin | Sobiad Atıf |

Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi (OYBD) ayrıca TÜBİTAK- ULAKBİM Dergi Sistemleri (UDS) çerçevesinde DergiPark'ta kayıtlıdır.

EDİTÖR

Prof.Dr. Tunç D. Medeni, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Doç.Dr. Tolga Medeni, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

EDİTÖR KURULU

Prof.Dr. Mustafa Sağsan, Yakın Doğu Üniversitesi
Doç.Dr. Yusuf Esmer, Bayburt Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi Vildan Ateş, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi Gulshat Muhametjanova, Kyrgyz Turkish Manas Üniversitesi, Kırgızistan
Dr.Öğr.Üyesi Rita Ismailova, Kyrgyz Turkish Manas Üniversitesi, Kırgızistan
Dr. Bilge Kağan Onacan, Milli Savunma Üniversitesi

YABANCI DİL EDİTÖRÜ

Dr. Billur Güner Kohen, Bay Atlantic Üniversitesi, ABD
Arş.Gör. Demet Soylu, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

SOSYAL
BİLİMLER
ARAŞTIRMALARI
DERNEĞİ

İÇİNDEKİLER

Araştırma Makalesi

AKTÖR EYLEMLİLİĞİ, KURUMSAL MANTIK DEĞİŞİMİ VE LİDERLİK TARZLARI: BİR MODEL ÖNERİSİ
ACTOR AGENCY, INSTITUTIONAL LOGICS CHANGE AND LEADERSHIP STYLES: A PROPOSED MODEL
Meral KIZRAK

99-134

Derleme Makalesi

İŞE YABANCILAŞMANIN AKADEMİSYENLER BAĞLAMINDA İNCELENMESİ: BİR LİTERATÜR ÇALIŞMASI
EXAMINATION OF ALIENATION TO WORK IN THE CONTEXT OF ACADEMICS: A LITERATURE STUDY
Aylin Türe ORHAN

135-154

Derleme Makalesi

METAVERSE TEKNOLOJİLERİ VE ETKİ ALANLARI
METAVERSE TECHNOLOGIES AND AREAS OF INFLUENCE
Mevlüt Hürol METE

155-171

Derleme Makalesi

METAVERSE'E AKADEMİK BAKIŞ: SİSTEMATİK BİR ARAŞTIRMA
ACADEMIC PERSPECTIVE ON METAVERSE: A SYSTEMATIC REVIEW
Abdullah ORMAN & Özel SEBETCİ & Handan ATUN

172-201

Araştırma Makalesi

ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU KAYNAKLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ
EXAMINATION OF TEACHERS' OPINIONS ON THE SOURCES OF JOB SATISFACTION
Ramazan DERE

202-223

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

AKTÖR EYLEMLİLİĞİ, KURUMSAL MANTIK DEĞİŞİMİ VE LİDERLİK TARZLARI: BİR MODEL ÖNERİSİ*

Meral KIZRAK¹

Dr. Öğretim Üyesi

Başkent Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu

E-mail: mkizrak@baskent.edu.tr

ORCID ID: 0000-0003-0053-6043

Öz

Bu kuramsal çalışmada, kurumsal mantıklar yaklaşımı ve simgesel etkileşimcilik kuramının temel varsayımlarından yararlanılarak, liderin yapısal sınırlılıklar içinde, kurumsal düzeni değiştirme eylemlerinde bulunabileceği ve yeni bir anlamlar sistemi meydana getirebileceği tartışılmıştır. Liderin bu aktör eylemliliği sürecinde, sembolik ve bilişsel dinamikleri harekete geçirip anlam ve eylemi tekrar yapılandırabileceği; çerçeveselendirme, rol tanımı, bağlam denetimi ve yeni davranış örüntüleri tasarlama stratejileriyle örgütsel düzeyde kurumsal mantık değişimine yol açabileceği iddia edilmiştir. Ayrıca, aktör eylemliliğinin kurumsal mantık değişimi üzerindeki etkisinde liderlik tarzlarının etkileşimsel bir rolü olabileceği tartışılmış ve bu kapsamda bir model önerisi ve önermeler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Mantıklar, Simgesel Etkileşimcilik, Aktör Eylemliliği, Liderlik Tarzları

Alan Tanımı: M10, M19

* Bu çalışmanın bir bölümü 24. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde (Sabancı Üniversitesi, İstanbul; 29-31/05/2016) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Bu çalışmada bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

¹ **Sorumlu Yazar:** mkizrak@baskent.edu.tr

Atf (APA): Kızrak, M., (2022), Aktör Eylemliliği, Kurumsal Mantık Değişimi ve Liderlik Tarzları: Bir Model Önerisi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 14 (2): 99-134.

Lisans: Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır.

ACTOR AGENCY, INSTITUTIONAL LOGICS CHANGE AND LEADERSHIP STYLES: A PROPOSED MODEL

Abstract

Drawing on the the basic assumptions of the institutional logics approach and symbolic interactionist theory, the present study theoretically discusses that the leader can take actions to change the institutional order and create a new system of sense making within the structural limitations. It has been claimed that the leader can activate symbolic and cognitive dynamics and reconstruct meaning and action in this actor agency process, using the strategies of framing, role definition, context control and designing new behavior patterns, which leads to a change in institutional logics at the organizational level. In addition, it has been discussed that leadership styles may have an interactive role in the effect of actor agency on the change in institutional logics. Based on the discussions, a theoretical model and propositions have been developed.

Key Words: *Institutional Logics, Symbolic Interactionism, Actor Agency, Leadership Styles*

JEL Codes: *M10, M19*

1. GİRİŞ

Aile, din, devlet, kapitalist pazar gibi toplumsal bir kuruma ait simgesel ilkeleri ifade eden kurumsal mantıklar (Friedland ve Alford, 1991; Besharov ve Smith, 2014), sosyal aktörlerin değerlerini, normlarını, beklentilerini, gerçekliğe ilişkin ortak algılarını etkileyen ve aynı zamanda bunlardan etkilenen sembolik betimlemeler olarak tanımlanmaktadır (Scott, 1995). Bu sembolik betimlemeler, sosyal aktörlerin davranışlarını etkileyen kültürel çerçeveler (McPherson ve Sauder, 2013) ve inanç sistemleri olarak tanımlanabileceği gibi (Rao, Monin ve Duran, 2003), aktörlerin eylem çıktılarında etkilenen, yorumlamalara ve manipilasyona açık, örtük simgesel anlamlar ve kurallar seti olarak da görülmektedir (Friedland ve Alford, 1991).

Kurumsal mantık ve toplumsal aktör ilişkisi ilgili yazında genel olarak kurumsal değişim araştırmalarında tartışılmaktadır. Bu çalışmalara bakıldığında, değişim aktörlerinin kurumsal alanın daha dış sınırlarına yakın konumlandıkları ve alana yerleşiklik düzeylerinin daha düşük olduğu (Hirsch, 1986; Leblebici, Salancik, Copay ve King, 1991) ya da kurumsal alanın merkezinde konumlandıkları ve yerleşiklik düzeylerinin yüksek olduğu (Greenwood, Suddably ve Hinnings, 2002; Greenwood ve Suddably, 2006) bildirilmektedir. Bunun yanı sıra, bir kurumsal

alandaki aktörlerin resmi ve resmi olmayan sosyal konumu (Battilana, Leca ve Boxenbaum, 2009), sosyal sermayesi, örgütsel ağdaki pozisyonu (Battilana, 2006) ya da etkileşimde bulunduğu diğerlerinin eylemleri (Delbridge ve Edwards, 2008) de sosyal aktörün kurumsal mantıklar üzerindeki eylemliliğini ve dolayısıyla kurumsal değişimdeki rolünü etkilemektedir.

Kurumsal mantıklar sosyal aktörlerin kolektif kimliklerini, güç ve statü farklılıklarını, kaynak bağımlılıklarını, karar alma yönelimlerini, bilişsel olarak toplumsal gerçekliği anlamlandırma ve sınıflandırma sistemlerini şekillendirmektedir (Thornton ve Ocasio, 2008). Diğer taraftan, aktörler de sahip oldukları kaynakları kullanarak kurumsal mantıkları değiştirme eylemlerinde bulunabilmektedir. Bu aktörler değişimi başlatan, mevcut kurumu başkalaştıran, yeni bir kurumsal alan yaratan (Dimaggio, 1988), farklı kurumların işlevsel unsurlarını bir araya getirip tamamen yeni bir anlamlar sistemi meydana getiren birey, topluluk ya da örgütlerdir (Garud ve Kumaraswamy, 2002). Bu aktörler, değiştirmeyi hedefledikleri sosyal sistemin içinden ya da dışından olabilirler; yerleşik oldukları kurumsal alanın mantıklardan faydalanabilirler ya da farklı bir alanın kurumsal mantığını transfer etmeye çalışabilirler (Rao ve Giorgi, 2006).

Aktörlerin niyetlilik düzeyleri değişmekle birlikte, kurumsal mantık değişimi için mevcut kaynakları harekete geçirerek yerleşik kurumsal çevreye ters düşen uygulamaları başlatıp, hayata geçirdikleri gerçeği, ilgili yazında da belirtilmektedir (Battilana vd., 2009). Diğer taraftan aktörlerin baskın bir kurumsal mantığı değiştirme girişimlerinin her zaman başarıyla sonuçlanamayacağı da bildirilmektedir (DiMaggio, 1988). Ayrıca, baskın kurumsal mantığın değişiminde liderin önemine dikkat çeken az sayıda çalışma ilgili yazında yer almaktadır (Chung ve Luo, 2008; Kraatz ve Moore 2002; Mazaheri, Al-Dahdah, Poundrik ve Chodavarapu, 2013). Ancak bu çalışmalarda liderlik tarzlarının kurumsal düzenin tekrar şekillenmesinde önemli bir rolü olabileceği tartışılmamıştır. Dolayısıyla ilgili yazındaki bu eksikliğin giderilmesi ve kurumsal mantık değişiminin liderlik tarzı boyutuyla daha iyi anlaşılması için mevcut çalışmada örgüt içi kurumsal mantıkların değişim sürecinde, aktör-liderin diğer aktörlerle (astlarıyla) etkileşimine ve ortak algı ve anlamlandırma davranışlarına vurgu yapılacaktır. Diğer bir deyişle, aktör-liderin sembolik ve bilişsel dinamikleri harekete geçirip anlam ve eylemi tekrar yapılandırmasıyla örgütsel düzeyde kurumsal mantık değişimine yol açabileceği ve liderlik tarzlarının da bu nedensel ilişkide etkileşimsel bir rolü olabileceği tartışılacak ve bu kapsamda model önerisi ve önermeler sunulacaktır.

2. YAPISAL BELİRLENİMCİLİKTE AKTÖR EYLEMLİLİĞİNE

Kurumsal kuramın erken dönem çalışmalarında, örgütsel kararlar ve eylemlerinin toplumsal kurumlar tarafından şekillendiği ileri sürülmektedir (Meyer ve Rowan, 1977). Buna göre, kurumsal ve kültürel çevrede meşruiyet kazanma ihtiyacı, aktörlerin davranışlarını büyük ölçüde belirlemektedir. Düzenleyici kurumsal baskılar, aktör eylemlerine zorlama ve yasal yaptırımlarla yön verirken; normatif baskılar etik ve ahlak kuralları yoluyla, bilişsel baskılar ise aktörlerin dünyayı anlayıp yorumladıkları kategoriler ve çerçeveler aracılığıyla eyleme yön vermektedir (DiMaggio ve Powel, 1983). Davranış, kurumsal baskıların etkisiyle kanıksanmış bir olgu olarak görülmektedir (Zucker, 1977; Meyer ve Rowan, 1977). Kurumsal kuramın bu belirlenimci yaklaşımı, aktör eylemini, farklılaşma ve yaratıcılık potansiyellerini ve kurumsal değişim olgusunu göz ardı etmesi bakımından daha sonraki çalışmalarda önemli eleştirilere maruz kalmıştır.

Eleştiriler, kurumsal kuramın yapı-aktör tartışmasına dayanan önemli bir çelişkiye işaret etmektedir. Buna göre, kurumsal yerleşiklik tek belirleyici unsur olsa, aktörlerin yeni bir uygulamayı zihinsel olarak tasarlayıp, diğer insanlara kabullendirmesi ve değişimi başlatması nasıl açıklanabilir? (Friedland ve Alford, 1991). Bu kapsamda aktör eylemliliğine vurgu yapılmakta; kurumların ve sosyal ilişkilerin, aktörlerin düşünme ve eylemleri üzerinde önemli oranda sınırlılıklar yarattığı kabul edilmekle birlikte, onların seçimleri ve eylemleri üzerinde belirleyici olmadıkları ifade edilmektedir (Thornton ve Ocasio, 2008).

Belli bir kurumsal alan birbiriyle çatışan ve çelişen kurumsal mantıklardan oluşur (Friedland ve Alford, 1991) ve bu kurumsal çelişkiler, kurumsal alana yerleşik aktörlere birbirinden farklı bilişsel çerçeveler, şemalar, alternatif perspektifler ve değişim için olanaklar sunmaktadır (Chung ve Luo, 2008). Dolayısıyla toplum birbiriyle çelişen ve çatışan kurumlar arası bir sistem ve değiştirilebilir bir yapı olarak değerlendirilmektedir (Friedland ve Alford, 1991). Bu değişiklikler de sosyal aktörlerin, kurumsal alana yerleşik uygulama ve sembollerini manipüle etmesi ve yorumlamalar yapması sonucu gerçekleşir (Friedland ve Alford, 1991).

Kurumsal mantıkları konu alan çalışmalar yoğun olarak makro düzeyde ele alınmıştır. Bu çalışmalarda kurumsal mantıkların ve toplumsal aktör olan örgütlerin birbirlerini nasıl etkiledikleri (Haveman ve Rao, 1997; Lounsbury, 2002) ya da değişen kurumsal mantıkların örgüt stratejileri ve faaliyetlerinde ne tür değişimlere neden olduğu (Scott, Ruef, Mendel ve Caronna, 2000; Murray, 2010) tartışılmıştır. Ancak kurumlar ve kurumsal mantıkların değişiminde rol oynayan örgütsel aktör eylemliliğinin yanı sıra bireysel aktör eylemliliğini de

dikkate almak gerekmektedir, çünkü: “[kurumsal mantıkların] yapılandırılması, yayılması ve kullanımı, kendine özgü çıkarları, inançları ve tercihleri olan insanlara bağlıdır” (McPherson ve Sauder, 2013: 165). Bu bakımdan, bireysel aktörlerin etkileşim sürecinde kurumları nasıl anlamlandırdığını, yorumlandığını ve meşruiyet kazandırdığını anlamak gerekmektedir.

Kurumsal değişim, kurumsal bir alanda kalıplaşmış uygulamaların, yapıların, hedeflerin terk edilmesi ve/veya kurumsal olarak çelişkili uygulama, yapı ve hedeflerin uyumlandırılması şeklinde tanımlanmaktadır (Kraatz ve Moore, 2002). Bu değişim de ancak aktörlerin anlamlandırmaları ve eylemleri yoluyla gerçekleşmektedir (Barlett, Tywoniak ve Newton, 2009). Bu süreçte bireyler, ideolojik aktivistler gibi toplumsal yapıdaki politik fırsatları belirlemeye, anlamlandırma ve çerçevlendirme faaliyetlerinde bulunmaya ve diğer aktörleri harekete geçirmeye çalışır (Rao ve Giorgi, 2006). Diğer taraftan bu tür kurumsal değişim hamlelerine karşı politik olarak karşıt sosyal aktörlerin ortaya çıkması da söz konusudur. Bu aktörler örgütsel ve sosyal konularına ilişkin önceliklerinin tehdit altına gireceğini düşündüklerinde, mevcut inanç ve uygulama sistemlerini korumak isteyeceklerdir (Battilana vd., 2009). Özellikle baskın sosyal aktörler çıkarlarına uyan kurumların devamlılığını sağlama yönünde eylemliliklerini arttıracaklardır (DiMaggio, 1988). Bir diğer deyişle, kurumların ve dolayısıyla kurumsal mantıkların değişimi ya da muhafazasında aktörlerin politik mücadeleleri önemli bir yere sahiptir (Friedland ve Alford, 1991). Bu noktadaki temel varsayım, sosyal aktörün, kurumsal yapıdaki güç ve direnme ilişkilerinin bir parçası olarak görülmesi ve iradesinde, biliş, eylem ve sosyal yapının oluşturduğu etkileşim sistemlerinin yer almasıdır (Howard, 1994).

Politik mücadelelere ilaveten, kurumsal mantık değişimi sürecinde aktörler arasındaki etkileşim ilişkilerinde ortaya çıkan simgesel ve bilişsel unsurların önemli bir değişken olduğu iddia edilebilir. Çünkü sosyal aktörlük eylemlerin koordine edilmesini, ikna etmeyi, güç kullanmayı ve eylemin etkilerini gözlemlemeyi gerektiren (Howard, 1994) sosyal, bilişsel ve politik bir eylemliliktir (Thornton, Ocasio ve Lounsbury 2012). Örneğin, aktörler kurumsal bir alanda diğerlerine kabul ettirmeye çalıştıkları yeni kurumsal mantığı meşru kılmak için bilişsel çerçevlendirme süreçlerini harekete geçirebilirler, diğer taraftan statükoyu korumak isteyen karşıt sosyal aktörler de benzer çerçevlendirme süreçlerine başvurabilirler (Misangyi, Weaver ve Elms, 2008). Bunun yanı sıra, anlam, kimlik gibi simgesel sistemler ile aktör eylemliliği arasındaki ilişkinin kurumsal mantıkları oluşturduğu da ifade edilmektedir (Misangyi vd., 2008).

Meta-kuram iddiası taşıyan kurumsal mantık yaklaşımı, birey ve örgüt gibi sosyal aktör davranışlarının, sosyal ve kurumsal bağlamda gerçekleştiğini ve bu bağlamın aktör eylemliliği için fırsatlar sunduğunu ileri sürmektedir (Thornton ve Ocasio, 2008). Bu yaklaşımda, Giddens'in (1984) yapılaşma (structuration) kuramına gönderme yapılarak, sosyal yapı ve aktör eyleminin birbirine karşıt olgular olmadığı; aksine birbirlerini tamamladığı, yapının aktör eylemlerini etkilemesinin yanı sıra, eylemlerin de yapıyı etkileyerek onu tekrar tekrar kurgulayabileceği varsayılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, bir aktör-liderin, örgütsel yapıdaki hem resmi hem de resmi olmayan hiyerarşik konumu onun değişim hamlesinin farklı paydaşlarca meşru görülmesine yol açabilmektedir (Maguire, Hardy ve Lawrence, 2004). Liderin birbirinden farklı kurumsal alanlarda sahip olduğu konumlar (Battilana vd., 2009) ya da hedeflediği yeni kurumsal mantık uygulamalarını hayata geçirebilecek diğer aktörleri örgüt yapısında önemli pozisyonlarda konumlandırması da baskın kurumsal mantığın değiştirilmesinde önemli bir etken olarak görülmektedir (Misangyi vd., 2008).

Bu açıklamalar ışığında, örgütsel düzeyde kurumsal mantık değişiminin daha iyi anlaşılması için aktörün liderlik davranışlarını incelemek yerinde olacaktır. Çünkü lider, belli bir toplumsal sistemde resmi gücü olan, diğerlerini tanımlı sınırlar içinde yönetebilen toplumsal bir aktördür (Mazaheri vd., 2013). İlgili çalışmalar, liderlerin örgüt içinde gerçekleşen koordinasyon ve kolektif eylemlerden kaynaklanan problemleri giderebileceğini (Colomer, 1995), ödül ve cezalandırma sistemiyle çalışanların birlikte iş yapma biçimlerini değiştirebileceklerini (Andreoni, Harbaugh ve Vesterlund, 2003) ifade etmektedir. Lider baskın kurumsal mantığı değiştirmek için öncelikle önemli kaynaklara – insanlar, uzmanlık becerileri, maddi olanaklar, fikirler, vb. gibi – ulaşıp onları harekete geçirmek zorundadır (Mazaheri vd., 2013). İkinci olarak, “oyunun yeni kurallarını belirlemek” ve bunları amacı doğrultusunda uygulaması gerekmektedir: bu kurallar, kaynakların nasıl dağıtılacağı, bireylerin davranışlarının değişime yönelik nasıl değiştirileceği, denetlemenin nasıl yapılacağına ilişkin düzenlemeleri içeren ilkeler bütünü (Mazaheri vd., 2013) olarak ele alınmaktadır.

Ancak aktör-lider, sadece resmi hiyerarşiden aldığı güçle kurumsal mantık değişimini gerçekleştiremeyebilir. Liderin, tüm örgüt çalışanlarının oyunun yeni kurallarını sahiplenmesi için gerekli ortam ve zemini hazırlaması gerekebilir. Bunun için de liderin, ikna edici ve motive edici güçleri harekete geçirerek, diğerlerinin değişim sürecine katılımını sağlaması beklenmektedir (Mazaheri vd., 2013). Bunun yanı sıra, ilk değişim hamlesini başlatan liderin örgüt içindeki farklı

hıyerarşik katmanlardaki diğer liderlerden oluşturacağı bir koalısyon grubuyla hareket etmesi, kurumsal değişimin gerçekleşme ihtimalini arttıran unsurlardan biridir (Mazaheri vd., 2013). Bu koalısyonun oluşturulma sũrecinde bile ortak anlamlar sisteminin yapılandırılması gerektiği de unutulmamalıdır. Bu bağlamda liderin örgũt içindeki diğer aktũrlerle sũrdũrdũđũ sosyal etkileşimin dinamikleri dikkat çekmektedir, ũnkũ liderlik tam anlamıyla bir sosyal etkileşim sũrecidir (Klaussner, 2012). Bu bakımdan baskın kurumsal mantığı değiştirme niyetinde olan liderin, bu sũrete diğer aktũrlerin ũznel beklentilerini ve davranış seçimlerini etkilemeye ve sosyal anlamı yapılandırmaya alışması (Klaussner, 2012) ve bu amaçla baskın kurumsal dũzen içine yerleşik simgesel sistemleri ve diğer aktũrlerin bilişsel yapılarını etkileşimler yoluyla değiştirmeye çalışması beklenebilir.

2.1. Kurumsal Değişim: Anlam ve Eylemin Yapılandırılması

Kurumsal mantıklar, (1) anlam, beklentiler, kimlik, rol ve norm gibi sembolik sistemlerin; (2) tekrarlanan metinler, ritũeller, alışkanlıklar ve uygulamalar gibi eylemlerin; (3) ereveler, yorumlamalar, şemalar ve beklentiler gibi bilişsel sistemlerin ilişkisi sonucu meydana gelir; ancak diğer taraftan da kurumsal değişim bu unsurların yeniden yapılandırılması ve değiştirilmesiyle mũmkündür (Misangyi vd., 2008). İnsan bilişinin ve eyleminin bir ũrũnũ olarak ele alınan kurumlar, sosyal etkileşimle şekillenmektedir (Giddens, 1984). O nedenle, aktũr-liderin belli bir kurumsal alandaki baskın kurumsal mantığı değiştirme ihtimalinden sũz edilebilir. Bu ihtimalin gerçekleşmesi için de, bahsedilen ilişkiler bũtũnũn bileşenlerini harekete geçirip, yeni kurumsal mantığın meşruiyet kazanması için eylemlilik iradesini ortaya koymasđ; diğer aktũrleri kolektif bir algđ bũtũnlũđũne ve anlamlandırma sũrecine yũnlendirmesi ve sosyal anlamı ve davranışları tekrar yapılandırması beklenebilir.

Gray, Purdy ve Ansari (2015), kurumsal mantıkların yapılandırılması sũrecinde rol oynayan sosyal etkileşim sũrecini, simgesel etkileşimcilik kuramının bilişsel ve simgesel boyutlarıyla ele almıştır. Bu araştırmacılara gũre, anlama ilişkin bu boyutlar bireylerin sosyal etkileşimlerinde sũrekli olarak mũzakere edilmekte ve bu etkileşimler ilgili kũltũrdeki yerleşik ereve birikimini pekiştirmekte ya da değişimine yol açmaktadır. Bu araştırmacılara gũre, etkileşimde bulunan sosyal aktũrler, mevcut durumu anlamlandırmak ve uygun davranışlar sergilemek için duruma ũzgũ bir anlam yapısı geliştirmek zorundadır (Gray vd., 2015). Dolayısıyla kurumsal mantıkların yapılandırılması, sosyal ilişki içindeki aktũrlerin dũzenli olarak mũzakere ettikleri anlamlar sisteminden etkilenmektedir. Aktũrlerin gũ ve statũ algđlarına dayanan bu mũzakereler aracılığıyla da, anlam

ve eylem bağlamsal olarak şekillenmektedir (Thornton vd., 2012). Diğer bir deyişle, aktörlerin sosyal etkileşimleri yoluyla toplumsal anlam ve davranış örüntülerinin şekillendirilmesi baskın kurumsal mantığın değişimine neden olmaktadır.

Simgesel etkileşimcilik yaklaşımı, sosyal yapıdaki mikro düzey etkileşimler ve aktörlerin bu etkileşimler sonucu anlam ve eylemin nasıl yapılandıklarına yönelik açıklamalar getirmektedir (Bryant ve Stensaker, 2011; Dionysiou ve Tsouridimoskas, 2013). Buna göre toplumsal etkileşim, sembollerin kullanımı, yorumlama süreci ve insanların birbirlerinin davranışlarının anlamını ortaya çıkarmaya çalışmasından ibarettir (Blumer, 1969). Toplumsal anlam etkileşim sonucunda meydana gelir ve yine toplumsal etkileşim yoluyla anlam değişime uğrar (Blumer, 1969). Bireyler eylemlerini gerçekleştirirken de yerleşik anlamlar setini, kendi benliğiyle bütünleştirerek yorumlamak durumundadır. “Aktör içinde bulunduğu duruma ve eyleminin amacına göre anlamları seçer, kontrol eder, kesintiye uğratar, tekrar gruplar ve değiştirir” (Blumer, 1969: 3).

Toplumsal anlam, aktörlerin kendi benlik tanımını için etkileşimin önem kazanmasıyla içselleştirilir (Dionysiou ve Tsouridimoskas, 2013). Etkileşimde bulunan diğerleriyle ortaklaşa yapılandırılan anlamın içselleştirilmesi, belli davranış örüntülerinin ortaya çıkmasına, aktörlerin birbirlerinin davranışlarını öngörebilmesine, eylemlerini diğerleriyle uyumlandırmasına ve doğru durumda doğru uygulamalar ortaya çıkarmasına yol açar (Blumer, 1969). Ayrıca, aktörlerin kendini etkileşimde bulunduğu ve önemli gördüğü diğerlerinin yerine koyarak onların rollerini dikkate almasına da neden olur (Dionysiou ve Tsouridimoskas, 2013). Öngörü ve rol üstlenme süreçlerinin etkisiyle, ortak anlamlandırmaların ve benzer algısal temellerin meydana gelmesi de kolektif davranış ve kimlik normlarının oluşmasına yol açabilir. Bu açıdan bakıldığında kolektif davranış değişikliği için ortak kimlik algısının da başkalaşıma uğratılması beklenebilir.

Bir kurumsal alanda kabul görmüş simgesel unsurların değişimi öncelikle o alandaki aktörlerin grup kimliklerinde değişiklik yaratmakla mümkündür (Msangyi vd., 2008). Grup kimliğini değiştirmek de aktörlerin ortak anlam referanslarının ve topluluk kimliklerinin, aktörlerin çıkarlarına hizmet edecek şekilde yapılandırılmasıyla (Fligstein, 1997) ve davranışa yön verecek yeni rol tanımlarıyla ve bilişsel şemalarla mümkündür (Golden-Biddle ve Rao, 1997). Lider de ortak toplumsal kimliği, çerçevelendirme süreçlerini kullanarak ortak anlamlar seti ve meşruiyet elde eder (Creed, Scully ve Austin, 2002).

Simgesel etkileşimcilik yaklaşımının kimlik kuramına göre sosyal etkileşimin temel hedefi benlik ve kimlik kavramı oluşturmaktır (Burke, 1980). Dolayısıyla, aktörlerin hem kendileri ve hem de etkileşimde bulunduğu diğerleri için tanımladıkları kimliklerin, bağlamın tanımlanmasında ve anlamın yapılandırılmasında önemli bir rolü vardır (Cast, 2003). Ancak bireyler, belli bir durumda ortaya çıkan kimliğini ve kimliğin gerektirdiği rolünü hemen hemen her zaman doğrulama ihtiyacı duyar ve bu doğrulama da kimliğin içerdiği anlam ile durumun ortaya koyduğu anlam ile uyum sağladığında gerçekleşebilir (Stryker ve Burke, 2000). Bu doğrulamayı yapabilmek ise, aktörlerin, hem kendi hem de diğer aktörlerle ilgili oluşturduğu benlik kavramı algısını destekleyecek şekilde bağlamsal anlamları denetim altına almasını gerekli kılar (Burke, 1991; Stryker ve Burke, 2000, 2008). Bu açıdan bakıldığında, aktör-liderin diğer aktörleri yeni kurumsal mantığa dayandırılan bir kimlik algısına yönlendirecek ve benlik doğrulaması ihtiyacını karşılayacak şekilde bağlam tanımını denetim altına alabileceği iddia edilebilir.

Bağlam tanımını denetim altına almak için de aktörlerin üç rol üstlenme yöntemi benimseyebilecekleri belirtilmektedir (Cast, 2003). Buna göre aktör, (1) kendi kimlik tanımıyla tutarlılık gösteren davranışlar sergiler, ki bu da aktörün sosyal etkileşimini, kendi kimliğiyle hareket edebileceği durumlar ve aktörlerle sınırlandırmasıyla mümkün olabilir; (2) bir çeşit rol taksimi yaparak etkileşimde bulunduğu diğerlerinin davranışlarını yönlendirmeye çalışır; onlara dayattığı kimlik ve rol algısına uygun hareket etmeleri için uğraş verir; (3) son olarak, etkileşim ortamındaki diğerlerinin karşı atağa geçerek kendisine dayatmaya çalıştıkları kimlik ve rol algısına direnmeye ya da bu kimlik ve rollerin değersizliğini davranışlarıyla belli etmeye çalışır (Cast, 2003). Bu açıklamalar ışığında, aktör-liderin bu taktikleri yeni kurumsal mantığa dayanan benlik ve kimlik algısını diğerlerine kabul ettirebilmek, ilgili rol ve davranışlara meşruiyet kazandırabilmek ve ortak anlamlar seti kurgulayabilmek için kullanacağı söylenebilir. Diğer taraftan etkileşimdeki diğer aktörlerin de bu süreçte kendi rol ve benlik tanımlarını kabul ettirmeye çalışabilirler. Dolayısıyla, bu süreçte rol-müzakeresinin de önemi dikkat çekmektedir.

Simgesel etkileşimcilik yaklaşımı üzerinden geliştirilen müzakere edilmiş düzen kuramı, toplumsal düzenin aktörlerce müzakere edilerek yapılandırıldığını ve anlamlandırmaların da bu süreçte gerçekleştirildiğini savunmaktadır (Strauss, 1978). Aktörlerce paylaşılan, toplumsal yapı ve kültüre yerleşik anlamlar seti, etkileşim ve müzakerelerce tekrar tekrar yapılandırılmaktadır (Howard, 1994). Bu bakımdan özellikle rol müzakeresi sürecinde değiştirilmesi hedeflenen baskın

kurumsal mantığa ait roller ve kimlik algısının, empoze edilmeye çalışılan rol tanımlarına etki edebileceği de unutulmamalıdır.

Bu bağlamda mevcut duruma ilişkin ortak bir anlamın gelişmesinde, aktörler arasındaki güç ilişkileri de önemli bir değişken olabilir. Çünkü, sosyal yapı ve uygulamalara atfedilen anlamları işaret eden yorumlama eylemi, kurumsal güç mücadeleleri ve politik ilişkileri içinde barındırmaktadır (Zilber, 2002). Genel olarak eşit güç ve statü düzeyine sahip aktörler arasında geçen etkileşimde, ortak anlamlar seti karşılıklı olarak anlaşma ve konsensüse dayalı olarak gelişir (Stolte, Fine ve Cook, 2001). Diğer taraftan güçlü aktörler, belli bir durumu kendi yorumladıkları şekilde tanımlama, yapılandırma ve diğerlerinin algı ve anlamlandırma sürecini de bu yönde etkileme eğilimi sergiler (Cast, 2003). Ancak, sosyal açıdan daha az güçlü olan aktörler de koşullar üzerinde etkili olabilmek adına, güçlü aktörlerin algıları, yorumlamaları ve niyetleriyle ilgili doğru bilgiye ulaşmak için rol üstlenme davranışına yönelebilirler (Dionysiou ve Tsouridimoskas, 2013). Dolayısıyla durumsal anlama ilişkin meşruiyet kazanma eylemleri güçle doğrudan ilişkilidir. Bu açıdan aktör-lider, durumsal anlamın yapılandırılmasında konumu gereği daha avantajlı durumda olabilir ve baskın kurumsal mantığı değiştirme sürecinde bu avantajını kullanma seçeneğini değerlendirebilir.

Daha önce de ifade edildiği gibi, aktör-lider yeni kurumsal mantıkla ilgili meşruiyet kazanma, ortak anlamlar seti oluşturma ve ortak bir topluluk kimliği yaratabilmek için çerçevelendirme süreçlerine yönelebilir (Creed, Scully ve Austin, 2002). Kurumsal mantıklar çatışmaları çözümlenmek, çözümleri pratik problemler çerçevesinde ele almak ve eylemi meşrulaştırmak için aktörlerin kullanımına sunulan stratejik araçlar olarak değerlendirilmektedir (McPherson ve Sauder, 2013). O nedenle, aktörlere yorumlama ve ilişkilendirme şemaları sağlamaktadır (Meyer ve Hammerschmid, 2006). Diğer taraftan çerçevelendirme süreci toplumsal aktör tarafından kurumsal değişimin diğerlerince meşru görülmesi ve kabullenilmesi için de kullanılabilir. Goffman'a (1974) göre günlük hayatın bir soyutlaması olan çerçeveler, duruma özgü şematik yapılara benzemektedir (Howard, 1994). Çerçeveler, anlam yaratmakta önemli bir işleve sahiptir ve bireylerin deneyimledikleri olayları algılama, tanımlama ve etiketlemesine yarayan yorumlama şemalarını simgeler. Dolayısıyla bir konuyu çerçevelendirme, olayları ve deneyimleri bilişsel olarak kategorize etmeye yardımcı olur (Rao ve Giorgi, 2006).

Etkileşim bağlamındaki çerçevelendirme süreci, aktörler arasında fikir ve karşıt fikirlerin mücadele ettiği anlamlandırma mücadelesini beraberinde getirir

(Benford ve Snow, 2000). Bu süreçte iç grup-dış grup ayırımının belirginleşmesi hedeflenir (Misangyi vd., 2008). Genel olarak üç temel çerçevlendirme süreci ileri sürülmektedir. Tanılayıcı (diagnostic) çerçevlendirme, belli bir kurumsal düzeni problematik, geliştirilmeye ihtiyacı olan bir durum gibi ele almak ve ilgili kurumsal mantığı, örneğin anti-demokratik, hak ve özgürlüklere aykırı gibi niteliklerle suçlayacak şekilde tanımlayarak sosyal sistemde destek bulmaya çalışmaktır (Misangyi vd., 2008). Ayrıca, değiştirilmek istenen kurumsal mantığın savunucularının itibarını zedelemeye çalışmak, onunla özdeşleştirilen diğer aktörlerin ve uygulamaların meşruiyetini zayıflatmaya yönelmek de tanılayıcı çerçevlendirme yöntemi olarak ele alınmaktadır (Hunt, Benford ve Snow, 1994). Sonucu gösteren (prognostic) çerçevlendirme, kurumsal düzenle ilgili tanımlanan problemlerin çözülmesi için yapılması gereken, örneğin yasal reformlar, yeniden yapılanmalar, değişim programları gibi eylemleri, meşru kılma çabalarını kapsar (Misangyi vd., 2008). Motivasyonel çerçevlendirme (motivational framing) ise iç-grubun motivasyon ve kimliklerinin kabul ve onaylanmasını hedefler (Hunt vd., 1994). Bu amaçla aktör, yeni kurumsal mantığa yönelik kurgulanan kolektif kimliği ve buna ilişkin uygulamaların propagandasını yaparak onu meşru kılmaya çalışır.

Sonuç olarak, çerçevlendirme yöntemleriyle aktör-lider, kabul ettirmek istediği kurumsal mantıkla ilgili meşruiyet zemini oluşturmaya çalışır (Misangyi vd., 2008); ortak kimlik, şema, ve anlamlar seti oluşturarak örgüt içindeki diğer aktörleri ortak algı temelinde birleştirmeye ve iç-grup sınırlarını belirginleştirmeye çalışır. Böylece, kurumsal mantıklardaki değişim, aktörlerin toplumsal bir kategoriyle özdeşebilecekleri ve benlik sunumunu gerçekleştirebilecekleri şekilde çerçevlenir (Meyer ve Hammerschmid, 2006). Ancak bu noktada statükoyu savunanların da benzer çerçevlendirme yöntemleri kullanarak kendi kimlik tanımlarını korumak ve bu yolla çıkarlarını muhafaza etmek isteyebilecekleri dikkate alınmalıdır (Misangyi vd., 2008).

Ortak anlamlar sisteminin gerçekleşmesiyle yeni rutinlerin ortaya çıkması ve tekrarlanarak kurumsallaşması söz konusu olabilir (Dionysiou ve Tsouridimoskas, 2013). Kolektif eylem örüntüleri olarak kavramsallaştırılan rutinler (Feldman ve Pentland, 2003), aktörlerin davranışlarına yön verir, neyi neden yaptıklarının gerekçelerini açıklar, davranış kalıplarını ilişkilendirir; ancak diğer taraftan aktör davranışlarına ilişkin unsurlar ise ritüellerin uygulamadaki yapısal unsurlarının sürdürülmesi ya da değiştirilmesinde önemli bir rol oynar (Feldman ve Pentland, 2003). Belirli bağlam ve durumlarda, rutinlerin yerine getirilmesi aktörlerin performans farklılıklarına yol açmakta bu da zaman içinde sosyal yapıda

değişikliklerin meydana gelmesine neden olmaktadır (Howard-Grenville, 2005). Rutinler dinamik bir süreci kapsamakta ve bu süreçte birbirine bağımlı aktörlerin eylemlilikleri yeni rutin ve davranışların yapılandırılmasında önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Dionysiou ve Tsouridimoskas, 2013: 183). Bu açıdan aktör-lider, yeni kurumsal mantığın meşruiyeti için sadece anlamın yapılandırılması için uğraş vermez, ortak davranış örüntülerinin oluşturulması için örgütsel ve kurumsal alana yeni rutinler, ritüeller ve uygulamalar kazandırabilir.

