

**International Journal of
Entrepreneurship & Management
Inquiries (EMI)**



Cilt (Volume): 3

Sayı (Number): 4

Yıl (Year): 2019

International Journal of Entrepreneurship & Management Inquiries (EMI)

Cilt (Volume): 3 • Sayı (Number): 4 • Yıl (Year): 2019

Sahibi (Owner):

Prof. Dr. Himmet KARADAL

E-ISSN: 2602 - 3970

Editörler (Editors) :

Prof. Dr. Himmet KARADAL

Assoc. Prof. Dr. Dababrata CHOWDHURY

Editör Yardımcısı (Managing Editor) :

Öğr. Gör. Ethem MERDAN

Yayın Kurulu (Editorial Board) :

Prof. Dr. Himmet KARADAL

Doç. Dr. Dababrata CHOWDHURY

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Tuncay ERDEM

Öğr. Gör. Ethem MERDAN

Danışma Kurulu (Advisory Board) :

Prof. Dr. Adnan ÇELİK (Selçuk Üni.)	Prof. Dr. Hasan Kürşat GÜLEŞ (Selçuk Üni.)
Prof. Dr. Emin CİVİ (University of New Brunswick, KANADA)	Prof. Dr. Hasan TUTAR (Sakarya Üni.)
Prof. Dr. Abdullah KIRAN (Muş Alparslan Üni.)	Prof. Dr. Hikmet KAVRUK (Gazi Üni.)
Prof. Dr. Ağah Sinan ÜNSAR (Trakya Üni.)	Prof. Dr. İhsan YÜKSEL (Kırıkkale Üni.)
Prof. Dr. Ahmet AY (Selçuk Üni.)	Prof. Dr. Jülide KESKEN (Ege Üni.)
Prof. Dr. Ahmet DİKEN (Necmettin Erbakan Üni.)	Prof. Dr. Mahmut ARSLAN (Hacettepe Üni.)
Prof. Dr. Alaybey KAROĞLU (Gazi Üni.)	Prof. Dr. Mehmet KARAGÜL (Mehmet Akif Ersoy Üni.)
Prof. Dr. Argun KARACABEY (Altunbaş Üni.)	Prof. Dr. Mehmet ÖZBİRECİKLİ (Mustafa Kemal Üni.)
Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK (Atatürk Üni.)	Prof. Dr. Mehmet ÖZMEN (Çukurova Üni.)
Prof. Dr. Ayşe ŞAHİN (Mersin Üni.)	Prof. Dr. Meltem ONAY (Manisa Celal Bayar Üni.)
Prof. Dr. Azim ÖZTÜRK (İstanbul Üni.)	Prof. Dr. Mete YILDIZ (Hacettepe Üni.)

Prof. Dr. Azize ERGENELİ (Hacettepe Üni.)	Prof. Dr. Muammer TEKELİOĞLU (Çukurova Üni.)
Prof. Dr. Bahadır AKIN (Necmettin Erbakan Üni.)	Prof. Dr. Muhittin ACAR (Hacettepe Üni.)
Prof. Dr. Bekir DENİZ (Ardahan Üni.)	Prof. Dr. Murat KASIMOĞLU (İstanbul Ticaret Üni.)
Prof. Dr. Bilçin TAK (Uludağ Üni.)	Prof. Dr. Murat TÜRK (Osmaniye Korku Ata Üni.)
Prof. Dr. Canan AY (Manisa Celal Bayar Üni.)	Prof. Dr. Mustafa İLKAN (KKTC Doğu Akdeniz Üni.)
Prof. Dr. Canan MADRAN (Dokuz Eylül Üni.)	Prof. Dr. Nazan GÜNAY (Ege Üni.)
Prof. Dr. Celil ÇAKICI (Mersin Üni.)	Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ (Yıldız Teknik Üni.)
Prof. Dr. Çağatay ÜNÜSAN (Karatay Üni.)	Prof. Dr. Nüket SARAÇEL (Doğuş Üni.)
Prof. Dr. Çağlar ÖZEL (Uluslararası Kıbrıs Üni.)	Prof. Dr. Orhan ÇOBAN Selçuk Üni.)
Prof. Dr. Çetin BEKTAŞ (Gaziosmanpaşa Üni.)	Prof. Dr. Ramazan ERDEM (Süleyman Demirel Üni.)
Prof. Dr. Dursun BİNGÖL (Türk Hava Kurumu Üni.)	Prof. Dr. Recai COŞKUN (Sakarya Üni.)
Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ (Balıkesir Üni.)	Prof. Dr. Remzi ALTUNIŞIK (Sakarya Üni.)
Prof. Dr. Erdoğan EKİZ (King Abdülaziz University)	Prof. Dr. Reyhan Ayşen WOLFF (Giresun Üni.)
Prof. Dr. Erşan SEVER (Aksaray Üni.)	Prof. Dr. Rıfat IRAZ (Selçuk Üni.)
Prof. Dr. Esen GÜRBÜZ Niğde Üni.)	Prof. Dr. Said KINGİR (Sakarya Üni.)
Prof. Dr. Fatih Coşkun ERTAŞ (Atatürk Üni.)	Prof. Dr. Sezer AKARCALI (Ankara Üni.)
Prof. Dr. Ferit ÖLÇER (Mustafa Kemal Üni.)	Prof. Dr. Süreyya YILDIRIM (Sinop Üni.)
Prof. Dr. Fezullah EROĞLU (Pamukkale Üni.)	Prof. Dr. Şenol KANTARCI (Akdeniz Üni.)
Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN (Çanakkale Onsekiz Mart Üni.)	Prof. Dr. Şükrü ÖZEN (Yıldırım Beyazıt Üni.)
Prof. Dr. Güven MURAT (Ordu Üni.)	Prof. Dr. Tamer MÜFTÜOĞLU (TEB Bankası)
Prof. Dr. Haluk TANRIVERDİ (İstanbul Üni.)	Prof. Dr. Yıldırım Beyazıt ÖNAL (Adana Bilim ve Teknoloji Üni.)

Ağustos 2019

DERGİ HAKKINDA

AMAÇ

JOURNAL EMI'nin temel amacı; çok disiplinli alanlarda çalışmalar yapmakta olan bilim insanlarının bilgi, deneyim, değerlendirme, görüş ve önerilerini paylaştıkları bilimsel bir platform oluşturmak ve bu alandaki çalışmalara ulusal ve uluslararası düzeyde katkı sağlamaktır.

KAPSAM

JOURNAL EMI dergisi yılda en az üç kez elektronik ortamda yayımlanmaktadır. Dergide çok alanlı (multidisipliner) Türkçe ve/veya İngilizce (iktisat, işletme, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, maliye, uluslararası ticaret ve lojistik, Uluslararası İlişkiler, ekonometri, istatistik, bankacılık ve finans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İnsan Kaynakları Yönetimi, Sağlık Yönetimi, Turizm İşletmeciliği vd.) uygulamalı veya kuramsal çalışmalara, istatistiki analiz ve değerlendirmelere, nicel ve nitel araştırmalara yer verilmektedir.

DEĞERLENDİRME SÜRECİ

Yılda üç sayı halinde yayımlanan International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries (EMI) Dergisi Uluslararası hakemli bir dergidir. Dergide yayımlanan makaleler en az iki hakem tarafından incelenmektedir. Yayın şartları son sayfada yer almaktadır.

KISALTMA

Dergiye yapılan atıflarda JOURNAL EMI kısaltması kullanılmalıdır.

HABERLEŞME ADRESİ

Dilkur Akademi,

Migros Arkası İpekyolu İş Merkezi Kat:10 Aksaray 68100 Türkiye

Tel : 0506 466 00 77

İnternet <https://journalemi.com/> <http://dergipark.gov.tr/ijemi>

E-posta : journalemiinfo@gmail.com

DERGİNİN TARANDIĞI İNDEKSLER



Scientific Indexing
Service

JOURNAL EMI, 2018 Mart döneminden itibaren SIS indeksine alınmıştır.



Google Scholar

JOURNAL EMI, 2018 Şubat döneminden itibaren Google Scholar indeksine alınmıştır.



Open AIRE

JOURNAL EMI, 2018 Şubat döneminden itibaren OpenAIRE indeksine alınmıştır.



Directory Research
Journals Indexing
(DRJI)

JOURNAL EMI, 2018 Mayıs
döneminden itibaren DRJI
indeksine alınmıştır.



İdeal Online

JOURNAL EMI, 2018 Haziran
döneminden itibaren İdeal Online
indeksine alınmıştır.



CiteFactor

JOURNAL EMI, 2018 Haziran
döneminden itibaren CiteFactor
indeksine alınmıştır.



JIFACTOR

JIFACTOR

JOURNAL EMI, 2019 Haziran
döneminden itibaren JIFACTOR
indeksine alınmıştır.