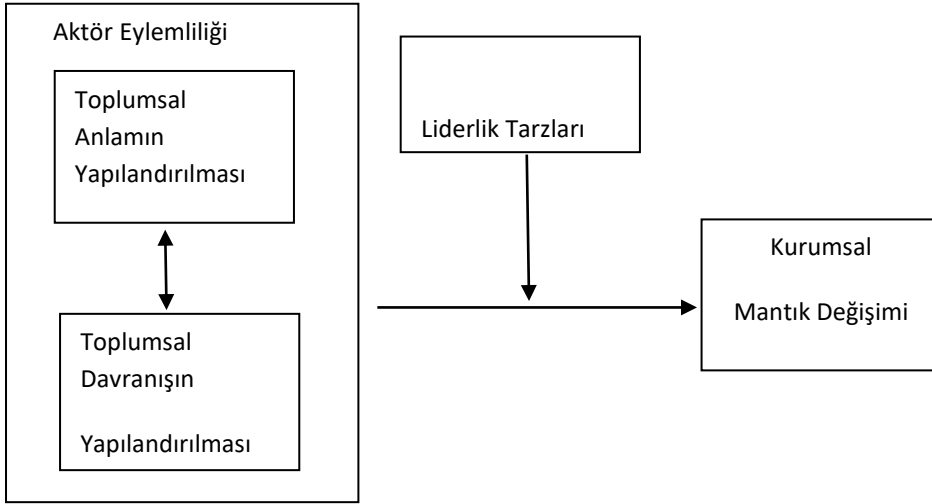
Örgütlerde günlük faaliyetler içinde ortaya çıkan iş uygulamalarının zamanla ussallaştırılarak ve meşruiyet kazanarak kurumsal bir alanda mantık değişimine neden olduğu bildirilmektedir (Smets, Morris ve Greenwood, 2012). Uygulamalar, yani işlerin nasıl yapıldığı (Giorgi, Lockwood ve Glynn, 2015), ortak anlamlandırma ve yorumlamaların tematik bir bütünlük sağladığı faaliyet örüntüleridir (Smets vd., 2012). Ancak, diğer taraftan bir kurumsal alana ilişkin anlamlar sistemi, ritüeller yoluyla da pekiştirilmektedir. Ritüeller de ortaklaşa bir şekilde oluşturulup yapılandırılan, aktörlerin rollerini yerine getirmesiyle anlamlar sisteminin müzakere edildiği ve şekillendirildiği dramatik etkinliklerdir (Dacin ve Tracey, 2010). Bu etkinlikler, mevcut duruma ilişkin aktörlerin ortak bir tanımlama çerçevesi yaratmasına neden olmakta (Kunda, 2006), toplumsal rolleri çevreleyen sınırları netleştirerek hiyerarşik yapının korunmasını sağlamaktadırlar (Dacin ve Tracey, 2010). Diğer bir deyişle, kurumsal bir alanda yer alan anlamlar sistemi ve ortak eylem örüntüleri iç içe girmiş, birbirini besleyen ve şekillendiren unsurlardır. Dolayısıyla, aktör-liderin örgüt içinde hedeflediği kurumsal değişimi gerçekleştirebilmesi için, kimlik, şema, çerçeve, rol tanımı ve bağlamsal anlam denetimi gibi bileşenlerin oluşturduğu ortak anlamlar sistemini değiştirmeye çalışacağı öngörülebilir. Ayrıca, liderin kurumsal değişim hedefini başarabilmesi için, ritüeller, uygulamalar ve rutinler gibi ortak davranış örüntülerini tekrar tasarlama eğilimi sergileyebileceği iddia edilebilir.

Örgüt içinde yeni beceri ve davranış örüntülerinin kazandırılmasında ve çalışanların ortak anlamlar çerçevesinde değişimi kabullenmesinde liderlik davranışlarının önemi dikkat çekmektedir. Şimdiye değin ortaya konan literatür açıklamaları ve ilgili çıkarımlar sonucunda aşağıda kuramsal bir model önerilmektedir (Şekil 1). Bu kuramsal çerçeveye dayanarak toplumsal realitenin yapılandırılmasında aktör eylemliliğinin kurumsal mantık değişimine neden olabileceği ve aktörün liderlik davranışlarının da bu nedensellik ilişkisi üzerinde önemli bir düzenleyici etkisi olduğu ileri sürülmektedir. Bir başka deyişle, liderliğe atfedilen belli davranışların bu ilişkiyi kuvvetlendirirken, diğerlerinin ise zayıflatılabileceği ön görülmektedir.

3. AKTÖR EYLEMLİLİĞİ - KURUMSAL DEĞİŞİM İLİŞKİSİNDE LİDERLİK DAVRANIŞLARI

Sosyal bir yapıda yeni bir kurumsal mantığın ortaya çıkması, ilgili inanç ve çerçeveler henüz meşruiyet kazanmadığı için kurumsal yapıdaki aktörlerce şüpheyle ve eleştirilerle karşılanabilir (Henisz ve Zelner, 2005). Statükonun savunucuları olan ve mevcut sosyal yapıdan beslenen bu aktörler, ilgili referans noktalarını ve kaynakları kullanarak, ortaya çıkan yeni kurumsal mantığı zayıflatmak için uğraş verebilirler (Fiss ve Zajac, 2006). Değişimi başlatmak ve değişim fikirlerini örgüt içinde benimsetmek için gereken liderlik davranışları bu açıdan önemli görülmektedir. Liderlik unsurunun, kurumsal değişim için ortak anlamlandırma süreçlerinin başarıya ulaşmasında, ortak bir kimlik tanımının oluşturulmasında, yeni rutin, uygulama ve ritüellerin örgüt içinde meşruiyet kazanmasında etkili olabileceği düşünülmektedir.

Şekil 1. Önerilen Kuramsal Model



Liderlik konusunda farklı kuramlar farklı açıklamalar öne sürmektedir. Bir çok araştırmada ve meta-analiz çalışmalarında destek bulan tam kapsamlı (full-range) liderlik kuramına göre, liderlik üç temel davranış tarzını içinde barındırmaktadır: dönüştürücü (transformational), etkileşimci (transactional) ve serbest bırakıcı liderlik (laissez faire) (Lowe, Kroeck ve Sivasubramaniam, 1996; DeCroot, Kiker

ve Cross, 2000; Antonakis, Avolio ve Sivasubramaniam, 2003; Avolio ve Bass, 2004). Bu liderlik modelinin yanı sıra, durumsal liderlik kuramı da farklı bir kavramsal çerçeve sunmaktadır. Buna göre etkili liderlik, görev yönelimlilik ve ilişki yönelimlilik sürekliliğinde duruma uygun davranışlar gerektirmektedir (McCleskey, 2014).

Derue, Nahrgang, Wellman ve Humphrey (2011) ise liderlikle ilgili yapılmış görgül araştırmaları kapsayan meta-analiz çalışmaları sonucunda, güncel ve kapsamlı bir taksonomi önermektedir. Bu kavramsal modele göre, liderlik davranışları genel olarak görev yönelimlilik, ilişki yönelimlilik, değişim yönelimlilik ve pasif liderlik kategorilerinden oluşmaktadır. Mevcut çalışmanın liderlik olgusuna ilişkin kavramsal yapısı da Derue ve diğerlerinin (2011) modeli temel alınarak çerçevelendirilmiştir. İlgili kavramsal model, gruplamaların daha açıklayıcı olması ve alt boyutlara ilişkin kavramların hedef dilde daha iyi anlaşılabilmesi için Yukl, Gordon ve Taber (2002), Antonakis, Avolio ve Sivasubramaniam (2003), Rowold ve Schlotz (2009), McCleskey (2014), ve Sargut (2015)'un çalışmalarından da faydalanılarak aşağıdaki Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Liderlik Davranışlarına İlişkin Taksonomi*

Liderlik Davranışları			
Görev Yönelimli	İlişki Yönelimli	Değişim Yönelimli	Pasif liderlik
<ul style="list-style-type: none">• Etkileşimci liderlik<ul style="list-style-type: none">❖ <i>Koşullara bağlı ödül</i>❖ <i>Ayrı tutarak yönetim-aktif</i>• Sınır kapsama• Yapıyı öne alma• Emredici• Otokratik (otoriter)	<ul style="list-style-type: none">• Dönüştürücü liderlik<ul style="list-style-type: none">❖ <i>Kişiselleştirilmiş önemseme</i>❖ <i>Öykünülen etki (atfedilen-davranış)</i><i>(karizmatik)</i>• Katılımcı• İlgi• Demokratik (özgürlükçü)• Güçlendirici• Geliştirici• Yetiştirici• Hizmetkâr liderlik	<ul style="list-style-type: none">• Dönüştürücü liderlik<ul style="list-style-type: none">❖ <i>Entelektüel uyarım</i>❖ <i>İlham veren özendirme</i><i>(karizmatik)</i>• Çevreyi tarama• Kişisel riskler alma	<ul style="list-style-type: none">• Etkileşimci liderlik<ul style="list-style-type: none">❖ <i>Ayrı tutarak yönetim-aktif</i>• Serbest bırakıcı liderlik

* Yukl, Gordon, ve Taber (2002), Antonakis ve diğerleri (2003), Rowold ve Schlotz (2009), Derue ve diğerleri (2011), McCleskey, (2014), Sargut (2015)'dan uyarlanmıştır.

3.1. Görev Yönelimli Liderlik Davranışları

Bu kategorideki davranışlar temel olarak, örgütün faaliyet, ürün ve hizmetlerinde, mevcut kaynakların etkili bir şekilde kullanılmasını amaçlar (Yukl, Gordon ve Taber, 2002). Örgüt içindeki sorumluluk ve rol ilişkilerinin tanımlanması, örgütsel davranışların koordine etmesi, performans standartlarının belirlenmesi görev yönelimli davranışlar kapsamında ele alınmaktadır (Derue vd., 2011). Bunun yanı sıra, kısa vadeli planlama (Yukl, Gordon, Taber, 2002), astların standartlardan yapı ve rutinler temelinde sapmalarını denetleme (Derue vd., 2011), faaliyetleri

sekteye uğratan davranışların cezalandırılması ve disiplinin sağlanması için gerekli kararların alınması (Yukl, 2012) gibi eylemler de görev yönelimli liderlik davranışları olarak tanımlanmaktadır.

Bu kategorinin bileşenlerinden biri olan etkileşimci liderlik, yerli yazında geleneksel, işlemsel ya da iş odaklı liderlik olarak da ifade edilmekle birlikte, çoğunlukla etkileşimci liderlik adı altında kavramsallaştırılmıştır. O nedenle, mevcut çalışmada da bu kavram kullanılacaktır. Bu liderlik davranışları resmi iş sözleşmelerinde belirtilen sorumlulukların yerine getirilmesine dayanan bir nevi değiş tokuş süreci olarak nitelendirilmektedir (Antonakis vd., 2003). Etkileşimci lider, ödüllerle ve negatif geridönüt ya da düzeltici eylemlerle astlarının davranışlarını yönlendirmeye çalışır (McCleskey, 2014). Sınırları tanımlı değiş tokuş işlemleri (Rowold ve Schlotz, 2009) liderin performans hedeflerini gerçekleştirmesini, gereksiz risklerden kaçınmasını ve astlarını dışsal ödüllerle motive ederek örgütün etkililiğini geliştirmeye odaklanmasını sağlar (McCleskey, 2014). İşlemsel liderliğin basit ve açıkça tanımlanmış görevlerin yürütüldüğü örgütsel ortamlarda görev motivasyonu sağlayabileceği ifade edilmektedir (Houghton ve Yoho, 2005).

Etkileşimci liderlik davranışlarının temel olarak üç alt boyuttan oluştuğu bildirilmektedir (Antonakis, Avolio ve Sivasubramaniam, 2003; Avolio ve Bass, 2004). Ancak iki alt boyutu, görev yönelimli davranışlar kategorisinde ele alınmaktadır (Derue vd., 2011). Bunlardan koşullara bağlı ödül (contingent reward) davranışları, astların sözleşmeden kaynaklanan yükümlülükleri yerine getirmeleri durumunda lider tarafından ödüllendirilmesini işaret eder (Antonakis vd., 2003). “Eğer lider çalışanlara ödüllendirmek için ne yapmaları gerektiğini açıkça söylüyorsa koşullara bağlı ödül stiline uygun davranıyor demektir. Lider böylece astlarından neleri beklediğini de belirtmiş olmaktadır” (Sargut, 2015: 134). Dolayısıyla ödüller, astların liderin beklentilerini içselleştirmesine neden olur; ancak diğer taraftan onlar üzerinde önemli bir performans baskısı yaratır (Rowold ve Schlotz, 2009). Bu bakımdan etkileşimci liderliğin durağan, örgütsel öğrenme süreçlerinin sadece mevcut rutinleri güçlendirme ve pekiştirmeyi hedeflediği koşullarda etkili olabileceği bildirilmektedir (Vera ve Crossan, 2004). Etkileşimci liderliğin diğer alt boyutu olan ayrı tutarak yönetim-aktif (management-by-exception-active) davranışları, liderin kendi belirlediği standartların astlarca karşılandığını temin etme amacına etkin bir şekilde yönelmesi (Antonakis vd., 2003) şeklinde tanımlanmaktadır. Lider aktif olarak kural dışı davranışları önceden engellemek için, astlarının standartlardan

sapabilecek performanslarını gözlemler ve gerekli durumlarda müdahale eder (Rowold ve Schlotz, 2009).

Görev yönelimli davranışların diğer bileşenlerinden otokratik liderlik davranışlarında ise lider, tek karar verici aktördür; kararların nedenlerini astlarına açıklama gereği duymaz, görev ve iş yöntemlerini titizlikle belirler ve çalışanların inisiyatif almasını ya da karar vermesini gerektirecek her hangi bir esneklik ortamına imkan tanımaz (Gonos ve Gallo, 2013). Emredici liderlik davranışları da otokratik liderlik tarzına benzetilebilir. Burada da lider astlarını resmi pozisyonundan aldığı güç ve yetkiyle yönetmeye çalışır (Houghton ve Yoho, 2005), komutlar verir, hedefleri belirler ve astların davranışlarını yakından denetler (Houghton ve Yoho, 2005). Bu kategori kapsamında ele alınan sınır kapsama davranışları da çevresel baskılara karşı teknik çekirdek yapıyı koruyarak örgütün teknik rutinlerinde aksamaların önüne geçmeye yönelik eylemleri içermektedir (Houghton ve Yoho, 2005). Sonuç olarak, görev yönelimli liderlik davranışlarının, örgüt içindeki baskın kurumsal yapının pekiştirilmesini ve örgütün faaliyet gösterdiği kurumsal alandaki yerleşiklik düzeyinin artırılmasını hedeflediği görülmektedir. Liderin müdahaleci ve otokratik yönetim tarzı ise örgütsel aktörlerin bilişsel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarına hitap etmeyebilir. Oysa ki astların öznel beklenti, yorumlama ve eylem tercihlerinin liderleri ile karşılıklı etkileşimlerinin sonucu başkalaşmasıyla baskın kurumsal mantığın değişebileceği mümkün görünmektedir. Örneğin örgütsel rutin, ritüel ve uygulamaların yeniden yapılandırılarak belli bir kurumsal alanda kabul görmesi, çalışanların değişim olgusunu sahiplenmesine ve bu yönde motive olmalarına bağlıdır. Liderin sözleşmeler temelinde davranışsal rolleri ve sorumlulukları belirlemesi, ödül ve cezalandırma yöntemini kabul ettirmeye çalışması, astların kurumsallaşmış yapı ve hedefleri, inanç sistemlerini ve kültürel çerçevelerini terketme olasılığını arttırmayabilir. Kurumsal değişimin ve bu yöndeki misyon ve vizyon değerlerinin, astlar tarafından içselleştirilmesi önemli görülmektedir. Bu içselleştirme liderin yapıdan aldığı resmi gücünü kullanmasıyla değil, aksine, astlarına mevcut durum ve arzulanan durum arasındaki çelişkileri aktarması ve ideal, arzulanan ve umut vaad eden bir gelecek resmetmesiyle mümkündür (Cohen, 2003: 159). Bu çıkarımlar sonucu çalışmanın ilk önermesi aşağıda sunulmuştur:

Önerme 1: Aktörün görev yönelimli liderlik davranışları arttıkça, toplumsal anlam ve davranışın yapılandırılması ile kurumsal mantık değişimi arasındaki nedensellik ilişkisi azalacaktır.

3.2. İlişki Yönelimli Liderlik Davranışları

Derue ve diğerlerinin (2011) liderlik tipolojisinde yer alan ikinci kategori, ilişki yönelimli liderlik davranışları olarak tanımlanmaktadır. Bu kategorideki liderlik davranışları, astlarda saygı uyandırmayı ve onları grubun menfaatine yönlendirmeyi amaçlar (Derue vd., 2011). Bu davranışları sergileyen lider, astlarının ihtiyaçlarını ve duygusal gereksinimlerini önemser (Derue vd., 2011). Onların istekleriyle örgütün hedeflerini uyumlandırmak için yetiştirme ve geliştirme faaliyetlerine yönelir (Sargut, 2015). Yanlışlardan ders çıkarmayı öğretir, başarılı performanslarını takdir eder, astlara örgüt için önemli olduklarını hissettirir, özerklik ve sorumluluk verir, karar süreçlerine katılımlarını sağlar (Yukl, Gordon ve Taber, 2002: 17; Yukl, 2012).

İlişki yönelimli liderlik kategorisinin dönüştürücü liderlik bileşeni, ilk çalışmalarda dört faktörlü bir yapı olarak tanımlanmış olmasına rağmen (Bass ve Avolio, 1992) daha sonra yapılan çalışmalarda beş temel liderlik davranışından meydana geldiği saptanmıştır (Antonakis, Avolio ve Sivasubramaniam, 2003; Avolio ve Bass, 2004). Dönüştürücü liderlik boyutunun öykünülen etki ve ilham veren özendirme alt bileşenleri karizmatik liderlik davranışlarını kapsamaktadır (McCleskey, 2014; Rowold ve Schlotz, 2009). Dönüştürücü liderler kolektif davranış ve toplumsal hareketlerde öncülük yapan bireyler olarak görülmektedir (Jacobsen ve House, 2001). Örgüt içinde kurumsallaşmış rutinlerin ve örgütsel öğrenme kalıplarının değiştirilmesi hedeflendiğinde etkilidir (Vera ve Crossan, 2004). Bir diğer deyişle, örgüt içinde dinamik bir vizyon değişimine ihtiyaç duyulduğunda gereken liderlik davranışlarını kapsar. O nedenle ortak kültürel değerlerde ve çalışan algılarında önemli bir başkalaşım gerçekleştirilmesine yönelik eylemler bütünü olarak ele alınmaktadır (Pawar ve Eastman, 1997). Bu kapsamda, ilişki yönelimli dönüştürücü liderlerin örgütün yerleşik olduğu kurumsal alanda değişim hamlesini başlatabilecek yetiye sahip olduğu; örgüt içindeki diğer sosyal aktörlerin biliş ve eylemlerini kategoriler ve çerçeveler aracılığıyla etkileyebileceği düşünülebilir.

Dönüştürücü liderlik davranışlarının geleceğe yönelik bir vizyona, ortak değer ve amaç hissine dayandırılması astların olgu ve olayları tekrar çerçevelendirmesine neden olur (Rowold ve Schlotz, 2009). Astların birlikte ortaya koyduğu eylemler ve liderin model davranışları toplumsal bir kimlik oluşmasına ve böylelikle de dönüştürücü lider ortaya çıkmadan önceki koşulların yarattığı belirsizlik, istikrarsızlık ve gerilim düzeyinin azalmasına yol açar (Jacobsen ve House, 2001). Ritüeller, törenler, sloganlar ve sembollerle kolektif kimliği güçlendirmeye çalışan lider, astların benlik algılarında bu kimliğin harekete geçmesi için, ortak

ideoloji ve değerlere dolaylı ya da direkt olarak vurgu yapar (Shamir, Zakay, Breinin ve Popper, 1998). Dolayısıyla, liderin motivasyonel çerçevelendirme (Misanagyi, 2008) faaliyetlerinde bulunarak bağlamsal anlam setini denetim altına alabileceği, astlarına kabul ettirmek istediği kurumsal mantıkla ilgili örgüt içinde meşruiyet zemini hazırlamaya çalışacağı ve idealize ettiği misyon ve vizyonunu tüm örgütsel kademelere nüfuz ettirebileceği iddia edilebilir.

Astlar, bu dönüştürücü davranışların etkisiyle, liderle özdeşim geliştirirler (Rowold ve Schlotz, 2009). Astların lideriyle özdeşleşmesi de örgüt faaliyetlerine yönelik üst düzey amaçlar gerçekleştirmeleri için onların daha çok emek sarf etmelerine (Wang ve Zhu, 2011), ortak değer ve misyon paralelinde performanslarını arttırmalarına neden olur (Jacobsen ve House, 2001). Bunun yanı sıra, liderle özdeşleşen astların kolektif yönelimleri, onların kişisel çıkarlarını bir kenara bırakmalarını ve grubun ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçlarından daha öncelikli bir konuma taşımalarına yol açar (Shamir vd., 1998). Bir anlamda dönüştürücü liderlikle bireysel çıkarlar ve örgüt çıkarları uyumlandırılır (Pawar ve Eastman, 1997). Liderin astları üzerinde yarattığı bu kolektif kimlik ve grup aidiyeti algısı onların tercih ve eylemlerini şekillendirerek inanç sistemlerini, yorumlamalarını, değer ve norm yargılarını ve nihayetinde de kurumsal mantıklarını önemli ölçüde etkileyebilir. Bu durumda, örgüt içindeki baskın kurumsal mantığı değiştirme eylemliliğinin astların kişisel çıkarlarını ya da politik ilişkilerini zedeleme ihtimali yaratsa bile bu aktörler kolektif kimliklerinin gerektirdiği biçimde davranarak, rol modeli olan liderlerinin inanç ve misyonuna hizmet etme eğiliminde olabilirler.

İlişki yönelimli dönüştürücü liderlik davranışları, öykünülen etki-atfedilen (idealized influence-attributed) ve kişiselleştirilmiş önemseme (individualized consideration) alt boyutlardan oluşmaktadır. Öykünülen etki-atfedilen davranışları, liderin toplumsal olarak yapılandırılmış karizmasını ifade eder. Yani, liderin astları tarafından güçlü, kendinden emin ve karizmatik bir birey olarak algılanması söz konusudur (Antonakis vd., 2003). Astlar liderin değer ve inançları bakımından olumlu niteliklere sahip olduğunu algıladığında, onunla duygusal bir bağ oluşturup, güven duymaya başlar (Rowold ve Schlotz, 2009). Öykünülen etkinin çalışanlar tarafından lidere atfedilmesi için, liderin statüko ve idealize edilen vizyon arasında önemli bir çelişkiye işaret etmesi; değişim için yeni ve sıra dışı yöntemler ortaya koyması, mevcut kaynak ve sınırlılıkları gerçekçi olarak değerlendirebilmesi; çalışanları harekete geçirecek etkili iletişim ve izlenim yönetimi uygulamalarına başvurması gerekmektedir (Conger ve Kanungo, 1987). Özdeştikleri liderleriyle ilgili edindikleri bu olumlu izlenimlerin, astların olumlu toplumsal kimlik ihtiyacını (Hogg ve Terry, 2000) karşılayacağı ve bunun da

örgüt içinde başlatılan kurumsal mantık değişim faaliyetlerini daha kolay sahiplenmelerine neden olacağı ileri sürülebilir. Bu da liderin idealize ettiği vizyon ve kurumsal mantık algısının örgüt içinde önemli bir koalisyon grubundan destek görmesine ve statükoyu sürdürmeye çalışan grupların da ikna edilebilmesine yol açabilir. Nitekim liderin koalisyon oluşturma faaliyetlerinin kurumsal değişimin gerçekleştirilme ihtimalini arttırdığı da bildirilmektedir (Mazaheri, 2013).

İlişki yönelimli dönüştürücü liderlik davranışlarının öykünülen etki-davranış boyutu, liderin değer, inanç ve misyonuna yönelik karizmatik eylemlerini kapsar (Antonakis vd., 2003). Bu noktada lider astları için önemli bir rol modelidir (Sargut, 2015). Liderin model davranışları, astları üzerinde kolektif bir misyon ve değerler algısı geliştirerek onların bu algı paralelinde harete geçmesine yol açar (Rowold ve Schlotz, 2009). Kısaca, öykünülen etki faktörünün atfedilen ve davranış boyutlarından ilkinde astların liderle özdeşleşmek istedikleri nitelikleri ona atfetmesi söz konusuysen, diğerinde liderin davranışlarıyla astları üzerinde olumlu izlenimler yaratmaya çalışması görülmektedir.

Dönüştürücü liderliğin kişiselleştirilmiş önemseme (individualized consideration) alt bileşeninde yer alan davranışlar, liderin astlarını öneri ve tavsiyelerle destekleyerek onların kendilerini gerçekleştirmelerine yol açacak davranışları kapsar (Antonakis vd., 2003). Bu davranışları sergileyen lider “her astına özel ilgi ve yol gösterir, her çalışana bilgi, deneyim desteği sunar. Gurubun dışında kalan, yalıtılmış kişilerle özellikle ilgilenir” (Sargut, 2015: 134). Yeni öğrenme olanakları yaratarak astlarının farklı yetkinlikler geliştirmelerini, kişisel girişimlerde bulunmalarını (Wang ve Zhu, 2011) ve böylece daha çok güçlenmesini sağlar (Rowold ve Schlotz, 2009). Bir diğer deyişle, kişiselleştirilmiş önemseme, astların tüm potansiyelini kullanabilmeleri için liderin eğitmen ya da yol gösterici davranışlarına işaret eder (McCleskey, 2014). Bu bakımdan baskın kurumsal mantığı değiştirmeyi hedefleyen ilişki odaklı lider, gelişip güçlenmelerine olanak tanıdığı astlarının sahip olduğu yetkinlik, beceri ve kaynakları harekete geçirerek oluşabilecek koordinasyon ve kolektif eylem problemlerinin önüne geçebilir. Bu da kurumsal değişim sürecinde örgütün daha önce tanımladığı etkililik hedeflerinden sapma riskini önemli ölçüde azaaltabilir.

İlişki yönelimli liderlik davranışları kapsamında ele alınan diğer bir liderlik tarzı da demokratik liderliktir. Burada lider, verilen kararlarda çalışanlara önemli ölçüde söz hakkı tanır, planlanan ve süregelen işlerle ilgili bilgi verir, onları yeni fikir ve öneriler için teşvik eder, grup içinde kişiler arası ilişkileri güçlendirilmeye çalışır (Gonos ve Gallo, 2013). Benzer şekilde, bu kategoride yer alan güçlendirici

liderlik davranışları ise astların öz-liderlik stratejileri geliştirmelerini sağlayarak, kendi davranış ve düşünce süreçlerini yönetebilmelerini ve bu şekilde performanslarını arttırmalarını sağlar (Houghton ve Yoho, 2005). Yine bu kategori içinde değerlendirilen hizmetkar liderlik davranışları da astlarla psikolojik bağların güçlendirilmesi, güven ve aidiyet duygusunun geliştirilmesi, liderin astların ilişkisel benlik ihtiyaçlarına hitap edip, yetiştirme ve yol gösterici davranışları ile onlara esin kaynağı olabilmesini ifade eder (Diah, Sendjaya, Hirst ve Cooper, 2014).

Bu açıklamalara dayanarak, ilişkisel liderlik davranışlarının baskın kurumsal düzen içine yerleşik bilişsel ve simgesel sistemlerin kurumsal değişim için harekete geçilmesine yol açabileceği söylenebilir. Toplumsal etkileşim yoluyla anlamın değiştirilebileceği (Blumer, 1969) gerçeğinden hareketle, liderin astlarıyla olumlu ve güçlendirici ilişkiler kurması ve onların bireysel, kolektif ve ilişkisel benliklerine hitap etmesi toplumsal anlamın tekrar yapılandırılmasında etkili olabilir. Dolayısıyla ilişki yönelimli lider, astlarının anlam referanslarını ve davranış örüntülerini şekillendirerek kurumsal mantıkların değişiminde etkili olabilir. Bu yorumlardan hareketle çalışmanın ikinci önermesi geliştirilmiştir.

Önerme 2: Aktörün ilişki yönelimli liderlik davranışları arttıkça, toplumsal anlam ve davranışın yapılandırılması ile kurumsal mantık değişimi arasındaki nedensellik ilişkisi artacaktır.

3.3. Değişim Yönelimli Liderlik Davranışları

Bu liderlik eylemleri, örgütlerde ve gruplarda değişimi başlatan ve sürdüren davranışları tanımlar (Derue vd., 2011). Bu davranışların temel hedefi, iş süreçlerinde, ürün ve hizmetlerde yenilikçi düzenlemeler yapmak ve dış çevredeki değişikliklere örgütü uyumlandırmaktır (Yukl, Gordon ve Taber, 2002). Ancak, değişim fikrini kabul ettirebilmesi için liderin astlarını değişim sürecine hazırlaması gerekmektedir. Vizyon sahibi lider, astlarının önem verdiği ortak değerleri kapsayan bir değişim fikrini, onlara daha güzel bir gelecek vaadiyle kabul ettirebilir (Jacobsen ve House, 2001). Bu amaçla statükonun yarattığı problemlerle ilgili astlarının öz-bilinç düzeylerini artırır ve değişime direnci zayıflatmak için olgu ve olayları tekrar çerçeveledirir (Yukl, 2012). Bir diğer deyişle, bu tarz bir lider mevcut kurumsal mantıkla çelişen bir değişim başlatabilir. Nitekim kurumsal mantık değişimi için liderin ortak anlamlar sistemini, mevcut unsurlar üzerine yaratıcı bir şekilde kurgulayarak örgüt içindeki diğer aktörleri, mevcut koşulları farklı yorumlayabilecekleri kolektif bir eyleme doğru sevk etmesi beklenmektedir (Castel ve Friedberg, 2010). Değişim

ihtiyacına yönelik öz-bilinçleri artan astların liderin işaret ettiği vizyon doğrultusunda kurumsal bir başkalaşıma yönelme ihtimalleri yüksek görünmektedir.

Değişim yönelimli liderlik davranışları ayrıca dış çevreyi denetleyerek tehdit ve fırsatları tanımlama, dış paydaşlar, sosyal grup ve kurumsal yapıların tercih ve eğilimlerine ilişkin bilgi edinme ve bu bilgileri süreçleyerek değişim ihtiyacını yapılandırma eylemlerinden oluşur (Yukl, Gordon ve Taber, 2002). Bunun yanı sıra liderin değişim yönelimli hamleleri her zaman belirli riskleri içinde barındırır. Bu nedenle statükoya direnen çıkar gruplarıyla karşı karşıya gelmesi liderin kariyer ya da itibar kaybı riskini göze alması anlamına gelmektedir (Yukl, Gordon ve Taber, 2002). Dolayısıyla, değişim yönelimli liderlik davranışları büyük ölçüde kişisel risk üstlenme sorumluluğunu taşıyabilmeyi gerektirir. Bu durum aslında liderin yerleşik kurumsal sisteme ve statükoya baş kaldırması olarak değerlendirilebilir. Dış çevrede gözlemediği tehdit ve fırsatları yeni kurumsal mantık lehinde çerçevlendirerek ve etkileşim süreçlerinde ortaya çıkabilecek durumsal anlamları bu yönde denetim altına alarak, örgüt içinde meşruiyet zemini yaratabilir. Bu durum biraz da liderin astlarını ortak bir vizyon etrafında birleştirip yerleşik kurumsal yapıyı sorgulatma becerisine ve eylemliliğine bağlı görünmektedir.

Bu noktada değişim yönelimli dönüştürücü liderlik davranışlarından, ilham veren özendirme (inspirational motivation) ve entelektüel uyarım (intellectual stimulation) alt kategorileri anlam ve davranışların yapılandırılmasında ve böylece kurumsal mantık değişiminde etkili olabileceği öngörülebilir. İlham veren özendirme davranışı, liderin, tutkulu amaçlara vurgu yapması ve idealize edilen bir vizyon tasarlayıp bu vizyonu astlarına aktararak onları harekete geçirmesi anlamına gelmektedir (Antonakis vd., 2003; Wang ve Zhu, 2011). Lider astlarına ortak bir anlam sunarak ve onları başarılması zor bir amaca yönlendirerek esin kaynağı olmaya çalışır (McCleskey, 2014). Liderin temel hedefi tasarladığı vizyonun astlar tarafından içselleştirilmesidir (Rowold ve Schlotz, 2009; Sargut, 2015). Bunun için liderin, çalışanlarca ortaya konan işlerin örgüt için önemli olduğunu vurgulaması (Sargut, 2015) ve astların gelecekte daha iyi performans sergilemeleri için onları motive etmesi beklenir (Rowold ve Schlotz, 2009).

Entelektüel uyarımda ise lider, astlarının ussal yetilerine ve analiz becerilerine hitap ederek, yenilikçi tarzda düşünceleri ve önemli sorunlara çözümler bulmaları için teşvik eder (Antonakis vd., 2003). Bu sayede eski yöntem, değer ve inançları sorgulamaları için astlarını harekete geçirir (Sargut, 2015). Entelektüel uyarım davranışları, eleştirilere korkusuzca yaklaşmayı ve problemleri kendine güvenerek

çözmeyi beraberinde getireceğinden astların öz-yeterlilik düzeylerini arttırır (McCleskey, 2014). Bu sayede astların süregelen varsayımları, inanç ve uygulamaları sorgulayabilecekleri ve problemlere yeni ve sıra dışı çözümler üretebilecekleri (Rowold ve Schlotz, 2009), görevleriyle ilgili yeni ve farklı yaklaşımları deneyebilecekleri (Wang ve Zhu, 2011) varsayılır.

Görüldüğü gibi değişim yönelimli liderlik davranışları, astların bilişsel olarak toplumsal gerçekliği anlamlandırma ve sınıflandırma sistemlerine hitap etmektedir. Bu bakımdan değişim yönelimli lider astların yeni ortak eylem çıktıları ortaya koymalarına ve örgüt içindeki iş uygulamalarında ortaya çıkan aksaklıklara doğaçlama çözümler üretmelerine yol açabilir. Örgütsel faaliyetlerde yerleşik olunan baskın kurumsal mantığa ters gelen yeni iş uygulamaları ve rutinlerin astlarca şekillendirilmesi sonucu oyunun kuralları tekrar tasarlanabilir. Aslında yeni iş uygulamalarının kurumsal değişime neden olduğu ilgili yazında da bildirilmektedir. Örneğin, otel işletmeleri sektöründe, misafir yorumlarının sosyal medyada geniş kitlelere ulaşmasıyla birlikte, eleştirmenlerden ziyade geniş halk kitlelerinden alınan kalite değerlendirme puanları yeni bir uygulamanın zamanla ilgili sektörde kurumsallaşmasına neden olmuştur (Giorgi vd., 2015). Bunun dışında astların günlük faaliyetlerinde doğaçlama becerilerini kullanarak geliştirdikleri yöntem ve tekniklerin, örgüt içinde önemli değişikliklere sebep oldukları da ifade edilmektedir (Feldman, 2000). Aslında astların ortak algı temelinde birlikte hareket edip yeni yöntem ve uygulamalarla örgüt içinde kurumsal bir değişime yol açabilmelerinin nedeni büyük oranda liderlerinin değişim yönelimli olmasına ve tasarladığı vizyonu astlarına aktarabilmiş olmasına bağlanabilir. Bu açıklamalar ışığında çalışmanın üçüncü önermesi geliştirilmiştir:

Önerme 3: Aktörün değişim yönelimli liderlik davranışları arttıkça, toplumsal anlam ve davranışın yapılandırılması ile kurumsal mantık değişimi arasındaki nedensellik ilişkisi artacaktır.

3.4. Pasif Liderlik Davranışları

Derue ve diğerlerinin (2011) önerdiği liderlik taksonomisinin diğer bir kategorisi de pasif liderlik olarak tanımlanmaktadır. Bu kategorideki etkileşimci liderliğin ayrı tutarak yönetim-pasif (management-by-exception-passive) alt boyutunda, lider sadece belirlenen standartlar astlar tarafından karşılanmadığında ya da örgüt faaliyetlerinde problemler çıktığında müdahale eder (Antonakis vd., 2003). Problemler ortaya çıkmadan liderlik davranışları sergilenmez ve astların da sadece kendi işiyle meşgul olması beklenir (Sargut, 2015).

Bu kategoride tanımlanan serbest bırakıcı liderlik tarzında ise lider, sorumluluk almaktan, karar vermektan ve yetkisini kullanmaktan kaçınır (Antonakis vd., 2003). İşleri kendi akışına bırakmayı tercih eder (Sargut, 2015). Bu liderlik tarzı, liderlik davranışlarının terk edilmesi anlamına geldiği için astlarda performans baskısı yaratmazken, bir taraftan da onları psikolojik olarak etkileyip tatminsizlik ve anlamsızlık duygularına sürükleyebilir (Rowold ve Schlotz, 2009).

Aslında pasif liderlik koşullarındaki anlam yitimi ve tatminsizlik lider ve astlar arasında veya astların birbirleriyle ilişkilerinde doğal bir etkileşimin gerçekleşmemesinden kaynaklanıyor olabilir. Etkileşimin sadece örgüt içi sorunların ortaya çıkmasıyla sınırlandırılması, benlik kavramının ve buna yönelik kimlik algısının ve rol tanımlarının (Blumer, 1969; Dionysiou ve Tsouridimoskas, 2013) astlar tarafından içselleştirilmesini sekteye uğratabilir. Toplumsal anlam ve eylemin yapılandırılması için liderin astlarıyla rol müzakeresinde bulunarak benlik algısına hitap etmesi, onları grup kimliğiyle kolektif bir algı ve eylem bütünlüğüne sevk etmesi beklenmektedir. Dolayısıyla kolektif davranış, ortak çerçeveler ve beklentilerin pasif lider tarafından oluşturulma ihtimali düşük görünmektedir. Ayrıca, pasif liderin hedeflenen yeni kurumsal mantığın meşruiyeti için eylemlilik iradesini ortaya koyma sorumluluğundan uzak durma ihtimalinin yüksek olması, örgüt içinde beklenen kurumsal değişim olasılığını önemli ölçüde azaltabilir. Bu açıklamalardan yola çıkarak çalışmanın aşağıdaki dördüncü önermesi geliştirilmiştir:

Önerme 4: Aktörün pasif liderlik davranışları arttıkça, toplumsal anlam ve davranışın yapılandırılması ile kurumsal mantık değişimi arasındaki nedensellik ilişkisi azalacaktır.

4. SONUÇ VE ÇIKARIMLAR

Toplumsal ilişkiler üzerinde belli düzeyde denetim sahibi olmak ve bu ilişkileri değiştirebilme yetisi ve iradesi gösterebilme anlamına gelen aktör eylemliliği (Williams, 1992) bu çalışmanın çıkış noktasıdır. Çalışmada temel olarak, bireysel aktörlerin, kurumları mikro düzeyde yorumlayan temel unsurlar olduğu varsayımı (McPherson ve Sauder, 2013) desteklenmeye çalışılmıştır. Bu noktadan hareketle, bireylerin sosyal yapının kendisine sunduğu fırsatlar, bilişsel şemalar, kültürel repertuarlar yardımıyla davranışlarına yön verebileceği ve bu doğrultuda aktör eylemliliğinin kurumsal bir değişime neden olabileceği tartışılmıştır. Bu perspektifle, son yıllarda örgüt çalışmalarında kendisine oldukça geniş bir yer edinmiş olan kurumsal kuramın, yapı-aktör tartışmasına dayanan aktör yerleşikliği ikilemine dikkat çekilmiştir. Kurumsal kuramın, bireyin eylemlerinin

kurumsal bir yapıya yerleşik olduğu, davranış ve bilişsel yapısının kurumsal güçlerce yönlendirildiği savı, değişim, farklılaşma ve yaratıcılık olgularının nasıl gerçekleştiğini açıklama noktasında önemli eleştirilere maruz kalmıştır. Bu ikilemin çözümüne yönelik ilgili literatür tartışmaları, Giddens'in (1984) yapı ve aktörü birbirini tamamlayan unsurlar olarak ele aldığı yapısallaşma kuramına dayanan kurumsal mantıklar yaklaşımına işaret etmektedir. Mevcut makalenin de aktör eylemliliğine ilişkin bakış açısı, kurumsal mantıklar yaklaşımına dayandırılmıştır. Dolayısıyla, yapı-aktör, özgür seçim-toplumsal belirlenimcilik ikiliğinin aşılmasında yönetim ve organizasyon araştırma alanına katkıda bulunmak bu çalışmanın en önemli amaçlarından biridir.

Kurumsal mantık yaklaşımının, kurumsal karmaşıklıklar içine aktörün mikro etkileşim süreçlerini entegre etmesi bakımından önemli ip uçları sunmasına rağmen, ilgili literatürde aktörlerin toplumsal etkileşimlerinde gerçekleşen mikro dinamikleri ele alan yeterli sayıda ve kapsamlı çalışmalara rastlanmamıştır. Bu eksikliği gidermek amacıyla, mevcut makalede mikro sosyal etkileşim sürecinde aktörlerin anlam ve eylemi yapılandırarak kurumsal mantık değişimine neden olabileceği ileri sürülmüştür. Bu bakış açısını temellendirmek için de simgesel etkileşim kuramının temel varsayım ve açıklamalarına başvurulmuştur. Simgesel etkileşim kuramı birey ve toplumsal yapı arasındaki ilişkinin doğasını etkileşim temelinde ele almakta, anlam ve eylemin bireylerin toplumsal etkileşimleri sonucu oluştuğunu ve değiştiğini ileri sürmektedir. O halde, bu etkileşim sürecinde gerçekleşen anlamlandırmalar, yorumlamalar, ve uygulamalar sosyal aktörler tarafından şekillendirilmekte ve diğerlerince meşru görüldüğünde kurumsal mantıklara nüfuz etmektedir. Kurumsal değişim de ancak bu etkileşimin alt yapısını oluşturan simgesel, bilişsel ve davranışsal kalıpların değiştirilmesi, tekrar çerçevelendirilmesi ve diğer toplumsal aktörlerce içselleştirilmesine bağlıdır. Bunun için öncelikle aktörün kurumsal yapıdaki diğer bireylerin ortak sosyal kimliklerini, anlam referanslarını, rutin, ritüel ve uygulamalar gibi kolektif davranış kalıplarını başkalaştırması gerekmektedir. Bu başkalaşım da aktörün sosyal yapıdan aldığı güçle ve kendi öznel iradesiyle eylemlilik göstermesine; çerçevelendirme, rol tanımı, bağlam denetimi stratejilerine başvurarak kurumsal değişimi meşru kılmasına bağlıdır.