İÇİNDEKİLER

MAKALELER

SOSYAL MEDYA KULLANIMI EĞİTİMİ VE BİR EĞİTİM ARACI OLARAK SOSYAL MEDYA KULLANIMI	1
COĞRAFI İŞARETLİ ÜRÜNLER: AFYONKARAHİSAR.....	26
SİYASİ PARTİ YÖNETİCİLERİNİN KARAR VERME DAVRANIŞLARI: GENEL MERKEZ VE ANKARA İL/İLÇE YÖNETİMLERİ ÖRNEĞİ.....	47
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNDE E-ÖĞRENMENİN ETKİNLİĞİ.....	71
MOBBİNGİN TÜRK HUKUKU AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	94
KURUMSAL YAKLAŞIMLAR ÇERÇEVESİNDE LİDERLİK TEORİSİNE BAKIŞ.....	108
STRATEGIC EFFECTS OF MANAGERS' LEADERSHIP CHARACTERISTICS AND CONTROL FOCUS ON DECISION MAKING STYLES: AN APPLICATION IN ISTANBUL PROVIN.....	127
OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ ALGILARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ.....	146
YAYIN ŞARTLARI.....	165

International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries

(JOURNAL EMI)

Volume: 3 • Number: 4 • Year: 2019

CONTENTS

ARTICLES

TRAINING IN SOCIAL MEDIA USAGE AND USING SOCIAL MEDIA AS AN EDUCATION TOOL.....	2
GEOGRAPHICAL INDICATION PRODUCTS: AFYONKARAHİSAR.....	27
POLITICAL PARTY DECISION-MAKING BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS; HEADQUARTERS AND ANKARA PROVINCE/COUNTY MANAGEMENT EXAMPLE.....	48
EFFICIENCY OF E-LEARNING IN OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY EDUCATION..	72
EVALUATION OF MOBBİNGİN IN TURKISH LAW.....	95
OVERVIEW OF LEADERSHIP THEORY IN THE CONTEXT OF INSTITUTIONAL THEORY...	109
STRATEGIC EFFECTS OF MANAGERS' LEADERSHIP CHARACTERISTICS AND CONTROL FOCUS ON DECISION MAKING STYLES: AN APPLICATION IN ISTANBUL PROVIN.....	127
THE EFFECT OF EMPLOYEES 'SATISFACTION ON BUSINESS SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT.....	147
PUBLICATION REQUIREMENTS.....	165

SOSYAL MEDYA KULLANIMI EĞİTİMİ VE BİR EĞİTİM ARACI OLARAK SOSYAL MEDYA KULLANIMI¹

Nebiye KONUK²

Selime GÜNTAŞ³

ÖZ

Yirmibirinci yüzyılın çok belirgin bir şekilde ortaya koyduğu, iletişim ve teknoloji çağı olarak adlandırılmasındaki en temel etkenlerin başında hiç kuşkusuz internet ve internetin temel altyapısını oluşturan sosyal medya gelmektedir. Bilgi ve teknoloji çağı olarak isimlendirilen yirmi birinci yüzyılda, bilişim teknolojilerinde meydana gelen gelişmeler, kişilerarası etkileşimi ve sosyal, ekonomik ve kültürel yaşamı yeniden biçimlendirmektedir. Yeni iletişim teknolojileri, insanlara, duygu ve düşüncelerini paylaştıkları fırsatları ortaya koyan bir medya imkânı sunmaktadır. Sosyal medya olarak isimlendirilen bu imkan, günümüzde hızla yükselen bir etki alanına sahiptir. Bu yönüyle, aynı zamanda toplumda yükselen değerler arasında yerini hızla almaktadır. Bu çalışmada en genel yaklaşımla sosyal medyanın eğitim ile ilişkisine değinilmiştir. Böyle bir konunun geniş bir yelpazeden oluştuğu söylenebilir. Ancak bu çalışmada sosyal medya ve eğitim; sosyal medya kullanımı açısından ‘medya okur-yazarlığı’; eğitim yöntemlerine eklenen bir araç olarak sosyal medya olmak üzere iki eksen üzerinden mevcut kaynaklar doğrultusunda ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Medya, Medya Okuryazarlığı, Sosyal Medya Eğitimi

Jel Kodları: Z0

¹Bu çalışma, 2. Uluslararası Girişimcilik ve Sosyal Bilimler Kongresi (2nd International EMI Entrepreneurship and Social Sciences Congress), 9-11 November 2018 tarihinde bildiri olarak sunulmuştur.

²Öğretim Görevlisi Dr., Kıbrıs Sosyal Bilimler Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, nebiye.konuk@kisbu.edu.tr

³Öğretim Görevlisi, Kıbrıs Sosyal Bilimler Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Lefkoşa, selime.guntas@kisbu.edu.tr

TRAINING IN SOCIAL MEDIA USAGE AND USING SOCIAL MEDIA AS AN EDUCATION TOOL**ABSTRACT**

Social media, which is undoubtedly the basic infrastructure of the internet and the internet, is at the head of the most fundamental factors in the twenty-first century, which are very prominently named as the communication and technology age. In the twenty-first century, the age of information and technology, the developments that take place in information technology are reshaping the interpersonal interaction and social, economic and cultural life. New communication technologies offer people a media opportunity that reveals the opportunities they share their feelings and thoughts. This possibility, which is called social media, has a rapidly rising domain. In this regard, at the same time, society is quickly taking its place among the rising values. The most general approach in this study has been to refer to the relation of social media to education. It can be said that such a subject has been formed in a wide range. However, in this study, social media and education were handled in two main axes: 'media literacy in terms of social media use'; 'social media as a tool added to educational methods'.

Keywords: Social media, Media Literacy, Social Media Education

JEL Codes: Z0

GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz teknoloji çağı olarak adlandırılan yüzyıl, gündelik yaşamımızda birtakım değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. İnsanların birbir sağladıkları iletişim şekli artık yerini teknolojiyle yapılan iletişime bırakmıştır. Sosyal medyanın bu sayede önemi her geçen gün daha da artmaktadır. Etkileşim sırasında kullanılan her türlü metaryal ve söz konusu olan hizmet sosyal medyanın tamamını kapsamaktadır. İnternet aracılığı ile yapılan konuşmalar, her türlü paylaşım dayalı durumlar da sosyal medyanın birer parçasını oluşturur. İşbirliğine dayalı öğrenme ve çalışma sürecini de içine alan sosyal medya, esnek ve kullanılabilir olması ile farklı öğretim yönetim tekniklerine kıyasla kullanım açısından daha kolay gözükmemektedir.

Sosyal medya ve eğitim ilişkileri pek çok önemli konu ile irtibatlandırılabilir. Ancak buu çalışmada amaç, aşağıda tartışacağımız şekliyle önem taşıyan birkaç başlığı öne çıkarmaktadır:

- Yeni eğitim modelleri arasında sosyal medya araçlarının kullanımı ve bireyin eğitim aracı olarak sosyal medyayı kullanması,
- Medya okur yazarlığı, medya yetkinliği eğitiminin bu yeni eğitim şeklindeki önemi, ve bu iki başlığa bağlı olarak;
- Sosyal medyadan daha çok etkilenmesi muhtemel, risk grubu olarak çocuklar ve ergenler.

1. Yeni Eğitim Modelleri Arasında Sosyal Medya Araçlarının Kullanımı ve Bireyin Eğitim Aracı Olarak Sosyal Medyayı Kullanması

Toplumsal hayatın birçok alanına hem yenilikler sunan ve hem de dönüşümleri mümkün kılan sosyal medya; kaçınılmaz olarak eğitim başlığı altında tartışılacak konuları da gündeme taşımaktadır. Bu çalışmada eğitim başlığı altında tartışılan tüm konular eğitimin öğretim boyutunu da kapsamaktadır. Bilindiği gibi eğitim bireyin kendi isteği ile gelişim sürecine katkı sağlaması beklentisi ile belli başlı bir konuda deneyimlediği her türlü tecrübeyi, bilgi edinmeyi kapsayan bir yolculuğun adıdır. Öğretim/öğrenim bu yolculuğun araçlarından birisidir. Dolayısıyla eğitim, bireylerin belirli yaşantı sonucu kasıtlı olarak istedik yönde davranış değişikliği süreci olarak ifade edilebilir. Eğitim süreci, bireylerin içinde yaşamış olduğu toplumun beklentilerine göre hareket etme temeline dayanır. Sosyal medya bu anlamda eğitimin önemli bir parçası olarak, kazandırılmak istenen davranışların, beceri ve tutumların edinimi hususunda önemli rol oynamaktadır (Arslan, 2006: 6).

Eğitimin birçok tanımı yapılmaktadır. İletişim ve etkileşim açısından bir tanıma bakıldığında, 'bireyin içinde yaşadığı topluma göre sosyalleşmesi, toplumun kültürünü kazanması, toplumu tam

olarak benimsemesi, ona katılması ve toplumun kültürünü geliştirmesi’, psikolojik açıdan ise ‘bireyin içindeki yetenekleri, arzuları ve ilgileri ulaşabileceği en üst düzeye kadar çıkarmak, kişinin içindeki “potans”ı tam olarak geliştirebilmek için gerekli çevre imkânlarını düzenlemek’ şeklinde yapılabilmektedir. Aynı zamanda bir olgu olarak da ifade edilmek istenirse eğitim, ‘bireyin kendi yaşantısıyla ve bir amaç doğrultusunda istedik yönde birtakım değişimlerin söz konusu olması’ şeklinde ifade edilir (Ergün, 2015:1).