Kurumsal mantıklar ve aktör eylemliliğine etki eden makro ve mikro unsurlar ilgili literatürdeki araştırmalarda da tartışılmıştır (Battilana, 2006; Battilana vd., 2009; Beckert, 1999; Child vd., 2007; Clement ve Cook, 1999; Dejean vd., 2004; Delbridge ve Edwards, 2008; Durand ve McGuire, 2005; Greenwood, Suddably ve Hinnings, 2002; Rao ve Giorgi, 2006). Bu çalışmalardan farklı olarak mevcut

çalışmada aktör eylemliliğinin örgütsel bir ortamda kurumsal değişime neden olma ihtimalinin liderlik davranışlarına bağlı olarak değişebileceği ileri sürülmüştür. Liderin örgütün hiyerarşik yapısından aldığı güç ve yetki ile kurumsal değişim için astlarını etkileyebileceği, yönlendirebileceği ve değiştirebileceği düşünülmüş, ancak bu durumun belli liderlik davranışlarına bağlı olarak değişebileceği tartışılmıştır.

Çalışmanın ortaya koyduğu önermelere bakıldığında, statükoyu koruma ve var olan kurumsal yapıyı güçlendirmeyi hedeflediğinden dolayı, görev yönelimli liderlik davranışlarının, aktör eylemliliğinin kurumsal mantıkları değiştirme ihtimalini zayıflatabileceği ileri sürülmüştür (Önerme 1). Ancak, örgüt içinde başlatılan bir kurumsal değişim sonrasında çalışanlarca kabul görmüş yeni kurumsal mantığın pekiştirilmesi için görev yönelimli liderlik davranışlarına da ihtiyaç duyulabilir. Bu davranışlar, değişim sonrasında örgüt içinde belli bir denge ve istikrarın kazanılması, yeni rutin ve uygulamalarda sapmaların engellenmesi, koordinasyonun aksamaması, rol ve sorumlulukların tanımlanarak etkililiğe yönenilmesi gerektiğinde, lider tarafından başvurulması gereken davranışlar olabilir.

Bunun yanı sıra, astların da kurumsal mantık değişim sürecinde zaman zaman görev yönelimli davranışları liderinden bekleyebileceği de unutulmamalıdır. Özellikle örgüt içinde adaleti sağlamak ya da çatışmaları önlemek için liderin kurumsal değişim sürecinde emredici ya da otokratik eğilimler sergilemesi ve böylece disiplini sağlaması çalışanlar tarafından beklenebilir. Ayrıca astların kişilik özellikleri de bu noktada liderin değişim sürecinde zaman zaman görev odaklı eylemler sergilemesine neden olabilir. Örneğin, öz liderlik becerileri gelişmemiş ya da dışsal denetim odağına sahip astlar için, liderin kurumsal değişim mantığını ancak ve ancak ödül ve ceza yöntemiyle kabul ettirebileceği, sıkı yönerge ve talimatlarla onların davranışlarını denetim altına alabileceği düşünülebilir. Bu bakımdan hem astların bireysel farklılıkları ve beklentileri hem de örgütsel kültür ve iklimin, lider eylemliliği ve kurumsal değişim arasındaki nedensellik ilişkisinin doğasını etkileyebileceği ileri sürülebilir. Bu değişkenlerin yanı sıra örgütte çalışanların sahip olduğu kültürel değer yargıları da, kurumsal değişim için, astların liderlerinden görev yönelimli davranışlarına yönelik beklentilerinin artmasında rol oynayabilir. Örneğin, güç mesafesi yüksek ve toplulukçu kültürlerde astlar, örgütsel kararların otoriteyi temsil eden lider tarafından verilmesini, yetkisini ve gücünü çoğu durumda göstermesini bekleyebilir.

Mevcut çalışmanın 2. önermesinde, ilişki yönelimli liderlik davranışlarının, aktör eylemliliğinin kurumsal mantıkları değiştirme ihtimalini arttıracakları ileri sürülmüştür. Bu noktada yine astların liderden beklediği davranış ve tutumların da dikkate alınmasında fayda görülmektedir. Bu kategoride bahsedilen liderin yetiştirme, geliştirme faaliyetleri daha çok toplulukçu ve dışil kültürlerde ihtiyaç duyulan koruma, kollama, destek olma, sorunlarla ilgilenme gibi liderlik rolleriyle ilişkilendirilebilir. Benzer şekilde, astlarda özdeşim geliştirme, grup aidiyeti, grup kimliğine ve normlarına vurgu gibi unsurları hedefleyen ilişki yönelimli liderlik eylemlerinin de, toplulukçu kültürlerin grubun menfaatlerini bireysel çıkarların önüne alma, lidere öykünme, lideri rol modeli olarak görme eğilimleriyle bağdaştırılabileceği düşünülebilir. Bu sonuçlardan yola çıkarak, bireyci ve eril değerlere sahip veya rekabetçi örgütsel bir iklimde çalışan astların, ilişki yönelimli liderlik davranışlarından motive olabilecekleri ve dolayısıyla da kurumsal değişim için hareteke geçebilecekleri beklenmeyebilir.

Bu çıkarımlara ilaveten, ilişki yönelimli liderlik davranışları için aktörün izlenim yönetimi taktiklerine başvurması gerektiği de yabancı yazında belirtilmektedir (Conger ve Kanungo, 1987). Ancak, bu taktiklerden hangilerinin hangi koşullarda, kurumsal değişimin astlar tarafından içselleştirilmesine yol açabileceği ve onları ortak algı, anlam ve davranış bütünlüğüne sevk edebileceği ilerki çalışmalarda ele alınabilecek konular arasında yer almaktadır. Bunun dışında, ilişki yönelimli liderin davranışsal motivasyonu kişisel ya da sosyal amaçlara dayanabilir. Sosyal amaçlara dayandırılan liderlik davranışı, liderin sorumluluk ve gücünü diğerleriyle paylaşmasını, eşitlikçi, demokratik, uzlaşmacı niteliklerine işaret ederken, karizmatik gücünü kişisel amaçlara dayandıran lider otokratik, faydacı, başarıyı kendine atfeden, etrafına emirler yağdıran bir kişi olarak tanımlanmaktadır (Jacobsen ve House, 2001). Kurumsal değişimin gerçekleşmesinden sonra karizmatik gücünü muhafaza etmek isteyen lider, hem kişisel çıkarlarını hem de kendisini bu süreçte destekleyen elit aktörleri koruma amacıyla örgüt içinde hiyerarşik, merkeziyetçi ve otokratik bir yönetim tavrı benimseyebilir.

Çalışmanın 3. önermesinde değişim yönelimli liderlik davranışlarının, aktör eylemliliğinin kurumsal mantıkları değiştirme ihtimalini arttıracakları ileri sürülmüştür. Bu davranışlar kapsamında işaret edilen çevreyi tarama faaliyetleri, liderin sosyal ağ yapılarından elde ettiği sosyal sermaye gücü ile bağlantılı olabilir. Yani sosyal sermayesi yüksek ve farklı sosyal ağ yapılarında önemli pozisyonlarda konumlanmış bir liderin dış çevreyi tarayarak bilgi kaynaklarına daha kolay ulaşabilmesi, fırsat ve tehditleri öngörebilmesi ve dolayısıyla değişim

yönelimli davranışlarının artması mümkün olabilir. Bu da baskın kurumsal mantığı değiştirebilme yetisini önemli ölçüde etkileyebilir.

Bunun dışında liderin yaş, deneyim ve cinsiyeti gibi bireysel farklılıkları ile kişilik özellikleri de değişim yönelimli davranışlarını arttıran ya da azaltan unsurlar olabilir. Örneğin, öz-yeterlilik ve öz-bilinç düzeyi düşük bir liderin, astlarına güven duyması ve onların statükoya baş kaldırma eğilimlerini desteklemesi, inisiyatif almaya teşvik etmesi pek de olası görünmemektedir. Değişim yönelimli davranışlar, ancak ve ancak kendine güvenen, psikolojik sermaye düzeyi yüksek ve benlik farkındalığı gelişmiş liderlerin sergileyebilecekleri faaliyetler olarak değerlendirilebilir. Ayrıca, kurumsal değişim için gerekli olan değişim yönelimli davranışlar kapsamında değerlendirilen risk alabilme cesareti de yaş değişkeninden etkilenebilir. Genç liderler daha kolay risk alabilecekken, deneyimlilerin riskli kararlardan uzak durma olasılıkları yüksek görünmektedir.

Bir diğer nokta da, liderin değişim yönelimli davranışlarına karşı astların ne tür tepkiler verebileceği konusudur. Bu tür liderlik davranışlarının kurumsal değişimde başarılı olabilmesi astların değişime ne kadar hazır olup olmadığıyla doğru orantılıdır. Çalışanlar, entellektüel geçmişleri, bilişsel yapıları ve kişilik özellikleri gereği, değişim vizyonunu kolay kabullenemeyebilirler, yenilikçi ve yaratıcı çözüm önerileri geliştiremeyebilirler. Bu koşullarda liderin değişim odaklı davranışları azaltarak, ilişki odaklı davranışlara ağırlık vermesi, yol gösterici ve eğitici faaliyetlerine yoğunlaşması çok daha etkili olabilir.

Çalışmanın ortaya çıkardığı son önermede, astların hareket alanını denetimsiz bırakmasından dolayı ve onların grup aidiyeti ihtiyacına cevap vermeyeceği öne sürülerek, pasif liderlik davranışlarının, aktör eylemliliğinin kurumsal mantıkları değiştirmeye ihtimalini azaltacağı ileri sürülmüştür. Ancak bu önerme, örgütün faaliyet gösterdiği sektör, örgütün yapısı ve personel kompozisyonuna bağlı olarak doğrulanmayabilir. Örneğin, teknoloji yoğunluklu ve rekabet düzeyi yüksek bir sektörde faaliyet gösteren, çalışanlarının profesyonellerden oluştuğu organik yapıdaki bir örgütte, kararlar liderin yakın denetimine gerek duyulmaksızın yatay ileşitimle gerçekleştirilebilir. Astlar kendi görev ve sorumluluklarını belirleyebilecek yetkinlikte ve öz-yönetim bilincine sahip iseler, gerekli gördükleri kurumsal değişimi kendi bilinçli eylemlilikleriyle gerçekleştirebilirler. Bu durumda pasif liderlik davranışlarının, aktör eylemliliği ve kurumsal değişim arasındaki muhtemel ilişkinin gücünü arttırması olası görünmektedir.

Sonuç olarak, mevcut kuramsal çalışma, bireylerin yapısal sınırlılıklara rağmen, bilinçli davranabileceklerini, kendi eylem çıktıları üzerinde belli düzeylerde söz sahibi olabileceğini, kurumsal düzen içinde bir takım farklar yaratabileceğini ve sınırlı çerçeveler dahilinde bile olsa seçeneklerini değerlendirebileceğini iddia etmektedir. Çalışmanın ortaya çıkarttığı önerme ve çıkarımların hem örgütsel uygulama alanında hem de kuramsal araştırmalar için önemli katkılar sağlayacağı beklenmektedir.

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Andreoni, J. Harbaugh, W. & Vesterlund, L. (2003). The carrot or the stick: Rewards, punishment, and cooperation. *American Economic Review*, 93(3), 893-902.

Antonakis, J., Avolio, B. J. & Sivasubramaniam, N. (2003). Context and leadership: An examination of the ninefactor full-range leadership theory using the multifactor leadership questionnaire. *The Leadership Quarterly*, 14(3), 261-295.

Avolio, B. J. & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire: Third Edition Manual And Sample Set*. Redwood City, CA: Mind Garden.

Bartlett, J., Tywoniak, S. & Newton, Cameron J. (2009). Towards a model of the institutional logics of climate change. *Proceedings of EGOS 2009: 25th European Group for Organizational Studies Conference*, 2-4 July, (2009). Barcelona, Spain.

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1992). *Multifactor leadership questionnaire*. Redwood City, CA: Mind Garden, Inc.

Battilana, J. (2006). Agency and institutions: The enabling role of individuals' social position. *Organization*, 13(5): 653-676.

Battilana, J., Leca, B. & Boxenbaum, E. (2009). How actors change institutions: Towards a theory of institutional entrepreneurship. *The Academy of Management Annals*, 3(1): 65-107.

Benford, R. D. & Snow, D. A. (2000). Framing processes and social movements: An overview and assessment. *Annual Review of Sociology*, 26: 611-639.

Besharov, M. L. & Smith, W. K. (2014). Multiple institutional logics in organizations: Explaining their varied nature and implications. *Academy of Management Review*, 39(3): 364-381.

Blumer, H. (1969). *Symbolic interactionism: Perspective and method*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Brown, M. E., Trevino, L. K. & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97: 117-134.

Bryant, M. & Stensaker, I. (2011). The competing roles of middle management: Negotiated order in the context of change. *Journal of Change Management*, 11(3): 353-373.

Burke, P. J. (1980). The self: Measurement implications from a symbolic interactionist perspective. *Social Psychology Quarterly*, 43: 18-29.

Burke, P. J. (1991). An identity theory approach to commitment. *Social Psychology Quarterly*, 54: 239-251.

Cast, A. D. (2003). Power and the ability to define the situation. *Social Psychology Quarterly*, 66: 185-201.

Castel, P. & Friedber, E. (2010). Institutional change as an interactive process: The case of the modernization of the French cancer centers. *Organizational Science*, 21(2): 311-330.

Chung, C. & Luo, X. (2008). Human agents, contexts, and institutional change: the decline of family in the leadership of business groups. *Organization Science*, 19(1): 124-142.

Cohen, A. R. (2003). Transformational change at Bobson College. *Academy of Management Learning and Education*, 2(2): 155-180.

Colomer, J. M. (1995). Leadership games in collective action. *Rationality and Society*, 7(2): 225-246.

Conger J. A. & Kanungo, R. N. (1987). Toward a behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings. *Academy of Management Review*, 12: 637-647.

Creed, W. E. D., Scull, M. A. & Austin, J. R. (2002). Clothes make the person? The tailoring of legitimating accounts and the social construction of identity. *Organizational Science*, 13: 475-496.

Dacin, M. T. & Tracey, K. M. (2010). Formal dining at Cambridge colleges: Linking rituals performance and institutional maintenance. *Academy of Management Journal*, 53(6): 1393-1418.

Delbridge, R. & Edwards, T. (2008). Challenging conventions: Roles and processes during non-isomorphic institutional change. *Human Relations*, 61(3): 299-325.

Derue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N. & Humphrey, S. E. (2011). Trait and behavioural theories of leadership: An integration and meta-analytic test of their relative validity. *Personnel Psychology*, 64: 7-52.

Diah, T. Y., Sendjaya, S., Hirst, G. & Cooper, B. (2014). Does servant leadership foster creativity and innovation? A multi-level mediation study of identification and prototypicality. *Journal of Business Research*, 67: 1395-1404.

DiMaggio, P. (1988). Interest and agency in institutional theory. L. Zucker (Der.), *Institutional patterns and culture*: 3-22. Cambridge, M. A. : Ballinger Publishing Company,

DiMaggio, P. J. & Powel, W. W. (1983). The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48: 147-160.

Dionysiou, D. D. & Tsouridimoskas, H. (2013). Understanding the (re)creation of routines from within: A symbolic interactionist perspective. *Academy of Management Review*, 38(2): 181-205.

Feldman, M. S. (2000). Organizational routines as a source of continuous change. *Organizational Science*, 11: 611-629.

Feldman, M. S. & Pentland, B. T. (2003). Reconceptualizing organizational routines as a source of flexibility and change. *Administrative Science Quarterly*, 48: 94-118.

Fiss, P. C. & Zajac, E. J. (2006). The symbolic management of strategic change: Sense giving via framing and decoupling. *Academy of Management Journal*, 49: 1173-1193.

Fligstein, N. (1997). Social skill and institutional theory. *American Behavioral Scientist*, 40: 397-405.

Friedland, R. & Alford, R. R. (1991). Bringing society back in: Symbols, practices, and institutional contradictions. W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Der.), *The new institutionalism in organizational analysis*: 232-263. Chicago: University of Chicago Press.

Garud, R. J. & Kumraswamy, A. (2002). Institutional entrepreneurship in the sponsorship of common technological standards: The case of Sun Microsystems and Java. *Academy of Management Journal*, 45(1): 196-214.

Giddens, A. (1984). *The constitution of society*. Berkeley: University of California Press.

Giorgi, S., Lockwood, C. & Glynn, M. A. (2015). The many faces of culture: Making sense of 30 years of research on culture in organizational studies. *The Academy of Management Annals*, 9(1): 1-54.

Golden-Biddle, K. & Rao, H. (1997). Breaches in the boardroom: Organizational identity and conflicts of commitment in a nonprofit organization. *Organization Science*, 8: 593-611.

Goffman, E. (1974). *Frame analysis: An essay on the organization of experience*, London: Harper and Row.

Gonos, J. & Gallo, P. (2013). Model for leadership style evaluation. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 18(2): 157-168.

Gray, B., Purdy, J. M. & Ansari, S. S. (2015). From interactions to institutions: Microprocesses of framing and mechanism for the structuring of institutional fields. *Academy of Management Review*, 40(1):115-143.

Greenwood, R., Suddaby, R. & Hinings, C. R. (2002). Theorizing change: The role of professional associations in the transformation of institutionalized fields. *Academy of Management Journal*, 45(1):58-80.

Greenwood, R. & Suddaby, R. (2006). Institutional entrepreneurship in mature fields: The big five accounting firms. *Academy of Management Journal*, 49(1): 27-48.

Haveman, H. A. & Rao, H. (1997). Structuring a theory of moral sentiments: Institutional and organizational coevolution in the early thrift industry. *American Journal of Sociology*, 102:1606-1651.

Henisz, W & Zelner, B. (2005). Legitimacy, interest group pressures and change in emergent institutions: The case of foreign investors and host country governments. *Academy of Management Review*, 30: 361-382.

Hirsch, P. M. (1986). From ambushes to golden parachutes: Corporate takeovers as an instance of cultural framing and institutional integration. *American Journal of Sociology*, 91(4): 800-837.

Hogg, M. A. & Terry, D. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25:121-140.

Houghton, J. D. & Yoho, S. K. (2005). Toward a contingency model of leadership and psychological empowerment: When should self-leadership be encouraged? *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(4): 65-83.

Howard, A. J. (1994). A social cognitive conception of social structure. *Social Psychology Quarterly*, 57(3): 210-227.

Howard-Grenville, J. A. (2005). The persistence of flexible organizational routines. The role of agency and organizational context. *Organizational Science*. 16: 618-636.

Hunt, S. A., Benford, R. D. & Snow, D. A. (1994). Identity fields: Framing processes and the social construction of movement identities. E. Larana, H. Johnston ve R. Gusfield (Der), *New social movements: From ideology to identity*, 185-208, Philadelphia: Temple University Press.

Jacobsen, C. & House, R. (2001). Dynamics of charismatic leadership: A process theory, simulation model, and tests. *Leadership Quarterly*, 12:75-112.

Klaussner, S. (2012). Trust and Leadership: Toward an interactive perspective. *Journal of Change Management*, 12(4): 417-439.

Kraatz, M. S. & Moore, J. H. (2002). Executive migration and institutional change. *Academy of Management Journal*, 45(1): 120-143.

Leblebici, H., Salancik, G. R., Copay, A. & King, T. (1991). Institutional change and the transformation of interorganizational fields: An organizational history of the U.S. radio broadcasting industry. *American Sociology Quarterly*, 36(3): 333-363.

Lounsbury, M. (2002). Institutional transformation and status mobility: The professionalization of the field of finance. *Academy of Management Journal*, 45: 255-266.

Lowe, K. B., Kroeck, K. G. & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the literature. *The Leadership Quarterly*, 7: 385-425.

Maguire, S., Hardy, C. & Lawrence, T. B. (2004). Institutional entrepreneurship in emerging fields: HIV/AIDS treatment advocacy in Canada. *Academy of Management Journal*, 47(5): 657-679.

Mazaheri, N., Al-Dahdah, E., Poundrik, S. & Chodovarapu, S. (2013). Leadership and institutional change in the public provision of transportation infrastructure: An analysis of India's Bihar. *Journal of Development Studies*, 49(1): 19-35.

McCleskey, J. A. (2014). Situational, transformational and transactional leadership and leadership development. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(4): 117-130.

McPherson, C. M. & Sauder, M. (2013). Logics in action: Managing institutional complexity in a drug court. *Administrative Science Quarterly*, 58(2): 165-196.

Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2): 340-363.

Meyer, R. F. & Hammerschmid, G. (2006). Changing institutional logics and executive identities: A managerial challenge to public administration in Austria. *American Behavioral Scientist*, 49(7): 1000-1014.

Misangyi, V. F., Weaver, G. R. & Elms, H. (2008). Ending corruption: The Interplay among institutional logics, resources, and institutional entrepreneurs. *Academy of Management Review*, 33(3): 750-770.

Murray, F. (2010). The oncomouse that roared: Hybrid exchange strategies as a source of distinction at the boundary of overlapping institutions. *American Journal of Sociology*, 116: 341-388.

Pawar, B. S. & Eastman, K. K. (1997). The nature and implications of contextual influences on transformational leadership: A conceptual examination. *Academy of Management Review*, 22(1): 80-109.

Rao, H., Monin, P. & Durand, R. (2003). Institutional change in Toque Ville: Nouvelle cuisine as identity movement in French gastronomy. *American Journal of Sociology*, 108(4): 795-843.

Rao, H. & Giorgi, S. (2006). Code breaking: How entrepreneurs exploit cultural logics to generate institutional change. *Research in Organizational Behavior*, 27: 269-304.

Rowold, J. & Schlotz, W. 2009. Transformational and transactional leadership and followers' chronic stress. *Leadership Review*, 9: 35-48.

Sargut, A. S. (2015). *Lider yöneticinin benliğine yolculuk*, İstanbul: BETA.

Scott, W. R. (1995). *Institutions and organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Scott, W. R., Ruef, M., Mendel, P. & Caronna, C. (2000). *Institutional change and healthcare organizations: From professional dominance to managed care*. Chicago: University of Chicago Press.

Shamir, B., Zakay, E. & Popper, M. (1998). Correlates of charismatic leader behavior in military units: Subordinates' attitudes, unit characteristics, and superiors' appraisals of leader performance. *Academy of Management Journal*, 41(4): 387-409.

Smets, M., Morris, T. & Greenwood, R. (2012). From practice to field: A multilevel model of practice-driven institutional change. *Academy of Management Journal*, 55(4): 877-904.

Stolte, J. F., Fine, G. A. & Cook, K. S. (2001). Sociological miniaturism: Seeing

the big through the small in social psychology. *Annual Review of Sociology*, 27: 387-413.

Strauss, A. 1978. *Negotiations: varieties, processes, contexts and social order*, San Francisco: Jossey-Bass.

Stryker, S. & Burke, J. P. (2000). The past, present and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63 (4): 284-297.

Thornton, P. H. & Ocasio, W. (2008). Institutional logics. R. Greenwood, C. Oliver, R. Suddanby ve K. Sahlin (Der.), *Sage handbook of organizational institutionalism*: 99-129. London: Sage.

Thornton, P. H., Ocasio, W. & Lounsbury, M. (2012). *The institutional logics perspective: a new approach to culture, structure and process*. Oxford: Oxford University Press.

Vera, D. & Crossan, M. (2004). Strategic leadership and organizational learning. *Academy of Management Review*, 29(2): 222-240.

Wang, P. & Zhu, W. (2011). Mediating role of creative identity in the influence of transformational leadership on creativity: Is there a multilevel effect? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(1): 25-39.

Williams, H. S. (1992). A theory of structure: Duality, agency, and transformation. *American Journal of Sociology*, 98(1): 1-29.

Yukl, G. (2012). Effective leadership behavior: What we know and what questions need more attention. *Academy of Management Perspectives*, 26: 66-85.

Yukl, G., Gordon, A. & Taber, T. (2002). A hierarchical taxonomy of leadership behavior: Integrating a half century of behavior research. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9: 15-32.

Zilber, T. B. (2002). Institutionalization as an interplay between actions, meanings, and actors: The case of a rape crisis center in Israel. *Academy of Management Journal*, 45(1): 234-254.

Zucker, L. G. (1977). The role of institutionalization in cultural persistence. *American Sociological Review*, 42: 726-743.

-DERLEME MAKALESİ-

İŞE YABANCILAŞMANIN AKADEMİSYENLER BAĞLAMINDA İNCELENMESİ: BİR LİTERATÜR ÇALIŞMASI*

Aylin Türe ORHAN¹

Dr. Öğretim Üyesi

Beykent Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu

E-mail: aylinorhan845@gmail.com

ORCID ID: 000-0001-54293417

Öz

Bu çalışmanın amacı, akademisyenlerin işe yabancılaşmalarına ilişkin mevcut literatürün 2000-2022 kapsamında sunulması, işe yabancılaşmaya neden olan faktörlerin farklı değişkenler açısından incelenmesi ve değerlendirilmesidir. Ayrıca çalışma bu alandaki çalışmaları özetlemeyi; böylece akademisyenlerin, mesleğe yönelik yabancılaşmalarının sonuçlarına dikkat çekmeyi amaçlamaktadır. Bununla birlikte, akademisyenlerin mesleğe yönelik yabancılaşma duygusu geliştirmelerinin altında yatan nedenler ve tetikleyici faktörlere ilişkin birtakım değerlendirmeler de araştırmada sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yabancılaşma, İşe Yabancılaşma, Akademisyenler

Alan Tanımı: İşletme

EXAMINATION OF ALIENATION TO WORK IN THE CONTEXT OF ACADEMICS: A LITERATURE STUDY

Abstract

The aim of this study is to present the existing literature on the alienation of academics from work within the scope of 2000-2022, to examine and evaluate the factors that cause work alienation in terms of different variables. In addition, the study summarizes the studies in this field; thus, it aims to draw attention to the consequences of professional alienation of academics. However, in the research,

¹ Sorumlu Yazar: aylinorhan845@gmail.com

Atıf (APA): Orhan, A. T., (2022), İşe Yabancılaşmanın Akademisyenler Bağlamında İncelenmesi: Bir Literatür Çalışması, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 14 (2): 135-154.

Lisans: Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır.

some evaluations regarding the underlying reasons and triggering factors for academicians to develop a sense of alienation from the profession were also presented.

Key Words: *Alienation, Work Alienation, Academics*

Jel Codes: *I20, M10*

1.GİRİŞ

Özünde bir etik değer sorunu olan işe yabancılaşma (Massey vd., 1993: 452), iş görenlerin işe ait kişisel gereksinimleri tam olarak karşılanmadığında veya işe ait değerler ile kişinin öz değerleri arasında çatışma yaşandığında ortaya çıkarak, çalışmanı mutsuz eden bir durumdur (Sarros vd., 2002: 288). Akademisyenin haftalık ders yükünün yanı sıra, bilimsel araştırma yapmak için gereken boş vakti yaratmak, yönetimle ilgili yaşanan problemler ve ekonomik yetersizlikler, akademisyenlerin işe yabancılaşmasına zemin hazırlamaktadır (Kesen 2016: 128). Bununla birlikte, üniversitedeki hiyerarşi düzeyinin adil olmaması, başka bir deyişle akademik yükseltmelerin liyakata dayalı olmaması, sosyal ilişkilerin destekleyici ve yapıcı bir tarzdan uzak olması da akademisyenlerin yabancılaşma yaşamasına neden olan unsurlar arasında sayılabilir (Orhan, 2021: 155). Akademisyenlerin, görev tanımlarının keskin hatlarla belirlenmediği ve birden çok sorumluluğu bulunduğu durumlarda da işe yabancılaşma sorunu ortaya çıkabilmektedir (Büber 2019: 105). Yabancılaşma duygusuna sahip akademisyen, öğrencilere ders anlatmaktan keyif almamakta, görevini sadece mesleki bir zorunluluk duygusuyla yerine getirmektedir. Aynı zamanda ders anlatma görevini hakkıyla yerine getirmeyen akademisyen, doğal olarak öğrencilerle olan iletişimi de zaman içinde kesintiye uğrayacaktır. Bu yabancılaşma duygusuyla birlikte, akademisyenin yaptığı bilimsel çalışmalar da nitelik kaybına uğramaktadır (Yıldız ve Alıcı 2019: 52). Bu durumun Weber (1947: 135) ‘in akademik yaşamın normatif beklentisi ifade eden ‘‘bilim insanlarının kendilerini öncelikle bilime vermeleri’’, söylemiyle çelişmekte olduğu görülmektedir.

2. YÖNTEM

Araştırmada, işe yabancılaşma kavramı ışığında yapılan çalışmalar, akademisyenler bağlamında incelenmiş olup, yapılan araştırmalarda kavramı ne şekilde ve hangi boyutlarda ele alındığının ortaya koyulması amaçlanmıştır. Araştırma yöntemi olarak literatür taraması tercih edilmiştir. Konuya ilişkin toplamda 28 adetten oluşan makale ve tezler taranmış ve akademisyenlerin, işe yabancılaşma seviyelerinin azaltılmasına yönelik gerekli bazı önlemler alınması hususuna da değinilmiştir.

3. İŞE YABANCILAŞMA

Yabancılaşma özünde “öteki” anlamına gelen İngilizcesi ‘alienatio’ olarak bilinen latince kökenli bir sözcüktür (Lukacs, 1975: 116). Yabancılaşma kavramı, sanayi devriminde sonra Karl Marx (1963) tarafından ilk defa, emeğin yabancılaşması anlamında kullanılmış ve çağdaş toplumlarda yaşanan sıkıntılı süreçleri ifade etmek için tanımlanmıştır (Chervenak ve McCullough, 2019: 559; Wood, 2017: 77). Marx (1961:187) işe yabancılaşmayı, çalışanların çalışma sürecinin sonuçlarından, meslektaşlarından ve en sonunda kendisinden uzaklaşması anlamına geldiğini ileri sürmüştür. Mottaz (1981: 517), yabancılaşmayı kişinin kendini gerçekleştirme davranışından yoksun, sorumluluk ve toplumsal bilinç duyarlılığından uzak olduğu bir süreç olarak nitelendirirken, Dean (1961: 755) ise yabancılaşmayı, modern insanın gereksinmelerinin karşılanamaması durumunda ortaya çıkan bir değersizlik süreci olarak tasvir etmektedir.

Seeman (1983) yabancılaşma kavramını; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşma olarak beş boyut açısından ele almıştır (Sarros vd., 2002: 286). Seeman (1983) güçsüzlüğü; kişinin olay ya da bir durum karşısında kontrolü elinde bulundurmadan yoksun olduğu durumlarda ortaya çıktığını açıklarken, anlamsızlığı; bireyin aldığı kararların, kendisi için bir anlam ifade etmemesi olarak tanımlamaktadır (Seeman, 1983: 173).

De Hart ve Pandey (2005:135) güçsüzlük ve anlamsızlık boyutlarını, yabancılaşmanın en temel psikolojik boyutları olarak öne çıktığını ifade etmiştir. Kişilerin toplum tarafından belirlenmiş kurallara riayet etmemesi sonucu oluşan bir kaos durumu olan normsuzluk (Dean, 1961), çalışanların, hedeflerine ulaşmak için davranışlarını etkisiz bir şekilde yönlendirdiğinde ortaya çıkarken (Seeman, 142) kendine yabancılaşma boyutunu; çalışanların, işe ait potansiyellerini ifade etmenin bir yolu olarak algılamaktan ziyade, dışsal ihtiyaçlarını karşılama yolu olarak algıladıklarında ortaya çıktığını belirtmiştir (Sarros vd., 2002).

İşe yabancılaşmanın bir diğer boyutu olan, topluma yabancılaşma ise, kişinin, içinde bulunduğu toplumun benimsediği değer ve inançların, kişi için herhangi bir önem taşımaması sonucu meydana geldiğinde ortaya çıkmaktadır (Seeman 1959: 785).

İşe yabancılaşma ile ilgili felsefe, sosyoloji, psikoloji, psikiyatri ve teoloji gibi alanlarda çok farklı çalışmalar yapılmasına rağmen (Tummers ve Dulk, 2011), örgütlerde işe yabancılaşma kavramını inceleyen sınırlı sayıda çalışmanın olduğu göze çarpmaktadır (Kahn vd., 1964: 45). Nasrudin vd., (2005) ile Banai vd.,

(2004), işe yabancılaşmanın, çalışanın sosyal ihtiyaçlarını ve işten beklentilerini karşılayamama anlamına geldiğini savunmuştur. Bu iki tanımdan yola çıkılarak, işe yabancılaşmanın, kişi ve işyeri arasındaki bağdan kaynaklanan bir olgu olduğu söylenebilir. Allen ve La Follett (1977: 340)' a göre; iş yerinde özerkliğin olmadığı ve çalışanların, karar sürecine dahil edilmediği örgütlerde, yabancılaşmanın yaşanma olasılığı daha yüksektir. Benzer şekilde Kanungo (1983) ile birlikte Marx (1961: 82) ve Weber (1947: 38) de özerklikten ve işin kontrolünden yoksun olan örgütlerin, yabancılaşma yaşama olasılığının daha fazla olacağını ileri sürmüştür. Sonuç olarak literatürde işe yabancılaşmanın, çok boyutlu bir kavram olarak ele alındığı görülmektedir (Blauner, 1964; Mau, 1992; Seeman, 1959; Tummers ve Dulk, 2011).

3.1. Akademisyenlerin İşe Yabancılaşmasına İlişkin Literatür

İşe yabancılaşma hem örgütsel hem de kişisel düzeyde olumsuz sonuçlar doğuran bir olgudur. Bu süreçten etkilenen hiç şüphesiz ki işe yabancılaşma duygusunu yaşayan kişilerdir. Üniversitenin bir bakıma yapı taşı olan akademisyenin, görevini yerine getirme konusunda kendisini yetersiz hissetmesine neden olan işe yabancılaşma, tüm örgütlerde görülebildiği gibi akademik bir ortam olan üniversitelerde de yaşanmaktadır. Akademisyenlik mesleği, uzun ve yorucu bir meslek olmasının yanı sıra, araştırma faaliyetleri ve öğrenci danışmanlık hizmetini içeren görev tanımına da sahiptir. Üniversitelerdeki öğrenci sayısının giderek artması sonucunda akademisyenlerin, mevcut iş yükleri de buna paralel olarak artmaktadır. İşe yabancılaşma, birçok sosyal araştırmaya konu olmakla birlikte, akademisyenlerin, örneklem olarak araştırıldığı çalışmaların, sınırlı sayıda oluşu göze çarpmaktadır. Bu durumun, akademinin karmaşık bir yapıya sahip olmasıyla ilişkili olduğu düşünülmektedir. Eğitim, öğretim, araştırma ve topluma hizmet gibi görevleri bulunan akademisyenlerin işe yabancılaşması, sadece akademisyenleri ilgilendiren bir problem olmamakta, aynı zamanda toplumları da ilgilendiren bir konu haline almaktadır. Bu sebepten ötürü, işe yabancılaşmanın akademisyenler bağlamında detaylı olarak incelenmesi gerekliliği doğmaktadır.

Akademisyenlerin işe yabancılaşmasına yönelik 2000-2022 yıllarını kapsayan çalışmalar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Akademisyenlerin Yabancılaşmasına İlişkin Literatür

Yazar (lar)	Yıl	Araştırma Amacı	Bulgular
Harvie	2000	Sınıfsal sorun yaşayan akademisyenlerin yabancılaşma etkilerinin incelenmesi	Akademisyenler kapitalist sisteminin etkisiyle, kendi ürettikleri bilimsel çalışmalara diğer bir deyişle emeklerinin ürünlerine zaman içinde yabancılaştıkları görülmüştür.
Erben ve Güneser	2008	Motivasyon teorileri bağlamında akademisyenlerin yabancılaşmalarının üzerindeki eksini araştırmak	Beklenti-değer teorisinin yabancılaşma üzerinde etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.
Halaçoğlu	2008	Akademisyenleri işe yabancılaşma düzeylerinin demografik faktörler açısından değerlendirilmesi	Akademisyenlerin yabancılaşma düzeyleri medeni durum, yaş, haftalık ders yüküne göre değişiklik gösterdiği belirlenmiştir.
Otrar ve Halaçoğlu	2011	Akademisyenlerin işe yabancılaşma düzeylerini ölçmek amacıyla ölçek geliştirmek	Araştırmada güçsüzlük, yabancılaşma, yalıtılmışlık, kendine yabancılaşma ve normsuzluk olmak üzere beş boyuttan oluşan işe yabancılaşma ölçeğinin geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Aksu ve Güneri	2011	Akademisyenleri maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin işe yabancılaşma üzerine etkisinin ve yıldırmanın alt boyutları ile işe yabancılaşmanın alt boyutları arasındaki ilişkiyi araştırmak	Akademisyenin işine yönelik saldırılar ile işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenirken, akademisyenin kişiliğine, işine ve itibarına yönelik saldırılardan işe yabancılaşmayı arttırmaktadır.

Al-Zou'bi	2012	Akademik unvan, üniversite türü, mevzuat ve yönergelerin uygulanmasına bağlılığı ile akademisyenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmak	Mevzuat ve talimatlar ile işe yabancılaşma arasında ters yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Üniversitedeki mevzuat ve talimatlar akademisyenler tarafından olumsuz algılandığında, yabancılaşma artmaktadır. Ayrıca doçentlerin diğer akademisyenlere kıyasla daha fazla yabancılaşma yaşadıkları ortaya koyulmuştur.
Çivilidağ	2015	Araştırmanın temel amacı üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarında örgütsel sinizm, işe yabancılaşma ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi	Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre işe yabancılaşma ile ünvan ve cinsiyet değişkenlerinin yaşam doyumunu anlamlı düzeyde yordadığı ve aralarında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, kadın öğretim elemanlarında erkeklere oranla daha sık işe yabancılaşma fenomenine rastlanmıştır.
Fettahoğlu ve Tath	2015	Psikolojik şiddet ve yabancılaşma olgularının, destekleyici örgüt iklimi algısı arasındaki etkiyi incelemek	İşe yabancılaşma ve psikolojik şiddetin destekleyici örgüt iklimi üzerinde bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda, yabancılaşmanın, akademisyenlerin buldukları üniversiteye ait algıladıkları örgüt iklimi ile yakından ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.
Anaş	2016	Vakıf üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin, örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma üzerine etkisini araştırmak	Örgütsel sinizm ve boyutlarının akademisyenlerin işe yabancılaşma düzeylerini önemli oranda etkilediği belirlenmiştir. Başka bir deyişle, akademisyenlerin buldukları kuruma karşı geliştirdiği sinizm düzeylerinin, yabancılaşma seviyelerini belirlemede bir etken olduğu sonucuna varılmıştır.

Kesen	2016	Etik liderliği işe yabancılaşmaya karşı bir çözüm yolu olarak önermek	Etik liderlik ile işe yabancılaşma arasında olumsuz bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde etik liderlik ile işe yabancılaşmanın güçsüzlük ve anlamsızlık boyutu arasında olumsuz bir ilişki bulunmaktadır. Bunun yanı sıra demografik değişkenler açısından bakıldığında ünvan değişkeni akademisyenlerin yabancılaşma düzeylerini etkilerken, yaş, cinsiyet ve tecrübenin yabancılaşmadan etkilenmediği sonucuna varılmıştır.
Kesen ve Pabuçcu	2016	Örgütsel muhalefet ve işe yabancılaşmanın akademisyenlerin duygusal tükenmişliğine etkilerini araştırmak	Örgütsel muhalefetin, işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunu olumsuz yönde etkilediği anlaşılmış ve işe yabancılaşmanın tüm boyutlarının, akademisyenlerin duygusal tükenme seviyelerini olumlu anlamda etkilediği ortaya koyulmuştur.
Usta	2016	Akademisyenler tarafından algılanan liderlik davranışlarının öznel iyi oluşlarına ve işe yabancılaşma düzeylerine etkisini incelemek	Otoriter bir liderlik davranışının, akademisyenlerin işe yabancılaşmasına sebep olduğu belirlenirken, kendine yabancılaşma yaşayan akademisyenin yaşam doyumlarının bundan etkilendiği bulgusu elde edilmiştir.
Awang	2017	İş ile ilgili gerilimin ve aşırı rol yükünün, çalışma çabası üzerindeki etkisini incelemek ve işe yabancılaşmanın işle ilgili gerginlik, aşırı rol yükü ve iş çabası arasındaki ilişkilerde aracı rolü olup olmadığını analiz etmek	Akademideki iş çabasını arttırmak için, işe yabancılaşmanın, işle ilgili gerilimin ve aşırı rol yükünün ortadan kaldırılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

ORGANİZASYON ve YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

Cilt: 14 No: 2 Yıl: 2022 ISSN: 1309-8039 (Online)

Günay	2017	Algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemek	Akademisyenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri arttığında iş tatmini de arttığı ve buna bağlı olarak işe yabancılaşmanın azaldığı görülmüştür.
Güven	2018	Akademisyenlerin mobbing ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi ölçmek ve yabancılaşma seviyelerinin cinsiyet, kıdem, unvan açısından incelemek	Akademisyenlerin mobbing algıları ile örgütsel yabancılaşma algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu; işe yabancılaşma üzerindeki değişimin, mobbing algısından etkilendiği belirlenmiştir. Bununla birlikte, akademisyenlerin, örgütsel yabancılaşma ve mobbing algılarının, cinsiyet, unvan ve sendika üyesi olma değişkenlerinden etkilenmediği görülmüştür.
Aydın ve Özeren	2019	Araştırma görevlilerinin, akademik yabancılaşma yaşamasına sebep olan sorunları, işe yabancılaşma boyutları kapsamında ele alarak, yabancılaşmanın altında yatan nedenleri ortaya koymak	Adaletsizliğin ve kayırmacılığın, psikolojik baskının ve mevcut akademik iklimin araştırma görevlilerinin akademik yabancılaşma yaşamasına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Büber	2019	Akademisyenlerin, birey-örgüt uyumu ile örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkide örgütsel politikanın düzenleyici etkisini araştırmak	Akademisyenlerin birey-örgüt uyumu arttığında, yabancılaşma düzeyleri de arttığı sonucuna ulaşılrken, örgütsel politika algısı arttığında ise, örgütsel yabancılaşmanın azaldığı görülmüştür.
Güler, Minaslı ve Demiralay	2019	Örgüt kültürü ve örgütsel yabancılaşma arasında bir ilişkiyi araştırmak	İşe yabancılaşmanın alt boyutları; anlamsızlık, güçsüzlük, yalıtılmışlık ve kuruma yabancılaşma ile destek kültürü ve görev kültürü arasında olumsuz bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
Güler ve Tüzünoğlu	2019	Bilimsel üretimin akademik	Bulgular, akademisyenlerin toplumsal

		yabancılaşmasını ve piyasalaşmasını incelemek aynı zamanda akademinin kapitalist sistemle ilişkisine eleştirel bir bakış açısı getirerek, akademideki yabancılaşmanın boyutları ve süreçleri anlamak	sorunlara kayıtsız kaldıklarını ve araştırmalarında toplumsal sorunlara yer vermediklerini göstermiştir.
Kerse ve Babadağ	2019	Akademisyenlerin, üniversitede karşılaştıkları zorbalığın sonuçlarını ve bu zorbalığın, işe yabancılaşma üzerindeki etkilerini ve bu etkide politik davranış algısı ve örgütsel yabancılaşmanın rollerini belirlemek	Akademisyenlerin, akademide maruz kaldıkları zorbalık davranışlarının, işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde politik davranış algısının aracı rolü olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, politik davranış algısının, işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde örgütsel yabancılaşmanın aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.
Kılınç ve Çepni	2019	Akademisyenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesi	Akademisyenlerin büyük oranda işe yabancılaşma yaşadıklarını görülürken en fazla yabancılaşmanın yalıtılmışlık boyutu tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. İlaveten, kadın akademisyenlerin daha fazla yabancılaşma yaşadığı da görülmüş ve ünvanın yabancılaşmadan bağımsız olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.
Yıldız ve Alıcı	2019	Akademisyenlerin mesleklerine yabancılaşma düzeylerini ölçebilmek amacıyla bir ölçek geliştirmek	Araştırma sonucunda, geliştirilen bu ölçeğin, elde edilen analiz ve bulgular doğrultusunda akademik yabancılaşmayı ölçmek için güvenilir ve geçerli olduğunu kanıtlamaktadır.
Alparlan, Polatçı ve Yastıoğlu	2021	Akademisyenlerin pandemi döneminde maruz kaldıkları endişe ve sosyal izolasyon duygusunun akademisyenliğe yabancılaşma üzerindeki etkilerini ve	Akademisyenlerin Covid-19 pandemisiyle birlikte, akademik yabancılaşma yaşadıkları görülmüştür. Bununla birlikte, psikolojik iyi oluşun performans üzerinde olumlu etkileri

		aynı zamanda, psikolojik iyi oluşlarının akademik yabancılaşma üzerindeki etkilerini incelemek Ayrıca, çalışmada akademisyenlerin performansları ile akademisyenliğe yabancılaşma ve psikolojik dayanıklılık ilişkisi de sorgulanmıştır.	olduğu da görülürken, yabancılaşma düzeylerini de azalttığı ortaya koyulmuştur. Ayrıca akademisyenler, kendilerine ve araştırmaya yabancılaştıklarında performans düzeylerinin düştüğü de tespit edilmiştir.
Karatepe, İnandı ve Karatepe	2021	Akademisyenlerin akademide karşılaştıkları kariyer engelleri ile akademik yabancılaşma arasındaki ilişkiyi ortaya koymak	Araştırmada akademisyenlerin yaşadıkları kariyer engelleri ile izolasyon arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülürken, işe yabancılaşmanın boyutlarından biri olan sosyal izolasyonun, büyük oranda akademisyenlerin karşı karşıya kaldıkları kariyer engelleri ile açıklandığı tespit edilmiş ve kadınların daha fazla yabancılaşma yaşadıkları sonucuna varılmıştır.
Orhan	2021	Akademisyenlerin buldukları üniversitelerdeki örgüt iklimini ve performans düzeylerine nasıl yansıdığını belirlemek aynı zamanda iş yeri yalnızlık ve işe yabancılaşmanın bu etkideki aracı rolünü ortaya koymak	Akademideki ikliminin, akademisyenlerin performansını önemli ölçüde etkilediği ve bu etkinin, iş yeri yalnızlığı ve işe yabancılaşma aracılığıyla daha da arttığı görülmüştür.
Çivilidağ ve Durmaz	2022	Araştırma görevlilerinin akademide maruz kaldığı psikolojik taciz, rol çatışması- rol belirsizliği, mesleki benlik saygısı ve işe yabancılaşma olgularının etkilerini araştırmak	Psikolojik taciz, rol çatışması- rol belirsizliği değişkenleri, işe yabancılaşmanın ve mesleki benlik saygısının önemli ölçüde öncülü olduğu belirlenmiş, cinsiyetin ise bu değişkenlerden etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmada, araştırma görevlilerinden 77'sinin %37,8 oranında buldukları üniversitelerde

ORGANİZASYON ve YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

Cilt: 14 No: 2 Yıl: 2022 ISSN: 1309-8039 (Online)

			psikolojik tacize uğradıkları belirlenmiştir.
Karahisar ve Ünlüer	2022	Covid-19 pandemisi boyunca, akademisyenlerin işe yabancılaşma düzeylerini ölçmek ve altında yatan sebepleri araştırmak	Akademisyenlerin uzaktan eğitim yönteminden olumsuz etkilendikleri ve kullanacak kadar yetkin olmadıkları tespit edilirken, buldukları kurumlarda yeterli ekonomik ve teknik destek alamadıkları belirlenmiştir.
Yücel ve Yurdakul	2022	Kadın akademisyenlerin mobbing düzeylerini işe yabancılaşmaya yansımalarını araştırmak	Kadın akademisyenlerin mobbing algıları ile akademisyenliğe yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca; yaş, ünvan ve kıdemin, akademik mobbing algılarının akademisyenliğe yabancılaşmanın yordayıcıları olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1'e bakıldığında, akademisyenlerin yabancılaştırılmasında en önemli faktörün, akademik ortamda yaşanan, mobbing faaliyetleri olduğu görülmektedir. Khoo, (2010: 61) akademik mobbingi, akademisyenler tarafından haksız suçlama, aşağılama, genel taciz ve duygusal istismar yoluyla, bir meslektaşını duygusal anlamda yıpratmak adına, fiziksel şiddet içermeyen bir davranış biçimi olarak tanımlamıştır. Mobbing davranışlarına maruz kalan akademisyenlerde, yönetime olan güvenin eksikliği ve üretkenliğin azalmasına bağlı olarak işe yabancılaştırma ve işten ayrılmaya kadar giden sorunlara yol açmaktadır (Deniz, 2012: 56). Aynı zamanda, yapılan çalışmalarda görülmüştür ki; kadınlar, erkeklerden üç kat daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır (Çakır, 2008: 36). Dolayısıyla, kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere kıyasla daha çok işe yabancılaştırma hissi yaşayacağı açıktır. Yücel ve Yurdakul (2022: 667) da kadın akademisyenlerin, işe yabancılaştırılmasının; araştırmalarının nitelik kaybı yaşamasına bağlı olarak, bilimsel üretkenliklerini olumsuz yönde etkileyebileceğini bildirmiştir. Buradan anlaşıldığı üzere; başlarda tek başına önemsiz gibi görünen akademik mobbing, uzun vadede meydana gelme sıklığı ve biçimine bağlı olarak, akademisyenleri ciddi derecede zorlayacaktır. Üniversitelerde, çoğunlukla kadın akademisyenlerin var olduğu göz önünde bulundurulduğunda, akademik yaşamda cinsiyet ayrımcılığının daha az görülmesi ve dolayısıyla buna bağlı olarak yabancılaştırmanın daha az yaşanması beklenmektedir. Fakat, kadın akademisyenlerin, bir yandan iş-yaşam dengesini kurmaya çalışırken, bir yandan da bilimsel araştırma yapma, ders içeriği hazırlama, ders verme, yayın yapma, kongre ve seminer gibi akademik etkinliklere katılma gibi mesleki yükümlülükleri bulunmaktadır (Ergöl vd., 2012: 44). Söz konusu yükümlülükleri aynı anda yerine getirme zorunluluğu, kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere kıyasla daha fazla yabancılaştırma yaşamalarına neden olduğu düşünülmektedir. Kadın akademisyenlerin yabancılaştırma yaşamasının ardındaki bir diğer sebep ise; kadınların, ev sorumluluğunu da yüklenmek durumunda kalmış olmalarıdır. Kadın akademisyenler, evdeki iş bölümündeki adaletsiz dağılımı üstlenmekte ve "ikinci vardiya" olarak nitelendirilen ev işlerine zaman ayırmak zorunda kalmaktadır (Şentürk vd., 2017: 890). Bu yüzdendir ki, Ehtiyar vd., (2019: 298) da kadın akademisyen olmayı "çoklu göreve sahip olma" olarak tanımlamıştır.

Mevcut literatür bir diğer demografik faktör olan akademik unvan açısından değerlendirildiğinde; araştırma görevlilerinin, akademide en çok mobbinge maruz kalan ve dolayısıyla işe yabancılaştırma yaşayan akademik personel grubunda yer aldığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle; akademide işe yabancılaştırma olgusu, sadece cinsiyetle sınırlı kalmamakta, akademik ünvanla da ilişkili olduğu yine Tablo 1'de yapılan çalışmalarda görülmektedir.

Araştırma görevlilerin en çok işe yabancılaşma yaşayan akademisyenler grubunda olmalarının altında yatan birçok sebep olduğu düşünülmektedir. Değişen atama kriterleri, kadro yetersizliği, akademik kadro basamak sayısının fazlalığı, genç bilim insanlarının, profesör olana kadar geçen süre içerisinde yaşamlarını sürdürebilmeleri için gerekli maddi imkânların yetersizliği, araştırma görevlileri üzerinde ciddi bir baskı oluşturmaktadır (Çolak 2015; Ergöl vd.,2012). Bunun yanı sıra, araştırma görevlilerinin, akademik olarak daha yüksek ünvana sahip akademisyenler tarafından baskı altına alınması, angarya iş ve sorumlulukların, bu genç akademisyenlere yüklenmesi ve tüm bunların yanı sıra, yaşlarıyla paralel olarak mesleki ve akademik tecrübelerinin daha az olması, araştırma görevlilerini daha çok yabancılaşmaya sürüklediği ifade edilebilir.

Akademisyenlerin işe yabancılaşmasına sebep olan bir diğer faktörün de örgütsel destek eksikliği ve üniversite yönetiminin benimsediği politika ve faaliyetlerin olduğu, konuyla ilgili araştırmalarda belirtilmiştir. Akademisyenlerin sahip olduğu örgütsel destek algısı hem kendilerini geliştirmeleri hem de bilime ve çalışma alanlarına yaptıkları katkının niteliği açısından oldukça önem arz etmektedir. Günay (2017) akademisyenlerin, örgütsel destek algısına sahip bir üniversitede görev yaptıklarında, iş tatmini yaşadıkları ve bunun sonucunda yabancılaşma duygusundan uzaklaştıklarını ortaya koymuştur. Bu durumda; üniversite yönetimi tarafından sağlanacak her türlü desteğin, akademisyenlerin işe yabancılaşma duygusundan uzaklaşmasına katkı sağlayacağı ifade edilebilir.

Covid-19 pandemisinin ortaya çıkmasıyla birlikte, yüz yüze eğitim faaliyetlerine ara vermek zorunda kalan birçok eğitim kurumları gibi üniversiteler de uzaktan eğitim sistemine geçiş yapmak durumunda kalmışlardır. Ülkemizde tamamen uzaktan eğitime geçilmiş olması, eğitim faaliyetlerinin kesintiye uğratılmadan sunulmuş olması açısından önemli bir avantaj sağlamıştır. Ancak uzaktan eğitim sistemi tüm sektörlerde olduğu gibi eğitim alanında da birtakım dezavantajları (Kurnaz ve Serçemeli, 2020) beraberinde getirmiştir. Eğitim sistemindeki söz konusu değişikliklerle birlikte, Covid-19 salgını süresince, akademisyenlerin bu durumla nasıl başa çıktıkları, algılama biçimleri ve yabancılaşma düzeylerini inceleyen birçok çalışmada, akademisyenlerin, sosyal izolasyondan kaynaklanan bir yabancılaşma yaşadıkları görülmüştür (Alparslan vd., 2021; Karahisar ve Ünlüer 2022; Taşlıyan vd., 2022).

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Akademisyenlerin işe yabancılaşmasına ilişkin literatür, detaylı olarak incelendiğinde; akademisyenlerin işe yabancılaşmasına sebep olan faktörlerin

başında akademik mobbingin geldiği görülmüştür. Yapılan çalışmalardan anlaşıldığı üzere, her sektörde olduğu gibi, akademik bir ortam olan üniversitedeki bilim insanları da mobbinge maruz kalmaktadırlar. Her ne kadar; insanın var olduğu her ortamda ve/veya her örgütte, mobbingin kaçınılmaz olduğu akla gelse de düşüncenin en özgür ifade edilmesi gereken yer olan üniversitelerde, akademik mobbingin yaşanması kendi içinde bir tezat oluşturmaktadır. Mevcut literatür bağlamında; kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere kıyasla daha çok işe yabancılaşma duygusu yaşadıkları görülürken, araştırma görevlilerinin de en fazla yabancılaşma yaşayan akademisyen grubunda yer aldıkları belirlenmiştir. Kadın akademisyenlerin hissettikleri her türlü mobbing eylemi; akademik üretkenliği azaltacak ve akademisyenin bilimsel araştırma yapma isteğinden uzaklaşmasına, suretiyle birçok olumsuzluklara sebep olacaktır (Yücel ve Yurdakul 2022).

Ayrıca üniversitede ve fakülte'deki örgütsel destek algısı ve yönetici destek eksiliğinin, akademik yabancılaşmaya yol açtığı yine konuya ilişkin literatür araştırmalarıyla tespit edilmiştir. Örgütsel destekten yoksun bir üniversitede görev yapan akademisyenin, motivasyonun ve iş doyumunu düşmesi ve buna bağlı olarak da yabancılaşma yaşaması olasıdır. Nitekim, yapılan birçok çalışmada da örgütsel destek eksikliğinin bulunduğu bir üniversitede görev yapan akademisyenlerin, işe daha fazla yabancılaştıkları görülmüştür (Al-Zou'bi, 2012; Kesen 2016; Kesen ve Pabuççu, 2016; Usta 2016; Günay 2017; Orhan 2021).

Aynı zamanda tüm dünyayı etkisi altına alan, Covid-19 pandemisiyle birlikte, tüm örgütlerin iş yapış biçimleri farklılaşmış ve organizasyonları zorunlu bir değişikliğe itmiştir. Hiç şüphesiz üniversiteler de tüm örgütler gibi bu değişiklikten etkilenmiş ve çevrimiçi eğitim sistemine geçiş yapmak durumunda kalmışlardır. Bu değişim, başlarda daha az yorucu ve kolay gibi algılansa da uzun vadede birçok olumsuzluğu da beraberinde getirmiştir. Akademisyenlerin, pandemi kaynaklı zorunlu olarak işten uzak olması ve bunun üzerine bir de sosyalleşme imkanlarının da sınırlı olması eklendiğinde, mesleğe karşı bir yabancılaşma yaşamlarının kaçınılmaz olduğu görülmüştür.

5. SONUÇ

Akademisyenlerin işe yabancılaşmasına ilişkin mevcut literatür 2000-2022 yılları kapsamında incelenmiştir. Konuya ilişkin en çok çalışmanın yapıldığı yılın ise 2019 yılı olduğu göze çarparken, üniversitelerin çalışma koşulları, kurum kültürü, örgütsel politikalar, cinsiyet, unvan, yönetim destek eksikliği, sosyal adaletsizlik, akademisyenin maruz kaldığı akademik mobbing gibi faktörler söz konusu olduğunda, işe yabancılaşmanın kaçınılmaz olduğu görülmüştür. Üniversitenin

yapısı kadar, mevcut yönetimin sergilediği davranış biçimi de akademisyeni yabancılaşmasının öncülü olabilmektedir. Diğer bir deyişle, akademik yönetimin otoriter tavrı ve yakın denetimi de çalışanlar arasındaki iletişimi sınırlandırabilmektedir. Böyle bir durumda akademisyenin, üniversite tarafından desteklendiği algısı, kendisini hem güvende hissetmesini hem de bulunduğu kurumun ayrılmaz bir parçası olarak görmesini sağlayacaktır.

Mevcut bir problemin çözülebilmesi adına, öncelikle o problemin altında yatan sebeplerin doğru tespit edilebilmesi gerekmektedir. Bu nedenle akademisyenlerin işe yabancılaşma duygusundan arındırılabilmesi için, öncelikle yabancılaşma düzeylerinin sağlıklı ve doğru bir şekilde ölçüm ve analiz edilmesi gerekmektedir. Bu anlamda güvenilir bir ölçek ihtiyacı doğmaktadır. Alanyazında da görüldüğü gibi Yıldız ve Alıcı (2019) ile Otrar ve Halaçoğlu (2011) akademisyenlerin, işe yabancılaşma düzeyini ölçmek amacıyla, akademisyenlere yönelik özel bir ölçek geliştirmiş ve bu geliştirilen bu ölçeklerin güvenilir olduğu kanıtlanmıştır. Literatürde akademisyenlerin yabancılaşma düzeylerini belirlemek için geliştirilmiş sınırlı sayıda ölçeğin olduğu göz önünde bulundurulduğunda; akademisyenlerin işe yabancılaşma düzeylerini ölçmek için geliştirilen bu ölçeklerin hem akademisyenler hem de araştırmacılar açısından faydalı olacağı öngörülmektedir.

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Aksu, T. ve Güneri, B. (2011). Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 28-43.

Allen, B. H., & LaFollette, W. R. (1977). Perceived organizational structure and alienation among management trainees. *Academy of Management Journal*, 20 (2), 234-341.

Alparslan, A., Polatçı, S. ve Yastıoğlu, S. (2021). Covid-19 pandemisinin akademisyenliğe yabancılaşmaya etkisi üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 312-338.

Al-Zou'Bi, D. M. (2012). The Effect of Regulations and Instructions on the Work Alienation of Faculty Members-Jordanian Universities. *Journal of Organizational Psychology*, 12(1), 93-112.

Anaş, K. (2016). *Vakıf üniversitesi çalışanlarında örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma üzerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Awang, A. (2017). Work alienation intervention in job-related tension, role overload and work effort. *Revista de Administração de Roraima-RARR*, 7(2), 268-296.

Aydın, E., ve Özeren, E. (2019). Akademide İşe Yabancılaşma Olgusu: Araştırma Görevlileri Üzerine Nitel Bir Alan Çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (Bor Özel Sayısı), 159-178.

Banai, M., Reisel, W. D., & Probst, T. M. (2004). A managerial and personal control model: perceptions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10(3), 375-392.

Blauner, R. (1964), *Alienation and Freedom*. Chicago: University of Chicago Press.

Büber, F. D. (2019). Birey-örgüt uyumu ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide örgütsel politikanın düzenleyici rolü. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Chervenak, F. A., & McCullough, L. B. (2019). Academic physicians as factory workers: identifying and preventing alienation of labor. *American journal of obstetrics and gynecology*, 220(6), 558-561.

Çakır, Ö. (2008). Türkiye'de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (31), 25-47.

Çivildağ, A. (2015). Öğretim elemanlarında örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide yaşam doyumunu aracı rolü. *İş, Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 17(4), 259-286.

Çivilidağ, A. ve Durmaz, Ş. (2022). Rol Çatışması-Rol Belirsizliği ve İş Yerinde Psikolojik Taciz, Mesleki Benlik Saygısı ve İşe Yabancılaşma Olgularının

Araştırma Görevlileri Üzerinde İncelenmesi. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 12(1), 25-41.

Çolak, E. (2015). Akademide Güvensiz Çalışma: Araştırma Görevlilerinin Deneyimleri. *ViraVerita E-Dergi*, (2), 23-44.

Dean, D. G. (1961). Its meaning and measurement. *American Sociological Review*, 26(5), 753-758.

DeHart-Davis, L., & Pandey, S. K. (2005). Red tape and public employees: Does perceived rule dysfunction alienate managers? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(1), 133-148.

Deniz, D. (2012). Mobbing (işyerinde yıldırma). İstanbul: Fam Yayınları.

Ehtiyar, V. R., Solmaz, C., ve Çağla, Ü. S. T. (2019). “Kadın Akademisyen” Olmak: Turizm Alanındaki Kadın Akademisyenlere Yönelik Bir Metafor Çalışması. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 16(2), 296-318.

Erben, G. S., & Guneser, A. B. (2008). Which motivational types experience more work alienation?: A study among academicians. *International Journal Of Psychology*, 43(3), 11-22.

Ergöl, Ş., Gülten, K., Eroğlu, K., ve Taşkin, L. (2012). Türkiye'de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (1), 43-49.

Fettahoğlu, Ö., ve Tatlı, H. (2015). Psikolojik Şiddet ve Yabancılaşmanın Destekleyici Örgüt İklimine Etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 55-72.

Güler, S. B., Minaslı, A. V., ve Demiralay, T. (2019). Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşma davranışlarına etkisi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 8(1), 209-222.

Güler, S. B., & Tüzünoğlu, Y. (2019). Academic alienation and marketization of scientific production: A study on business and management discipline. *Journal of Politics Economy and Management*, 2(1), 55-64.

Günay, G. Y. (2017). The Relationship among perceived organizational support, Job satisfaction, and alienation: An Empirical Study on Academicians. *International Journal of Business and Social Science*, 8(1), 96-106.

Güven Sarı, E. (2018). *Akademisyenlerin mobbing algularının örgütsel yabancılaşma düzeyleri ile ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Tunceli.

Halaçoğlu, B. (2008). *Üniversitelerdeki akademik personelin mesleki yabancılaşma düzeylerinin çok boyutu incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Harvie, D. (2000). Alienation, class and enclosure in UK universities. *Capital & Class*, 24(2), 103-132.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosentheil, R.A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: John Wiley & Sons.

Kanungo, R. N. (1983). Work alienation: A pancultural perspective. *International Studies of Management & Organization*, 13(1-2), 119-138.

Karahisar, T., & Ünlüer, A. O. (2022). A Research On Distance Education And Alienation In Academic Staff During The Covid-19 Pandemic. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 23(3), 68-85.

Karatepe, R., İnandı, Y. and Karatepe, D. A. (2021). Academicians' views on career barriers and academic alienation. *Education Quarterly Reviews*, 4(2), 152-165.

Kerse, G., & Babadag, M. (2019). A path from bullying at work to alienation: a multi-level view. *Management Research Review*, 42(10), 1201-1215.

Kesen, M. (2016). Öğretim elemanlarının işe yabancılaşmasının etik liderlik ve demografik değişkenler açısından incelenmesi: Uygulamalı bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(22), 118-134.

Kesen, M., ve Pabuççu, H. (2016). Örgütsel Muhalefet ve İşe Yabancılaşmanın Duygusal Tükenmişliğe Etkisinin Anfiş Model ile İncelenmesi. *Journal of International Social Research*, 9(42), 1552-1563.

Khoo, S. B. (2010). Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. *Malaysian family physician: the official journal of the Academy of Family Physicians of Malaysia*, 5(2), 61.

Kılınç, A.Ç., ve Çepni, O. (2019). “Akademisyenlerin Mesleğe Yönelik Yabancılaşma Düzeylerinin İncelenmesi”. Ed. İnel Y., Kara, H., ve Çetin, T. (1-9). Ankara.

- Kurnaz, E. ve Serçemeli, M. (2020). Covid-19 pandemi döneminde akademisyenlerin uzaktan eğitim ve uzaktan muhasebe eğitimine yönelik bakış açıları üzerine bir araştırma. *USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi- International Journal Of Social Sciences Academy*, 2(3), 262-288.
- Lukacs, J. (1975). Trends in Class Interpretation oO Religious Alienation. *Voprosy Filozofi*, (9), 113-121.
- Marx, K. (1961). Alienated labor. In K. Marx (Ed.), *Economic and Philosophic Manuscripts*, 67-83.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and development review*, 19(3) 431-466.
- Mau, R. Y. (1992). The validity and devolution of a concept: Student alienation. *Adolescence*, 27(107), 731.
- Miller, H. (1991). 'Academics and their Labour Process' in C. Smith, D. Knights and H. Willmott (eds.) *White-Collar Work: the Non-Manual Labour Process*. Macmillan, London: 109-38.
- Mottaz, C.J. (1981). Some determinents of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515- 529.
- Nasurdin, A. M., Ramayah, T., & Kumaresan, S. (2005). Organizational stressors and job stress among managers: The moderating role of neuroticism. *Singapore Management Review*, 27(2), 63-79.
- Orhan, A.T. (2021). *Örgüt İkliminin Çalışan Performansına Etkisinde İş Yeri Yalnızlığı ve İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Otrar, M., ve Halaçoğlu, B. (2011). Akademisyenlerde mesleğe yabancılaşma ölçeği (AYÖ) geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Özetleri (içinde)*. *Bişkek-Kırgızistan: Türk-Kırgız Manas Üniversitesi*.
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., & Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Social Review*, 24(6), 783-791.

Seeman, M. (1971). The urban alienations: Some dubious theses from Marx to Marcuse. *Journal of personality and social psychology*, 19(2), 135-143.

Seeman, M. (1983). Alienation motifs in contemporary theorizing: The hidden continuity of the classic themes. *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171-184.

Şentürk, B., Ünnü, N. A. A., ve Kesken, J. (2017). İş Yaşamında Toplumsal Cinsiyetin Etkisi: Türkiye Üniversiteleri Örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16(2), 879-892.

Taşlıyan, M., Ozyasar, K. ve Gökyar, A. (2022). Pandemi (Covid-19) Döneminde, Kariyer Tatmini, Kariyer Platosu, Örgütsel Bağlılık ve İşe Yabancılaşma Değişkenlerinin Etkileşimi: Akademisyenler Üzerine Bir Alan Araştırması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 7(17), 141-158.

Tummers, L. G. & L. Den Dulk. (2011). Meaningful work for a meaningful life? Work alienation and its effects in the work and the family context. NIG Annual Work Conference: Rotterdam.

Usta, I. (2016). *Liderlik davranışının çalışanların öznel iyi oluşları ve işe yabancılaşmaya etkisi: Bir alan araştırması*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organizations*. New York: Free Press.

Yıldız, S. ve Alıcı, D. (2019). Akademisyenliğe yabancılaşma ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 49-58.

Yücel, R. ve Yurdakul, G. (2022). Kadın Akademisyenlerde Mobbing Algısının Akademik Yabancılaşma ile İlişkisi: Kamu Kurumlarında Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 657-671.

-DERLEME MAKALESİ-

METAVERSE TEKNOLOJİLERİ VE ETKİ ALANLARI*

Mevlüt Hürol METE¹

Dr.

T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı

E-mail: hurol.mete@sanayi.gov.tr

ORCID ID: 0000-0002-7288-3434

Öz

Gelişen iletişim teknolojileri dünyayı dönüştürmüş, günlük hayatı farklı hale getirmiştir. Son kullanıcılar açısından, sırasıyla kişisel bilgisayarların, internetin ve mobil cihazların tanıtılması etrafında odaklanan üç büyük teknolojik yenilik dalgası kaydedilmişti. Günümüzde ise, dördüncü yenilik dalgası, sanal gerçeklik (VR) ve artırılmış gerçeklik (AR) gibi uzaysal, sürükleyici teknolojiler etrafında gelişmekte ve bugünün en büyük potansiyele sahip teknolojilerinden biri olarak kabul edilen Metaverse evrenini insanlığın hizmetine sunmaya hazırlanmaktadır. Bu çalışmadaki temel amaç, metaverse teknolojisinin, hayatımızı ne şekilde etkilediğini ele almak ve geleceğe yönelik bir projeksiyon tutmaktır. Bu bağlamda, son birkaç yıl içerisinde literatürde yer bulan çalışmalar incelenerek, Metaverse ile ilgili araştırmalar derlenmiştir. Çalışmadaki temel tartışma konusu metaverse teknolojileri ile birlikte hayatımızın hangi yöne evrildiğini tespit etmek, Metaverse'in sosyal ve ekonomik alandaki etki alanlarını ortaya koymaktır. Buna göre Metaverse ile birlikte sanal dünya ve gerçeklik arasındaki sınırların erimeye başladığını ve bu durumun hayatlarımızı pek çok yönden etkileyeceğini söylemek mümkündür.

Anahtar Kelimeler: Metaverse, Sanal Dünya, Genişletilmiş Gerçeklik, Gelecek Teknolojiler.

Alan Tanımı: Teknoloji ve Yenilik Yönetimi, Bilişim Sistemleri

* Bu makalede bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

¹ **Sorumlu Yazar:** hurol.mete@sanayi.gov.tr

Atf (APA): Mete, M.H. (2022), Metaverse Teknolojileri ve Etki Alanları, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 14 (2): 155-171.

Lisans: Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır.

METaverse TECHNOLOGIES AND AREAS OF INFLUENCE

Abstract

Developing communication technologies have transformed the world and made daily life different. For end users, three major waves of technological innovation were noted, centered around the introduction of personal computers, the Internet, and mobile devices, respectively. Today, the fourth wave of innovation is developing around spatial, immersive technologies such as virtual reality (VR) and augmented reality (AR), and is preparing to put the Metaverse, which is considered one of the technologies with the greatest potential, to the service of humanity. The main purpose of this study is to consider how Metaverse technology affects our lives and to keep a projection for the future. In this context, the studies on Metaverse have been compiled by examining the qualified studies in the literature in the last few years. The main subject of discussion in the study is to determine the direction in which our lives have evolved with Metaverse technologies, to reveal the social and economic spheres of influence of Metaverse. Accordingly, it is possible to say that the boundaries between the virtual world and reality have begun to melt with the Metaverse, and this situation will affect our lives in many ways.

Keywords: *Metaverse, Virtual World, Extended Reality, Future Technologies.*

JEL Codes: *M15, O32*

1. GİRİŞ

Yeni teknolojilerin entegrasyonu ve internet uygulamaları ile birlikte insanların iletişim kurma şekli sürekli olarak gelişmektedir. Gelişen iletişim teknolojileri dünyanın diğer ucunda bulunan bir kişiye anında ulaşmayı sağlamış ve yakın zamana kadar imkânsız olarak görülen birçok şeyi mümkün hale getirmiştir. Bu gelişmelerden günümüzde belki de en önemlisi Metaverse teknolojisidir. Metaverse, bugün bildiğimiz internetin ötesine geçen dijital bir evrendir. Bu evren, insanların keşfedebilecekleri ve farklı etkinliklere katılabilecekleri üç boyutlu sanal bir dünya sunmaktadır. Metaverse, zengin kullanıcı etkileşimi için yerler sunan (dijital/fiziksel) bir ortam olarak tanımlanabilir. Buna göre, Metaverse'in ana hibrit özelliği sanal ve fiziksel dünyalar arasında iki yönlü bir bağlantıdır (Riva v.d., 2021).

Doğal dünyanın bir simülasyonu olarak tasarlanan Metaverse, insan ve toplumla ilgili tüm alanları kapsayarak sağlıktan spora, eğitimden sanata tüm alanlarda araştırmacılara benzersiz bir çalışma platformu sunmaktadır (Narin, 2021).

Metaverse'in kendisi, internet kullanıcılarının yakın gelecekte dijital bir dünyada yaşayacakları sanal gerçeklik, artırılmış gerçeklik gibi teknolojilerin çeşitli unsurlarının bir birleşimidir (Amirulloh ve Mulqi, 2022). Metaverse'in sanal dünyanın yeniliklerini getirmesi ile dijital oyunların içeriğini, eğitim araçlarını, emtia ticaretini, yapay zekâyı, blokzinciri ve diğer endüstriyel zincirleri geliştirmesi beklenmektedir.

Araştırmacıların Metaverse konusuna artan ilgisine rağmen, literatürde Metaverse konusunda açıklayıcı ve kapsamlı çalışmalar az sayıdadır. Ancak özellikle son yıllarda blokzinciri teknolojisindeki gelişmeler, sensör teknolojisi, artırılmış ve sanal gerçeklik teknolojilerinin ilerlemesi ile bu durumun daha da artacağı düşünülmektedir (Damar, 2021a). Güler ve Savaş (2022) tarafından yürütülen araştırmaya göre, Metaverse ile ilgili çalışmaların özellikle pandemi sonrasında artış gösterdiği, özellikle oyun sektöründe kullanıldığı ve giderek artan şekilde farklı alanlara da uygulandığı tespit edilmiştir.

Metaverse günümüzde halen emekleme aşamasında olmasına rağmen, dünya için büyük bir dönüşüm potansiyeline sahiptir. Bugün birçok şirket, sanal etkileşimlerin yaygınlaşmasını sağlayacak donanım ve yazılımları geliştirmektedir. İnsanların başkalarıyla iletişim kurmasının yanı sıra sanal ortamlarda da çalışabildiği Metaverse fikri büyüdükçe, araştırmacılar Metaverse'in insanların günlük yaşamlarını nasıl etkileyebileceğini artık ciddi olarak araştırmaktadır (Babu ve Mohan, 2022).

Bu çalışma, Metaverse'in altyapısını oluşturan teknolojilere ve bu teknolojiler ile birlikte gelen yeniliklerin dünyada sosyal ve ekonomik alanda yapacağı etkilere odaklanmaktadır. Bunun için ağırlıklı olarak son birkaç yıl içerisinde uluslararası alanda yürütülmüş çalışmalar incelenmiştir. Makalenin amacı, bugün en popüler teknolojilerden birisi olan Metaverse'in etki alanlarını tespit etmek, Metaverse teknolojilerinin hayatlarımızı nasıl şekillendirdiğini anlayabilmek ve geleceğine ilişkin çıkarımlar yapabilmektir. Yöntem olarak Google Scholar uygulaması üzerinden belirli anahtar kelimeler ile tespit edilen yayınlar incelenmiş ve bu yayınlardan elde edilen veriler derlenmiştir. Yayınlarla dayalı analizler yoluyla bu çalışma, Metaverse'in çeşitli alanlardaki potansiyelini ve etkilerini araştırmaktadır. Bu çalışmada, bilgiler yalnızca farklı yayınlarda bulunan ikincil kaynaklardan elde edilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde Metaverse ile ilgili kavramsal çerçeve çizilmekte, üçüncü bölümde, Metaverse altyapısı ve teknolojik bileşenleri ele alınmakta, dördüncü bölümde ise Metaverse'in kullanım ve etki alanları hakkında bilgiler

sunulmaktadır. Son bölümde ise Metaverse'in geleceğine ilişkin çıkarımlar ve genel bir değerlendirme yapılmaktadır.

2. METAVERSE KAVRAMI

“Metaverse” terimi ilk olarak 1992 yılında bilim kurgu romanları yazarı Neal Stephenson tarafından “Snow Crash” isimli siberpunk romanında kullanılmıştır (Damar, 2021a). Bu romanda, fiziksel dünyadaki insanlar, dijital avatarlar (kullanıcının fiziksel benliğine benzer şekilde) aracılığıyla Metaverse (paralel bir sanal dünya) girer ve sanal gerçeklik ekipmanı aracılığıyla orada yaşarlar (Wang v.d., 2022). Stephenson'ın bilim kurgu kar kazası, insanların gerçek dünyadan farklı bir hayat yaşayabileceği, gerçek dünyaya paralel bir dünyayı tanımlamıştır (Huang v.d., 2022).

Ülkemizde hâlihazırda Metaverse teriminin Türkçe bir karşılığı bulunmamakta, Türk Dil Kurumu sözlüğünde de Metaverse için bir tanım yer almamaktadır. “Meta” ve “universe” sözcüğünün son ekinin bir birleşimi olan Metaverse, tutarlı bir değer sistemine ve fiziksel dünyayla bağlantılı bağımsız bir ekonomik sisteme sahip, bilgisayar tarafından oluşturulan bir dünyadır (Wang v.d., 2022). Metaverse, sanal ve fiziksel dünyalar arasındaki iki yönlü etkileşim yoluyla, "bireylerin dijital ve dijital olarak geliştirilmiş fiziksel ortamlarda hareket etmelerine, iletişim kurmalarına ve mevcut olmalarına olanak tanıyan insan-bilgisayar etkileşiminin en gelişmiş biçimi olmayı" amaçlamaktadır (Riva v.d., 2021).

Genel olarak, Metaverse, fiziksel, insani ve dijital dünyaları harmanlayan, tamamen sürükleyici, hiper uzay-zamansal ve kendi kendini idame ettiren paylaşılan bir sanal alan olarak kabul edilir (Ning v.d., 2021).

Metaverse, fiziksel gerçekliği sanal gerçeklikle birleştiren çok kullanıcılı bir karma gerçeklik evrenidir. VR ve AR gibi teknolojiler, dijital nesnelere ve insanlarla çok-duyulu etkileşimleri mümkün kılan teknolojilerin yakınsamasına dayanır. Bu nedenle, Metaverse, çok kullanıcılı platformlarda birbirine bağlı ve birbiriyile bağlantılı sürükleyici ortamlar ağıdır (Mystakidis, 2022).

Metaverse, onu internetin yeni nesli yapan özelliklere sahiptir. Bu teknolojinin üç boyutlu uzayı sayesinde kullanıcıların gerçek varlığı ilişkilendirilmekte, etkileşim ve işbirliği imkanı sağlanmaktadır (Garavand ve Aslani, 2022). Park ve Kim'e göre (2022) ise Metaverse, avatarların politik, ekonomik, sosyal ve kültürel faaliyetlerde bulunduğu üç boyutlu bir sanal dünyayı ifade eder. Metaverse sisteminin karakteristikleri şu şekilde sıralanabilir (Siyayev ve Jo, 2021):

- Kimlik: Oyuncular, gerçek kimlikle ilgisi olmayan sanal bir kimliğe sahip olabilir.
- Arkadaşlar: Kullanıcılar gerçek veya yapay zekâ arkadaşlara sahip olabilir ve kullanıcılar onları gerçekte tanışalar da tanınmasalar da sosyalleşebilirler.
- Senkronizasyon: Metaverse'teki her şey, eşzamanlılık veya gecikme olmaksızın eşzamanlı olarak gerçekleşir ve deneyim mükemmeldir.
- Çeşitlendirme: Metaverse, oyun yöntemleri, aksesuarlar vb. dâhil olmak üzere zengin ve farklılaştırılmış içerik sağlayabilir.
- Heryerdelik: Kullanıcılar, yer kısıtlaması olmaksızın her zaman, her yerde Metaverse'te oturum açabilir.
- Ekonomik sistem: Herhangi bir karmaşık büyük ölçekli oyun gibi, Metaverse'in de ekonomik sistemi olmalıdır.
- Medeniyet: İnsanlar benzersiz bir sanal medeniyet ve dijital medeniyet yaratmak için bir araya gelirler.