Heraklitos’un “değişmeyen tek şey değişimdir” sözündeki vurguda yer aldığı şekliyle, değişim ve çeşitlilikler yaşantımızın birer önemli parçasıdır. Tüm toplumlar ufak tefek değişimlerin yanı sıra bazen de ciddi değişimlerle de karşı karşıya kalınmıştır. Son 100-150 yılda yaşanan değişiklikler ise kat kat daha fazladır. Bilim ve teknoloji alanında müthiş yeniliklerin olması ve hızlı adımlarla ilerlenmesi, yaşantının yanında ekonomik, kültürel ve sosyal anlamda hem olumlu hem de olumsuz değişkenlik ve dönüşlere sebep olmuştur. Tüm bu süreç, toplumsal değişim sürecini beraberinde getirmiştir (Özdemir, 2011: 86). Sosyal medya, bu değişim sürecinin unsurlarından birisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kavram olarak sosyal medya; etkileşim ve iletişimi sağlayan ağ teknolojileri aracı olarak yapılan her türlü hizmet ve uygulamaya dayalı sistemlerin tamamını kapsar. Bloglar, mikro bloglar, anında mesaj ilet programları, diyaloglar, forumlar vb. bireylerin birbiri ile olan ilişkilerini sağlamlaştırırken aynı zamanda sosyal medyanın oluşumuna da katkı sağlanmış sayılır. Çeşitli uygulamaya dayalı internet kullanıcılarının talep ettikleri ve bekledikleri içeriğe konu bakımından ulaşma fırsatı sunulmasıdır (Boyd, 2008: 92’den akt. Öztürk ve Talas, 2015:108).

Tüm alışkanlıklarımızın kısıtlı bir zaman diliminde her türlü beklenti, hayal dışında geleneksel olarak ifade edilen ve günümüzde “eski medya” olarak belirttiğimiz çeşitli dergi, gazete, radyo ve televizyon vb. kitle iletişim araçları alışılmışın dışında çok farklı bir boyut kazanmıştır. Böyle bir “evrimsel dönüş” veya bilindiğin dışına çıkılıp ifade edilebilecek bir değişiklik olması eskinin yeni hale dönüştüğü ve fırsatlarının çok geniş olduğu her tür teknolojik güncelliğin korunduğu bir sınır çizilmiştir. Kavram olarak yeni bir boyut kazanan web tabanlı teknoloji denilebilecek kalıp içinde kendine bir yer edinebilir (Bulunmaz, 2014: 28).

Kendini sürekli olarak yenileyebilen, erişim kolaylığı olan sosyal medyanın, eğitim açısından ortam olarak ideal bir şekilde dönüştürülüp dönüştürülemeyeceği tartışma konumuzdur. Duygu ve düşüncelerini rahat bir şekilde dile getirmekten çekinmeyen bireyler, her türlü paylaşımda da sosyal medyayı sıkça kullanmaktadır. Yelpazesi çok geniş olan sosyal medya, öğrenme-öğretme sürecinde tecrübeleri daha da zengin hale getirme ve etkin olarak ifade etmede yarar sağlayabilmektedir.

Günümüze sosyal medya kullanma açısından bakıldığında hem kendi toplumumuzda hem de küreselleşen dünyada sürekli olarak karşımıza çıkmaktadır. İletişim ve etkileşim alanında planlı ve sistemli şekilde ilerlemesi ve örgütsel olarak korunabilmesi son yıllarda sosyal medya kullanımını daha da arttırmış ve önemli kılmıştır (Babacan, 2014: 137). Sosyal medya, sürekli olarak kendini yenileyebilen çoklu alanlarda kullanılabilir olması, sanal olarak aktifliği vb. açılardan da yine dikkat çekmektedir. Bir ihtiyaç karşısında istedikleri konu ve kişi ile istedikleri zaman diliminde diyaloga geçilebilmekte, duygu ve düşüncelerin ifadesinden söz edilebilmekte ve gerektiğinde tartışma konusu dahi oluşturulabilmektedir (Vural, ve Bat, 2010: 33-49'den akt. Cerrah, 2016: 1393).

Aynı zamanda uygulamalı olarak sosyal medya, eğitimin temel süreçleri ile bütünlük göstermektedir. İçinde bulunduğu dönemin kaynakları arasında önemli bir yere sahip olan sosyal medya, eğitimin sosyolojik açıdan değerlendirilmesi bakımından önemlidir (Öztürk ve Talas, 2015: 114).

Yetişkinlerin ve öğrencilerin basitçe adımlar atarak belirli grupları oluşturması, birbirileri ile aralarında geçen diyaloglar ve geri bildirimler adına önemlidir. Bunların yanında karma (harmanlanmış) öğrenim tecrübelerinin zenginleşmesi yönünde sürecin işlemesi, öğrenciler tarafından bu duruma destek verilmesi yani öğrenme-öğretme süreci ve ölçme değerlendirme aşamasında her kuruma fayda sağladığı ifade edilmektedir (Öztürk ve Talas, 2015: 114).

Gerçek yaşantıda konuşulan konular, karşılıklı etkileşim ve iletişimler, duygu ve düşüncelerin aktarımı, alıp verme ve aynı zamanda çoğunlukla ilgi çeken hususlar yer ediniş köklü hale dönüşmüştür. Son günlerde sosyal medya, yöneten kitlesinden danışan-danışmanlara, internette aktif rol oynayan kitleden reklam sektörüne, eğitim mesleğini icra eden bireylerden gazetecilere kadar çok geniş bir yelpazenin duygu ve düşünce aktarımının olduğu sanal bir ortam görünümündedir. Çok basit bir şekilde ifade edilecek olursa bireylerin sosyal bağ kurduğu bu sanal ortam sayesinde, duygu ve düşüncelerin, bilgi ve deneyimlerin aktarılması söz konusudur. Birçok durumda birçok kişinin fikirleri, bilindik gazeteci ve uzman kişilerin yarattığı etki kadar tesirli olabilmektedir (Breakenridge, 2009: 15'den akt. Öztürk ve Talas, 2015:109).

Bilgisayarların ve internetin eğitim sürecinde kullanılmaya başlanması, eğitim sistemini daha etkin hale getirmiş, önemli gelişmeleri beraberinde getirmiştir. Bu gelişmeler eğitimin klasik tarzdan yeni gelişmelerle buluşulan eğitim tarzlarına yönelimin işaretlerini taşır. İlk zamanlar yalnızca araştırma-inceleme, kaynaklara ulaşım ve taramaya fayda sağlarken şu an gelinen nokta eğitimin özellikle verilebildiği alan halini almıştır. Böylece hem eğitim adına gerekli ihtiyaçları karşılamakta hem de çeşitliliği arttırmaktadır (Güneş, 2016: 192).

Tarihe baktığımızda, her türlü sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasi gibi çeşitli alanlarda meydana gelen değişim ve gelişim toplumları etkilemektedir. Etkilenen toplum kimi zaman yavaş kimi zaman hızlı büyük veya küçük birtakım yeniliklerle dönüşmektedir. Bu yeniliklerden eğitim sistemleri, programları ve süreç olarak etkilenme söz konusu olmuştur. Eğitimi ve eğitim programı öğelerini meydana gelen toplumsal yenilikler değişime kısmen de olsa değişimi zorunlu hale getirmiştir. Aksiyoloji (değerler), nitelik ve nicelik yönünden değişim ve gelişim sağlanarak yeterlilik düzeyini artırma hedeflenmektedir (Özdemir, 2011: 85).

İçinde yaşadığımız çağa baktığımızda ise bilgi çağı, bu çağın toplumu ise bilgi toplumu olarak nitelendirilmektedir. Yaşadığımız çağın bilgi çağı olmasında özellikle son yarım yüzyılda bilim, teknoloji ve iletişim alanlarında meydana gelen değişme ve gelişmeler, özellikle bilgi teknolojilerinde gerçekleşen yenilikler etkili olmuştur.

“1980'lerden sonra, bilgisayar üretiminin artması, her geçen gün yenileşerek boyut olarak küçülüp içerik olan zenginleşen ve kolay ulaşılabilen bir araç haline gelmesi, bu araçların eğitimde öğrenme-öğretme süreçlerinde de kullanılmasını gerekli kılmıştır. 10-15 yılda içerisinde bilgisayarın yanı sıra “internetin tüm sosyo-ekonomik düzeylerdeki ailelerin bile evlerine girmesi, bilginin öğrenilmesinin ve paylaşılmasının sadece okullarla sınırlı kalmadığını, dolayısıyla eğitim kurumlarının ve eğitimcilerin yeni çağın gerektirdiği niteliklere göre kendilerini geliştirmeleri gerekliliğini ortaya koymuştur. Bilgi çağında gerçekleşen değişimler, küreselleşme ve küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan yeni paradigmlar eğitim sistemlerinde, yaklaşımlarında ve süreçlerinde kaçınılmaz değişme ve gelişmelerin yapılmasını zorunlu kılmıştır” (Şişman, 2006: 351).

Tüm bu bilişim sistemlerindeki gelişmeler, eğitim ve öğretimi sadece okul çatısı altında sınırlandırmayıp, her yerde her koşulda gündelik hayatımızda da kurumsallaştırarak gündeme taşımaktadır. Globalleşen dünya, bilgiyi fiber optik kablolarla ulusal sınırları ortadan kaldırmaya çalışırken okul sınırının kaldırılmaması pek de akılcı davranış olarak görülmemektedir (Şişman, 2006: 349).

Tüm bunların yanı sıra, teknoloji ile beraber bilgi teknolojileri eğitim ve öğretimi her açıdan değişikliğe götürmüştür. Lauder ve arkadaşlarının (2006) ifade ettiği üzere, günümüzde öğretmen ve öğrenciler arasındaki yüz yüze gelmenin yerini e-mail, kitapların yerini internet alırken, sınıfın yanı sıra sohbet odaları (chat rooms) ortaya çıktı. Bunun yanında, okullar, yüksek okullar ve üniversiteler insanların öğrendikleri yegâne yerler olmaktan çıkarken, yaşam boyu öğrenme çağında, öğrenme evde veya işyerinde kolayca meydana gelen bir arzu haline geldi” (Lauder vd., 2006: 1-70).