İlk ortaya çıkışından bu yana, Metaverse kavramı, ikinci yaşam, üç boyutlu sanal dünyalar ve yaşam günlüğü gibi çeşitli tanımlamalarla hala gelişmektedir. Gelişen Metaverse teknolojileri ile birlikte bu tanımlamaların kapsamının da genişlemesi muhtemeldir.

3. METAVERSE ALTYAPISI VE İLGİLİ TEKNOLOJİLER

Bilgisayar bilimi yenilikleri, insan etkileşimini, iletişimi ve sosyal işlemleri değiştirip zenginleştirdikleri için günlük yaşamda önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, internetin teknolojik başarılarından birisi Metaverse teknolojisidir. İnternet kullanıcıları kolay, güvenli ve hızlı bir şekilde etkileşime girebilir. Metaverse teknolojisinin, internetin geleceği olacağı tahmin edilmektedir (Amirulloh ve Mulqi, 2022). Metaverse kavramı, evreni aşma düşüncesinden, gerçek dünyaya paralel çalışan insan yapımı bir uzaya doğru evrilmiştir. Metaverse perspektifinin arka planında internet, görüntüleme teknolojileri, blokzinciri, yapay zekâ, interaktif teknolojisi, ağ ve hesaplamalar vardır (Huang v.d., 2022).

Metaverse, çeşitli yeni teknolojileri entegre eden yeni bir internet uygulaması ve sosyal form türüdür. Artırılmış gerçeklik teknolojisine dayalı sürükleyici bir deneyim sunar, dijital ikiz teknolojisine dayalı gerçek dünyanın ayna görüntüsünü oluşturur, blokzinciri teknolojisine dayalı bir ekonomik sistem kurar ve sanal dünya ile gerçek dünyayı ekonomik sisteme, sosyal sisteme ve her kullanıcının

içerik üretmesine ve dünyayı düzenlemesine izin veren kimlik sistemine sıkı bir şekilde entegre eder (Ning v.d., 2021).

Nevelsteen'e göre (2018), 5G ağları, değiştirilemez token (NFT), blokzinciri vb. teknolojilerin hızlı gelişimi ve büyük sermaye yatırımının neden olduğu ekonomik arz fazlalığı, doğal olarak teknolojiyi daha rafine hale getirebilecek ve harcanacak parayı uygun hale getirebilecek bir teknolojiyi geliştirecektir. Metaverse, kısa sürede hızlı bir şekilde büyüyecek olan bu yeni teknolojileri birbirine bağlayabilen çekirdek bir teknolojidir.

Bir diğer önemli teknoloji, gerçek dünya nesnesinin beklenen davranışını tahmin etmek için gerçek dünya verilerini kullanarak gerçek dünya nesnesinin sanal ikizini oluşturan dijital ikizdir. Metaverse'te dijital ikiz, gerçek dünyayı sanal dünyaya yansıtabilir. Buna uygun olarak, Metaverse, gerçek dünyadaki çözülmemiş sorunlara bazı deneme çözümleri de bulabilir (Gadekallu v.d., 2022). Dijital ikiz teknolojisi gerçek dünyanın ayna görüntüsünü üretir, sanal gerçeklik ve artırılmış gerçeklik sürükleyici üç boyutlu deneyimi sağlar, 5G ve ötesi, devasa Metaverse cihazları, giyilebilir sensörler ve beyin-bilgisayar arayüzü (BCI) için ultra yüksek güvenilir ve ultra düşük gecikme süreli bağlantılar sunar ve böylece kullanıcı/avatar etkileşimini mümkün kılar. Yapay zekâ, büyük ölçekli Metaverse oluşturmayı sağlar, blokzinciri ve NFT, Metaverse varlıkları için özgün hakların belirlenmesinde önemli bir rol oynar (Wang v.d., 2022).

Metaverse'in gerçekleştirilmesi için en önemli teknoloji, sanal gerçeklik (VR) ve artırılmış gerçeklik (AR) dâhil olmak üzere genişletilmiş gerçeklik (XR) teknolojisidir. AR, dijital bilgileri fiziksel ortama bindirebilir ve üst üste getirebilirken, VR, kullanıcıların dijital dünyayı canlı bir şekilde deneyimlemelerine olanak tanır (Koutitas v.d., 2021). Zihinde yaratılan tüm hayal gücü ve fantezi sanal gerçeklik olarak kabul edilebilir. İnternetin sağladığı "sanal gerçeklik" temelde bu sanal gerçekliğin pekiştirilmesine katkı sağlamaktadır (Medeni v.d. 2008).

Park ve Kim'e (2022) göre ise Metaverse, artırılmış gerçeklikten ve sanal gerçeklikten üç şekilde farklıdır. Birincisi, VR ile ilgili çalışmalar fiziksel bir yaklaşıma ve işlemeye odaklanırken, Metaverse daha sürdürülebilir içerik ve sosyal anlam içeren bir hizmet olarak güçlü bir yöne sahiptir. İkincisi, Metaverse AR ve VR teknolojilerini her zaman kullanmayabilir. Platform VR ve AR'yi desteklemese bile Metaverse uygulaması olabilir. Son olarak, Metaverse, sosyal anlamı güçlendirmek için çok sayıda insanı barındırabilecek ölçeklenebilir bir ortama sahiptir (Park ve Kim, 2022). Birçok sıradan etkileşimin ve işlemin altında

yatan genişletilmiş veya artırılmış gerçeklik uygulamaları, Metaverse için başarıyı belirleyen özellik olabilir (Jungherr ve Schlarb, 2022). Anderson ve Rainie tarafından yürütülen araştırmada (2022), konuyla ilgili uzmanların önemli bir kısmı, 2040 yılına kadar insanların günlük yaşamlarında genişletilmiş gerçekliğin benimsenmesinin, bugün birçok insanın tanımladığı daha tam kapsamlı sanal gerçeklik dünyalarında değil, artırılmış gerçeklik ve karma gerçeklik araçları etrafında odaklanacağını savunmaktadır.

Standardizasyon, Metaverse'in hayati bir özelliğidir. Ekipmanlar ve bunların özellikleri, farklı Metaverse'lerin birbirleriyle etkileşime girebilmesi için bir standarda göre yapılandırılmıştır (Xi v.d., 2022; Akt. Garavand ve Aslani, 2022). Metaverse aslında, görünümdeki her ögenin potansiyel bir bilgi gölgesine, bir geçmişe ve standart arayüzler aracılığıyla erişilebilen bir varlığa sahip dünyalar sunan artırılmış gerçeklik senaryosudur. Durumu değiştirebilen (açılıp kapatılabilen, görünümü değiştirebilen vb.) çoğu öge kablosuz ağ aracılığıyla kontrol edilebilir ve bugün pasif durumda olan birçok nesne artırılmış gerçeklik senaryosunda etkileşimli hale getirilebilir (Basil, 2022). Bu bağlamda, beşinci nesil (5G) ve altıncı nesil (6G) kablosuz iletişim teknolojileri, Metaverse'in iletişim temelidir. 5G, Metaverse'i gerçekleştirmeyi mümkün kılan yüksek hız, düşük gecikme, her yerde bulunan ağ, düşük güç tüketimi ve her şeyin ara bağlantısı gibi avantajlara sahiptir. 6G ise, zaman ve sanal gerçekliğin sınırlarını kırarak, fiziksel dünyadaki insanlardan ve makinelerden hizmet nesnelerini sanal dünyanın “çevresine” genişletecek ve insan-makine-nesne-çevre arasındaki işbirliğini gerçekleştirecektir. 5G ve 6G ağ ortamında kuantum iletişimi, Metaverse'te iletişim güvenliğini sağlamaktadır (Ning v.d., 2022).

Metaverse içinde yapay zekâ bir diğer önemli ve kritik teknolojidir. Avatarların otonom hareket etmelerini oluşturulan senaryolarda avatarların yapay zekâ unsurları ile davranışlarını sürdürmesine imkân tanımaktadır (Damar, 2021b). Yapay zeka ve genişletilmiş gerçekliğin (XR) yakınsaması, Metaverse içindeki gerçek dünyayı sanal nesnelerle bağlayarak davranışları atama ve olayları anlamının bir sonraki aşamasını sağlayacaktır (Pearlman v.d., 2021).

4. METAVERSE: ETKİ ALANLARI

Metaverse, yeni nesil İnternet'in gelişen bir paradigması olarak, insanların oynaması, çalışması ve sosyalleşmesi için bir sanal ortak alan inşa etmeyi amaçlamaktadır. Genişletilmiş gerçeklik, yapay zekâ ve blokzinciri gibi yeni ortaya çıkan teknolojilerdeki son gelişmelerin yönlendirdiği Metaverse, bilim kurgudan yaklaşımakta olan bir gerçekliğe adım atmaktadır (Wang v.d., 2022).

Metaverse, dijital hizmetlerin alanını çevrimiçi erişimle standart sistemlerin ötesine taşıyabilecek bir sonraki dijital evrim aşamasıdır. Hizmetlerin dijitalleştirilmesi, son birkaç on yılda iş, eğlence, eğitim alanlarında verimliliği artırma aracı haline gelmiştir (Gadekallu v.d., 2022).

Son dönemde özellikle Kovid-19 pandemisi nedeniyle yüz yüze iletişim zorlaşırken, yalnızca çevrimdışı olabileceği düşünülen faaliyetler sanal gerçekliğe dönüştürülmekte ve eğitim, tıbbi bakım, turizm, moda ve çeşitli alanlara hızla yayılmaktadır (Kye v.d., 2021; Park ve Kim, 2022). Metaverse, kullanıcılar tarafından çalışmak, satış işlemleri yapmak, şehirler inşa etmek, şovlar izlemek ve oyunlar oynamak için kullanılacak birbirine bağlı sonsuz bir dijital dünyadır. Metaverse, gelecekte dijital iş dünyasını gerçekleştirmeye yönelik ilk adımdır (Amirulloh ve Mulqi, 2022).

Anderson ve Rainie tarafından (2022), toplam 624 kişi (teknoloji yenilikçisi, geliştiricisi, iş ve politika lideri, araştırmacı) ile yürütülen Metaverse'in gelecekteki etkisi hakkındaki araştırmaya göre katılımcıların %54'ü, 2040 yılına kadar Metaverse'in küresel olarak yarım milyar veya daha fazla insan için günlük yaşamın bir parçası olarak çok daha rafine, sürükleyici ve iyi işleyen bir yapıda olacağını beklemektedir (Anderson ve Rainie, 2022).

VR/AR donanım, içerik ve blokzinciri endüstrileri gelişmeye ve olgunlaşmaya devam ederken, "Metaverse" gelecek vaat eden niteliği nedeniyle sermaye sektöründe hızla popülerlik kazanmakta ve yatırım kurumlarının ve girişimcilerin dikkatini çekmektedir. Bir oyun platformu olan Roblox, New York Menkul Kıymetler Borsası'nda kote edilen ilk Metaverse konsept dijital oyun olmuş ve 40 milyar dolarlık değerlemesi teknoloji ve sermaye çevrelerinin dikkatini çekmiştir. Roblox'un borsada listelenmesinden Pico'nun Bytedance tarafından 1,3 milyar dolara satın alınmasına ve Facebook'un bir dizi hamlesine kadar, büyük sermaye şirketleri Metaverse'te sık sık hamleler yapmaktadır (Huang v.d., 2022).

Fiziksel dünyada var olan şirketler için, Metaverse kavramı her şeyden önce, özellikle genç yaştaki hedef gruplara doğrudan erişimi olan dev bir laboratuvardır. Metaverse'in sadece oyunlarla sınırlı olduğunu düşünmek ise dar görüşlülük olur. Metaverse her şeyi kapsayan bir etkiye sahip olabilir. Gelecekte sağlık hizmetlerinden tüketici ürünlerine, eğlence ve işletmeler arası teknik çözümlerden ödemelere kadar hemen hemen her sektörde ve şirketlerin "değer işlevlerinde" devrim yaratacağı tahmin edilmektedir. Buna ek olarak, bu geleceği mümkün kılmak için tamamen yeni endüstriler, pazarlar ve kaynaklar ile yeni beceri türleri, meslekler ve sertifikalar oluşturulacaktır (Hollensen v.d., 2022).

Bununla birlikte, Metaverse'te, nihayetinde, önceden belirlenmiş bir görev olmadan kullanıcının istediği her şey mümkündür. Kullanıcılar, özgürlük kısıtı olmaksızın kültür sanat faaliyetlerine katılabilir, turist olarak dünyayı ve hatta uzayı gezebilir, gerçek dünyada deneyimleme imkanı olmayan şeyleri yapabilir, gidemeyeceği yerlere gidebilir. Metaverse içerisindeki her şey kullanıcının seçimine bağlıdır (Kye v.d., 2021).

Bu sanal dünyanın işleyişini sağlamak için insanlar, sanal ve ekran arasındaki mesafeyi kısaltan ve sanal dünyaya geçişini kolaylaştıran AR cihazlarının geliştirilmesi gibi çeşitli gerçeklik teknolojilerinin desteğine ihtiyaç duymaktadır. VR cihazlarının geliştirilmesi, insanların gerçek dünyanın fiziksel mesafesini aşmasını ve bağlantı kurmasını da kolaylaştırmaktadır. Ayrıca blokzinciri teknolojisi, unutulmazlık (unforgeability), izlenebilirlik (traceability) ve kalıcı tutma (persistent retention) özelliklerine sahip olduğundan, geleneksel yöntemlerin sahip olmadığı avantajlara sahiptir. Bu avantaj nedeniyle insanlar, Metaverse'in mevcut gelişimi için bir platform oluşturan bazı kripto para birimleri ve blokzinciri oyunları da dahil olmak üzere birçok blokzinciri uygulaması geliştirmişlerdir. Bu teknolojilerin desteğiyle Metaverse daha da geliştirebilir ve gerçekten kapsamlı ve zengin bir dünya oluşturabilir (Huang v.d., 2022). Blokzinciri teknolojisi, âdemi merkezîyetçilik ve Metaverse içindeki yeni endüstrilerin gelişimi ve yükselişi, ekonomik kalkınmayı etkin bir şekilde yönlendirebilir.

Metaverse sağlık alanında da önemli potansiyel uygulamalara sahiptir ve kullanımı hızla genişlemektedir. En önemli uygulamalardan bazıları yoğun bakıma ihtiyacı olan hastaların uzaktan izlenmesi, verilere erişim, klinik sonuçların daha iyi anlaşılması (kan şekeri ve kalp hızı izleme gibi) ve hastaların sanal takibidir. Tıbbi görüntülerde de Metaverse, görüntülemenin doğası ve kalitesindeki temel değişiklik nedeniyle birçok potansiyel uygulamaya sahiptir (Garavand ve Aslani, 2022).

Metaverse'in eğitim ve sağlık alanındaki potansiyeli, öğrencilerin tıp eğitiminde ve halk sağlığında bir devrim yaratabilir. Metaverse'in sağlık ve hasta bakımındaki başlıca avantajları; sanal gerçekliğin tıp eğitimindeki artan rolü, Metaverse'in dijital terapötik uygulamaları ve cerrahi prosedürlerde kullanılan artırılmış gerçekliktir (Kye v.d., 2022). Özellikle sağlık personelinin eğitiminde Metaverse, çeşitli avantajlar sunmaktadır. Deneyime dayalı, içeriğe ve senaryoya bağlı öğrenme, zengin ve kullanıcı etkileşimli içerik imkanı ve elde edilen bilginin sahada uygulanmasına yönelik simülasyon imkanları bu avantajlardan bazılarıdır (Damar ve Damar, 2021).

Metaverse, akıllı şehir uygulamaları için de kullanılabilir. Gerçekliğe paralel bir sanal dünya olarak Metaverse, akıllı bir şehir inşa etmek için de önemli bir araç olan dijital ikiz teknolojisini kullanır. Dijital ikiz teknolojisi, fiziksel dünyayı dijital olarak haritalayabilir, insanlar, araçlar, nesnelere ve alan gibi kentsel verileri tam olarak yakalayabilir ve görünür, kontrol edilebilir ve yönetilebilir bir dijital ikiz şehir oluşturabilir. Kaynak kullanımının verimliliğini artırabilir, kentsel yönetim ve hizmetleri optimize edebilir ve vatandaşların yaşam kalitesini iyileştirebilir (Ning v.d., 2022).

Bunların yanında Metaverse'in diğer bir etki alanı, uzaktan ofis imkânı sağlayarak sanal toplantılara imkân vermesidir. Ayrıca dijital turizm ve dijital sergi ile ilgili yeni ufuklar açılabilir. Dijital ikiz teknolojisinin ve etkileşimli teknolojinin gelişimi, kullanıcıların zaman, mekân ve diğer faktörlerin sınırlamalarını aşmasına, dünyanın dört bir yanındaki doğal noktaları özgürce ziyaret etmesine ve sürükleyici bir deneyim elde etmesine olanak tanır. Metaverse'in inşası, öğrenme içeriğinin anlaşılmasını desteklemek için gerçekçi sahnelerin sürükleyici simülasyonu ile eğitimin desteklenmesine yardımcı olabilir. Metaverse, zaman ve mekân sınırlarını kırar ve insanlar arasındaki mesafeyi ortadan kaldırır. Metaverse'teki insanlar her zaman ve her yerde iletişim kurabilir. Metaverse, böylece çeşitli sosyal etkileşim biçimleri sağlayabilir (Narin, 2021; Ning v.d., 2022; Mystakidis, 2022).

Metaverse, web ve mobil internet devrimlerinden sonra, kullanıcıların dijital yerliler olarak yaşayabileceği ve sanallıkta alternatif bir yaşam deneyimleyebileceği yeni nesil internetin gelişen bir paradigması olarak kabul edilmektedir (Grider ve Maximo, 2021). Metaverse finans sektörü için de bugünlerde hayli popülerdir. 2022'de JP Morgan, sanal aslanın ziyaretçileri karşıladığı Metajuku alışveriş merkezinde sanal bir mağaza açan Metaverse'teki ilk banka olmuştur (Tayal v.d., 2022).

Literatürdeki birçok çalışma incelendiğinde, sanal gerçeklik teknolojilerinin askeriye, eğitim, spor, turizm, oyun, tıp, astronomi gibi geniş bir yelpazede kullanıldığını gözlemlemekteyiz (Kalkan, 2021). Metaverse geliştirilip sosyal medyadaki yeteneklerin kapsamını genişletmeyi amaçlamasına rağmen, diğer endüstriyel, ticari, toplumsal, eğitim, tıp, askeri ve devlet sektörleri için de potansiyeli çok büyüktür (Gadekallu v.d., 2022). Zaman ve mekan kavramlarını ortadan kaldıran Metaverse teknolojisi ile birlikte, artırılmış gerçeklik sistemlerini her türlü deneyime entegre etmek mümkün hale gelebilecektir. Gelecekte Metaverse, kullanıcıların belirli yerlere fiziksel olarak gitmeden sanal konferanslara, toplantılara ve etkinliklere katılmalarını sağlayabilir. Bu durum

maliyetleri azaltırken hızı ve verimliliği olumlu yönde etkileyecektir. Metaverse'in etkileyeceği en önemli alanlardan birisi de eğitim sektörüdür (Damar, 2021; Ning v.d. 2022; Kye v.d. 2022).

Eğitim sistemleri, teknik dersler yoluyla öğrencileri iş hayatına hazırlamak için çaba sarf etmektedir. Bununla birlikte, dijital oyunlarla, gündelik eğlencelerde bile yumuşak becerilerin öğretilmesine yardımcı olabilecek özel meta evrenler geliştirme potansiyeli vardır. Örneğin, Metaverse Immersive Education uygulaması, geleneksel uzaktan eğitim ve bilgisayar tabanlı öğrenme biçimlerinden farklı olarak, günümüzün en iyi video oyunlarının oyuncuların dikkatini çekmesi ve aynı şekilde öğrencileri içine çekmek ve meşgul etmek için tasarlanmıştır. Metaverse Immersive Education, etkileşimli üç boyutlu grafikler, ticari oyun ve simülasyon teknolojisi, sanal gerçeklik, sesli sohbet (IP/VoIP üzerinden ses), web kameraları ve zengin dijital medyayı ortak çevrimiçi kurs ortamları ve sınıflarla birleştiren yeni bir öğrenme platformudur. Bu platform, sınıfa şahsen katılmanın mümkün olmadığı, pratik veya arzu edilir olmadığı durumlarda bile öğrencilere "orada olma" hissi vermekte; bu da, öğretim üyelerine ve uzaktaki öğrencilere, öğrenme sürecini büyük ölçüde geliştirecek şekilde bağlantı kurma ve iletişim kurma yeteneği sağlamaktadır (Basil, 2022).

Metaverse'in etki alanlarından bir diğeri gayrimenkul sektörüdür. Gerçek dünyada olmayan ve sadece sanal dünyada var olan araziler, farklı yatırımcıların dikkatini çekmektedir. Toplam 166 bin 464 parça arsadan oluşan Sandbox Metaverse'inin yüzde 74'ü satışa açıkken yüzde 10'u Sandbox'ın özel etkinlikleri için ayrılmış durumdadır. Yüzde 16'lık bölüm ise, iş ortakları, oyun yaratıcılara ve oyunculara dağıtılmak üzere bir kenarda tutulmaktadır. Sandbox firması arsalarının yaklaşık yüzde 70'ini sattıklarını belirterek, arsayı "bir kere sahip olduğunuzda oyun yayınlayıp deneyim yaratacağınız ve oyuncuların avatarları ile içinde yer almalarına izin verebileceğiniz dijital bir gayrimenkul parçası" olarak tanımlamaktadır (Özdemir, 2022). Bunlarla birlikte Decentraland ve Sandbox gibi çevrimiçi platformlar, blokzinciri gibi merkezi olmayan araçları kullanan ilk sanal dünyalar olan Metaverse'in potansiyelini sergilemektedir (Fernandez ve Hui, 2022).

Eğlence ve eğitim gibi sektörlerdeki dijital hizmetler, bulut platformların çevrimiçi depolama/işleme olanaklarının sağladığı yeteneklerle maksimum potansiyeline erişmiştir. Hizmet erişiminin verimliliği, performansı ve kalitesinin en yüksek potansiyeline ulaşmasıyla birlikte bakış açısı tüketici deneyimine kaydırılmıştır. Bu nedenle, daha etkileşimli kapasiteye sahip gelişmiş hizmet deneyimine olan talep giderek artmakta ve hizmet sağlayıcılar mevcut

standartlarını bir sonraki seviyeye yükseltmek için yeni yatırımlar yapmaktadır (Gadekallu v.d., 2022).

Metaverse teknolojisi, sosyal etkileşimleri, ticari anlaşmaları ve genel olarak internet ekonomisini dönüştürme potansiyeline sahiptir. Dolayısıyla Metaverse, son zamanlarda dünyanın dört bir yanından artan bir ilgi görmekte ve Facebook, Microsoft, Tencent ve Nvidia gibi birçok teknoloji devi arka arkaya Metaverse girişimlerini duyurmaktadır. Metaverse terimi, ilgili şirketlerin gelecekteki yörüngesini özetlerken teknoloji yöneticilerinin söylemlerinde belirgin bir şekilde yer almaya başlamıştır (Jungherr ve Schlarb, 2022).

Metaverse ile ilgili öngörülerden birisi sanal ürün piyasasına daha fazla ciro ve kar getirmesidir. Buna göre 2022 yılı itibariyle yaklaşık 50 milyar dolar değerinde olan sanal ürünler piyasasının 2025 yılına kadar 190 milyar dolara çıkması beklenmektedir. Metaverse ayrıca AR/VR teknolojilerinin hızlı gelişimini teşvik etmektedir. Küresel AR/VR pazarının 2020'de 12 milyar dolar olan hacminin 2024'e kadar olan beş yılda yüzde 54 büyümesi tahmin edilmektedir. 2020'de 5,12 milyon adet olan toplam AR/VR cihaz sevkiyatlarının ise 2025 yılında 43,2 milyon adete ulaşması beklenmektedir. Bunun yanında, üst evrenin oluşması için muazzam veri depolama ve bilgi işlem gereksinimleri, bulut bilişimin hızlı gelişimini daha da teşvik etmektedir. Kullanıcı değer zincirinin genişletilmesi ile Metaverse uygulamalarının ticari değeri geometrik olarak büyüyecektir (Cui v.d., 2022).

Tüm bunlarla birlikte, Metaverse'in tam anlamıyla günlük yaşamın bir parçası haline gelebilmesi çözüm üretilmesi gereken, veri güvenliği ve gizliliği başta olmak üzere pek çok sorun alanı bulunmaktadır. Örneğin, Medeni ve diğerleri tarafından yürütülen çalışmada (2008), internet, cyberspace ve Metaverse'in sistem hataları ele alınmaktadır. Buna göre tip 1 ve tip 2 sistem hataları olarak özgürce gerçekleştirilmesi beklenen iyi davranış ve faaliyetlerin hatalı olarak fazla kısıtlanması ve kontrol edilip gerektiğinde önlenip kontrol edilmesi ve hatta cezalandırılması gereken kötü davranış ve faaliyetlerin de önüne geçilememesi hataları vurgulanmaktadır (Medeni v.d., 2008). Anderson ve Rainie (2022) tarafından yürütülen araştırmaya katılan uzmanlar ise bu yeni dünyaların hem kötü hem de iyi olan her insan özelliğini ve eğilimini çarpıcı biçimde büyütebileceği konusunda uyarıda bulunmaktadır. Uzmanlar, endişelerini özellikle bu sistemleri kontrol edenlerin insan eylemlerini yeniden yönlendirme, kısıtlama veya engelleme ve insanların özgür iradelerini kullanarak kendini gerçekleştirme yeteneklerini bastırma ve insanların doğal kapasitelerini genişletme özgürlüğü konusuna odaklanmaktadır (Anderson ve Rainie, 2022).

Benzer şekilde Wang ve diğerlerine göre (2022), Metaverse'te, büyük veri akışlarının yönetiminden, yaygın kullanıcı profili oluşturma etkinliklerinden, yapay zeka algoritmalarının adil olmayan sonuçlarından fiziksel altyapıların ve insan vücudunun güvenliğine kadar çok çeşitli güvenlik ihlalleri ve gizlilik ihlalleri ortaya çıkabilir (Wang v.d., 2022). Ayrıca Metaverse cihazlarından kaynaklı sorunlar ile, bağımlılık gibi psikoloji temelli sorun alanları geliştiricilerin göz önünde bulundurması gereken konulardır.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İnsanoğlu hep daha iyi bir yaşam beklentisi içinde olmuştur ve dünyada geçirdiği zamanını daha iyi hale getirmek için sürekli çaba sarf etmektedir. Teknoloji, yaşamlarımızı değiştiren ve dönüştüren en önemli faktördür. Teknolojideki son gelişmeler, etrafımızdaki fiziksel dünyayla etkileşim biçimimizi hızla değiştirmektedir.

Bilişim alanındaki yenilikler, insan etkileşimini, iletişimi ve sosyal ilişkileri değiştirip zenginleştirdikleri için günlük yaşamda önemli bir rol oynamaktadır. Tüketici teknolojilerindeki son gelişmeler, insanlara kolaylık sağlamakla kalmamış, aynı zamanda günlük olarak bilgiyi nasıl tükettiğimiz ve işlediğimizin hızını da büyük ölçüde etkilemiştir. Son kullanıcılar açısından, sırasıyla kişisel bilgisayarların, internetin ve mobil cihazların tanıtımı etrafında odaklanan üç büyük teknolojik yenilik dalgası kaydedilmiştir. Dördüncü bilgisayar inovasyonu dalgası ise sanal gerçeklik ve artırılmış gerçeklik gibi uzamsal ve sürükleyici teknolojiler etrafında gelişmektedir. Bu dalganın, çevrimiçi eğitimi, iş dünyasını, uzaktan çalışmayı ve eğlence araçlarını dönüştürme potansiyeline sahip olduğu değerlendirilmekte ve her yerde bulunan bir bilgi işlem paradigmasını oluşturması beklenmektedir. Bu yeni paradigma Metaverse'tir (Mystakidis, 2022).

Metaverse henüz fiziksel olarak hissedilebilir olmasa da, devrim niteliğinde bir kavramdır ve mevcut teknoloji onu gerçeğe yaklaştırarak ekonomik bir anlam kazandırmaktadır. Deneyime dayalı olarak, internetin başlangıcından bu yana yaptığı gibi, uygulanması kademeli olarak platformlara eklenecek ve her sektörü etkileyen bir değişim yaşanacaktır (Cui v.d., 2022).

Metaverse ile ilgili literatür incelendiğinde 2000'li yılların başından itibaren konunun farklı yönleriyle ele alındığını, sanal gerçeklik ve diğer farklı teknolojilerin gelişimi ile birlikte son birkaç yıldır araştırmacıların Metaverse konusuna daha fazla yoğunlaştığını söylemek mümkündür.

Metaverse, bir şirketin tek başına idare edebileceği tek bir ürün değildir. Tıpkı internet gibi, Metaverse de Facebook ile veya Facebook olmadan var olacaktır. Metaverse ürünlerinin birçoğu önümüzdeki 15-20 yıl içinde tam olarak hayatımıza girecektir (Damar, 2021a). Yakın bir gelecekte, çoğu kullanıcı Metaverse ile etkileşime girecek ve sanal platformlar aracılığıyla bir arayüze sahip olacaktır. Çeşitli cihazlardan erişilebilir olacak ve burada kullanıcılar bir şeyler satın alacak, işbirliği yapacak, inşa edecek, öğrenecek, çalışacak, rahatlayacak ve Metaverse'i deneyimleyecektir (Hollensen v.d., 2022). Metaverse teknolojisi önümüzdeki dönemde hızlanarak gelecekteki yaşamın önemli bir parçası haline gelecek ve varlık ekonomisi ile dijital ekonominin entegrasyonunu teşvik edecektir. Böylece kısa bir süre sonra herkes başka bir paralel dünyada özgürce dolaşabilecektir. Metaverse, genişletilmiş, artırılmış ve sanal gerçeklik teknolojilerini kullanarak fiziksel dünyayı genişletme potansiyeline sahiptir. Metaverse tarafından doğrudan etkilenen sektörler arasında finans, pazarlama, eğitim, turizm ve sağlık hizmetleri bulunmaktadır.

Bunlarla birlikte, Metaverse'in dönüştürücü etkisinin hissedilmesi, toplumda yaygın olarak benimsenerek hayatımızın bir parçası haline gelebilmesi için iyi tasarlanmış standartlara ve sıkı güvenlik ilkelerine ihtiyaç vardır. Yine toplumun her kesiminin bu teknolojiye erişebilmesi için maliyetlerin düşürülmesi konusu önemlidir. Diğer bir hassas konu ise veri depolama ve bu verilerin gizliliği ile ilgili alınacak tedbirler ve yürütülecek çalışmalardır. Geniş kitlelerin kullanacağı ve ekonomik anlamda çok büyük bir pazar hacminin söz konusu olduğu bu yeni evrende sanal bağımlılık, siber zorbalık, etik ve diğer psikolojik unsurlar her yönüyle göz önünde bulundurulmalıdır. İyi tasarlanmış standartlarla, gizlilik ve güvenlik ilkelerinin doğru şekilde konumlandırılması ile Metaverse insanlık için faydalı ve vazgeçilemez bir araca dönüşebilir.

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluşun destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Amirulloh, M.F.N. ve Mulqi, M. (2022). Know more metaverse as the technology of the future. *International Journal of Research and Applied Technology (INJURATECH)*, 2 (1): 174-177.
- Anderson, J. ve Rainie, L. (2022). *The Metaverse in 2040*. Pew Research Centre,
- Babu, M.A. ve Mohan, P. (2022). Impact of the metaverse on the digital future: People's perspective. *7th International Conference on Communication and Electronics Systems (ICCES)* içinde (s. 1576-1581). IEEE.
- Basil, N.W. (2022). The "Metaverse." The arrival of the future of 3D research, learning, life & commerce. *ASEM 2022*, 2, 50-56.
- Cui, H., Xu, Z. ve Yao, C. (2022). Will the metaverse be the future of the internet?. *8th International Conference on Humanities and Social Science Research (ICHSSR 2022)*, 2165-2170.
- Damar, M. (2021a). Metaverse shape of your life for future: A bibliometric snapshot. *Journal of Metaverse*, 1 (1): 1-8.
- Damar, M. (2021b). Metaverse ve eğitim teknolojisi. T. Talan (Ed.), *Eğitimde Dijitalleşme ve Yeni Yaklaşımlar* içinde (s. 169-192). İzmir: Efe Akademi Yayınevi.
- Damar, M. ve Damar, H.T. (2021). Artırılmış gerçeklik, sanal gerçeklik ve metaverse: Hemşirelik disiplini için önemi ve geleceği. T. Varışoğlu (Ed.), *Sağlık & Bilim: Hemşirelik-3* içinde (s. 207-226). İzmir: Efe Akademi Yayınevi.
- Fernandez, C.B. ve Hui, P. (2022). Life, the metaverse and everything: An overview of privacy, ethics, and governance in metaverse. *arXiv preprint arXiv:2204.01480*, 1-6.
- Gadekallu, T.R., Huynh-The, T., Wang, W., Yenduri, G., Ranaweera, P., Pham, Q.V. ve Liyanage, M. (2022). Blockchain for the metaverse: A review. *arXiv preprint arXiv:2203.09738*, 1-17.
- Garavand, A. ve Aslani, N. (2022). Metaverse phenomenon and its impact on health: A scoping review. *Informatics in Medicine Unlocked*, 32, 1-6.
- Grider, D. ve Maximo, M. (2021). The Metaverse: Web 3.0 virtual cloud economies. Grayscale Research. <https://grayscale.com/wp->

[content/uploads/2021/11/Grayscale Metaverse Report Nov2021.pdf](#). Erişim: 12.09.2022.

- Güler, O. ve Savaş, S. (2022). All aspects of metaverse studies, technologies and future. *Gazi Journal of Engineering Sciences*, 8 (2), 292-319.
- Hollensen, S., Kotler, P. ve Opresnik, M.O. (2022). Metaverse—the new marketing universe. *Journal of Business Strategy*.1-7.
- Huang, J., Sun, P. ve Zhang, W. (2022). Analysis of the future prospects for the metaverse. *7th International Conference on Financial Innovation and Economic Development*, 1899-1904.
- Jungherr, A. ve Schlarb, D.B. (2022). The extended reach of game engine companies: How companies like Epic Games and Unity Technologies provide platforms for extended reality applications and the metaverse. *Social Media + Society*, 8 (2), 1-12.
- Kalkan, N. (2021). Metaverse evreninde sporun bugünü ve geleceğine yönelik bir derleme. *Ulusal Spor Bilimleri Dergisi*, 5 (2), 163-174.
- Koutitas, G., Smith, S. ve Lawrence, G. (2021). Performance evaluation of AR/VR training technologies for EMS first responders. *Virtual Reality*, 25 (1), 83-94.
- Kye, B., Han, N., Kim, E., Park, Y. ve Jo, S. (2021). Educational applications of metaverse: possibilities and limitations. *Journal of Educational Evaluation for Health Professions*, 18 (32), 1-13.
- Medeni, T.D., Nahar, N., Medeni, T. ve Zrelli, S. (2008). Navigation at the internet front line. *Encyclopedia of Networked and Virtual Organizations* içinde (s. 990-1000). IGI Global.
- Mystakidis, S. (2022). Metaverse. *Encyclopedia*, 2022 (2), 486-497.
- Narin, N.G. (2021). A content analysis of the metaverse articles. *Journal of Metaverse*, 1 (1), 17-24.
- Nevelsteen, K.J.L. (2018). Virtual world, defined from a technological perspective and applied to video games, mixed reality, and the metaverse. *Computer Animation and Virtual Worlds*, 29 (1).
- Ning, H., Wang, H., Lin, Y., Wang, W., Dhelim, S., Farha, F., Ding, J. ve Daneshmand, M. (2021). A survey on metaverse: the state-of-the-art, technologies, applications, and challenges. *arXiv preprint arXiv:2111.09673*.

- Özdemir, K. (2022). Metaverse yolculuğunda yeni parkur: Televizyon ve oyun platformları. <https://www.dunya.com/kose-yazisi/metaverse-yolculugunda-yeni-parkur-televizyon-ve-oyun-platformlari/660307> Erişim: 23.09.2022.
- Park, S.M. ve Kim, Y.G. (2022). A metaverse: Taxonomy, components, applications, and open challenges. *IEEE Access*, 10, 4209-4251.
- Pearlman, K., Initiative, X. S., Visner, S., Magnano, M. ve Cameron, R. (2021). Securing the metaverse-virtual worlds need REAL governance. *Simulation Interoperability Standards Organization – SISO*.
- Riva, G., Di Lernia, D. ve Sajno, E. (2021). Virtual reality therapy in the metaverse: Merging VR for the outside with VR for the inside. *Annual Review of Cybertherapy & Telemedicine*, 19, 3-8.
- Siyayev, A. ve Jo, G.S. (2021). Towards aircraft maintenance metaverse using speech interactions with virtual objects in mixed reality. *Sensors*, 21 (6), 2066.
- Tayal, S., Rajagopal, K. ve Mahajan, V. (2022). Virtual reality based metaverse of gamification. *6th International Conference on Computing Methodologies and Communication*, 1597-1604.
- Wang, Y., Su, Z., Zhang, N., Liu, D., Xing, R., Luan, T.H. ve Shen, X. (2022). A survey on metaverse: Fundamentals, security, and privacy. *IEEE Communications Surveys & Tutorials*.1-32.

-DERLEME MAKALESİ-

METAVERSE'E AKADEMİK BAKIŞ: SİSTEMATİK BİR ARAŞTIRMA*

Abdullah ORMAN

Dr. Öğr. Üyesi

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu

E-mail: aorman@aybu.edu.tr

ORCID NO: 0000-0002-3495-1897

Özel SEBETCİ

Doç. Dr.

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın Meslek Yüksekokulu

E-mail: osebetci@adu.edu.tr

ORCID NO: 0000-0002-2996-0270

Handan ATUN¹

Öğr. Gör.

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Rektörlük

E-mail: hatun@aybu.edu.tr

ORCID NO: 0000-0002-9061-5142

Öz

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte üç boyutlu sanal dünyalara olan yönelim artmıştır. Üç boyutlu sanal dünyalar teknolojinin en yeni çalışma alanlarından olsa da yaklaşık 30 yıldır içimizdedir. Son zamanlarda ortaya çıkan Metaverse kavramıyla üç boyutlu sanal dünyaların popülerliği bir kez daha yükselişe geçmiştir. Metaverse kavramının bilimsel dünyada ne şekilde ne kadar ve nasıl araştırıldığı bilgilerini literatüre kazandırmak ve bundan sonra bu konuda yapılacak çalışmalara yol gösterici olmak önem arz etmektedir. Bu çalışmada

* Bu makalede bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

¹ **Sorumlu Yazar:** hatun@aybu.edu.tr

Atf (APA): Orman, A., Sebetci, Ö. & Atun, H., (2022), Metaverse'e Akademik Bakış: Sistematik Bir Araştırma, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 14 (2): 172-201.

Lisans: Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır.

konu ile ilgili şu ana kadar yapılan akademik çalışmalar; yıllara göre dağılımı, bilimsel alanları, etik ve düzenleyici konular, sosyal sorumluluk açısından incelenmiştir. Ayrıca sistematik inceleme çalışması ortaya koymak amaçlanmıştır. Toplam 100 makalenin sistematik inceleme sürecine katıldığı bu çalışmada, Metaverse temalı çalışmaların en çok 2021 yılında yapıldığı, bilgisayar bilimi, sosyal bilimler, mühendislik, sanat ve beşerî bilimler, işletme, yönetim ve muhasebe ve sağlık bilimleri alanlarında yazıldığı görülmüştür. Etik alanda yazılan makale sayısının yetersiz olduğu, konu ile ilgili sosyal sorumluluk sonuçlarının incelenmediği gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Metaverse, Sanal Dünya, Sistematik İnceleme, Etik*

Alan Tanımı: *Yönetim Bilişim Sistemleri, Bilişim Sistemleri, Bilgi Teknolojileri*

ACADEMIC PERSPECTIVE ON METAVERSE: A SYSTEMATIC REVIEW

Abstract

The orientation towards three-dimensional virtual worlds has increased with the development of technology. Although three-dimensional virtual worlds are among the newest working areas of technology, they have been among us for about 30 years. The popularity of three-dimensional virtual worlds has once again risen with the concept of Metaverse, which has emerged recently. It is essential to know how and what amount the concept of Metaverse is studied in the scientific research areas and to guide the studies on this subject from now on. In this study, the distribution by years, scientific fields, ethical and regulatory issues, and social responsibility related to the academic studies on the subject so far were examined. In addition, it is aimed to reveal a systematic review study. In this study, in which a total of 100 articles were included in the systematic review process, it was seen that most of the Metaverse-themed studies were carried out in 2021 and were written in the fields of computer science, social sciences, engineering, arts, and humanities, business, management and accounting, and health sciences. It was observed that the number of articles written in the field of ethics was insufficient, and the results of social responsibility related to the subject were not examined.

Keywords: *Metaverse, Virtual World, Systematic Review, Ethics*

JEL Code: *O320*

1.GİRİŞ

Geleceğe dönüş yaklaşımı ile başlayan zihindeki başkalarıyla aynı anda ve görseliyle yaşayabilme arzusu insanlık için cazibenin de önüne geçmiştir. Tam da bu noktada “Metaverse” kavramı bilimden sanata her alanda ilgi çekmeye ve merak edilmeye başlanmıştır. Kullanıcıların avatar olarak birbirleriyle ve yazılım uygulamalarıyla üç boyutlu (3B) sanal ortamda etkileşime girebildiği bu ortamın kavramsal olarak evrimi yaklaşık 30 yıllıktır. Önemli sinema yapımcıları Metaverse kavramını güncel tartışmaların başlarına taşımıştır (Duan vd., 2021). Dünyanın dört bir yanından milyonlarca insan, çok sayıda oyuncu, fiziksel dünyadaki mevcut kimliklerini kullanarak sanal bir dünyada birbirleriyle etkileşime girdikleri çevrimiçi oyunlar oynamaktadırlar (Papagiannidis, Bourlakis, ve Feng, 2008). Bu durum muhtemelen internet kadar büyük bir gelişme gösterecektir. Bu konumlandırma, bir sanal dünyanın iş fırsatlarını ve zorluklarını meydana getirecektir. Ancak akabinde konuyla ilgili etik ve politika konularına odaklanmak gerekecek ve ortaya çıkan kurumsal sosyal sorumluluk sonuçları tartışılacaktır. Bu, sistematik olarak ele alınması gereken önemli araştırma sorularının belirlenmesine yardımcı olacaktır.

Sanal dünyaların barındırabileceği ticari faaliyetlere ve ticari uygulamaların yanı sıra eğitimde teknoloji ve teknoloji eğitimi için 'meta veri ortamları' olarak adlandırılan bu sanal ortamların daha geniş etkileri olduğu düşünülebilir. Artırılmış Gerçeklik (AR), sanal dijital öğeleri gerçek zamanlı olarak aynı alan üzerinde fiziksel ortamla üst üste bindiren sanal bir teknolojidir. Bugün, AR özellikli bir akıllı telefonla kullanıcılar, pahalı donanım veya ekipman olmadan AR ile tanışabilmektedir. Elektronik cihazlara giderek daha kolay erişim, pazarlama ve eğlence gibi sektörlerde AR teknolojisini popüler hale gelmektedir (Tang, 2021). Eğitimde, teknoloji çözümü, öğrencilerin bilgileri kendi ilgi alanlarına göre keşfedebilmeleri için bir konuya ek dijital içerik yerleştirerek ve içerikleri oyunlaştırarak öğrencilere yeni bir yapay ortam sağlayabilir. Oyunlaştırma, kullanıcıları hedeflerine ulaşmaları motive etmek için oyun öğelerini, mantığı ve tasarımını kullanan bir uygulama tekniğidir. Öğrencilerin becerilerini ve bilgilerini güçlendirmek için oyunların bir öğrenme ortamında kullanılabilmesini ve öğrencileri hedeflerini gerçekleştirmeye motive eden yeni bir pedagojik teknik olduğu belirlenmiştir. Oyun temelli öğrenmenin öğrencilerin analitik düşünme ve problem çözme becerilerini geliştirdiği çalışmalarda görülmektedir (Tang, 2021; McDonald, 2017). Oyun temelli bir AR deneyimi, özellikle öğrenciler için etkileşim kurmanın eğlenceli ve benzersiz bir yoludur.

Buna ek olarak insanlar, bilgi bulabilecekleri, düşünce ve fikirleri keşfedebilecekleri ve ilgi alanlarını paylaşabilecekleri entelektüel merkezler aramaktadır. İnsanlık ile yapay zekanın bir arada yaşaması için gerekli kuralları oluşturma ihtiyacı gereklilik haline gelmektedir. Uygulama, istihdam, etik, eğitim, anlaşma ve evrime bakarak, gereksinimleri ve beklentileriyle ilgili olarak yapay zekanın geleceği hakkında araştırmalar yapılmaktadır (Woolwine, 2019). Yapay zekanın potansiyel geleceğini anlamak, tüm tarafların zorluklara ve fırsatlara hazırlanmalarını sağlayacaktır.

Yapay Zekâ (AI) ve Artırılmış Gerçeklik (AR) kavramları ile harmanlanmış Metaverse uygulamaları ile ilgili akademik çalışmaları incelemek sektöre yön verme adına önemli hale gelmiştir. Ayrıca, önemli etik ve düzenleyici konulara odaklanarak ortaya çıkan bu olgunun kurumsal sosyal sorumluluk sonuçlarını da incelemek yeni çalışmalara yol gösterebilir. Alan hızla geliştiği için daha sistematik araştırmalara açıkça ihtiyaç duyulmaktadır ve sonunda daha fazla araştırma yolu önerilmelidir. Makalede, şu ana kadar yapılan akademik çalışmalarda konu ile ilgili; (1) Makaleler yıllara göre nasıl bir dağılım göstermektedir? (2) Hangi bilim alanlarında çalışmalar yapılmıştır? (3) Etik ve düzenleyici konular belirlenmiş midir? (4) Sosyal sorumluluk sonuçları incelenmiş midir? sorularına cevap aranmakta ve alanda bir derleme ortaya koymak amaçlanmaktadır. Çalışmanın gelecekte Metaverse ile ilgili akademik çalışmalara yön vermesi beklenmektedir.

2.YÖNTEM

Bu çalışmada sistematik inceleme yöntemi kullanılmıştır. Sistematik inceleme yöntemi, açıkça formüle edilmiş bir sorudan oluşur ve ilgili araştırmalardan verileri belirlemek, seçmek, eleştirel olarak değerlendirmek, ayıklamak ve analiz etmek için sistematik ve açık yöntemler kullanır (Tricco vd., 2011). Bir sistematik inceleme araştırmasında; ele alınması gereken sorular ve hedeflerin açıkça ifade edilmesi, çalışmaların uygunluğunu belirleyen, önceden belirtilen dahil etme ve hariç tutma kriterlerinin belirlenmesi, hem yayınlanmış hem de yayınlanmamış tüm ilgili çalışmaları belirlemek için kapsamlı bir araştırma yapılması, dahil edilen çalışmaların kalitesinin değerlendirilmesi, sonuçlarının geçerliliğinin değerlendirilmesi ve kaliteye dayalı olarak istisnaların raporlanması, dahil edilen araştırmadan elde edilen verilerin analizi, çıkarılan bulguların sunumu ve sentezi, incelemeyi yürütmek için kullanılan metodoloji ve yöntemlerin şeffaf bir şekilde raporlanması gerekmektedir (Aromataris ve Pearson, 2014).

Herhangi bir müdahalenin etkisini tahmin etmek için geçerli veya tekrarlanabilir bir süreçten yoksun olan geleneksel literatür taramasının aksine sistematik inceleme önemli ölçüde yapılandırılmış bir yaklaşımdır. Sistematik inceleme, ilgili birçok çalışmanın kapsamlı ve tarafsız bir sentezini tek bir belgede sağlamayı amaçlamaktadır. Bir literatür derlemesinden elde edilen bilgileri özetleme genel ilkesine bağlı kalarak literatür taramasının birçok özelliğine sahip olsa da sistematik inceleme, bir soruyla ilgili kanıtların "tümünü" ortaya çıkarmaya ve odaklanmaya çalışması bakımından farklıdır (Aromataris ve Pearson, 2014).

Sistematik incelemede literatür belirleme süreci 4 adımdan oluşur (Gamage vd., 2022): (1) Çalışma ile ilgili literatürün belirlenmesi, (2) Yazarlar tarafından belirlenen kriterlere göre tarama yapılması, (3) Taranan makalelerin yazarlar tarafından belirlenen kodlar ve temalar kullanılarak metodik bir şekilde sınıflandırılması ve (4) Bu derlemeye dahil edilecek makalelerin belirlenmesi. Bu çalışmada da bu sıralamaya uyularak öncelikle literatür belirlenmiş, belirlenen kriterlere göre tarama yapılmış, taranan makaleler sınıflandırılmış ve derlemeye dahil edilecek makaleler belirlenmiştir.

Literatür belirlendikten ve araştırma sorularına cevap bulunduktan sonra tüm sistematik inceleme süreci özetlenmeli ve çalışmanın sonuç kısmı yazılmalıdır. Sonuç kısmının yazımı önemlidir çünkü çoğu zaman meşgul akademisyenler yalnızca bu kısmı okumaya zaman bulmaktadır. Bu sınırlı miktardaki metin, yazarların incelemenin temel bulgularını iletmeleri için önemli bir fırsattır (Harris vd., 2014).

2.1.Literatürün Belirlenmesi

Bu çalışmada Scopus, Web of Science ve PubMed veri tabanlarında çalışmaların anahtar kelime, başlık ve özet kısımlarında “Metaverse” araması yapılmıştır. Scopus, Elsevier tarafından geliştirilen, tam metin bağlantılarına sahip özet ve dizin oluşturma veri tabanıdır. Scopus veri tabanı;

- Kullanıcının zamanda hem ileri hem de geri gitmesine izin veren hem alıntı yapılan hem de alıntı yapan belgelerle bağlantı kurmaktadır.
- Açık erişim başlıklarını dizine dahil etmektedir.
- 167 milyondan fazla ilgili web sayfası iddiasıyla web sayfalarını ve patentleri endekslemektedir.
- OpenURL uyumludur ve görüntü tabanlı bağlantı kullanarak herhangi bir bağlantı çözümleyiciyle çalışmaktadır.

- Makale kullanıcı için mevcutsa, tam metin görüntüsünü döndürmeden önce bir yetki denetimi gerçekleştirmektedir.
- Belgeyi görüntülemek için yayıncının web sitesine bağlanabilmektedir.
- Alıntı doğruluğunu, en son teknolojiyi kullanarak, referansların %99'unu alıntılama ve makaleleri tam olarak eşleştirerek elde etmektedir (Burnham, 2006).

Web of Science veri tabanı ise 1963'te ortaya çıkan ve büyük ölçekli araştırma yapılmasını mümkün kılan SCI (Science Citation Index), SSCI (Social Science Citation Index) ve A&HCI (Arts and Humanities Citation Index) indekslerine bağlı olarak çalışmaktadır. Bu veri tabanlarının en önemli özelliği, tüm makale türlerini içermeleri ve her makale için tüm yazarları, kurumsal adresleri ve bibliyografik referansları endekslemeleridir (Mongeon ve Paul-Hus, 2016).

PubMed, Ulusal Sağlık Enstitüleri'nin (NIH) enstitülerinden biri olan Ulusal Tıp Kütüphanesi'ndeki (NLM) Ulusal Biyoteknoloji Bilgi Merkezi (NCBI) tarafından geliştirilen bir veri tabanıdır. Veri tabanı, biyomedikal dergilerden alıntılara (özetlere) erişim sağlamak için tasarlanmıştır. Daha sonra, katılımcı yayıncıların web sitelerindeki tam metin dergi makalelerine ve diğer ilgili web kaynaklarına erişim sağlamak için bir bağlantı özelliği eklenmiştir. PubMed, NCBI'nin Entrez erişim sisteminin bibliyografik bileşenidir (Canese ve Weis, 2013).

2.2.Tarama Süreci

Sistematik incelemede makaleler çalışmanın amacı ile ilgili olup olmadığı doğrultusunda incelemeye dahil edilir ya da incelemeden hariç tutulur. Araştırmacı çalışmaya uygun dahil etme ve hariç tutma kriterlerini formüle etmelidir. Her sistematik incelemenin kendi amacı ve soruları vardır, bu nedenle dahil etme ve hariç tutma kriterleri benzersizdir (Meline, 2006). Tarama sürecinde makalelerin özetleri incelenmiştir ve dahil etme kriterlerine uymayan ve tekrarlayan makaleler elenmiştir.

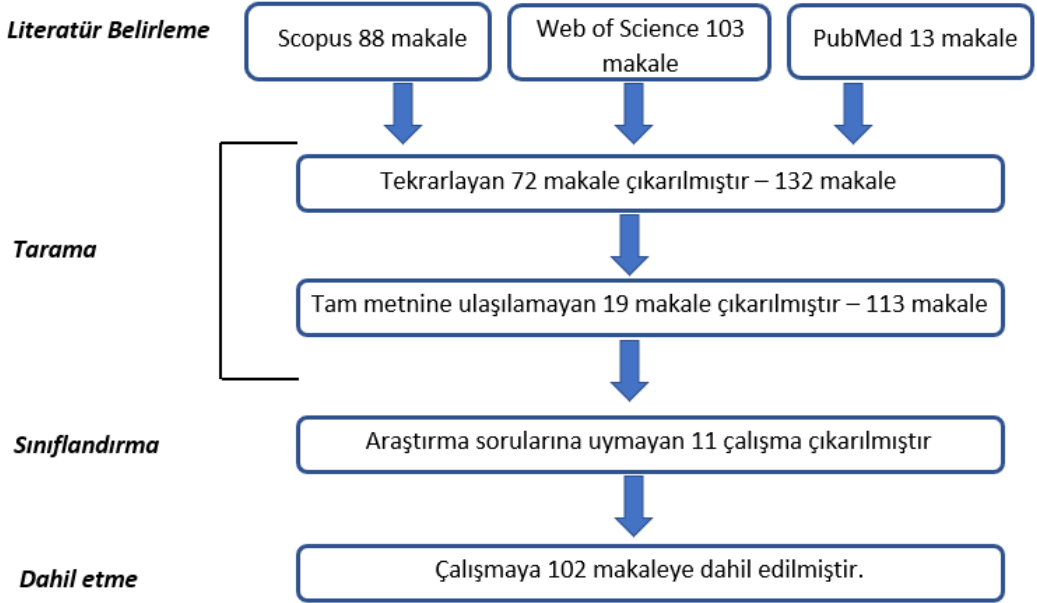
2.3.Sınıflandırma

Makalelerin tam metin incelemesi bu aşamada yapılmıştır. Bu çalışmanın araştırma amaçlarına uymayan ve tam metinlerine ulaşılamayan makaleler bu aşamada elenmiştir. Makaleler Scopus ve Web of Science veri tabanlarının konu alanı sınıflandırma kategorilerine göre Bilgisayar Bilimi, Mühendislik, Sosyal Bilimler, Sanat ve Beşerî Bilimler, İşletme, Yönetim ve Muhasebe olmak üzere sınıflandırılmıştır. Web of Science veri tabanındaki Psikoloji, Eğitim, Etik, Sosyoloji ve İletişim olarak sınıflandırılan makaleler Sosyal Bilimler kategorisine dahil edilmiştir. Müzik, Felsefe, Görsel Sanatlar ve Din ile ilgili makaleler Sanat

ve Beşerî Bilimler kategorisine dahil edilmiştir. Görüntüleme Bilimi ve Sürdürülebilir Enerji bilimi ile ilgili makaleler Mühendislik kategorisine dahil edilmiştir. Ekonomi ve Finans ile ilgili makaleler İşletme, Yönetim ve Muhasebe kategorisine dahil edilmiştir. Yalnızca PubMed veri tabanında bulunan makaleler Sağlık Bilimleri kategorisine dahil edilmiştir. Bir makalenin birden fazla konu alanı olabileceği gibi tek konu alanına sahip makaleler de mevcuttur. Çalışmaya dahil edilen makalelerin konu alanlarına göre sınıflandırılmalarına Ekler bölümünde yer alan Tablo 1’de yer verilmiştir.

2.4.Dahil Etme Süreci

İnceleme için seçilen çalışmalar başlıkta, özette veya anahtar kelimelerde “Metaverse” kelimesini içeren ve 2005–2022 yılları arası yayınlanan makalelerden oluşmaktadır. Bu çalışma 2022 yılı nisan ayında yapıldığı için, 2022 yılından yalnızca nisan ayında yayınlanan makaleleri içermektedir. Bu derlemede yer alan makalelerin seçilmesi için uygulanan 4 aşamalı süreç Şekil 1’de gösterilmektedir. Arama yapılan tüm veri tabanlarından İngilizce dili haricinde yayınlanan, tam metinlerine ulaşılamayan, konferans, kitap bölümü, tez gibi makale dışında diğer yayın türlerinde yayımlanan ve bu çalışmanın konusu ile ilgisiz çalışmalar çıkarılmıştır. Scopus ve Web of Science veri tabanlarında “Metaverse” kelimesi, çalışma türü olarak ‘makale’ seçilerek aranmıştır. Scopus veri tabanında 88, Web of Science veri tabanında 103, PubMed veri tabanında 13 olmak üzere toplamda 204 makaleye ulaşılmıştır. Tekrarlayan 69 makale elenince toplam çalışma sayısı 132’ye inmiştir. Tam metnine ulaşılamayan ya da dili İngilizce olmayan 19 makale çıkarılmış, 113 makale tam metin olarak taranabilmiştir. Son olarak araştırma sorularına uymayan 11 çalışma (kitap bölümü, tez, gazete yayını vb.) çıkartılınca toplamda 102 makaleye ulaşılmıştır (Şekil 1).

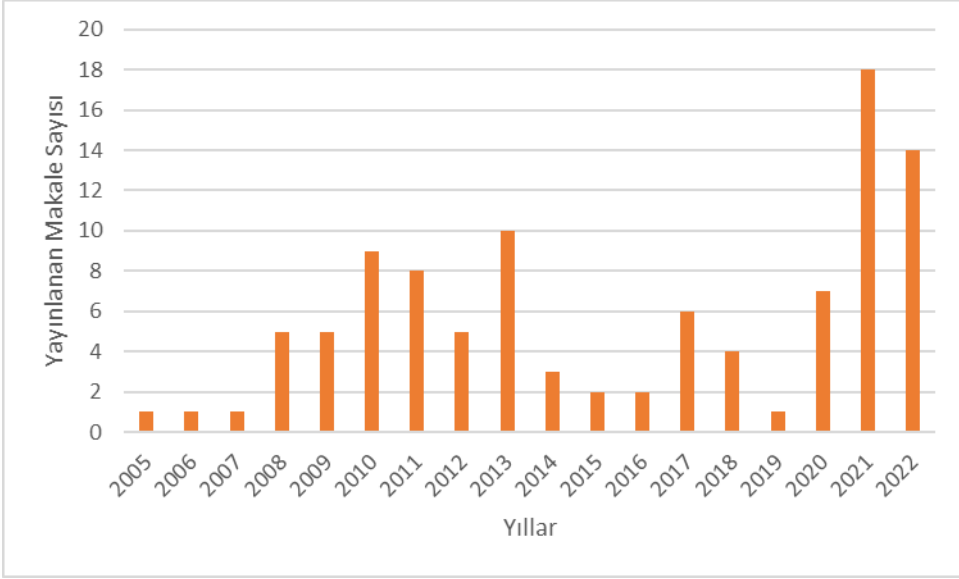


Şekil 1. Sistematik inceleme süreci

3.BULGULAR

3.1.Yayınlandığı Yıla Göre İncelenen Makale Sayısı

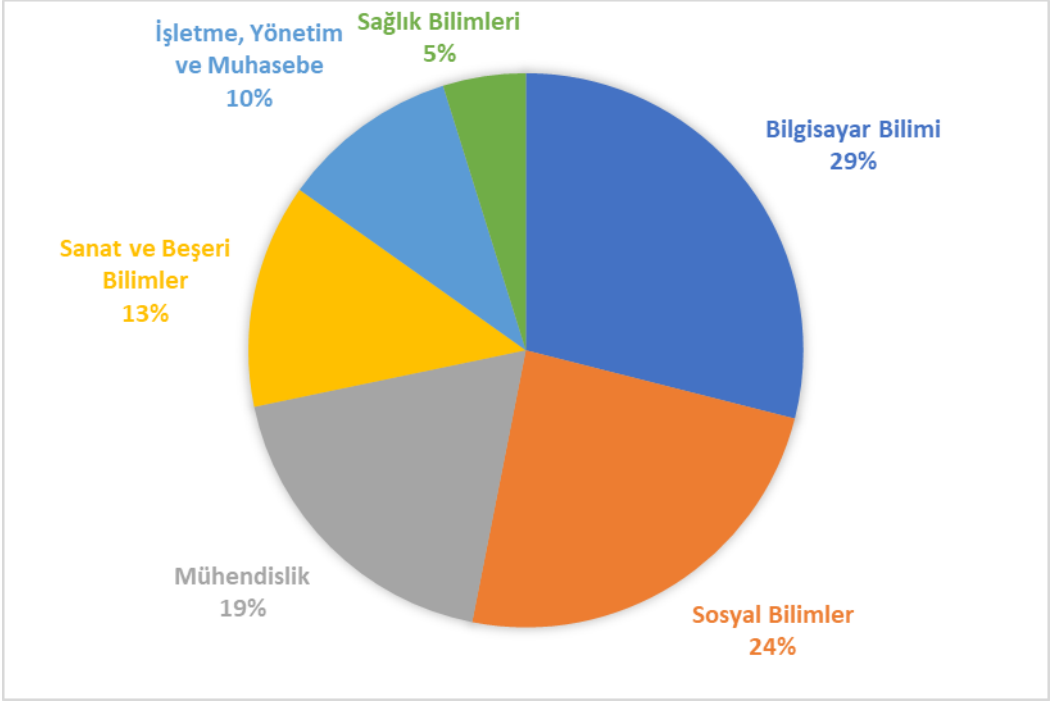
Şekil 2’de görüldüğü üzere, Metaverse ile ilgili yazılan makale sayıları yıllara göre düzgün bir artış göstermemektedir. 2005 yılından 2010 yılına kadar düzgün bir artış, sonrasında artma ve azalmalar görülmektedir. 2020 yılında başlayan artışın 2022 yılı boyunca devam edeceği öngörülebilir. 2020 yılındaki artışın nedeni pandeminin etkisiyle uzaktan eğitim, eğlence, iş arayışının Metaverse’lere olan ilgiyi artırması olabilir. Makale sayısının 2021’de en yüksek seviyeye ulaşmasının nedeni ise Mark Zuckerberg’in Metaverse geliştirmekle ilgili yaptığı açıklamalar ve şirketinin adının Meta’ya dönüşmesi olabilir. Genel olarak, Metaverse, fiziksel, insani ve dijital dünyaları harmanlayan, tamamen sürükleyici, hiper uzay-zamansal ve kendi kendini idame ettiren sanal bir paylaşımlı alan olarak kabul edilmektedir. Metaverse, web ve mobil İnternet devrimlerinden sonra kullanıcıların dijital yerliler olarak yaşayabileceği ve sanallıkta alternatif bir yaşam deneyimleyebileceği yeni nesil İnternet’in gelişen bir paradigmasıdır (Wang vd., 2022). Sürekli gelişen bu platformun hakkında yapılan araştırmaların sayısında her sene artış yaşanması beklenen bir değişimdir.



Şekil 2. Çalışmaya dahil edilen makalelerin yıllara göre dağılımı

3.2.Konu Alanlarına Göre Makaleler

Şekil 3'te görüldüğü üzere, Metaverse'le ilgili yayınlanan çalışmalar genelde Bilgisayar Bilimi (%29), Sosyal Bilimler (%24) ve Mühendislik (%19) alanında yayınlanmıştır. Bunları Sanat ve Beşerî Bilimler (%13), İşletme, Yönetim ve Muhasebe (%10) ve Sağlık Bilimleri (%5) takip etmektedir.



Şekil 3. Çalışmaya dahil edilen makalelerin konu alanlarına göre dağılımı

Metaverse ilk ortaya çıkışından bu yana bilgisayar tarafından oluşturulan bir evren olan olarak tanımlanmıştır (Lee vd., 2021). Dolayısıyla Bilgisayar Bilimi alanını doğrudan ilgilendirdiği için en fazla bu konuda makale yazılmış olması beklenen bir sonuçtur. Metaverse sürekli gelişen bir teknolojidir. Bilgisayar bilimi alanından yapay zeka ve blok zincir teknolojilerinin, sürekli genişleyen meta veri tabanında önemli roller oynaması beklenmektedir. Metaverse, herkesin gerçek dünyanın sınırlarını aşan sosyal ve ekonomik faaliyetlere güvenli ve özgürce katılabileceği dijital bir sanal dünya yaratmak için yapay zeka ve blok zincirini kullanmaktadır. Meta veri deposundan yararlanılarak, bu en son yapay zeka ve blok zincir teknolojilerinin uygulanması da hızlandırılacaktır (Yang vd., 2022). Aslında Metaverse konusunda yazılmış çalışmaların tümünün doğrudan ya da dolaylı olarak Bilgisayar Bilimi'yle alakalı olduğu söylenebilir.

Sosyal Bilimler alanında yapılan çalışmalarda Metaverse' in sosyal hayatı etkileme boyutu göze çarpmaktadır. Jeopolitik açıdan düşünüldüğünde Metaverse'

in gelişmesiyle birlikte gücün dijital olarak dönüşmesi beklenmektedir. Çünkü coğrafya bir zamanlar uluslararası rekabetin tek arenasıyken bugün ekonomik, askeri ve politik yarışmalar giderek dijital Metaverse' lere uzanmaktadır (Dear, 2022). Gerçek dünyada insanların alışkanlığı olan ne varsa Metaverse'te de benzer şekilde oluşturulmaktadır. Örneğin insanlar Metaverse'te yayınlanan gazeteleri takip edebilmekte ve Metaverse'te gazetecilik anlayışı topluluk oluşturmaya, çevrimiçi dünyanın yerleşik üyelerinin çevrimdışı yaşamları üzerine etki etmekte ve ifade özgürlüğüne katkıda bulunmaktadır (Brennen ve Dela Cerna, 2010). Sosyal Bilimler alanındaki çalışmalarda Metaverse'in eğitsel kullanımına da çoğunlukla değinilmiştir. Eğitim alanında Metaverse, özellikle Z kuşağı öğrencilerine olumlu deneyimler sunmak için kullanılan oyunlaştırma yönteminin hayata geçirilmesi açısından da önemli yer tutmaktadır. Metaverse üzerinden eğitsel oyunları deneyimleyen öğrencilerin motivasyonları öğrenme farklılıklarından bağımsız bir şekilde artmaktadır (Park, Min ve Kim, 2021). Öğrencilere motor becerileri kazandırmada da oldukça etkili olan Metaverse üzerinde Artırılmış Gerçeklikle birlikte tırmanış eğitimi verilmiştir. Eğitimci Metaverse'te olması gereken tırmanma duruş ve hareketlerini oluşturmuştur. Öğrencinin eğitime ihtiyaç duymadan bu hareketleri öğrenme gerçekleşene kadar tekrar etmesi mümkündür. Bu öğretimin geleneksel yüz yüze tırmanış eğitimi kadar etkili olduğu ortaya çıkmıştır (Heo ve Kim, 2021).

Mühendislik alanında yapılan çalışmalarda genellikle Metaverse'in çalıştığı teknik altyapı ile yazılımsal ve donanımsal yeniliklerden bahsedilmiştir. Örneğin, VoRtex adı verilen yüksek yazılım mimarisine sahip oluşturulan Metaverse platformu sayesinde sanal ortamda işbirlikçi öğrenme etkinliklerinin desteklenmesi sağlanmıştır. Çalışmanın sonucunda, kullanıcıların VoRtex platformuna olumlu yanıt verdiği ve Metaverse' lerin çevrimiçi öğrenmede VoRtex'in sınırların üstesinden gelebileceği görülmüştür. Bununla birlikte, VoRtex platformunun, karşılaştırmalı analiz sonuçlarına göre daha fazla güvenlik sağladığı kanıtlanmıştır. Ayrıca VoRtex'in yenilikçi tasarımı, diğer iki platformda yaygın olmayan sunum ve video panelleri gibi öğretmenler için kullanıma hazır yardımcı araçlar sağlamaktadır (Jovanović ve Milosavljević, 2022). Metaverse'ler internet üzerinde çalışan sanal ortamlardır ve Mobil İnternet teknolojisiyle çalışmasında aksamalar meydana gelebilmektedir. Bu noktada kullanılan 5G Mobil İnternet

teknolojisinde geliştirmeler yapılmıştır (Chiang vd., 2021). Ayrıca Metaverse içerisinde daha gerçekçi bir deneyim için Artırılmış Gerçeklik teknolojileri kullanılabilir. Artırılmış Gerçeklik teknolojisinin geliştirilmesi de Metaverse deneyimini geliştirmekte oldukça başarılıdır (Laviola vd., 2022). Metaverse'lerin daha verimli çalışabilmesi için iyileştirmeler yapılmaktadır. Bir alışmada Metaverse kurulu bir bilgisayar sisteminin enerjisi daha ekonomik kullanabilmesini sağlamak ve böylece sürdürebilirliğini artırmak amacıyla yeni bir g sistemi önerilmiştir ve sistemin performans ve verimliliği artırılmıştır (Li, Yang ve Yu, 2022).

Sanat ve Beşerİ Bilimler alanında yapılan çalışmalarda daha çok görsel sanatlar ve dini bilimler konu alanları göze çarpmaktadır. Görsel sanatlar üzerine yazılan bir makalede ziyaretçilerin sergilenen eserleri daha iyi anlamalarını sağlayacak şekilde müze içeriği sağlamak için çeşitli dijital teknolojileri kullanan bir çalışmada, sanal gerçeklik ve artırılmış gerçeklik birleştirilmiştir ve bir Metaverse oluşturulmuştur. Ziyaretçilerin müzenin içerisinde kendi Metaverse'lerinde gezerken eserler hakkında daha fazla bilgiye sahip olmaları sağlanmıştır (Choi ve Kim, 2017). Bir diğer çalışmada ise Metaverse'in farklı dünyalardaki makineler ve avatarları bir araya getirerek toplumlari birleştirici özelliği üzerinde durulmuş ve dini hayatın bundan nasıl etkileneceği tartışılmıştır (Bolger, 2021). Metaverse, sanatsal eylemlerin icrasını da mümkün kılmaktadır. Örneğin tiyatro sahnelemede Avatarların ve Metaverse sahnelerinin kullanılmasıyla ilgili bir çalışmada evrimii Sanal gerçeklikle birlikte Metaverse' in video konferans araçlarından daha iyi bir araç olduğu ortaya çıkmıştır (Baía Reis, Ashmore, 2022).

Metaverse' in iletişim, işleme ve etkileşim yetenekleri, katılımcıların dinamik olarak gerçek zamanlı, üç boyutlu görsel eserler üretirken iletişim teknikleri kullanmasına izin vermektedir. Metaverse kullanıcıları, tartışma yoluyla rol atamak yerine, becerilerini ve yeteneklerini göstermek için ortamın olanaklarını kullanmaktadırlar. Avatarlarıyla yüz yüze davranışları taklit edecek şekilde etkileşime girerler ve başkalarıyla iletişim kurarken veya bir görev üzerinde birlikte çalışırken kendilerini buna göre konumlandırır. Bununla birlikte, Metaverse'ler yüz yüze etkileşime en yakın şey olsalar da kültürel farklılıklarla ilgili zorlukları azaltabilecek ve kültürel eşzamanlılığa yol açabilecek ilginç yeni

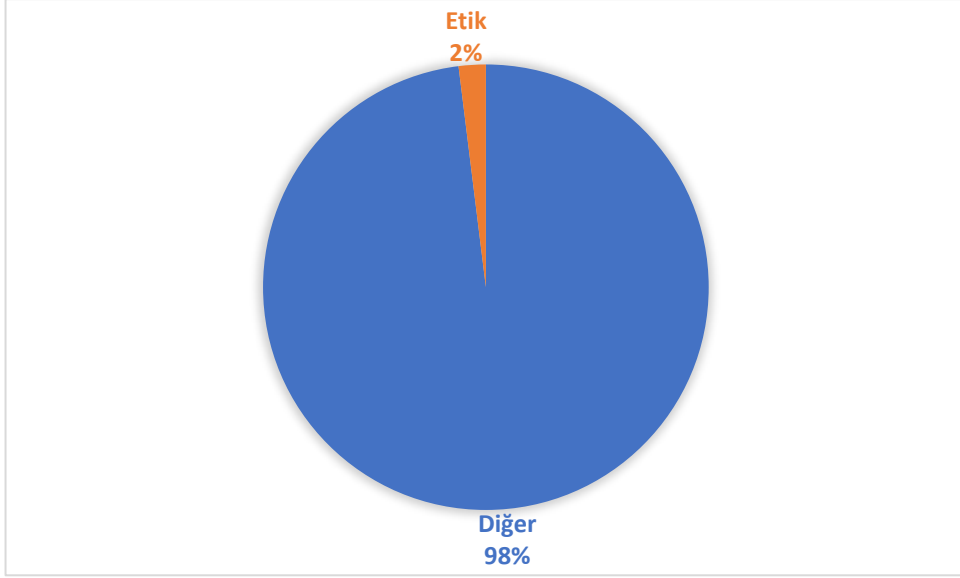
özellikler de sunmaktadır (Owens vd., 2011). Bu şekilde etkileşime yeni bir boyut getiren Metaverse'in, İşletme, Yönetim ve Muhasebe alanında yazılan çalışmalarda özellikle günlük hayatın nasıl etkilenebileceği tartışılmıştır. Örneğin e-alışveriş konusunda Metaverse'in getirebileceği yeniliklerden birisi tüketicilerin alışveriş yaparken ürünü görüp hissedebilecekleri ve hatta kullanabilecekleri bir deneyim (Jeong, Yi ve Kim, 2022) yaşatabilmesidir. Hatta artırılmış gerçeklik ve sanal gerçeklik gibi sürükleyici teknolojilerin Metaverse ile entegre edilmesiyle 2 boyut yerine 3 boyutlu ürün katalogları da yapılabilecektir (Shen vd., 2021).

Sağlık Bilimleri açısından da Metaverse faydalı bir araç olarak görülebilmektedir. Metaverse toplum sağlığını ilgilendiren konularda yeni yaklaşımlar ortaya çıkarabilecek potansiyele sahiptir. Örneğin, Google Earth, Google Maps gibi konum uygulamaları ile sanal dünyalar arasında köprü görevi gören bir yaklaşım sonucunda acil durumlar ve afetler gerçek zamanlı olarak etkin bir şekilde yönetilebilecektir. Bu tür bir teknoloji sayesinde acil durum/halk sağlığı sanal durum odaları geliştirilebilecek ve kriz yönetimi sağlanabilecektir (Boulos ve Burden, 2007). Metaverse yani sanal dünyalar toplum sağlığının dışında hayvan sağlığı ile ilgili çalışmalarda da kullanılabilir. Metaverse'te kullanılan dijital avatarların ve sosyal etkileşimlerin hayvan sağlığı, duygusallığı ve sosyallığı üzerindeki etkileriyle hayvan-insan ve hayvan-bilgisayar etkileşimlerini artırdığı görülmüş ve böylece Metaverse'in tarım endüstrisinin verimliliği ve sürdürülebilirliğini artırma potansiyeline sahip olduğu görülmüştür (Neethirajan, 2021).

3.3.Etik ve Düzenleyici Konular Açısından Makaleler

Sanal gerçeklik ve Metaverse'i kusursuz illüzyonlar yaratmak için sihirli bir teknoloji olarak düşünmek yerine, sürekli etkileşimi ve sürükleyiciliği desteklemek için medyayı geliştirmeye başlayan, gelişen ve etik değerlere sahip çıkan bir topluluk içinde yükselen bir ortam olarak konumlandırılmak gerekmektedir (Murray, 2020). Örneğin bir çalışmaya göre Metaverse'lerde blok zinciri teknolojisi ve kripto para birimlerinin kullanımında etik olarak bir pazarlama çerçevesi belirlenmelidir. Bu sayede blok zinciri ve kripto para birimlerinin gelişigüzel pazarlanmasının ve potansiyel dolandırıcılığın önüne

geçilecektir (Tan ve Salo, 2021). Benzer olarak Metaverse’te yasak olduğu halde artan kumar oyunları, yasal ve etik konular göz önünde bulundurularak kumarhanelerin yasal olarak düzenlenmesini sağlayan “Makine Etiği” çerçevesi belirlenmiştir (Samlasi ve Gillam, 2009). Ayrıca, tüketicilerin yeşil tüketim değerlerinin öncüllerini, sonuçlarını ve etik bir tüketicinin altında yatan psikolojik mekanizmaları kapsamlı bir şekilde inceleyen bir çalışmadan (Tan vd., 2022) da etik değerleri öne çıkarması açısından söz etmek mümkündür. Buna rağmen, Metaverse temalı çalışmalarda Etik konusunun yeterince işlenmediği söylenebilir. Şekil 4’te görüldüğü üzere tüm çalışmaların yalnızca %2’lik bir kısmında etik konusuna değinilmiştir.



Şekil 4. Tüm çalışmalar içerisinde Etik konulu çalışmaların dağılımı

Etik incelemelerin amacı genellikle katılımcılarının kimliğini, kişisel bilgilerini ve fiziksel güvenliğini korumaktır. Metaverse’teki avatarlar elbette fiziksel zarara karşı bağısızdır, bu nedenle bu yönde etik incelemeye gerek yoktur. Bununla birlikte, bir avatarla röportaj yapılıyorsa onu kullanan insanınkinin mi yoksa avatarın kişiliğinin mi bilgilerinin korunması gerektiği açık değildir (McArthur, 2008). Avatarlar, tıpkı sosyal ağlardaki profillerde olduğu gibi kullanıcının paylaştığı bilgileri içermektedir. Sosyal ağların başarısının kullanıcının

paylaştıklarına bağlı olması gibi Metaverse’te de bu tip sorunların ortaya çıkması beklenebilir. Bu bilgiler, kullanıcının doğum günü, iletişim bilgileri, favori müzikleri veya favori mekanları gibi ayrıntıları içerebilmekte ve diğer kullanıcılarla paylaşılmaktadır. Bugün Amerika Birleşik Devletleri’ndeki en büyük sosyal ağlardan ikisi olan Facebook ve MySpace kâr amacı gütmektedir yani kârları, müşterileri hakkındaki kişisel bilgilerin reklam ajanslarına akışına bağlıdır (Sharma, Lomash ve Bawa, 2015). Aynı bilgi akışının Metaverse için de söz konusu olabileceği göz ardı edilmemelidir. Bununla birlikte Metaverse kullanıcıları sanal mülk hırsızlığı adı verilen bir bilişim suçuyla karşı karşıyadır. Bu sorun veri güvenliğini sağlayamayan sanal dünyalarda var olan ciddi bir sorundur. Metaverse kullanıcıları, sanal mülk elde etmek için önemli miktarda zaman ve çaba harcamakta, sanal dünyalara gerçek dünya parası yatırmaktadırlar. Ancak ne yazık ki, yüksek sayılarda hırsızlığın kurbanı olmaktadır. Kimlik doğrulama, ticaret, izinsiz giriş tespiti ve sanal mülk kurtarmaya odaklanan güvenlik analizi araçlarıyla yapılan bir araştırmada sanal dünyalarda posta ve doğrudan ticaret yöntemlerinin çalıntı öğeleri aktarmak için en olası yöntem olduğu, izinsiz giriş tespitinin kritik öneme sahip olduğu, çalınan öğelerin hiçbir durumda kurtarılamadığı ve hırsızlık olaylarının tespit edilemediği ortaya çıkmıştır (Patterson ve Hobbs, 2012).