Eğitim içinde yer alan sosyal medya, işbirliğine dayalı öğrenme ile birlikte hızla yayılarak her geçen gün sayıca artış göstermektedir. Sosyal medyada eğitim, erişim sağlanan bağlantı hızı yüksek bir yerde; öğrencinin aktif şekilde keşfederek, yaparak, yaşayarak katılım sağladıkları ve işbirliği içerisinde bir ürün ortaya koydukları süreci kapsar (McLoughlin & Lee, 2007: 95'den akt. Öztürk ve Talas, 2015: 114). Sosyal medya araçlarından blog, wiki, podcast gibi araçları kullanan kitlenin iletişim ve etkileşim doğrultusunda gereken bilgiyi tespit edip paylaşma söz konusu olduğundan iş bölümü ile de desteklendiği açıkça belirtilmiştir (Öztürk ve Talas, 2015: 114).

Sosyal ağların uygulamaya dönük olarak eğitimin yapıldığı yerlerde aktif şekilde rol oynaması; hem öğretmen hem öğrenciler arasında iletişimi etkin şekilde kuvvetlendirmiş hem de bireysel olarak birebir kendilerini tanıma fırsatı sunmuştur.

Her ne kadar facebook ve youtube gibi uygulamalar bireylerin özel hayatları hususunda önemli bir yere sahip olsa da dönüt alma ve öğrenmenin sosyalliği bağlamında uygulamalarının ne derece uygun olduğu tespit edilip kurumsallık açısından nitelikli eğitim teknolojisi oluşturulmak istenmektedir. Dolayısıyla birçok eğitimci tarafından dikkat çeken bir durum özelliği taşımaktadır. Öğrencilerin sadece tüketmesinin yanı sıra üretebilen, yaratıcı olmasına olanak sağlayan hızlı bir değişime imkân sunması adına da dikkatleri üstünde toplamaktadır.

Pedagojik materyal olarak ifade edilen sosyal medya araçları eğitim açısından birçok yararı olduğu varsayılmaktadır. Bunları kısaca şu şekilde özetleyecek olursak;

Sosyal destek ve bağlanabilirlik: MySpace, Facebook ve Friendster vb. bir takım uygulamaya dayalı ve aynı zamanda öğrenme ve öğretme sürecinde bireyin kendini doğru şekilde ifade edebilmesini, kendini gerçekleştirmesini sağlamaktadır.

İşbirlikli bilgi keşfi ve paylaşımı: Elde edilen bilgilerin tez sürede birden fazla alana hızlı bir şekilde aktarılmasıyla özellikle bu alanlarda kişisel özellikleri benzerlik gösteren fertlerin öğrenmelerinin daha kolay ve kısa zamanda olduğu görülmektedir. Kaynak bulma adına yine işbirlikli olma sayesinde hem çeşitlilik hem de kolay ulaşılma adına fırsat tanımaktadır. İnternet tabanlı erişime kısmen de olsa katkısı vardır.

İçerik oluşturma: toplumu oluşturan bireylerin bilinçli üretici olduğu kadar bilinçli tüketici olması hususunda sosyal medyanın içeriği son derece önem arz etmektedir. Geleneksel eğitim politikasından sıyrılıp çağdaş eğitime adım atmada sosyal medyanın etkisi büyüktür. Çağdaş eğitim programında öğretmen pasif olurken öğrencinin özgür ortamda keşfetmesi söz konusu olduğundan sosyal medya sayesinde bu süreç çok daha sağlıklı, etkili ve hızlı ilerlemektedir. Dolayısıyla belirli bir

ortama ve mekâna sınırlı tutulmayan öğrenci, sosyal medya sayesinde kendini daha etkili, alan içeriğine hâkim ve öğrenme sürecini iyi yönetebilen bir imkân bulmuş olur. Aynı zamanda internete gereksinim duydukları zaman konusunda da kendileri belirleyebildikleri için sosyal medya sayesinde esnek olunmuştur (McLoughlin & Lee, 2007: 667).

Yapılandırmacı öğrenmenin yanında sosyal medya, işbirlikli öğrenme ve informal öğrenmeye dayalı ortam oluşturma imkânı da sunmaktadır. Ancak, eğitimciler için zorluk, yeni teknolojik gelişmelere yönelik pedagojik uygulamalarının yeniden nasıl çerçeveleneceği ve öğrenenleri güçlendirmek ve zenginleştirilmiş bir sosyal öğrenme ortamı yaratmak için çevrimiçi iletişim ve bilgi alışverişi tasarımını kolaylaştıracağı tasarlamaktır. (Bartlett-Bragg, 2006:2).

İşbirlikli öğrenme ile öğrencilerin yeni ağlara kısa zamanda hızlı bir şekilde katılması sağlanır. Böylelikle informal öğrenme ortamları sağlanmış olur. İnfomal öğrenme her yaşta kullanılabilir. Öğretilen konuların iş birliğine dayalı olarak yeni bilgileri yapılandırması informal öğrenme sayesinde gerçekleştirilir. Dolayısı ile bu durumun göz ardı edilmemesi son derece önemlidir (Selwyn, 2007: 17). “Birtakım metodolojik ve felsefi zorluklar tanımını çevrelese de, “enformel öğrenme” artık her yaşta öğrenenler için hayati bir eğitim unsuru olarak kabul edilmektedir. Kavramın “kaygan” tabiatına rağmen, ortaya çıkan bir şey var. Enformel öğrenmenin doğasının, örgün eğitimin dışında herhangi bir öğrenme olmasından daha spesifik olduğu konusunda fikir birliği. Bir düzeyde informal öğrenme, “dışarıdan dayatılan kriterler veya kurumsal olarak var olmaksızın, tek başlarına veya kolektif olarak kendi başımıza yapılır. Yetkili öğretim görevlisi ”Bu nedenle, örgün öğrenim tipik olarak kurumsal olarak desteklenirken, sınıf temelli ve yapılandırılmış, enformel öğrenme“ tipik olarak sınıf temelli veya yüksek düzeyde yapılandırılmamış ve öğrenmenin kontrolü esas olarak öğrenenin elinde durmaktadır ”Ancak, gerçeğini göz ardı etmemeliyiz. Bu informal öğrenme, “öğretilmemiş” olan genel çıkarlar tarafından teşvik edilen bir öğrenme aralığını da içerir.” (Selwyn, 2007:17).

Pettenati ve Ranieri (2006) ise “sosyal ağları informal öğrenmelerini desteklediğini ve çevrim içi işbirlikli öğrenme ortamlarında uygulama topluluklarının oluşumuna olanak sağladığını” ifade etmiştir. Aynı zamanda öğrencilerin aktif katılımı söz konusu olduğundan yeni içerik oluşturabilme, ihtiyaca yönelik adaptasyon sürecini başlatma söz konudur. Dolayısı ile bunun gerçekleştirilebilmesi için de dijital ortamda bilgi edinmeyi sağlamak gerekir (Pettenati ve Ranieri, 2006: 408’den akt: Yetik, 2017: 109).

Dünyanın her yerinde internet ve bilgisayar kullanıcılarının günden güne artış göstermesi, gündemden haberdar olmayı, alışverişi ayağa kadar getirmekten dünyanın öbür ucundaki ile iletişime geçebilmeye kadar yaşamın her alanında önemi büyük ölçüde hissedilmektedir.

Günümüzde zamansal ve mekânsal anlamda birçok zorluğu ortadan kaldıran internet ve ona bağlı olarak da sosyal medya ortamları, sosyalleşmenin önemli bir tamamlayıcı unsuru olarak ön plana çıkmaktadır. Günümüz toplumunun hızlı yaşanan kopuk ilişkileri içerisinde sosyal paylaşım ağları yardımıyla insanlar bir sosyal ilişki kurma ya da mevcut olan ilişkilerini sürdürme şansına sahip olabilmektedirler. Sosyal paylaşım ağları bireyleri, toplumun gittiği yönde sosyal olarak tamamlayan bir bileşen olarak karşımıza çıkmaktadır.

Basın ve yayın sayesinde çok daha geniş halk kitlelerine ulaşılmış, istedik öğrenmenin gerçekleştirilip gündelik hayatta kullanılmasına büyük oranda katkı sağlamıştır. Bireylerin bu iletişim araçları ile ortaya çıkan tüm kültürel unsurları evlerinin içine almaları sağlanmış, verilmek istenen mesajın doğru zamanda doğru şekilde birçok kişiye aynı anda ulaştırma gücü doğmuştur. Tüm bu süreci değerlendirdiğimizde sosyal medyanın iletişimde oynadığı rol, sosyalizasyonu etkileyerek bu yönüyle de eğitim sürecine etki eder olmuştur.