3.4.Sosyal Sorumluluk Sonuçları Açısından Makaleler

Sosyal sorumluluk, topluma veya paydaşlara karşı üstlendiği sorumluluklarla bağlantılı bir organizasyonel operasyondur. Ayrıca kurumsal olarak sosyal sorumluluk, bir işletmenin en iyi isteklerini ve toplumun iyiliğini desteklemek ve korumak için sorumluluklarını ifade eder. Sosyal sorumluluk operasyonu entegrasyon girişimlerini, ayıklama hizmetlerini, toplumsal/bölgesel sosyal yardım programlarını ve hayır etkinliklerini de kapsar. Sosyal sorumluluk, bir şirketin iş önceliklerini sosyal ilerlemeyle uyumlu hale getirmesine yardımcı olur ve bu da nihayetinde şirketin sürdürülebilir gelişimine katkıda bulunur (Xie, Bagozzi ve Grønhaug, 2019; Luo ve Bhattacharya, 2006).

Çalışmalara bu bağlamda bakıldığında konu ile ilgili sosyal sorumluluk sonuçlarının incelenmediği gözlenmektedir. Metaverse kavram olarak çok yeni

olmasa da uygulamaları güncelde yeni geliştirilmeye başlanmasından ötürü, yaklaşım etkileri üzerinde akademik anlamda ayrıntılı çalışmalar yapmak henüz irdelenmemiş olarak gözükmektedir.

4.SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada, Metaverse kavramı ile ulaşılabılır akademik çalışmalar incelenmiş ve belli sorulara cevap aranmıştır. Ayrıca, önemli etik ve sosyal sorumluluk sonuçları da incelenmiştir. Metaverse ile ilgili yapılan çalışmalar yıllara göre düzgün bir artış göstermemektedir. 2005 yılından 2010 yılına kadar düzgün bir artış, sonrasında artma ve azalmalar görülmektedir. 2020 yılında başlayan artışın 2022 yılı boyunca devam edeceği öngörülebılır. Metaverse çalışmalarının konu alanlarına göre oldukça geniş bir yelpazede yayınlandığı görülmektedir. Sürekli gelişen bir teknoloji olan Metaverse (Wang vd., 2022) hakkında yapılan araştırmaların sayısında her sene artış yaşanması beklenen bir değişimdir. Metaverse temalı çalışmalar konu alanlarına göre; Bilgisayar Bilimi (%29), Sosyal Bilimler (%24) ve Mühendislik (%19), Sanat ve Beşerî Bilimler (%13), İşletme, Yönetim ve Muhasebe (%10) ve Sağlık Bilimleri (%5) olarak sınıflandırılmıştır. Bilgisayar Bilimi alanında yapılan çalışmalarda Metaverse'in gösterebileceği gelişimlerden bahsedilmiştir. Örneğin, yapay zeka ve blok zinciri teknolojilerinin Metaverse dünyalarına dahil edilmesi (Yang vd., 2022) bunlar arasında sayılabilir. Sosyal Bilimler alanında yapılan çalışmalarda Metaverse'in çevrimdışı hayat üzerine etkileri (Dear, 2022), insanların ifade özgürlüğüne katkısı (Brennen ve Dela Cerna, 2010) ve eğitsel olarak kullanımından ve etkililiğinden bahsedilmiştir (Park, Min ve Kim, 2021; Heo ve Kim, 2021). Mühendislik alanında yapılan çalışmalarda Metaverse için inşa edilmiş altyapı (Jovanović ve Milosavljević, 2022; Li, Yang ve Yu, 2022) ve internet teknolojisi (Chiang vd., 2022) geliştirme ve verimliliğini artırma yöntemlerinden bahsedilmiştir. Sanat ve Beşerî Bilimler alanında yapılan çalışmalarda müze ziyaretlerinin (Choi ve Kim, 2017) ve tiyatroların (Baía Reis ve Ashmore, 2022) farklı bir boyuta taşınması ve Metaverse üzerinde dini inançların etkisi (Bolger, 2021) tartışılmıştır. İşletme, Yönetim ve Muhasebe alanında yapılan çalışmalarda, Metaverse'in kültürel boyutu (Owens vd., 2011) ve e-alışverişi (Jeong, Yi ve Kim, 2022; Shen vd., 2021) geliştirebilecek özelliklerinden bahsedilmiştir. Sağlık

Bilimleri alanında ise insan sağlığı (Boulos ve Burden, 2007) ve hayvan sağlığı (Neethirajan, 2021) üzerine çalışmalar mevcuttur. Makaleler birçok konu alanında yayınlanmış olsa da etik konusu ve sosyal sorumluluk yaklaşımı yeterince dahil edilmemiştir.

Metaverse daha spesifik olarak, fiziksel alanın ötesindeki alanlardan - metafizikten- veya ruhsal kavramlardan farklı olarak, bilgisayar tarafından oluşturulan bir dünyayı ifade etmesi (Dionisio, Burns III ve Gilbert, 2013) nedeniyle etik ve sosyal sorumluluk konularının oldukça önemli olduğundan bahsedilebilir. Birçok önde gelen teknoloji firması Metaverse trendine uyum sağlamaya çalışmaktadır. Birkaç isim vermek gerekirse, Microsoft'un kurumsal Metaverse'i olan Facebook Horizon ve Nvidia Omniverse bu dalgaya öncülük etmektedir. Gucci ve Coca-Cola gibi tüketici markaları, dijital verilerini Metaverse platformlarında satmaya başlamıştır. Amazon Sumerian ile web ve mobil uygulamalarınıza yeni bir boyut kazandırmaktadır. 3B gerçekçi deneyimler, web üzerinde kullanıcı deneyimlerine yeni bir boyut kazandırarak çalışma alanında üretkenliği artırıp markalarla müşteri etkileşimini artırmaktadır. Amazon firması ise Sumerian ile, etkileşimli 3B deneyimleri ve makine öğrenimi yaklaşımıyla alanda çok hız sektörel gelişmeler göstermektedir. Ayrıca birden fazla oyuncunun gerçek dünyayı simüle eden ikinci bir dünya yaratmasına yardım ettiği Roblox gibi Metaverse ekosistemlerinin oluşumu zaten hali hazırda devam etmektedir (Kim, 2021). Scopus ve Web of Science veri tabanlarında 2005 yılında başlayan Metaverse temalı çalışmalar en çok 2021 yılında yapılmıştır. Bunun nedeni de Mark Zuckerberg'in Facebook'un gelecek 10 yılda geliştireceği sanal evren Metaverse'i tanıtması olabilir.

Günümüzde Meta-Şirketler ve Meta-Şehirler, sanal siber uzayda gerçek işletmelerin ve şehirlerin haritalanması olarak kabul edilebildiği için gerçek işletmelerin ve şehirlerin Metaverse kavramına ne kadar çok yaklaştığı geleceklerini olumlu ya da olumsuz şekilde etkileyebileceği tartışılmaya değer bir konudur. Meta-İşletmeler / Meta-Şehirler ve gerçek işletmeler/şehirlerarasındaki etkileşim ve geri bildirim sayesinde, gerçek işletmelerde ve şehirlerde çeşitli kararların verimliliğini ve etkisini etkin bir şekilde geliştirmek için gerçek işletmelerde ve şehirlerde karar verme yaklaşımları daha gerçekçi hale gelebilir

(Wang vd., 2022). Gelecekte, sanal insan ve organizasyonlar, gerçeklerinden bağımsız olarak çalışacak ve mevcut ekonomik modelleri ve teorileri takip etmeleri gerekmeyecektir. Bu sanal insanların ve organizasyonların davranış ve çalışma şekli için yeni ekonomik modeller söz konusu olabilecektir. Buna yeni bir yol sağlayabilecek sisteme Meta-Ekonomik denilecek ve Meta-Ekonomik sistem, gerçek ekonomik sisteme karşılık gelen sanal ekonomik sistem olarak kabul edilebilecektir. Ardından makine öğrenmesi, derin öğrenme gibi yapay zekâ algoritmaları ve pekiştirmeli öğrenme, sanal ekonomi büyük verilerini derin zekâya dönüştürmek için kullanılabilir (Wang, 2020).

Gelecekteki sistematik inceleme çalışmalarında Metaverse kelimesi ile birlikte “Sanal Dünya”, “3B Dünya” ve “Sanal Gerçeklik” kelime gruplarının da taramaya dahil edilmesi çalışmanın kapsamını artıracaktır. Çalışmaların elde edilen sonuçlara göre gruplanması Metaverse ortamının kullanılmasının çalışmalarda ne gibi bir etkiye yol açtığına da görülmesini sağlayacaktır. Ayrıca, çalışmaların örnekleme göre gruplandırılmasının da sonuçların başka bir açıdan analiz edilmesine olanak tanınması beklenmektedir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluşun destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Aromataris, Edoardo, & Alan Pearson. "The systematic review: an overview." *AJN The American Journal of Nursing* 114:3, 2014, 53-58.

Baía Reis, António, & Mark Ashmore. "From video streaming to virtual reality worlds: an academic, reflective, and creative study on live theatre and

performance in the metaverse." *International Journal of Performance Arts and Digital Media* 18:1, 2022, 7-28.

Bolger, Ryan K. "Finding wholes in the Metaverse: Posthuman mystics as agents of evolutionary contextualization." *Religions* 12:9, 2021, 768.

Boulos, Maged N. Kamel, & David Burden. "Web GIS in practice V: 3-D interactive and real-time mapping in Second Life." *International Journal of Health Geographics* 6:1, 2007, 1-16.

Brennen, Bonnie, & Erika Dela Cerna. "Journalism in second life." *Journalism studies* 11:4, 2010, 546-554.

Burnham, Judy F. "Scopus database: a review." *Biomedical digital libraries* 3:1, 2006, 1-8.

Canese, Kathi, & Sarah Weis. "PubMed: the bibliographic database." *The NCBI handbook* 2:1, 2013).

Chiang, Johannes K., Chien-Liang Lin, Yi-Fang Chiang & Yushun Su. "Optimization of the Spectrum Splitting and Auction for 5th Generation Mobile Networks to Enhance Quality of Services for IoT from the Perspective of Inclusive Sharing Economy." *Electronics* 11:1, 2021, 3.

Choi, Hee-soo, & Sang-heon Kim. "A content service deployment plan for metaverse museum exhibitions—Centering on the combination of beacons and HMDs." *International Journal of Information Management* 37:1, 2017, 1519-1527.

Dear, Keith. "Beyond the 'Geo' in Geopolitics: The Digital Transformation of Power." *The RUSI Journal*, 2022, 1-12.

Dionisio, John David N., William G. Burns III, & Richard Gilbert. "3D virtual worlds and the metaverse: Current status and future possibilities." *ACM Computing Surveys, (CSUR)* 45:3, 2013, 1-38.

Duan, Haihan, Jiaye Li, Sizheng Fan, Zhonghao Lin, Xiao Wu, & Wei Cai. "Metaverse for social good: A university campus prototype." Proceedings of the 29th ACM International Conference on Multimedia. 2021.

Gamage, Sithara HPW, Jennifer R. Ayres, & Monica B. Behrend. "A systematic review on trends in using Moodle for teaching and learning." International Journal of STEM Education 9:1, 2022, 1-24.

Harris, Joshua D., Carmen Quatman, M.M. Manring, Robert A. Siston & David Flanigan. "How to write a systematic review." The American journal of sports medicine 42:11, 2014, 2761-2768.

Heo, Myeong-Hyeon, & Dongho Kim. "Effect of Augmented Reality Affordance on Motor Performance: In the Sport Climbing." Human-Centric Computing And Information Sciences 11, 2021.

Jeong, Heejeong, Youkyoung Yi, & Dongsoo Kim. "An innovative e-commerce platform incorporating metaverse to live commerce." International Journal of Innovative Computing, Information and Control 18:1, 2022, 221-229.

Jovanović, Aleksandar, & Aleksandar Milosavljević. "VoRtex Metaverse platform for gamified collaborative learning." Electronics 11:3, 2022, 317.

Kim, Jooyoung. "Advertising in the Metaverse: Research agenda." Journal of Interactive Advertising 21:3, 2021, 141-144.

Laviola, Enricoandrea, Michele Gattulo, Vito Modesto Manhisi, Michele Fiorentino & Antonio Emmanuele Uva. "Minimal AR: visual asset optimization for the authoring of augmented reality work instructions in manufacturing." The International Journal of Advanced Manufacturing Technology 119:3, 2022, 1769-1784.

Lee, Lik-Hang, Tristan Braud, Pengyuan Zhou, Dianlei Xu, Zijun Lin, Abhishek Kumar, Carlos Bermejo & Pan Hui. "All one needs to know about metaverse: A complete survey on technological singularity, virtual ecosystem, and research agenda." arXiv preprint arXiv:2110.05352, 2021.

Li, Jiawen, Bo Yang, & Tao Yu. "Distributed deep reinforcement learning-based coordination performance optimization method for proton exchange membrane fuel cell system." *Sustainable Energy Technologies and Assessments* 50, 2022, 101814.

Luo, Xueming, & Chitra Bhanu Bhattacharya. "Corporate social responsibility, customer satisfaction, and market value." *Journal of marketing* 70:4, 2006, 1-18.

McArthur, Victoria. "Real ethics in a virtual world." *CHI'08 extended abstracts on Human factors in computing systems*. 2008. 3315-3320.

McDonald, Scott Douglas. "Enhanced Critical Thinking Skills through Problem-Solving Games in Secondary Schools." *Interdisciplinary Journal of E-Learning & Learning Objects*. 13, 2017.

Meline, Timothy. "Selecting studies for systemic review: Inclusion and exclusion criteria." *Contemporary issues in communication science and disorders* 33.Spring, 2006, 21-27.

Mongeon, Philippe, & Adèle Paul-Hus. "The journal coverage of Web of Science and Scopus: a comparative analysis." *Scientometrics* 106:1, 2016, 213-228.

Murray, Janet H. "Virtual/reality: how to tell the difference." *Journal of Visual Culture* 19:1, 2020, 11-27.

Neethirajan, Suresh. "Is Seeing Still Believing? Leveraging Deepfake Technology for Livestock Farming." *Frontiers in Veterinary Science* 8, 2021.

Owens, Dawn, Alanah Mitchell, Deepak Khazanchi & Ilze Zigurs. "An empirical investigation of virtual world projects and metaverse technology capabilities." *ACM SIGMIS Database: the DATABASE for Advances in Information Systems* 42:1, 2011, 74-101.

Papagiannidis, Savvas, Michael Bourlakis, & Feng Li. "Making real money in virtual worlds: MMORPGs and emerging business opportunities, challenges and ethical implications in metaverses." *Technological Forecasting and Social Change* 75:5, 2008, 610-622.

Park, Sungjin, Kyoungsoon Min, & Sangkyun Kim. "Differences in learning motivation among Bartle's player types and measures for the delivery of sustainable gameful experiences." *Sustainability* 13:16, 2021, 9121.

Patterson, Nicholas C., & Michael Hobbs. "Virtual world security inspection." *Journal of networks* 7:6, 2012, 895-907.

Tan, Teck Ming, Hannu Makkonen, Puneet Kaur & Jari Salo. "How do ethical consumers utilize sharing economy platforms as part of their sustainable resale behavior? The role of consumers' green consumption values." *Technological Forecasting and Social Change* 176, 2022, 121432.

Tan, Teck Ming, & Jari Salo. "Ethical marketing in the blockchain-based sharing economy: Theoretical integration and guiding insights." *Journal of Business Ethics*, 2021, 1-28.

Tang, Yingqi. "Help first-year college students to learn their library through an augmented reality game." *The Journal of Academic Librarianship* 47:1, 2021, 102294.

Tricco, Andrea C., Jennifer Tetzlaff, & David Moher. "The art and science of knowledge synthesis." *Journal of clinical epidemiology* 64:1, 2011, 11-20.

Samlasi, Anna Vartapetian, & Lee Gillam. "Machine Ethics for Metaverse Gambling: No stake in a \$24 m market?." 2009 Conference in Games and Virtual Worlds for Serious Applications. IEEE, 2009.

Sharma, Seemu, Hitashi Lomash, & Seema Bawa. "Who regulates ethics in the virtual world?." *Science and engineering ethics* 21:1, 2015, 19-28.

Shen, Bingqing, Weiming Tan, Jingzhi Guo, Linshuang Zhao & Peng Qin. "How to promote user purchase in metaverse? A systematic literature review on consumer behavior research and virtual commerce application design." *Applied Sciences* 11:23, 2021, 11087.

Wang, Fei-Yue. "Parallel economics: A new supply–demand philosophy via parallel organizations and parallel management." IEEE Transactions on Computational Social Systems 7:4, 2020, 840-848.

Wang, Fei-Yue, Rui Qin, Xiao Wang & Bin Hu. "Metasocieties in metaverse: Metaeconomics and metamanagement for metaenterprises and metacities." IEEE Transactions on Computational Social Systems 9:1, 2022, 2-7.

Wang, Yuntao, Zhou Su, Ning Zhang, Rui Xing, Dondxiao Liu, Tom H. Luan & Xuemin Shen. "A survey on metaverse: Fundamentals, security, and privacy." IEEE Communications Surveys & Tutorials, 2022.

Woolwine, David. "Library Association (UK): Professionalization and Redefinition in the 1960s and 1970s." Libraries: Culture, History, and Society 3:2, 2019, 175-198.

Xie, Chunyan, Richard P. Bagozzi, & Kjell Grønhaug. "The impact of corporate social responsibility on consumer brand advocacy: The role of moral emotions, attitudes, and individual differences." Journal of Business Research 95, 2019, 514-530.

Yang, Qinglin, Yetong Zhao, Huawei Huang, Zehui Xiong, Jiawen Kang & Zibib Zheng. "Fusing blockchain and AI with metaverse: A survey." IEEE Open Journal of the Computer Society 3, 2022, 122-136.

EKLER

Tablo 1. Makalelerin konu alanlarına göre sınıflandırılması

No	Adı	Yılı	1. Konu Alanı	2. Konu Alanı
1	2030 Toy web of the future	2014	Bilgisayar Bilimi	Mühendislik
2	3D AutoSysLab Prototype - A Social, Immersive and Mixed Reality Approach for Collaborative Learning Environments	2012	Sosyal Bilimler	
3	3D virtual worlds and the metaverse: Current status and future possibilities	2013	Bilgisayar Bilimi	
4	A (virtual) world without limits: aesthetic expression	2010	Bilgisayar	

	in Second Life (TM)		Bilimi	
5	A content service deployment plan for metaverse museum exhibitions-Centering on the combination of beacons and HMDs	2017	Bilgisayar Bilimi	Sosyal Bilimler
6	A Metaverse: Taxonomy, Components, Applications, and Open Challenges	2022	Bilgisayar Bilimi	Mühendislik
7	A Study On The Analysis of Sound Signals According To Adaptive Sound Image Change In Various Virtual Spaces	2021	Mühendislik	
8	Adaptive fuzzy knowledge-based systems for control metabots' mobility on virtual environments	2011	Bilgisayar Bilimi	Mühendislik
9	Aesthetics of the radically enhanced human	2010	Sanat ve Beşeri Bilimler	
10	An Empirical Investigation of Virtual World Projects and Metaverse Technology Capabilities	2011	Bilgisayar Bilimi	İşletme, Yönetim ve Muhasebe
11	An experience using metaverses for teaching mechanical physics to engineering students	2017	Mühendislik	
12	An Innovative E-Commerce Platform Incorporating Metaverse to Live Commerce	2022	Bilgisayar Bilimi	
13	Application of the computer-based testing in Korean medical licensing examination, the emergence of a metaverse in medical education, journal metrics and statistics, and appreciation to reviewers and volunteers	2022	Sağlık Bilimleri	
14	Avatars, People, and Virtual Worlds: Foundations for Research in Metaverses	2009	Bilgisayar Bilimi	
15	Beyond the 'Geo' in Geopolitics The Digital Transformation of Power	2022	Sosyal Bilimler	
16	Building a (virtual) Aleph: The visual transformation of a tiny cosmogony	2017	Bilgisayar Bilimi	Sanat ve Beşeri Bilimler
17	Clustering-Based Plane Segmentation Neural Network for Urban Scene Modeling	2021	Bilgisayar Bilimi	Mühendislik
18	Comparing 3D content creation interfaces in two virtual worlds: World of Warcraft and Second Life	2010	Bilgisayar Bilimi	
19	Critical questions for Facebook's virtual reality: data, power and the metaverse	2021	Sosyal Bilimler	
20	Cultural simulation through virtual worlds. The case of Second Life: an approach to the representation, narrative and rhetorical potential in the new media cultures	2016	Sosyal Bilimler	
21	Culturally afforded tensions in the second life	2016	Bilgisayar	Sosyal

	metaverse: From sustainability initiatives in Europe to sustainability practices in the United States		Bilimi	Bilimler
22	Differences in Learning Motivation among Bartle's Player Types and Measures for the Delivery of Sustainable Gameful Experiences	2021	Sosyal Bilimler	
23	Distributed deep reinforcement learning-based coordination performance optimization method for proton exchange membrane fuel cell system	2022	Mühendislik	
24	Educational applications of metaverse: possibilities and limitations	2021	Sosyal Bilimler	Sağlık Bilimleri
25	Effect of Augmented Reality Affordance on Motor Performance: In the Sport Climbing	2021	Bilgisayar Bilimi	
26	Embodied in a metaverse: 'Anatomia' and 'body parts'	2010	Sanat ve Beşeri Bilimler	
27	Ethical Marketing in the Blockchain-Based Sharing Economy: Theoretical Integration and Guiding Insights	2021	Sosyal Bilimler	İşletme, Yönetim ve Muhasebe
28	Experiences Complementing Classroom Teaching With Distance Seminars in Metaverses and Videos	2014	Bilgisayar Bilimi	İşletme, Yönetim ve Muhasebe
29	Exploring consumers' flow experiences in virtual shopping: an exploratory study	2011	İşletme, Yönetim ve Muhasebe	
30	Ficcionalization, thought, language and new virtual narratives	2012	Sosyal Bilimler	
31	Finding Wholes in the Metaverse: Posthuman Mystics as Agents of Evolutionary Contextualization	2021	Sanat ve Beşeri Bilimler	
32	From video streaming to virtual reality worlds: an academic, reflective, and creative study on live theatre and performance in the metaverse	2022	Sosyal Bilimler	Sanat ve Beşeri Bilimler
33	How do ethical consumers utilize sharing economy platforms as part of their sustainable resale behavior? The role of consumers' green consumption values	2022	İşletme, Yönetim ve Muhasebe	Sosyal Bilimler
34	How to Promote User Purchase in Metaverse? A Systematic Literature Review on Consumer Behavior Research and Virtual Commerce Application Design	2021	Mühendislik	
35	Human-computer interactions and user interfaces for	2013	Mühendislik	

	remote control of manufacturing systems		k	
36	Individual's Social Perception of Virtual Avatars Embodied with Their Habitual Facial Expressions and Facial Appearance	2021	Bilgisayar Bilimi	Mühendislik
37	Innovation and imitation effects in Metaverse service adoption	2011	İşletme, Yönetim ve Muhasebe	
38	Integrative art education in a metaverse: ground	2008	Sanat ve Beşeri Bilimler	
39	Is Seeing Still Believing? Leveraging Deepfake Technology for Livestock Farming	2021	Sağlık Bilimleri	
40	It's a brand new world: Teaching brand management in virtual environments	2011	İşletme, Yönetim ve Muhasebe	
41	Journalism in Second Life	2010	Sosyal Bilimler	
42	Language learning resources and developments in the Second Life metaverse	2011	Bilgisayar Bilimi	Sosyal Bilimler
43	Location-based service use: a metaverse investigation	2010	Bilgisayar Bilimi	Mühendislik
44	Machine Ethics for Metaverse Gambling: No Stake in a \$24m Market?	2009	Bilgisayar Bilimi	Mühendislik
45	Making real money in virtual worlds: MMORPGs and emerging business opportunities, challenges and ethical implications in metaverses	2008	İşletme, Yönetim ve Muhasebe	Sosyal Bilimler
46	Meta-art: art of the 3-D user-created virtual worlds	2010	Bilgisayar Bilimi	Sanat ve Beşeri Bilimler
47	Metaverse and Artist	2013	Sanat ve Beşeri Bilimler	
48	Metaverse-retail service quality: A future framework for retail service quality in the 3D internet	2013	İşletme, Yönetim ve Muhasebe	
49	Metaverses and Education Second Life as an educational platform	2011	Sosyal Bilimler	
50	Metaverses for the Master Degree Iberoamerican in education in virtual environments	2014	Sosyal Bilimler	
51	Minimal AR: visual asset optimization for the authoring of augmented reality work instructions in	2021	Bilgisayar Bilimi	Mühendislik

	manufacturing			
52	Neuro-Symbolic Speech Understanding in Aircraft Maintenance Metaverse	2021	Bilgisayar Bilimi	Mühendislik
53	Nuclear Energy Safety Project in Metaverse	2012	Bilgisayar Bilimi	
54	Optimization of the Spectrum Splitting and Auction for 5th Generation Mobile Networks to Enhance Quality of Services for IoT from the Perspective of Inclusive Sharing Economy	2022	Bilgisayar Bilimi	Mühendislik
55	Optimization of the Spectrum Splitting and Auction for 5th Generation Mobile Networks to Enhance Quality of Services for IoT from the Perspective of Inclusive Sharing Economy	2022	Bilgisayar Bilimi	Mühendislik
56	Ownership in the virtual world and the implications for long-term user innovation success	2018	Mühendislik	İşletme, Yönetim ve Muhasebe
57	Perception of high school students about using Metaverse in augmented reality learning experiences in mathematics	2020	Bilgisayar Bilimi	Sosyal Bilimler
58	Rapidly deployable multiprojector immersive displays	2005	Bilgisayar Bilimi	Mühendislik
59	Ready (or Not) Player One: Initial Musings on the Metaverse	2022	Sosyal Bilimler	
60	Real-World Opportunities for Virtual- World Project Management	2009	Bilgisayar Bilimi	
61	Retail spatial evolution: paving the way from traditional to metaverse retailing	2009	Bilgisayar Bilimi	İşletme, Yönetim ve Muhasebe
62	Retailing in Social Virtual Worlds: Developing a Typology of Virtual Store Atmospherics	2015	Bilgisayar Bilimi	İşletme, Yönetim ve Muhasebe
63	Second Life and the new generation of virtual worlds	2008	Bilgisayar Bilimi	
64	Social and psychological impact of musical collective creative processes in virtual environments; The Avatar Orchestra Metaverse in Second Life	2017	Sanat ve Beşeri Bilimler	
65	Spatial poetics, place, non-place and storyworlds: Intimate spaces for metaverse avatars	2019	Bilgisayar Bilimi	Sanat ve Beşeri Bilimler

66	Splendid isolation: 'Philosopher's islands' and the reimagination of space	2012	Sosyal Bilimler	
67	Strategic use of immersive media and narrative message in virtual marketing: Understanding the roles of telepresence and transportation	2021	İşletme, Yönetim ve Muhasebe	Sosyal Bilimler
68	Synthetic Educational Environment - a Footpace to New Education	2017	Sosyal Bilimler	
69	Taking New World Notes: An embedded journalist's rough guide to reporting from inside the Internet's next evolution	2006	Bilgisayar Bilimi	
70	Techno cultural convergence scene, implications in design -A metaverse case	2013	Sanat ve Beşeri Bilimler	
71	The actualization of meta affordances: Conceptualizing affordance actualization in the metaverse games	2022	Bilgisayar Bilimi	Sosyal Bilimler
72	The Development of Distance Teamwork Competence Through the Use of the Second Life (r) Metaverse	2013	İşletme, Yönetim ve Muhasebe	
73	The Effects of User Experience-Based Design Innovativeness on User-Metaverse Platform Channel Relationships in South Korea	2021	İşletme, Yönetim ve Muhasebe	
74	The Future Of Code, Digital And Genetic [Spectral Lines]	2008	Mühendislik	
75	The Future Value and Direction of Cosmetics in the Era of Metaverse	2022	Sağlık Bilimleri	
76	The Metaverse: Telepresence in 3D Avatar-Driven Digital-Virtual Worlds	2009	Sosyal Bilimler	
77	The reality of virtual worlds: pros and cons of their application to foreign language teaching	2015	Bilgisayar Bilimi	Sosyal Bilimler
78	The semiotics of religious space in Second Life®	2011	Sosyal Bilimler	Sanat ve Beşeri Bilimler
79	The Social Metaverse: Battle for Privacy	2018	Mühendislik	Sosyal Bilimler
80	'The Tower and the Quest': A storytelling space for avatars	2013	Bilgisayar Bilimi	Sanat ve Beşeri Bilimler
81	Toward university thinking	2012	Sosyal Bilimler	
82	Towards Aircraft Maintenance Metaverse Using Speech Interactions with Virtual Objects in Mixed Reality	2021	Bilgisayar Bilimi	Mühendislik

83	Training in lung cancer surgery through the metaverse, including extended reality, in the smart operating room of Seoul National University Bundang Hospital, Korea	2021	Sağlık Bilimleri	
84	Use of ARIMA mathematical analysis to model the implementation of expert system courses by means of free software OpenSim and Sloodle platforms in virtual university campuses	2013	Bilgisayar Bilimi	Mühendislik
85	User-Friendly Home Automation Based on 3D Virtual World	2010	Mühendislik	
86	Using Augmented Reality to Stimulate Students and Diffuse Escape Game Activities to Larger Audiences	2020	Sosyal Bilimler	
87	Using Inertial Sensors to Determine Head Motion—A Review	2021	Mühendislik	
88	Using Metaverse in the Educational World: Managing Knowledge in Second Life	2010	Sosyal Bilimler	
89	Using virtual worlds for the development of inclusive education: A glance at the future from the past of Second Life	2013	Sosyal Bilimler	
90	Virtual corporeality and aesthetic experience	2017	Bilgisayar Bilimi	Sanat ve Beşeri Bilimler
91	Virtual Digital Living Space (vdlS): The Structural Coupling in the Process of Interaction	2013	Sosyal Bilimler	
92	Virtual Reality Church as a New Mission Frontier in the Metaverse: Exploring Theological Controversies and Missional Potential of Virtual Reality Church	2020	Sanat ve Beşeri Bilimler	
93	Virtual World as a Complement to Hybrid and Mobile Learning	2020	Mühendislik	Sosyal Bilimler
94	Virtual World as a Resource for Hybrid Education	2020	Mühendislik	Sosyal Bilimler
95	Virtual world, defined from a technological perspective and applied to video games, mixed reality, and the Metaverse	2018	Bilgisayar Bilimi	
96	Virtual/reality: how to tell the difference	2020	Sosyal Bilimler	Sanat ve Beşeri Bilimler
97	Virtually Real or Really Virtual: Towards a Heritage Metaverse	2020	Sanat ve Beşeri Bilimler	
98	VoRtex Metaverse Platform for Gamified Collaborative Learning	2022	Bilgisayar Bilimi	Mühendislik
99	Web GIS in practice V: 3-D interactive and real-time mapping in Second Life	2007	Sağlık Bilimleri	
100	Web GIS in practice VI: a demo playlist of geo-mashups for public health neogeographers	2008	Sağlık Bilimleri	

101	What is XR? Towards a Framework for Augmented and Virtual Reality	2022	Bilgisayar Bilimi	Sanat ve Beşeri Bilimler
102	Works like magic: Metaphor, meaning, and the GUI in snow crash	2018	Sanat ve Beşeri Bilimler	

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU KAYNAKLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ*

Ramazan DERE¹

Okul Müdürü, Bağımsız Araştırmacı

Samsun 23 Nisan Ortaokulu

E-mail: ramder55@hotmail.com

ORCID ID:000-0002-1714-8525

Öz

Bu araştırmada 2021 yılında Samsun ili İlkadım ilçesinde bulunan 23 Nisan Ortaokulu öğretmenleri ve Terme İlçesinde bulunan öğretmenlerin iş doyumunu kaynaklarının neler olduğu araştırılmıştır. Bu araştırma için öğretmenlere demografik bilgilerinin olduğu 7 soru ile birlikte iş doyumunu kaynaklarının neler olduğunu tespit etmeye yarayan 6 sorudan oluşan yüz yüze görüşme formu uygulandı. Görüşmeler için öğretmenlerden daha önce belirtilen saatte randevu alınarak yapılmıştır. Her bir görüşme yaklaşık olarak 10 dk ile 20 dk arasında sürmüştür. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış olup görüşme çözümleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın son bölümündeki analiz değerlendirmesine göre, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri cinsiyet, yaş, brans, en son mezun olunan okul ve kıdem değişkenleri bakımından iş doyumlarının belirli bir alanda ön plana çıktığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ortaokul Öğretmenleri, Öğretmen, İş Doyumu, İş Doyumu kaynakları

*Bu makale, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim dalında 2021 yılında tamamlanmış olan “Öğretmenlerin İş Doyumu Kaynaklarına İlişkin Görüşleri” adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Bu makalede bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

¹ **Sorumlu yazar:** ramder55@hotmail.com

Atıf (APA): Dere, R., (2022), Öğretmenlerin İş Doyumu Kaynaklarına İlişkin Görüşlerin İncelenmesi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 14 (2): 202-223..

Lisans: Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır.

Alan Tanımı: Eğitim Bilimleri

EXAMINATION OF TEACHERS' OPINIONS ON THE SOURCES OF JOB SATISFACTION

Abstract

In this research, the sources of job satisfaction the teachers of 23 Nisan Secondary School in İlkadim and Terme in Samsun were researched with in 2021 For this research, a face-to-face interview form consisting of 7 questions with demographic information and 6 questions were applied to the teachers to determine the sources of job satisfaction. The interviews were carried out through an appointment with the teachers at the time specified earlier. Each interview lasted approximately 10 to 20 minutes. Qualitative research method was used in the research and interview analysis method was adopted. According to the analysis evaluation in the last part of the study, it was determined that the job satisfaction of teachers came to the fore in a certain field in terms of gender, age, branch, last graduated school and seniority variables.

Key Words: Secondary School Teachers; Teacher; Job Satisfaction; Job Satisfaction Sources

JEL Codes: I20

1. GİRİŞ

İş, insanların günlük hayatındaki önemli sosyal çevreden birisidir. İş hem ferdi olarak hem de toplumsal bir aktivite olarak, insanın hayatında belirleyici bir nitelik taşımaktadır. İş, insanların yaşamlarını devam ettirebilmesi adına gerek duyulan kazancı elde etmesini, kendini hür ve mutlu hissetmesini ve yaşamaktan haz almasını doyum almasını sağlayan bir kavram olarak görülebilir (Gill, 1999). Sosyal bir sistem özelliği taşıyan örgüt, kişilerin hayattaki tüm ihtiyaçlarını karşılamalarına ve duygusal yönden doyuma ulaşmasına katkı sağlar (Hicks, 1979). Çalışan kişilerin işlerine karşı olan tutumları ise beklenti ve gereksinim olarak gerçekleşir. Bu nedenle, bir örgüt etkili ve verimli olmak için yapısal, fiziki ve ekonomik koşulları iyi olsa olsa bile, çalışanların duygu ve düşüncelerini önemsemez, onların gereksinim ve beklentilerini karşılık vermezse, çalışanlar hayal kırıklığına uğrar, moral bozukluğu yaşar ve verimleri düşer (Bursalıoğlu, 1999; Celep, 2000).

Genel olarak bir toplumun ve örgütün daha sağlıklı ve mutlu olması o örgütte çalışanların maksimum düzeyde doyum elde etmeleriyle doğrudan alakalıdır (Akşit Aşık, 2010). Her ne kadar insanlar arasında toplumda saygın işlerin daha fazla iş doyumunu sağladığına yönelik bir algı olsa da saygı beklentisi az olan işlerde çalışanlar da doyum sağlamaktadır. İş doyumunu beklenti ve isteklerden etkilenir. Bundan dolayı aynı özelliklere sahip bir işi yapan farklı kişilerin beklentileri de farklı ise iş doyumları da birbirinden farklı olması kaçınılmaz olabilir (Llorente ve Macias, 2005). Öyleyse iş doyumunu her durumda bireyin algısını ya da duygularını yansıttığı söylenebilir.

Öğretmenlerin iş doyumlarını belirleyen çok fazla faktör vardır. Bunlar; öğretmenlerin ekonomik durumları, okuldaki çalışma koşulları, çalışma mesai saatlerinin çeşitliliği, yöneticilerin öğretmenlere karşı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin kişisel özellikleri şeklinde sayılabilir. Yapılan araştırmalara göre; stres, çalışma koşulları, okuldaki çalışma ortamları, öğretmenlerin içsel ve ruhsal iş doyumlarını çok fazla etkileyen faktörlerdir (Jackson, Schwab, ve Schuler, 1986). Öğretmenlerin okuldaki yönetici ve diğer çalışanlarla uyum içerisinde olması, dışsal iş doyumunu etkileyen faktörlerden sadece birkaçıdır (Kağan, 2005).

2.LİTERATÜR DEĞERLENDİRMESİ

2.1 İş Doyumu Kavramı ve Tanımları

İlk defa 1920’li yılların başında incelenmeye ve araştırmaya başlanılan iş doyumunu ifadesi ile ilgili literatürde çok fazlaca tanım bulunmaktadır. İş doyumunu ile ilgili tanımların temelinde “bireyin işini algılama düzeyi ve işine gösterdiği duygusal reaksiyon” da birleştiği görülmektedir (Gümüş, 2006). Locke (1968), iş doyumunu “bir kimsenin çalıştığı işini veya elde ettiği tecrübesini değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan zevk aldığı duydu veya olumlu hisleri” olarak ifade etmektedir. İş yapan kişi, kendi temel ihtiyaçlarını karşılamanın yanında, iş ve iş ortamının değerlerine de uyum içerisinde olmasıdır. Şayet kişinin belirgin ortaya çıkan ihtiyaçları ve sahip olduğu değer yargıları o kişinin yaptığı iş ile uyumlu ise ortaya iş doyumunu çıkar (Alanyalı, 2006). İş doyumunu; bireylerin kendi işlerine karşı oluşturdukları geliştirdikleri tavı ve davranışları ifade eden bir kavramdır ve çok fazla iş doyumuna sahip olan bir kişinin işine karşı oldukça olumlu tutum geliştireceği söylenebilir. Öyleyse bu kavram, iş hayatında başarı ya da başarısızlığı ortaya çıkarması bakımından büyük önem taşımaktadır (Hackman, Lawler ve Edward 1971). Blum ve Naylor (1968) iş doyumunu, çalışanın işi ile

alakalı olarak aldığı maaş, denetleme, çalışma koşulları, bireyin kendisini geliştirme imkanı, yeteneğin tanınması, işindeki çevresel ilişkiler ile benzer değişkenlere, kişinin kişisel özelliklerine ve iş yaşamı haricindeki bireyin grup ilişkilerine yönelik tavırlarının ortaya koyduğu tutum olarak ifade ederler. İş doyumunu, insanların çalışanların yaptığı işte kendini iyi hissetmesidir (Gibson, Ivancevich ve Donnelly, 2000). Izgar (2000) iş doyumunu, bir bireyin işini yaparken işinden mutlu olması ve o işten haz alması şeklinde ifade etmiştir. Smith ve arkadaşları (1983) olaya daha geniş bir bakış açısından yaklaşmış ve iş doyumunu en basit haliyle çalışanın kendi işi hakkındaki duygu ve hisleri olarak tanımlamıştır. Hackman ve Oldham ise çalışanların yaptığı işten duyduğu mutluluk olarak ifade etmişlerdir (Akt: Adıç ve Baş, 2005:30). Henne ve Locke (1985) iş doyumunu veya doyumsuzluk kavramlarını, çalışan tarafından değer yargılarına verdiği duygusal bir cevap olarak tanımlamıştır. Eğer çalışan kişi işi ilgili tüm değerleri yerine getirmiş olarak kendisini algırsa, yaptığı o işten doyum elde etmesi gerekmektedir; eğer tamamen hayal kırıklığına uğramış hissederse, hoş olmayan doyumsuzlukla karşı karşıya kalacaktır. Fleishman'a (1988) göre ise iş doyumunu, bireyin işindeki ya da işyerindeki rolü ve statüsü ile alakalı fikir veya davranışlarına eşlik eden duygularıdır. Birey yaptığı işten gerilim ve korku hissediyorsa işten uzaklaşacaktır, çalışmadan çalıştığı ortamdan memnuniyet duyuyorsa işine sıkı sıkıya bağlanacaktır. Bireyin çalışırken çalıştığı işine verdiği girdiler ile işten aldığı çıktılar arasında oluşan denge, iş doyumunu ifade etmektedir.