Yapı olarak sosyal medya araçlarının özelliklerine bakıldığında çağdaş olmayan iletişim araçlarından farklı olarak tüm iletişim ve etkileşimlere açık olduğu görülmektedir. Bireylerin birbiri ile bireylerin yaşamış olduğu toplum ile (bloglar) ve en önemlisi de toplumların diğer toplumlar ile her türlü iletişim mekanizmasının kurulması sağlanmaktadır (Babacan, 2014: 137).“Eğitimciler öğrenme-öğretme sürecinde popüler, fonksiyonel ve ilgi çekici eğitim teknolojileri geliştirmede zorlansalar da; genç bireylerin eğitsel amaç kaygısı taşımadan oluşturulmuş olan binlerce sosyal ağ sitelerine üye olması, bloglar keşfedip, yazması, fotoğraf paylaşımları, çevrimiçi olarak mesaj sistemlerini kurmaları sosyal ağ toplumlarını etkin hale getirmektedirler. Birçok öğrencinin ilgisini çeken ve motivasyonunu arttıran etkili araç ve ortam imkânı sunun sosyal medya, eğitimcilerin de dikkatini çekmiş ve kullanılmaya başlamıştır. Dolayısıyla hızla küreselleşen dünyada sosyal medyanın eğitimin önemli bir parçası olarak zorunlu hale gelmiştir. program görselleştirmenin öğrenmeye yardımcı olmak için güçlü argümanları olmasına rağmen, etkinliği hakkında aşırı çalışmalar Bu öğretim ve öğrenme yardımcıları tutarsızlık sonuçları gösterir. Alandaki en tanınmış çalışmalardan biri Bilgisayar bilimi eğitiminde görselleştirmenin Hundhausen ve ark. Onlar yürüttüler. Görselleştirmelerle 24 eğitim deneyi analiz eden bir çalışma. Çalışmaların sadece% 46'sı (24'ü 11'i) tedavi grubunun lehine anlamlı sonuçlar vermiştir. Hundhausen vd, değerlendirilen pek çok denemede, bu görselleştirmelerin öğrencilerin öğrenmesine nasıl fayda sağladığına odaklanmak yerine, görselleştirilen bileşenlerin sayısına odaklandığını bildirdi. Hundhausen vd, görselleştirmenin pasif kullanımının (öğrenme) daha iyi öğrenme performansını garanti etmediği sonucuna varmıştır.ve öğrenme aktivitesi sırasında öğrenciyi görselleştirmeye etkinleştirin. Öğrencilerin ve materyal arasındaki etkileşimin önemi, çoklu ortam öğreniminde, multimedya

öğrenimine etkileşimin ek unsurunun öğrencilerin performansını artırdığı eğitim literatüründe bildirilmiştir.” (Derus vd, 2014: 94)

Sosyal medya iletişim aracı olmanın yanısıra hem bilgi paylaşımı hem de eğitim amaçlı kullanılmaktadır. Yüksek öğretim öğrencilerinin sosyal medya aracını eğitim boyutuyla nasıl kullandıklarını tespit etmek amacıyla yapılan bir çalışmada sosyal medyayı eğitim amaçlı kullandıkları ve birbirleriyle bu platform üzerinden ders içerikleriyle ilgili bilgi paylaşımında buldukları tespit edilmiştir. Özen ve diğerlerinin (2018) yaptığı araştırmaya göre; sosyal medya uzaktan eğitim gören öğrencileri birbirine yakınlaştırarak ortak bir dil kullanmalarını sağlamıştır. Aynı araştırmada, öğrencilerin ders içeriklerini ve notlarını yoğun bir şekilde sosyal medya aracılığı ile paylaştığını göstermektedir; ayrıca öğrenciler yazılı olmayan yani video görüntü vb. ders içerikli bilgileri de sosyal medya vasıtasıyla paylaşarak birbirlerine yardımcı olduklarını belirtmişlerdir. Öğrenciler dersler konusunda problem yaşadıklarında hocalarından ve arkadaşlarından sosyal medya ile iletişim kurarak yardım alabildiklerini vurgulamaktadırlar ve sosyal medyanın eğitim boyutunda faydalı olduğu konusunda hemfikirdir (Özen vd, 2018:70)

Yazıcı vd'nin de belirttiği gibi, iletişim ve etkileşimi içinde barındıran sosyal ağlar, eğitsel özellik taşımaktadır ve böylelikle bireylerin kendisinin eğitilmelerine yardımcı olur. Yani sosyal ağ sitelerine genel bir bakıldığında aslında bilgiye gereksinim duyan bireylerin ihtiyaçlarını giderme, eksiklikler varsa tamamlamaya yardımcı olur. Bunu sağlamaya çalışırken meslektaşları ile sürekli irtibat halinde olurlar. Böylece daha kolay bilgi akışı sağlanmakta, iş birliği oluşmaktadır. Bununla birlikte teknolojik uygulamaya dönük eğitim-öğretim ortamlarına sağladığı önemli katkılar arasında yer alabilir. Bu süreç aynı zamanda annelik ve ebeveynlik rollerinin öğrenilme ve paylaşım süreçlerinde de ciddi değişikliklere sebep olmuştur. Deneyimli anneler ve anne adayları hamilelik, annelik, bebek bakımı ve bebek/çocuk eğitimi gibi konularda sosyal ağlar sayesinde daha zengin içerikli imkanlar elde edilmektedir. Böylelikle her annenin birbirlerinden bilgi edinimi sağlanmakta, çocuklar ile daha kaliteli zaman geçirmelerini sağlamaktadır. Aynı zamanda gelişmiş sosyal ağlar sayesinde eğitim okul ortamından çıkarak çeşitli platformalarda yer almaktadır. Ne istediğini bilen öğrencilere internet birleşik öğrenme imkanı sunup bol kaynağa ulaşımı sağlar. İçerik oluşturma, bilgi dağılımı ve bilgi elde edip geliştirme vb. de olanağı tanır (Yazıcı vd., 2017:1718).

Günümüzde bu kadar ilgi çeken sosyal ağlar, toplumu etkilemekte ve bir takım alışkanlıkların değişimini sağlamaktadır. Özellikle sosyal ağların mevcut öğrenme ve içerik yönetim sistemlerinde yapısal değişikliklere sebep olması son derece dikkat çekicidir. İçerik yönetim sistemlerin sosyal ağları kendi sistemlerine entegre etmelerinin mi, yoksa mevcut sosyal ağların içine kendilerinin entegre olmalarının tespiti yapılmaktadır. Bu açıdan yapılacak araştırma ve çalışmalar içerik yönetim

sistemlerin geleceği hakkında önemli rol üstlenmektedir. Bu gibi uygulamalar sayesinde insanlar arasındaki küresel bağlantıda yeni bir dönem başlamıştır. Bu sosyal ağların kullanımları ve dijital okuryazarlık sayesinde düşünceler ve yenilikler, dünyada önceden olmadığı kadar hızlı bir biçimde yayılmaktadır (Gülbahar vd., 2010: 2'den akt: Taşdemir ve Aslan, 2017:319).

Sosyal medya araçlarının eğitim sürecinde veri analizleri incelendiğinde öğrenciler tarafından eğitim süreçlerinde en fazla Sosyal Ağ Web sitelerinin (Facebook, MySpace, Bebo, LinkedIn, Google+, vb.) kullanıldığı tespit edilmektedir. Eğitim amaçlı olarak en sık kullanılan sosyal medya aracının Youtube web sitesidir. Eğitim süreçlerinde sosyal medya araçlarının kullanımının önemli olduğu, yarar sağladığı, ders başarısı arttırdığı görülmektedir. Dolayısıyla öğrenciler sosyal medyayı öğrenim süreçlerinde kullanmaktan hoşnut olmakta, öğrenmelerine faydalı olduğunu ifade etmektedirler. Her yıl eğitim-öğretim yılında sosyal medyanın kullanımı artmaktadır. Sosyal medya araçları içinde en çok sosyal ağ web sitelerinin kullanımı yaygındır. Aynı zamanda öğrencilerin sosyal ağ web sitelerini en çok arkadaşlarıyla iletişim kurmak için tercih ettikleri tespit edilmiştir. Bu araştırmadan elde edilen sonuç sayesinde, sosyal medya aracılığıyla öğretim süreçlerinin desteklenmesinin Ankara Meslek Yüksekokulu'ndaki öğrencilerin öğrenmelerinde çok etkin olduğu, öğrenme süreçlerini kolaylaştırdığı, öğrencilerin daha etkili olduğu, öğretim sürecinin bir parçası olduğu fikri öğrencilerde uyandırdığı bilinci sağlamıştı (Toğay vd., 2013: 29).

Sosyal ağların eğitimde kullanımı konusunda yapılan çalışmaların artış göstermesi şüphesiz sosyal ağların kullanıcı sayılarının günden güne bir artış grafiği izlemesi ve en başta gençler olmak üzere hemen her yaş grubuna bir yönüyle hitap etmeleri nedeniyle facebook, twitter, myspace, vb sosyal ağların eğitimde eğitsel amaçlar dâhilinde kullanımının düşünülme başlaması ile ilişkilidir. Polat vd'nin aktarımıyla sosyal ağların eğitimde kullanımı hakkındaki bazı araştırma sonuçlarına göre sosyal ağlar öğrenciler tarafından büyük bir oranda kullanılmakta ve bu durum neredeyse bir alışkanlık haline gelmektedir. sosyal ağlar daha etkili ve verimli bir öğrenmeyi destekleme potansiyeli taşımaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; Öğrencilerin bilişim teknolojileri okur-yazarlık düzeylerinin önceden belirlenmesi gerekmektedir. Öğrencilerin uygulamaya yönelik tutumlarının önceden belirlenerek özellikle olumsuz tutum sergileyenlerin dikkate alınmasının gerekliliği ve öğrencilere evlerinin dışında uygulamaya katılabilecekleri ortam ve teknolojik alt yapı sunulmasının gerektiği belirtilmektedir (Polat vd., 2014: 270).

Bir sosyal medya aracı olarak Twitter ele alındığında: "Twitter'ın eğitim ortamlarında kullanımı ya da eğitim amaçlı kullanımında önemli etkenlerden biri günümüz dijital yerlilerinin teknolojiyi kullanarak eğitim görmek istemeleridir. Teknoloji kültürü içinde doğan ve yetişen dijital yerliler sınıflarda teknoloji ile eğitim yapmak istemekte teknolojinin işe koşulduğu öğretim ortamlarından

zevk almaktadırlar. Öğretmenin sınıfa gelmeden önce işleyeceği konuya ilişkin bir problemi Tweet'lemesi ve öğrencilerin dikkatini çekmesi, konunun dersten önce araştırılmasını ya da konu üzerinde düşünülmesini sağlayabilmektedir. Yine, öğretmenin öğrencilere vereceği projelerin grup çalışmalarıyla Twitter üzerinden yapılması, tartışılması, fikir alışverişinde bulunulması ve konuya ilişkin düşüncelerin yansıtılması sağlanabilmektedir. Bu sayede hem süreç kayıt altında tutulabilmekte, hem de öğrencilerin kendilerini değerlendirmesine olanak verilerek işbirlikli öğrenme gerçekleştirilebilmektedir. Öğrencilerin teknolojiye olan ilgi ve meraklarını öğretim ortamlarında Twitter vb. araçları kullanarak işe koşmak bu bağlamda önemli faydalar getirebilmektedir. Twitter'ın yaygın olarak günlük mesajları, olayları, duygu ve düşünceleri içermesi nedeniyle birçok twitter kullanıcısı kendisi hakkında bilgi sunmaktadır. Yakın gelecekte fotoğrafını çektiğiniz ya da akıllı telefonunuzun kamerası ile görüntüsünü yakaladığınız kişinin, twitter veri tabanında eşleştirmesi yapılarak o kişi ile ilgili size profil bilgileri sunması kaçınılmaz görünmektedir. Bununla birlikte, bir öğretmenin öğrenci gelişim dosyalarını Twitter üzerinde tutması, öğrencisinin paylaştığı Tweet'lerden gelişimini takip edebilmesi, bununla ilgili bilgileri grafiğe dökebilmesi de çok uzak görünmemektedir.” (Odabaşı vd, 2012: 98)

Twitter, iletişime yeni ve basit bir form getirmiş olan, iletişim metni en fazla 140 karakterden oluşan bir sosyal medya aracıdır. Migroblama sayesinde insanlar gündelik hayatta yaptıkları hakkında konuşabilmekte, bilgiler edinmekte ve paylaşımlarda bulunmaktadır. Mikroblog aracı olan Twitter çevrimiçi öğrenme süreçlerinde ve geleneksel çevrimiçi sınıf ortamlarında mobil teknolojileri kullanır. Twitter ortamında eğitim süreçlerinde, ders içeriği veya tarihleri ile ilgili çeşitli değişiklikler söz konusu olduğunda bildirme yapılabilen, bir makalenin veya bölümün özeti paylaşılıp, web adreslerini yayınlama, belirlenen bir kişiyi takip etme aynı zamanda olayları izleyebilme ve rapor hazırlama vb. imkanlar sunmaktadır (<http://stevewheeler.blogspot.com/2009/01/teachingwith-Twitter.html>).

New York'ta bir öğretmen ise İngilizce sınıfı için Twitter kullanımının önemli olduğunu belirtmektedir. 140 karakter dahilinde Twitter ortamı, kitap önerilerini paylaşmak, güncel çalışma konularında bazı sorular yönelmek, alandaki önemli kişileri ve uzmanları takip etmek, CNN kanalındaki güncel olayları izlemek, diğer haber alanlarını takip etmek ve diğer sınıflarla Twitter üzerinden tartışmak amacı ile kullanılabilir. Özetlemek gerekirse, eğitim ortamlarında Twitter etkili bir şekilde güncel olayları, haberleri öğrenmek, web site adreslerini paylaşmak, düşünceleri paylaşmak, bir olay veya kişiyi takip etmek, dil öğrenmek, diğerleri ile tartışmak ve işbirliği sağlamak amacıyla eğitim süreçlerinde kullanılabilir (Gülbahar vd., 2010:2-4'den akt: Taşdemir ve Aslan, 2017:319).

Sosyal medyanın en önemli araçlarından Twitter ile ilgili araştırmalara göre Facebook'tan farklı olarak tek yönlü bir paylaşım ve kullanıcıların Twitter'da gerçek olmayan isimlerle hesap

oluşturmalarıdır. Yıldırım'a göre bu durum da bilindik kişi baskısını ortadan kaldırmaktadır. (Yıldırım, 2015: 80-83; (<http://www.sdplatform.com/Dergi/804/Sosyal-medya-psikolojisi-ve-dijital-yerliler.aspx>, Erişim tarihi: 20.11.2018)

Barış ve Tosun'un belirttiği gibi; "İnsanların kendilerini, ürünlerini veya iş yerlerini tanıtmaya, yeni arkadaşlıklar kurma, eğlenme, fikir, fotoğraf, video, animasyon, haber vb. paylaşma imkanı tanınması, sosyal ağların kullanıcı sayısını artırdığı gibi, kullanım amacını da o ölçüde artırmıştır. Son yıllarda çeşitli uygulamaların entegre edilmesiyle, sosyal ağların eğitimde kullanıldığı örneklerle de rastlanmaktadır" (Barış ve Tosun, 2013:124). Genç'in çalışmasında eğitim alanında kullanım incelendiğinde sınıf içi öğrenme ortamlarına alternatif öğrenme ortamlarından bahsedilmektedir. Bu öğrenme ortamında söz konusu olan sosyal medya aracı ise facebooktur. "Öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun üye olduğu, günümüzün en popüler sosyal ağı olan Facebook'un iletişim yeteneklerinden faydalanarak alternatif bir ders ortamı hazırlanabileceği ve ders ortamının öğrenme sürecine önemli katkı yapabileceği varsayımı ile bu çalışma başlatılmış ve bir uygulama gerçekleştirilmiştir (Genç, 2010: 242).

Sosyal ağlardan Facebook'a bakıldığında kullanıcılarının oluşturduğu ağlarda çeşitli aşamalar yer almaktadır. Herkese açık olan yazılar sayesinde her kullanıcının birbirinden haberdar olması sağlanmaktadır. Aynı zamanda başka çevrimiçi sosyal ağ sitelerine (Friendster, MySpace gibi) sosyal ağlarda da kullanıcıları kendilerini çevrimiçi bir profilde tanıtır, arkadaş edinir, diğerlerinin profillerine veya sosyal içeriğe bilgi veya yorum yazabilir. Kullanıcı sayısı 350 milyonu aşan facebook ağı dünyanın en büyük sosyal ağı olmuş fakat birçok kullanıcısı olan ve büyüyen sosyal ağlar da bulunmaktadır. Örnek olarak MySpace özellikle müzik ve eğlenceye, Flickr, resim ve video paylaşımına, Twitter, 140 karakterlik mesaj yazmaya ve Ning insanların ilgilerinin farkına varmalarına, kendilerini keşfetmesine ve açıklamalarda bulunmaya odaklanmıştır (Gülbahar vd, 2010:2-4' den akt: Taşdemir ve Aslan, 2017:319).

Bir başka çalışma, Heather Rogers Haverback Towson üniversitesinde, "324 Okuma Yöntemleri Grubunun Bayanları" olarak oluşturduğu Facebook grubunu öğretmen adayları ile okuma dersinde buluşmak için kullanmıştır. Bu grup ödevlerin tartışmaları yapıldığı, görüşlerin dile getirildiği ve bir takım eleştirilerin söz konusu olduğu bir platformdur. Öğrencilerin okumalarını geliştirmek adına kitap klüplerinin kurulmasını, okunan kitapların tahlillerinin yapılmasını ve edindiği bilgileri paylaşma adına sosyal ağlar büyük yarar sağlar. Facebook ortamında okul temelli kitapları alıp vermek, uygulamalar yapmak, öğrencilerin öğretmenleri ile arkadaş olarak eklenip, çalışma konularına ait gruplar oluşturularak veri toplayabilir ve tartışma başlatabilirler. Yine öğrenciler için konulara uygun resimlerin, mesajların, derslere ait ödevlerin, olayların ve uygulamaların Facebook sosyal ağında eğitim

amaçlı kullanılabilir. Facebook ortamında öğretmenler web sitelerine ait adresleri ve videoları gönderebilir, google belgeleri ile bağlantı oluşturarak öğrencilerin sunularını, ödevlerini ve diğer ürünleri inceleyebilir. (http://www.birazders.com/etkt/index.php?title=Sosyal_A%C4%9Flar_ve_E%C4%9Fitim, Erişim tarihi: 15.11.2018). “Sosyal ağlar, akademisyenlere de esneklik sağladıkları için fırsat veriyor. Kullanıcı dostu, diğer eğitim yönetim sistemlerinden daha kolay kullanılırlar. Facebook bilgi, referans kitapları, grup ödevleri ve kurs oturumlarının dağıtımında kullanılır. Eğitimci ve öğrenciler materyal gönderebilir, web sitelerinin adreslerini ve Facebook ve sunular, ödevler ve diğer ürünlerin dersleri ile ilgili videolar Google dokümanlarına bağlantı oluşturarak paylaşılacak öğrenciler.” (Tiryakioğlu ve Erzurum: 2011:148)

Sosyal medyanın ve sosyal ağların birçok kullanım özelliklerinin ve imkanlarının olması, öğrenme-öğretme sürecinde öğretmelerin aktif, yaratıcı ve iş birlikli öğrenmeye dayalı öğrenci-öğrenci, öğrenci-içerik ve öğretmen-öğrenci ilişkilerini arttırmada önemli rol oynar. Aynı zamanda sosyal medya sayesinde, öğrencilerin keşfedip, araştırma-inceleme yapmasına fırsat tanıyan, bir problem karşısında problemin farkına varma ve çözüm önerileri geliştirmesine katkı sağlar (Öztürk ve Talas, 2015: 119-120).