2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Son zamanlarda gelişen teknoloji çalışma hayatını daha çok tekdüze ve monoton çalışma hayatı almış bu durumda zamanla iş doyumunu azaltmaktadır. İlginç olmayan tekdüze ve monoton işler gereğinden fazla enerji harcamayı gerektirmektedir. Bu durum ise bıkkınlık yorgunluk ve can sıkıntısı oluşmasına sebep olmaktadır. Yarı otomatik işler yani tamamen tekdüze olmayan işler ise çok daha fazla dikkat gerektirdiği için daha çok yorgunluk oluşturmaktadır. Güler, (1979:27). Tüm mesleklerde işten doyumun ortak bir yönü vardır. Hepsinde de mesleki saygınlık ön plandadır. Bireyin iş doyumunu etkileyen örgütsel ve bireysel faktörler ise şu şekildedir.(Balcı, 1985)14

2.2.1. Örgütsel Faktörler

Okul denilen örgütün en önemli özelliği, ham maddesinin her şekilde toplumu oluşturan ve topluma mal olan insan oluşudur (Bursalıoğlu, 2000:33). Okul başlı başına eğitim hizmeti üreten bir yapıdır. Eğitim amacıyla bir araya gelen

topluluklarda örgütsel davranışın çözümlenmesi farklı diğer topluluklara göre çok fazla şekilde arz etmektedir. Çünkü bu örgütlerin ham maddesi insandır. İnsanın her yönü ile iyi yetişmesi ise, o insanın çok güçlü bir okul kültüründen geçmesine ve burada eğitim görmesine bağlıdır (Çelik, 2000:5-6). Bu yüzden okul örgütünün her yönüyle sağlıklı olmasının yanında öğretmenler açısından da bu örgütün sağlıklı olması kaçınılmazdır.

2.2.2. İşin niteliği

Locke iş değişkenlerini şu şekilde sıralamıştır; bireyin kendisinin önemli saydığı becerilerini ve kendi kabiliyetlerini kullanabilmesi olanağı, yeni şekilde kendisine yer bulduğu öğrenim olanağı, işindeki yaratıcılığı, işe göre ortaya çıkan değişiklik, karşılaşılan güçlük, işin miktarı, alınan sorumluluk, kullanılan çalışma yöntemleri, işin üzerindeki bağımsızlığı çalışan denetimi, bireyin arzu ve isteği dışında fazla mesaisi, işin zenginleşmesi ve karmaşıklığıdır (aktaran Erdem, 2005:128).

2.2.3. Ücret

Ücret konusu, çalışanın iş doyumunda en önemli etkenlerden bir tanesidir. Yine buna paralel olarak ücretin çok yüksek olması, her zaman çalışanın yaptığı işten doyum almasına yetmez. Çalışan temel ihtiyaçlarından biri olan para ile kişinin çalışarak elde ettiği para arasındaki denge çok önemlidir (Başaran 1982:206). İş doyumunu ile para doyumsuzluğu arasındaki bağ, kurumlar açısından ve araştırmalarda çokça tartışılmıştır. Ücret tatmininin insanlarda her zaman iş doyumsuzluğunu yok etmeyeceğini, ancak ücret doyumsuzluğunun da iş doyumsuzluğuna yol açma ihtimalinin olduğu Herzberg tarafından ileri sürülmüştür (Halis, 1998:28).

2.3.4. Özlük hakları

Özlük hakları, genel olarak çalışanların çalıştığı sürece yararlanabileceği ve kendisine kanunlarla verilmiş olan haklardır. Bu haklar çalışanlara çalışma hayatında çalışma hayatının getirmiş olduğu gerekli imkânları sunar ve çalışanların çalışma hayatında karşılaşılabilecekleri haksızlıkları engelleme amacı güder. Aynı şekilde kişiler herhangi bir haksızlığa ve hukuksuzluğa maruz kaldıkları takdirde itirazda bulunma hakkı tanıyarak kişileri keyfi muamelelerden engeller (Demir, 2001:46). Kanunlarca tanınan bu haklar, kanunla belirtilmiş durumlar haricinde kişilerin bu haklardan mahrum bırakılmayacağı da Devlet Memurları Kanunu'nun 18. Maddesine göre; “devlet memurunun memurluğuna

son verilemez, aylık ve başka hakları elinden alınamaz” (DMK, m:18) maddesi ile güvence altına alınmıştır.

2.3.5. Denetim

Denetim; örgütlerin belirlenen hedeflere, belirlenmiş olan ilke ve kurallara uygunluğunun belirlenmesi süreci (Aydın, 1993:1) olarak tanımlanmıştır. Genel olarak çalışanların zihninde korku, endişe ve kaydı olarak ortaya çıkmaktadır (Demir,2001:39). Esasen bu korkunun asıl kaynağını geleneksel olarak yapılan denetim faaliyetlerinin baskı ve korkutma prensibine dayandırmak mümkündür. Lakin, son zamanlarda yapılan araştırmalar baskıların ve zorlamaların korku ve endişe ile birleşerek performansı olumsuz olarak etkilediği ortaya çıkmıştır (Runkel, 1959:234).

2.3.6 Çalışma Şartları

Genel olarak çalışanlar ortamın ısısı, nemi, havalandırması, çalışılan ortamın sessizliği, aydınlatma kaynaklarının yeterliliği, ortamın rahatlığı, güvenilir oluşu çalışma bakımından çalışmaya elverişli ortamları tercih etmekte birlikte bunlara değerler vermektedirler. Ayrıca çalışanların büyük bir kısmı çalıştıkları iş yerlerinin ikamet adreslerine yakın, çalışacakları ortamın yeni ve temiz, işi için gerekli olan araç gereç ve malzemelerin çalışmaya uygun ve kullanılabilir olmasını isterler. Kişilere bu olanak ve imkanların sağlanması iş için hem verimli hem de iş doyum için gereklidir (Işıkhana, 1993:32).

2.3.7. İnsan ilişkileri

Kişi, yaşadığı çevreye uyum sağlamaya çalıştığı gibi kendine has değerlerini de çevresine aktarmak ister. Bu yüzden kişi için çevresindekiler tarafından dinlenmek, fikirlerinin ve düşüncelerinin önemli olduğunu görmek kişi için önemli bir doyum kaynağıdır (Aydın, 1993: 205). Çalışanların mesai arkadaşları ve amirleriyle olumlu ilişkiler kurması da önemli bir doyum sebebidir.

İşyerindeki ilişkiler genel olarak karşılıklı hizmet anlayışına dayalıdır. İşlevsel olarak ortaya çıkan bir ilişkide, karşılıklı yapılan her ilişki hizmete, kurum içi dayanışmaya ve yardıma, dayanır. Bu ilişkilerin iyi olması ise çalışanda çok büyük doyum sağlar (Işıkhana, 1993:31). Bireyler arası ilişkiler noktasında öğretmenlerin yaşlarına göre ele alındığında belirli yaş üzerinde olan öğretmenlerin iş doyumları yaşça daha genç olanlara (21-30) kıyasla daha fazla bulunmuştur. Bireyler arası ilişkiler açısından ele alındığında öğretmenlerin

medeni durumların da iş doyumunu etkilediği görülmüştür. Evli öğretmenlerin iş doyumları bekâr öğretmenlerin iş doyumundan daha fazla bulunmuştur.

2.3.8. Toplumsal katkı

İnsanı, yaratılmış diğer canlılardan ayıran en önemli özellik, insanın toplumsal bir varlık oluşudur (Binbaşıoğlu,1978:181). İnsanlar toplum içinde yaşamak ve kendilerini de topluma kabul ettirmeleri gerekmektedir. Özellikle çalışanlar işlerinde saygı görmek, kabul edilmek, kendini değerli ve önemli hissetmek ister. Toplumun kişilerin mesleğine bakışı kişiler için çok önemlidir. Günlük hayat da çok yerde “Mesleğiniz nedir?” şeklinde soruya maruz kalan birey bu soruya cevaplarken değerli hissettireceğinden emin olmak ister.

Her çalışan, insan olarak saygı görülmeyi ister. Yaptığı işin ona kazandırdığı statü ve saygınlık onun iş doyumunda önemli bir yeri vardır.

2.3.9. İlköğretim Programı

Eğitim programları Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanarak okullara gönderilir. Böylece bu programlar Milli Eğitim Bakanlığının teori ve politikasıyla eğitimin uygulayıcıları unsurları olan öğretmenler arasında bir köprü olarak vazifesi görür. Bu programlar eğitimin sürekli gelişmesiyle sürekli bir gelişme zorunluluğu doğurur.

2.3.10. Yönetim

Okul yöneticilerinin, öğretmenlerle olan ilişkileri okul iklimini olumlu yönde etkileyecek ve öğretmenlerin moralini yükseltecektir. (Bursalıoğlu, 1994:47). Okul yöneticilerinin okulda okulun belirlediği amaçlara ulaşma, oluşan mevcut örgüt sistemi devam ettirme, okulun dış paydaşlarına uyum sağlamanın yanında kültürel örüntüleri devam ettirme gibi çok önemli görevi vardır.

2.3.11. Okul Rehberlik Hizmetleri

Rehberlik, bireyin kendini tanıması, kendi problemlerini çözebilmesi, hayatta gerçekçi ve olması gereken mantıklı kararlar alması, kendi kapasitesini gerektiğinde geliştirmesi, çevresine dengeli bir şekilde uyum sağlamanın ve böylece kendini gerçekleştirme için uzman kişiler tarafından verilen psikolojik desteklerdir (Kepçeoğlu,1996:13). Öğretmenlerinin en önemli amaçlarından bir tanesi de öğrencilerini en iyi biçimde geliştirip, onları hayata geleceğe

hazırlamaktır. Bu konuda kendinin başarılı olduğunu hisseden öğretmenin iş doyumunu daima yüksek olacaktır.

2.3.12. Bireysel Faktörler

Tüm çalışanlar yaptıkları işte mutlu olmak ister, doyum sağlamak isterler. Yalnız mutluluk kavramı ile doyum birbirinden farklı göreceli kavramlardır. Kişiden kişiye farklılık gösterir. Kişinin bireysel özellikleri kişinin iş doyumunu etkiler. Bu bölümde de kişilerin bireysel özellikler ele alınmıştır.

2.3.14. Cinsiyet

İş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalarda cinsiyet faktörünün bazen etkili olduğu gözlenmiştir. Kadınların ve erkeklerin iş doyumunu kaynaklarını etkileyen unsurların birbirinden farklı olduğu da gözlenmiştir. Aynı işi yapan aynı yaşa ve kıdeme sahip iki kişiden kadın çalışan ücret yönünden doyuma ulaşırken erkek doyuma ulaşmamış olabilmektedir.

2.3.15. Yaş

Yapılan araştırmalar gösteriyor yaş ilerledikçe iş doyumunu da aynı şekilde artmaktadır. Herzberg ve arkadaşlarının yaptığı araştırmaya göre yaş ile iş doyumunu arasında “U” harfine benzeyen bir ilişki vardır. İnsanlar ilk işe başladıkları zamanlarda iş doyumunu çok fazla iken, ilerleyen yıllarda bu düzey sürekli olarak azalmakta ve zamanla tekrar yükselmektedir(Baysal 1981:193).

2.3.16. Kıdem

Davis (1984: 100) yaşı ilerlemiş çalışanların elde ettikleri tecrübe sonucunda işlerine daha çok uyum sağladığı ve buna bağlı olarak da iş doyumlarının sürekli olarak yükseldiği; lakin daha genç çalışanların ise görevde yükselme ve diğer iş olanakları ile ilgili olarak da çok fazla bir bekleme içerisinde olabilecekleri sonucunda da çalışma hayatlarının ilk yıllarında aynı iş için kendilerinden daha uzun zamandan beri aynı işi yapanlara kıyasla daha düşük düzeyde olabileceğini belirtmektedir (Demir, 2001:29).

2.3.17. Eğitim düzeyi

Şahin (1999) tarafından gerçekleştirilen “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri” adlı çalışmaya göre: Öğretmen okulları / ön lisans tamamlama okullardan mezun olan öğretmenlerin iş doyumlarının, eğitim fakültesi bitirenlerden daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

2.3.18. Medeni durum

Kadın çalışanların evli ya da bekâr olması çocuğunun olup olmaması da iş doyumuna etki etmektedir. Herzberg evli ve bekâr çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada evli olan ve olmayan kadın çalışanlar farklı iş doyumunu düzeyleri olduğunu belirlemiştir. Evli kadınların iş doyumlarının daha fazla olduğunu belirlemiştir. Erkek çalışanlarda ise böyle bir farkın olmadığı görülmüştür. (Işıkhan, 1993;111).

3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde, araştırmanın modeli, görüşme formları ile veri toplama ve toplanan verilerin geliştirilmesi, incelenmesi verilerin çözümü aşamalarına ver verilmiştir. Bu çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Bu çalışmada, nitel veri toplama yöntemlerinden görüşme tekniği kullanılmış, veri kaynağı olarak da ortaokullarda çalışan öğretmenlerin yardımına başvurulmuştur. Öğretmenlerin iş doyumunu kaynaklarının neler olduğu ile ilgili görüşleriyle ilgili fikirlerini öğrenmek için veri toplama sürecine ait kullanılan görüşmeye formlarına ait bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmacı tarafından geliştirilen görüşme formu Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenlere uygulanmıştır. Durum çalışmalarında, mümkün olduğu kadar birden çok veri toplama metodu kullanmak önerilen bir durumdur (Hartley, 1995, Akt: Yıldırım ve Şimşek, 2006). Bu sebeple bu çalışmada da nitel veri toplama yöntemlerinden görüşme tekniği kullanılmış, veri kaynağı olarak da ortaokullarda çalışan öğretmenlerin yardımına başvurulmuştur. Öğretmenlerin iş doyumunu kaynaklarının neler olduğu ile ilgili görüşleriyle ilgili fikirlerini öğrenmek için veri toplama sürecine ait kullanılan görüşmeye formlarına ait bilgilere yer verilmiştir. Araştırmanın evrenini Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlere ilk başta demografik özelliklerinin de olduğu birinci kısım soruları daha sonra ise ikinci bölümde açık uçlu sorulardan oluşan görüşme formu yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama amacıyla iki bölümden oluşan görüşme formu hazırlanmıştır. Birinci bölümde kişisel bilgilere, ikinci bölümde ise iş doyum düzeyini belirlemeye yönelik açık uçlu sorulara yer verilmiştir. Görüşmeyi geliştirmek için önce öğretmenlerin iş doyumunu kaynaklarının neler olduğunu anlamaya ilişkin görüşlerini almak amacıyla öğretmenlere açık uçlu sorulardan oluşan sorular sorularak görüşlerini yazmaları istenmiştir. Yapılan analiz sonucunda anket için hesaplanan Cronbach α katsayısı 0.886 olarak hesaplanmıştır ve bu katsayı ölçeğin yüksek derecede güvenilir

olduğunu göstermektedir. Ölçeğin geçerliliğini incelemek için açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Bunun için yapılan ilk analizde öncelikle bütün maddeler arasında korelasyon matrisi hesaplanarak, maddeler arasında anlamlı korelasyonların olup olmadığına bakılmış ve faktör analizinin yapılabilmesine uygunluk gösterir nitelikte istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. Daha sonra KMO örneklem uygunluğu ve Bartlett Küresellik testleri yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu için KMO 0.60'dan yüksek ve Bartlett Küresellik testinin anlamlı çıkması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2004). Bu çalışmada ölçeklere ilişkin KMO örneklem uygunluk katsayısı 0.62 olarak hesaplanmıştır.

4. VERİ TOPLAMA ARACININ UYGULANMASI

Araştırmaya ilişkin veri toplama süreci, Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenler le birebir yüz yüze yapılan bireysel görüşmelerde sorulara cevap vermeleri istenmiştir. Veri toplama sürecinin ilk aşamasında, okul ziyaretleri yapılarak buradaki öğretmenlerle bir ön görüşme yapılmıştır. Öğretmenlere araştırmaya ilişkin bilgi verilerek görüşmelere başlamadan araştırma ile bilgiler verilmiştir. Veri toplama sürecinin ikinci aşamasında, çalışma grubunda yer alan 10 tane öğretmenle görüşmeler yapılarak başlanmıştır. Bu 10 tane öğretmen seçilirken iş doyumunu kriterleri dikkate alınmış olup öğretmen seçerken cinsiyet için 5 tane kadın 5 tane erkek öğretmen, yaş kriterini belirlemek için her gruptan 2'şer öğretmen, kıdem faktörü için 2'şer tane öğretmen, mezun olunan okul kriteri için 5'er tane ve medeni durum kriteri için 5 tane evli 5 tane ise bekar yada boşanmış öğretmen seçilmiştir. Öğretmenlerle yapılan görüşmeler 7-29 Nisan 2021 tarihleri arasında yapılmıştır. Görüşmeler, genel bilgilendirme yapılan ön görüşmeden sonra belirlenen gün ve saatte randevu alınarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerle yapılan görüşmeler, daha sağlıklı olması açısından görüşmenin yapıldığı ortamın sessizliği dikkate alınarak kütüphane, Müdür yardımcısı ve Rehber öğretmen odası gibi ortamlarda yapılmıştır. Görüşmeler sırasında, araştırmacı tarafından hazırlanmış olan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Tüm görüşmeler öğretmenlerin kayıt yapılmasından dolayı oluşan çekincelerinin olmasından dolayı birebir yazma tekniği kullanılmıştır. Ortalama 10' ile 20' (dakika) süren görüşme süresince öğretmenlerin samimi yanıtları vermeleri için uygun ortamın oluşturulmasına dikkat edilmiştir.

5.BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın birinci alt problemi “Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun’un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu hangi seviyededir ve iş doyumuna ilişkin belirlenen algıları kişinin cinsiyeti, yaşı, kıdemi, eğitim düzeyini, medeni durumu gibi etkenlere göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir. Bu alt problemin bulgularını elde edebilmek için öğretmenlerin görüşme formunda verilen sorulara verdikleri cevaplar incelenerek öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerine ilişkin bulgular elde edilmiştir.

Öğretmenlerinin iş doyum düzeyine ilişkin değerlendirmelere göre öğretmenlerin çoğunluğu iş doyumunu ile ilgili sorulan sorulara büyük çoğunlukla orta düzeyde ve düşük düzeyde iş doyumunu sağladıkları yönünde cevaplar vermişlerdir. Bu bulgu, öğretmenlerin meslekleriyle alakalı olarak beklentilerini çok karşılayamıyor şeklinde yorumlanabilir. 10 öğretmenden sadece 1 tanesinin çok yüksek iş doyumuna sahip olması öğretmenlerin mesleklerinde yeteri kadar doyuma sahip olmadıklarını gösteriyor diyebiliriz. Araştırmanın birinci alt probleminde öğretmenlerin iş doyumlarının kişisel özelliklerine göre nasıl farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Öğretmenlerin demografik özelliklere bağlı olarak iş doyumlarına ilişkin görüşleri şu şekildedir;

Öğretmenlerinin iş doyumlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için öğretmen sayıları eşit şekilde seçilmiş olup sorulara cevap vermeleri istenmiş iş doyumları cinsiyet yönünden çok büyük farklılıklar göstermediği görülmüştür. Ancak, iş doyumuyla ilgili farklı alanlarda yapılan araştırmalarda cinsiyetin etkili olduğu gözlenmiştir. Cinsiyete göre baktığımızda Kadın ve erkeklerinde iş doyumunu etkileyenler sıralaması yaparken “ Ücret” faktörünü ilk sıraya yazmışlardır. Öğretmenlerinin iş doyumlarının yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için öğretmen yaş seviyeleri özellikle her yaş grubundan eşit şekilde seçilmiş olup sorulara cevap vermeleri istenmiş iş doyumlarının yaş yönünden çok büyük farklılıklar göstermediği ancak yaş seviyesi 25 ve daha az olanlarda iş doyumunu daha yüksek olduğu görülmüştür. 46 yaş ve üzerinde ise iş doyumunu en az düzeyde görülmüştür. İş doyumuyla ilgili farklı alanlarda yapılan araştırmalarda da yaşın etkili olduğu gözlenmiştir. Yaşa göre baktığımızda yine cinsiyette olduğu gibi Kadın ve erkeklerinde iş doyumunu etkileyenler sıralaması yaparken “ Ücret” faktörü ilk sıraya yazılmıştır. Öğretmenlerinin iş doyumlarının yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için öğretmen yaş seviyeleri özellikle her yaş grubundan eşit şekilde seçilmiş olup sorulara cevap vermeleri istenmiş iş doyumlarının yaş yönünden çok

büyük farklılıklar göstermediği ancak yaş seviyesi 25 ve daha az olanlarda iş doyumunu daha yüksek olduğu görülmüştür. 46 yaş ve üzerinde ise iş doyumunu en az düzeyde görülmüştür. İş doyumuyla ilgili farklı alanlarda yapılan araştırmalarda da yaşın etkili olduğu gözlenmiştir. Yaşa göre baktığımızda yine cinsiyette olduğu gibi Kadın ve erkeklerinde iş doyumunu etkileyenler sıralaması yaparken ‘‘ Ücret’’ faktörü ilk sıraya yazılmıştır.

Öğretmenlerinin iş doyumlarının kıdem göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için öğretmen kıdem seviyeleri dikkate alınarak özellikle belirli gruplardakiler eşit şekilde seçilmiş olup sorulara cevap vermeleri istenmiş iş doyumlarının kıdem yönünden çok büyük farklılıklar göstermediği ancak kıdem seviyesi 0-5 arası olanlarda iş doyumunu daha az düzeyde olduğu görülmüştür. Kıdem olarak 20 yıl ve üzeri olanlarda ise iş doyumunu en fazla düzeyde görülmüştür. Kıdeme göre baktığımızda yine cinsiyette ve yaşta olduğu gibi kıdemi az olanlarda ve yüksek olanlarda iş doyumunu etkileyenler sıralaması yaparken ‘‘ Ücret’’ faktörü ilk sıraya yazılmıştır.

Genel bir ifade ile kıdemi fazla olan öğretmenlerin iş doyumları kıdemi az olan öğretmenlere kıyasla daha fazladır. Demir (2001:75) ‘e göre öğretmenlerin iş doyumları kıdemleri arttıkça artmaktadır. Kıdemi daha düşük olan öğretmenlerin kıdemi daha fazla olan öğretmenlere kıyasla daha az iş doyumunu sağladıkları görülmüştür. Öğretmenlerinin iş doyumlarının eğitim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için, öğretmen eğitim seviyeleri dikkate alınarak, özellikle belirli gruplardakiler eşit şekilde seçilmiştir. Seçilen bu öğretmenlerin sorulara cevap vermeleri istenmiş, iş doyumlarının eğitim yönünden çok büyük farklılıklar göstermediği, ancak Eğitim Fakültelerinden mezun olanların diğer fakülte ve okullardan mezun olanlara kıyasla iş doyumlarının daha az olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerinin iş doyumlarının medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için öğretmen medeni durumları da dikkate alınarak özellikle belirli gruplardakiler eşit şekilde seçilmiş olup sorulara cevap vermeleri istenmiş. İş doyumlarının medeni durum yönünden çok büyük farklılıklar göstermediği ancak evli olanları olanların bekar yada boşanmış olanlara kıyasla iş doyumlarının daha fazla olduğu görülmüştür.

Araştırmanın ikinci alt problemi Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun’un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin Okul müdürünün tutum ve

davranışları iş doyumunu üzerinde ne gibi etkileri olup olmadığı ve iş doyumunu etkileyip etkilemediği ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenler genel olarak okul yönetiminden memnun olduklarını belirtmişlerdir. Bu yönde yapılan görüşmelerde öğretmenlerin okul müdüründen beklentileri liderlik özelliği olan, yol gösteren, her zaman etrafa pozitif enerji yayan, güler yüzlü, nezaket sahibi, öğretmeni daima destekleyen olmasını istemektedirler.

Araştırmaya katılan ilçe merkezi ve köylerdeki öğretmenler velilerin çocuklarına karşı ilgisizliğinden, veli toplantılara katılmadıklarından, çocuklarının eğitimi ile yeteri kadar ilgilenmediklerinden şikâyet etmektedirler. Ayrıca ailelerin sosyo ekonomik seviyelerinin de genelde düşük olduğunu belirtmişlerdir. Çocuğun ev ortamında huzurlu ve mutlu olmaması ve bu şekilde okula geldiği zaman arkadaşlarını da rahatsız ettiğini belirtmişlerdir. İl merkezindeki öğretmenlerde ise bu durum genel olarak bu kadar olumsuz değildir. Bu yüzden yakın çevre ile ilgili olarak şehir merkezindeki öğretmenlerin iş doyumları köy ve ilçelerde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Araştırmanın ikinci alt problemi Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin Maaş ve ek ders ücretlerini yeterli bulup bulmadıkları, aldıkları ücretin performansınıza etki edip etmediği ve iş doyumunu etkileyip etkilemediği ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin hepsi Türkiye'de uygulanan Eğitim Politikaları ve hazırlanan müfredattan memnun olmadıklarını, öğrencilerin seviyelerine uygun olmadığını belirtmişlerdir. Özellikle farklı türdeki okullarda aynı müfredatın uygulanmasından duydukları rahatsızlıkları belirtmişlerdir. Ayrıca çok sık olarak eğitimde köklü değişikliklerin yapılmasının öğretmenleri olumsuz etkilediği ve iş doyumlarını düşürdüklerini belirtmişlerdir. Bu konuda bazı öğretmen görüşleri aşağıda sunulmaktadır:

Ö1	ERKEK	26-35	10	YÜKSEK LİSANS	EVLİ
Ö2	KADIN	26-35	12	LİSANS	EVLİ
Ö3	KADIN	36-45	17	LİSANS	EVLİ
Ö4	KADIN	36-45	14	YÜKSEK LİSANS	EVLİ
Ö5	KADIN	26-35	4	YÜKSEK LİSANS	BEKAR
Ö6	KADIN	46+	25	LİSANS	BEKAR
Ö7	KADIN	36-45	20	LİSANS	EVLİ
Ö8	ERKEK	46+	22	LİSANS	BEKAR
Ö9	ERKEK	36-45	14	YÜKSEK LİSANS	BEKAR
Ö10	ERKEK	0-25	2	LİSANS	BEKAR

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak yapılan bu araştırmada elde edilen bulgular ile alan yazın taramasında karşılaştırılan araştırmalarda elde edilen bulgular kıyaslandığında bazı noktalarda ortak bazı noktalarda ise farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bu araştırmaların neticesinde ortaya çıkan bu durumun ise araştırmaların yapıldığı yer, zaman, öğretmenlerin kişilik özellikleri gibi faktörlere bağlı olarak farklılık gösterdiği söylenebilir. İş doyumunun kişiye özgü ve duygulara dayalı olması nedeniyle de farklı sonuçlar elde etmenin doğal olduğu yorumu da yapılabilir.

Bu bölümde araştırma bulgularına göre ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlara dayanarak yapılan önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuçlar

- Araştırmaya katılan Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri “orta” olarak tespit edilmiştir.
- Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen bireysel özelliklere göre iş doyumları cinsiyete göre çok büyük farklılık göstermemektedir. Kadın ve erkek

öğretmenlerin cinsiyet faktörüne bakıldığında iş doyum düzeyleri orta olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yaşa göre bakıldığında 0-25 yaş ile 46 yaş ve üzerinin 35-45 yaş arasındakilere göre daha doyumlu oldukları görülmüştür. Öğretmenlerinin iş doyumları kıdeme göre incelendiğinde yaş ile paralellik gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerinin iş doyumları eğitim düzeyine göre incelendiğinde lisans mezunu öğretmenlerin yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim seviyesi artıka beklentinin arttığı ve iş doyumunun azaldığı görülmüştür

- Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen öğretmenlerin özlük haklarının iş doyumları üzerindeki etkileri incelendiğinde özlük haklarının yetersizliği ve öğretmenlik mesleğinin saygınlığının azalması dolayısıyla öğretmenlerin iş doyum düzeyleri genel olarak düşüğe yakın orta düzeyde olduğu görülmüştür.
- Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin maaş ve ek ders ücretlerinin, performansa etki ettiği ücretin az olmasından dolayı iş doyumlarının çok düşük olduğu görülmüştür.
- Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin okul müdürünün tutum ve davranışlarının iş doyumları üzerindeki etkilerine göre iş doyumları noktasında; adil, güler yüzlü, öğretmenleri olumlu yönde motive eden müdürlerin, öğretmenlerin iş doyumlarına olumlu katkı sağladığı ve bu öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu görülmüştür. Tam tersi durumda ise öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olduğu görülmüştür.
- Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin okulun bulunduğu yakın çevrenin öğretmenlerin iş doyumları üzerindeki etkileri; çalışma şartlarına göre iş doyumları birbirinden farklı bulunmuştur. İl merkezinde çalışanların ilçe ve köylerde çalışan öğretmenlere oranla yüksek olduğu görülmüştür.
- Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin eğitim politikaları mesleki performansınız üzerinde etkilerine göre iş doyumlarının düşük olduğu görülmüştür. Sürekli değişen eğitim politikaları ve sistemin öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz etkilediği ve iş doyumlarını olumsuz yönde etkilediği görülmüştür.
- Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumuna etki eden örgütsel faktörlere göre iş doyumlarını genel olarak özetleyecek olursak;
 - Öğretmenlerin yaptıkları İşin niteliğine göre “yüksek” düzeyde iş doyumunu,
 - Ücret faktörüne göre “çok düşük” düzeyde iş doyumunu,
 - Özlük haklarına göre “orta” düzeyde iş doyumunu,

- Çalışma şartlarına göre “orta” düzeyde iş doyumu,
- Eğitim politikaları ve müfredata göre “orta” düzeyde iş doyumu,
- Yönetime göre “orta” düzeyde iş doyumunda oldukları görülmüştür.

Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun’un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenleri en fazla iş doyumunu “insan ilişkileri” konusunda, en düşük iş doyumunu “ücret” konusunda olduğu görülmüştür.

6.2. Öneriler

Araştırma bulgularına göre uygulamaya ve yeni araştırmalara yönelik şu öneriler yapılabilir:

Uygulayıcılar için öneriler;

- Öğretmenler ücret noktasında “çok düşük” iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Öğretmenlerinin maaş ve ek ders ücretlendirilmelerinde daha adil bir ücretlendirme yapılabilir.
- Araştırmanın çalışma koşulları noktasında öğretmenlerin görev yapılan yerler iş doyumunu açısından farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklara en azından okullarda oyun ve spor alanları, dinlenme alanları, kültürel faaliyetlerde bulunabilecekleri alanların yapılması gerekir. Okullara bu tarz alanlar yapılarak ilçe ve köyler cazip hale getirilebilir.
- Okul yöneticileri okul ile ilgili kararlar alırken öğretmenlerin de alınan kararlara katılmasını sağlayabilirler. Öğretmenleri gerektiğinde yüceltmek onları onure etmek ve yaptıkları katkılarını takdir etmek, öğretmenlerin iş doyumlarını arttırarak eğitimin kalitesini yükseltebilir
- Öğretmenler, eğitim politikaları ve müfredat konusunda iş doyumları orta düzeydedir. İlköğretim programları ve eğitim programları hazırlanırken çevre şartlarına uygunluğu bakımından öğretmenlere özgürlük ve çalışma esnekliği bırakılabilir.
- Öğretmenlerin özlük hakları noktasında iş doyumları orta düzeydedir. Öğretmenlerin özlük haklarının daha geliştirilmesi, bir meslek kanunu çıkarılması, yüksek lisans ve doktora programlarına özendirilmesi ve kariyer basamakları ile öğretmenlik mesleğine saygınlık kazandırılabilir.

Araştırmacılar İçin Öneriler;

- 2012-2013 eğitim öğretim yılında yürürlüğe giren 4+4+4 eğitim sisteminin uygulanması ve öğretmenlerin bu yeni sistem hakkındaki görüşleri araştırılabilir.

- Eğitim fakültesi dışındaki fakültelerden mezun olan ve sınıf öğretmenliği yapan öğretmenler ile 4+4+4 eğitim sistemine geçilmesiyle yan alan branşına geçen sınıf öğretmenlerinin iş doyumları araştırılabilir.

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Tez çalışmamın planlanma, araştırma ve oluşum aşamasında ilgilerini ve desteklerini esirgemeyen, geniş bilgi ve tecrübesinden yararlandığım, her konuda yönlendirme ve bilgilendirme katkılarıyla çalışmamı bilimsel temeller ile şekillendiren Hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Çınar KAYA'ya, ayrıca çalışmamda görüşlerini bildiren 23 Nisan Ortaokulu ve Terme'deki öğretmen arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Adıç, K. ve Baş, T. (2005) Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması, 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresine Sunulmuş Bildiri, http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=498, Erişim Tarihi:01.12.2008

Akçamete G, vd, (2001). Öğretmenlerde Tükenmişlik Is Doyumu Ve Kisilik,Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. Türk İdare Dergisi, 467, 31-51.

Akşit, I N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. Türk İdare Dergisi, (467), 31-52.<http://www.tid.gov.tr/makaleler/467nuranaksit.pdf>

Akyürek, M.İ.(2016). İlkokul müdürlerinin dağıtılmış liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasında ilişki(Ankara ili örneği). Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

- Alkan C.(1979). Eğitim Ortamları, A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayını, Ankara.
- Aydın M. (1993). Çagdas Eğitim Denetimi, PEGEM Yayıncılık, Ankara.
- Balcı, A. (1985). Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu (Basılmamış Doktora Tezi) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı A.(1995). Sosyal Bilimlerde Arastırma: Yöntem Teknik ve İlkeler, 72 TDFO Bilgisayar Yayıncılık,Ankara.
- Balcı, A. (1987). Eğitim yöneticisinde iş doyumunu, Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Basaran I.E.(1982). Örgütsel Davranış, A.Ü.E.F Yayınları No:108, Ankara.
- Basaran I.E. (1994). Türkiye Eğitim Sistemi, Yargıcı Matbaası, Ankara.
- Başaran, İ.E. (1992). Yönetimde insan ilişkileri. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, E. (2000). Örgütsel davranış. Ankara, Feryal Yayınevi.
- Başaran, M.(2017). Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Baysal C. A. (1981). Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar, Yalçın Ofset Matbaası, İstanbul.
- Binbasıoğlu C. (1978). Gelisim Psikolojisi, Binbasıoğlu Yayınevi, Ankara.
- Blum, N., Naylor, J, (1968). Industrial psychology teorical and social foundation. Hopper and Row, New York.
- Bursalıoğlu Z.(1994). Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranış, Pegem Yayını, Yayın No:9, Ankara.
- Bursalıoğlu, Z. (1999). Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış (11. bs.). Ankara: Pegem.

Bursalıoğlu Z.(2000).Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranıs, Pegem Yayıncılık, Ankara.

Büyüköztürk, Ş. (2004). Veri analizi el kitabı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Celep, C. (2000) Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler, Anı Yayıncılık, Ankara. YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal Of Education Faculty), 2013, Cilt:X, Sayı:I, 142-167, <http://efdergi.yyu.edu.tr>

Chen, Y. (2007). Relationships among service orientation, job satisfaction and organizational commitment in the international tourist hotel industry. Journal of American Academy of Business, 11 (2), 71-82

Çekmeliöğlü, H .(2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: bir araştırma.

Çelik V. (2000). Okul Kültürü Ve Yönetimi, Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Davis, K. (1988). İşletmede insan davranışı: örgütsel davranış, (Çev. Kemal Tosun vd., 3. bs.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.

Demir, E. (2001). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının ölçülmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Fleishman E. A. (1988). Some new frontiers in personnel selection research. Personnel Psychology, 41 (4), 679–701.

Gibson, J. L.,Ivancevich J.M. &Donnelly, J.H. (2000). Organizations-Behaviour-Structure-Processes. Boston: McGraw- Hill Publishing

Gill, F. (1999). The meaning of work: Lessons from sociology, psychology and political theory, Journal of Socio-Economics, (28)6, 725-743.

Ghiselli, R. F., La Lopa, J. M., Bai, B. (2001). Job satisfaction, life satisfaction and turnover intent: among food-service managers. Cornell Hotel And Restaurant Administration Quarterly, 42 (2), 28-37.

Güler S. (1979). Çağdas Sanayide İşçi ve İşveren İlişkilerinin Sosyolojik Anlamı, A.Ü.D.T.C.F. Yayını, Ankara.

Gümüş, H. (2006). Farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılması. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

GÜNBAIYI, I.(1999).İlköğretim OkuluÖğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Basılmamış Doktora Tezi), HacettepeÜniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara (Söz konusu bilgiyi Günbayı Davis'den aktarmaktadır).

Günbayı, I. (1999). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Basılmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Ankara.

GÜNBAIYI, I. (1999). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Basılmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara (Söz konusu bilgiyi Günbayı Luthans'ın kitabından aktarmaktadır).

Günbayı, İ. (2001). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 1(2), 93-112.

Günbayı, Ş. (2001). Örgütlerde iş doyumunu ve güdüleme. Ankara: Özen Yayıncılık.

Günbayı, İ. (2001). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumunu, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 1(2), 337-356.

Günbayı, İ. & Toprak, D. (2010). İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. İlköğretim Online, 9(1), 150-169.

Güres, N., Demirel, H., Akgül, V. (2007). The effects of psychological well-being of salesperson perceived performance and job satisfaction: a field research in Turkish travel agencies. Third International Conference on Business Management and Economics, 1-16, Çeşme, İzmir

Hackman, J. R., Lawler, E., Edward E. (1971). Employee reactions to job characteristics. Journal of Applied Psychology, 55 (3), 259-286.

Hackman, J. R., & Oldham G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.

Hackman, J.R., Oldham, G.R. (1980), *Work redesign*. Addison-Wesley Publishing Company. Massachusetts, California: Reading.

Herzberg, F. (1987). One more time: How do you motivate employees?. *Harvard Business Review*. September–October: 6- 12

Henne, D., & Locke, E. A. (1985). Job dissatisfaction: What are the consequences? *International Journal of Psychology*, 20, 221-240

Hicks, G.H. (1973). Örgütlerin yönetimi: sistemler ve beşeri kaynaklar açısından. (Çev. Osman Tekok vd., 3. bs.). Ankara: Turhan Kitabevi.

Hulpia, H.Devos, G. ve Rosseel, Y. (2009). The relationship between the perception of distributed leadership in secondary schools and teachers' and teacher leaders' job satisfaction and organizational commitment. *School Effectiveness and School Improvement*, 20(3), 291–317

Jackson, S. E., Schwab, R. L., & Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630-640.

Leithwood, K. (2007). The relationship between distributed leadership and teachers' academic optimism. *Journal of Educational Administration*, 46(2), 214-228

Llorente, R. M. B., Macias, E. F. (2005). Job satisfaction as an indicator of the quality of work. *The Journal of Socio-Economics*, 34, 656–673.

Locke, E. A. (1968). American institutes for research. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, University of Maryland.

Locke E.A.(1976) "The Nature and Causes of Job Satisfaction". *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. (Ed): M.Dunnette, Rand McNelly College Publishing Company 'den Isıkhani, V. (1993). Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumları. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara.(Söz konusu bilgiyi Isıkhani, Locke'den aktarmaktadır).

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.

Ololube, N. P. (2006). Teachers Job Satisfaction and Motivation For School Effectiveness: An Assessment. <http://eric.ed.gov/?id=ED496539> adresinden 09.03.2019 tarihinde alınmıştır.

Onaran, O. (1979). Çalışma güdüsü: Maslow Kuramının Türk kamu kesiminde uygulanması, işgörenler üzerinde iki başka zaman noktasında sınanmış geçerlilik durumu. Ankara: T.O.D.A.İ.E

Oshagbemi T. (2000). Satisfaction with co-workers' behaviour. *Employee Relations*. 22 (1):88-106.

Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331-343.

Perie, M., & Baker, D. (1997). Job satisfaction among america's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation." Statistical Analysis Report, National Center for Education Statistics, U.S. Dept. of Education, NCES 97-471.

Serik, B.(2015). İlkokul öğretmenlerinin iş doyum algıları Batman ili örneği. Yüksek Lisans Tezi. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep

Şahin, İ. (1999). İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Tunacan, S. & Çetin, C.(2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi. (29) 155-172

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons. Witt, L.A. ve Nye, L.G. (1992). Gender and the relationship between perceived fairness of pay or promotion and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 77(6),910-917.

Yıldırım, A.,& Şimşek, H. (2016). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri.(9. Baskı).Ankara: Seçkin Yayıncılık.