Özet olarak; sosyal medyanın eğitim açısından etkin kullanımında,

- Teknolojiyi kullanmayı yaşam tarzı haline getirmeye başlayan bir neslin oluşması eğitime yeni bir bakış getirilmesini zorunlu kılmaktadır,
- Sosyal medya kullanıcıların sadece izleyici olarak kalmadıkları, aynı zamanda bilgi üretebildikleri bir ortam olması sebebiyle iş birliğine dayalı ve etkileşimi güçlü kılan bir eğitim fırsatı sunmaktadır. Bu sebeple sosyal medya kullanımında medya okur-yazarlığı önem arz etmektedir.

2. Medya Okur Yazarlığı, Medya Yetkinliği Eğitiminin Yeni Eğitim Şeklindeki Önemi

Eğitim programında hedef ve içerik kısmı son derece önemlidir. Medya okuryazarlığı ile birlikte temel beceri ve tutumların kazanımı amaçlanmaktadır. Büyük şehirlerde ikamet eden çocuk ve genç neslin bilgisayar ve interneti kullanımının yanı sıra yaşamlarının vazgeçilmez parçası haline gelmesi, medya ve bilgisayar okur-yazarlığı her geçen gün önemini daha da arttırmaktadır. Medya okuryazarlığı, Kurt ve Kürüm'e göre “yazılı ve yazılı olmayan, büyük çeşitlilik gösteren yapılarıdaki (internet, televizyon vb.) mesajlara ulaşma, bunları çözümüyle, değerlendirme ve iletme yeteneği” olarak tanımlanmaktadır. Medya okuryazarlığı ile medya mesajlarını doğru okuyan, bu mesajları bilinçli bir

şekilde çözümlen ve bu çözümlenme sonuçlarını dikkate alarak değerdendiren bilinçli bir kamuoyu oluşturmak amaçlanmaktadır (Kurt ve Kürüm 2010: 21).

Sayısal ve hızısal anlamda artış gösteren sosyal medya ile etkileşmeye dayalı iletişimler ve bilgi aktarımları eğitimin katkısı ile hedef, içerik, öğrenme-öğretme süreci ve son olarak da ölçme ve değerdendirme gibi durumlarda olağan risk ve tehditlere karşı koruma sağlar. Ancak, eğitim temel süreçlerinde başlıca yeterlilik durumlarının bireylere verilmesi gerekir. Bu yeterlilikler sayesinde bireylerin sosyal medyayı kontrollü bir şekilde kullanabilmeyi otomatik olarak öğrenmesi sağlanmış olur. Karşılaşılan sorunlar ile üst düzey beceriler ile çözüm yolları geliştirme söz konusu olabilecektir (Güneş, 2016: 192).

Ülkemizde 2000’li yıllardan sonra medya okuryazarlığı eğitimi alanı, akademik ilginin giderek arttığı bir disiplin olmuştur (Altun, 2014: 5). İlk zamanlarda okuryazar olmak yeterli bir nitelik olarak görülürken küreselleşen günümüzde teknolojik gelişimler sayesinde çağdaş eğitim programları ortaya çıkmış, çeşitli okuryazarlık durumları söz konusu olmaya başlamıştır. En yeni ve en popüler okuryazarlık türüne baktığımızda bilgisayar okuryazarlığı, sosyal medya okuryazarlığı gibi alt dallarını oluşturan medya okuryazarlığıdır (İlhan, 2014: 53).

Sosyal medyada eğitimin etkin olabilmesi için bireyin öncelikle iyi bir medya kullanıcısı olması ve aktifliği öne çıkmaktadır. Böylelikle birey, geçmiş yaşantısı ile yeni edindiği bilgileri harmanlayıp kendine özgü bir ürün ortaya çıkarabilir. Uygulamalı bir ders olan medya okuryazarlığı dersinde istendik temel ve üst düzey becerileri kazandırma amacı söz konusudur. Fakat bireylerin aktif şekilde katılımını gerektiren etkili medya eğitimi uygulamaları sayesinde ilk olarak ezbere dayalı bir anlayışla işlenen medya okuryazarlığı dersinden sıyrılıp, daha verimli olan öğrencinin sınıf içinde etkin rol oynadığı ders etkinlikleri şeklinde bir planlama ve uygulamaya gidilmesi gerekmektedir (Görmez, 2015:109).

Son yıllara baktığımızda; ilköğretim programlarına medya okur-yazarlığı adı altında bir ders eklenmiştir. Asıl hedef; öğrencilerin bilgisayar, internet, televizyon vb. kitle iletişim araçlarını yerinde ve zamanında doğru, amacına uygun ve kendisi için faydalı halde kullanmaları hususunda bilinçlendirme adınadır. Toplumun hem gereksinimlerinin, ilgilerinin, beklentilerinin hem de sorunlarının ihtiyaç analizi çerçevesinde incelenmesi programların hedef kitesi olan bireylere kazandırılmak istenmesi önem arz etmektedir.

Günümüzün çağdaş öğrenme ve eğitim yaklaşımları olan yapılandırmacılık, çoklu zekâ, beyin temelli öğrenme, problem ve proje temelli öğrenme vb. gibi yaklaşım ve modellerin etkisiyle, bilginin sürekli olarak gelişmesi ve değışmesi, sosyal medya ile toplumumuzda küreselleşme sayesinde hızla yayılarak çeşitli kanallardan bilgi edinebilme kapısını aralayarak okulla eğitim-öğretimi sınırlama

getirmekten kurtarmıştır. Genç neslin etkin bir şekilde kullanması ve bundan sonra neslin daha da aktif olacağı sosyal medya, bireysel farklılıkların ve duyarlılıkları da göz önünde bulundurarak yeni ve çağdaş eğitim programlarının öğrenciler tarafından benimsenmesi amaçlanmaktadır. Çağımızın koşullarına uygun biçimde sosyal medyanın nasıl kullanılması gerektiği üzerinde çalışmalar yapıp, düzenlenmesi gerektirmektedir (Özdemir, 2011: 99). Yeninin özellikleri, fonksiyonları, olası yararları kadar hangi öğrenme/öğretme yaklaşımı ya da kuramı çerçevesinde kullanılabilen teknolojik açıdan eğitim bağlamında önem arz etmektedir. Çünkü hem duyuşsal hem bilişsel hem de sosyal öğrenme ile bağdaşmayan bir teknoloji ile eğitimi-öğretimi gerçekleştirmek mümkün değildir. Uygulamaya dayalı sosyal ağ kullanımı, eğitim ve öğretimin temelleri kapsamında hem doğası hem de fonksiyonları ilişkili olduğundan farklı öğrenme yaklaşımları ile birlikte yürütülme ilkesine dayandırılmıştır. Böylece yapılandırmacı yaklaşım ile pedagoji kavramı yakından birbirini takip etmekte ve paralel olarak ilerlemesi söz konusudur. Yani her iki unsur da birbirini destekler nitelikte olup, birbirinin tamamlayıcısıdır (Ferdig, 2007: 5'den akt. Öztürk ve Talas, 2015:116).

Solmaz ve Yılmaz'a göre, medya okuryazarlığı ile medya mesajlarının doğru algılanması yorumlanması amaçlanır. Ancak, Medyanın yapısının ve işleyişinin öğrenilmesi, medya mesajlarını eleştirel bir bakış açısıyla alabilme, gerçeklik, kurgusalılık ayrımını yapabilme, yönlendirme ve yönetme fonksiyonlarının olduğunun farkına varabilme, İçeriği bilinçli biçimde değerlendirebilme gibi yetiler medya okur yazarlığının gerekleridir. Medya okur-yazarlığı bireylerin medya mesajlarını işlemekten geçirmek için gerekli olan beceriler konusunda nasıl eğitilmesi gerektiğini saptamak konusunda da gündeme gelir. Aynı zamanda, öğrencilerin bilgiye ulaşma, analiz etme ve iletişime geçme yeteneğini güçlendirmek için medyayı bir araç olarak kullanmasını sağlamak; yayıncılığın olumlu noktalara taşınması, bilgi ve haberler konusunda kamunun farkındalığı, her vatandaşın eğitimle medya kullanımı konusunda azami ölçüde bilgi ve beceri sahibi olmasının sağlanması gibi hususlar da medya okur yazarlığı kapsamında yer alır (Solmaz ve Yılmaz, 2012: 56).

Medya okur-yazarlığı, toplumun her kesimin ilgilendirmekle beraber, doğru, tam, etkin ve verimli medya kullanımı ve dolayısıyla sosyal medya kullanımı; neticeleri açısından çocuklar ve ergenler açısından ele alınması gereken bir konu görünümündedir.

3. Sosyal Medyanın Daha Çok Etkilemesi Muhtemel Risk Grubu Olarak Çocuklar ve Ergenler

Günümüzde toplumları en derinden etkileyen güç unsurlarından biri sosyal medya olarak görülmektedir (Karacoşkun, 2002: 229). Sosyal medya, ilk zamanlar globalleşen ülkelerde, 1990'ların ortalarına doğru Türkiye'de varlığını hissettirmeye başlamıştır (Zorlu, 2016:14). Teknolojik olarak

bakıldığında geldiğimiz nokta ise çağdaş kitle iletişim araçları ile medya zaman ve mekân sınırı olmaksızın kullanılabilir hale getirmiştir. Gelişimlere bağlı olarak ortaya çıkan hareketlilik ve akıllı teknolojik olayların takip hızı da artış göstermiştir.

Okur ve Berberoğlu'na göre medyanın bakıldığında en çok etkilediği gruplardan ikisi, çocuklar ve ergenlerdir. Çocuklar belirli olgunluk düzeylerine gelemedikleri için gerçek ile kurguyu ayırt edebilmesi güç olmaktadır. Bununla birlikte sosyal medyadan etkilenme kaçınılmazdır. Ergenlere bakıldığında ise, seçmiş oldukları rol modellerin her türlü davranış, tutum, duygu ve düşünce şekillerini benimsemeleri söz konusu olduğundan çocuklara nispeten sosyal medyadan çok daha fazla etkilenmenin olduğu söylenebilir. Dolayısıyla hem çocuklar hem de ergenler sosyal medyanın mesajını doğru şekilde algılayamadıkları için savunma mekanizması geliştirememekte ve bununla birlikte tam tersi bağıllık durumu oluşmaktadır. Bu bağıllık sonucu çevrimiçi tacizler, sanal şiddet ve cinsel içerikli mesajlar artış göstermektedir. Bu mesajlara ise en çok maruz kalan ergen ve çocuklardır. Psikolojik olarak son derece olumsuz etki oluşturmaktadır. Özellikle çocuklar açısından önemli bir tehdit unsuru olarak görülmektedir. Çocukların yeni medyanın bütün imkânlarını kullanabiliyor olması, onları etkin bir medya kullanıcı kılmakta fakat çok çeşitliliği olan sosyal medyanın sınırsız içeriği ile de yalnız bırakılmaktadır (Okur ve Berberoğlu, 2015: 45).

Medya araçlarından televizyon, akıllı telefon ve laptop vb. gündelik yaşamımızın vazgeçilmez bir parçasıdır. Diziler, haberler, çizgi filmler, filmler, bilgisayar oyunları vb. ile şiddet içerikli çok sayıda olay ve olgu çocuk ve genç nesil başta olmak üzere toplumun tüm kesimlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Hayatın içindeki tüm kavgalar, cinayet, intihar, gasp, darp, cinsel taciz, işkence gibi tüm şiddet olaylarının birebir aynısı hatta daha da vahim şekilde sosyal medyanın da içeriğinde bulunmaktadır (Zorlu, 2016: 14). Bu açıdan değerlendirildiğinde sosyal medya daha çok etki ve etkileşime sahip olması sebebiyle televizyon kadar hatta bazen daha fazla etkisinin olduğu görülmektedir (Kejanlıoğlu, 2004: 83). Çocukların ve gençlerin yoğun şekilde izleme talebi olması yine olumsuz etkisinin göstergesidir. Çocuğun bir televizyon programı izlemesini yaşı, hazır bulunuşluk düzeyi önemli derecede etkiler. Ne kadar zaman televizyon önünde kalması gerektiği, kimlerin bu süreci belirlediği vb. gibi birçok neden televizyon-çocuk etkileşiminde önemli rol oynamaktadır.

Ergenler ve çocuklar neredeyse günün tamamını internet ve kitle iletişim araçlarına ayırmaktadır. Multimedya özelliği taşıyan bu araçlar, çocukları ve ergenleri bedensel ve ruhsal yönden olumsuz yönde etkilemektedir. Ciddi risklerle karşı karşıya bırakılmaktadır (Kara, 2011: 33, 4).

Çok basit içerikli oyun sitelerine tıkladığında bile doğrudan şiddet ve cinsellik üzerine kurulu bilgisayar oyunları, ırkçılık, uyuşturucu, alkol, çeşitli silahlar, bomba yapımı gibi vb. konuları içinde

barındıran sitelerle çocuklar ve ergenler muhatap bırakılmaktadır. Merak duygusu ile başlayan izleme, dinleme ve okumalar tehditin habercisidir. Masumluğun en zirvesinde olan o dönem çocukları ve ergenlerin hiç şüphesiz olumsuz yönden etkilenmesi kaçınılmazdır (Çakır, 2008: 161).

Dolayısıyla serbest zamanların geçirilmesinde ve eğlenmek için sıklıkla başvuru interneti kullanan çocukların ve ergenlerin aileleri çok ciddi sorumluluklar düşmektedir. Çünkü internet bağlantılı bilgisayarları çocukların ve gençlerin emrine sunan aileler genellikle onların ne yaptıklarını, ne kadar şiddet ve cinsellik gibi görüntülere maruz kaldıklarını çok iyi kontrol eden ve denetleyen olmak zorundadırlar (Zorlu, 2016: 15).

Bir diğer tehdit unsuru; medya karakterlerinin model alınması, onların hayatları ile özdeşim kurulması çocuklar ve gençlerin hatta yetişkinlerin bile öğrenme-öğretme sürecini müthiş derecede etkilemektedir. Olumlu yönde davranış, tutum ve değerler bakımından model alınmasının bir sakıncasının olmadığını ifade eden eğitimciler tam aksine yararlı olacağını belirtse de daha çok saldırganlığın, şiddetin medya karakterleri yoluyla model olarak sunulmasının ağırlıkta olduğunu dile getirmektedir. Özellikle çocuk ve gençleri bu davranışları meşru görmeleri yönünde olumsuz etkilediği yüksek olasılıktır (Uysal, 2006: 124-125).

Araştırmalar incelendiğinde işe ortaya çıkan tablo çok da iç açıcı değildir. Haberlerde verilen bombalama, patlama, doğa felaketleri, cinayet ve çeşitli şiddet içeren görüntülerin çocuklar ve ergenler üzerinde yıkıcı etkiler bıraktığını, travmalara sebep olduğunu gösterir (Kara, 201: 36-45). Medyanın en tehlikeli ve acımasız etkisi ise, gündelik yaşamda şiddet karşısında duyarsızlaşmasına, tepsiz kalınmasına yol açması ve bir nevi şiddeti normal göstermesidir (Semerci, 2008: 51). Çocuk ve ergen katılımcının oyunlarında rakiplerini yenmek için vurmaları beklenen bilgisayar oyunlarında şiddet, sanal ortamda haz veriyor olsa da gerçek hayatta karşılaşıldığında otomatikman öğrenilmiş ve uygulanmış olur. Ayrıca genç bir erkeğin güç göstergesi veya olgunluk ölçüsü olarak kabul edilmektedir (Odabaşı vd., 2012). Tüm bunlara bakıldığında gerçek şiddet ile sanal şiddetin birbiri ile ilişkilendirip hayatımıza girmesinin normalleştirilmeye çalışıldığının en büyük göstergesidir.

Medyada yer alan şiddet Dolu vd., göre gerek çocuklarda gerekse yetişkinlerde neden olduğu etkileri şöyle ortaya koymuştur: “Saldırganlık ve şiddete eğilimde artışa ve huysuzluğa yol açmaktadır; Medyadaki şiddet izleyicileri çevrelerini ve dünyayı daha korkulacak bir ortam olarak algılamaya ve kendilerini silah veya kesici-delici alet taşıyarak korumaya yönelik tedbirler almaya yönlendirmektedir. Bu durumda da medyadaki şiddet gerçek hayata taşınmış olmaktadır. Medyadaki şiddet insanlarda çevrelerindeki şiddet olaylarına veya şiddet mağdurlarına karşı duyarsızlaşma ve vurdumduymazlık meydana getirmektedir. Daha çok şiddet içerikli materyale ulaşma ve izleme isteğini arttırmaktadır. Bu

tür sonuçlara ulaşan ve medya-şiddet ilişkisi üzerinde duran pek çok bilimsel çalışma genel olarak; medyada yer alan şiddet içerikli unsurların olumsuz etkilere yol açtığı konusunda hem fikirdirler” (Dolu vd., 2010: 58).

Schlechty'nin de bir başka ifade ile belirttiği gibi, sosyal medya ile basın-yayımda elektronik iletişim sayesinde devrim niteliğinde birtakım yenilikler ortaya çıkmaktadır. Bu yenilikler sayesinde okullar ve aileler; eğlence dünyası, oyun endüstrisi ve çocukların ve gençlerin ilgisini kendi üzerinde toplayacak her türlü unsur ile mücadele etmek zorundadır. En basitinden okullarda en ufak tartışma yaşanmaması taraftarı olunurken, televizyon programlarında en ufağından en büyüğüne tartışma normal hale gelmiştir. Dolayısıyla çocukların ve gençlerin ilgilendiği, bildiği ve öğrenmek istediği şeyler, büyük oranda ailelerin ve okulların kazandırmak istediği tutum ve davranışlar ile bağdaşmıyor, belirlenemiyor ya da bir yasak getirilemiyor. Çocukların ve ergenlerin bilmek ve öğrenmek istediği şey sosyal medya ile, bir pazar sektörü, çekilecek bir müşteri gibi gören şirketler tarafından yönetim gibi düşünülmektedir. İstatistiksel olarak elde edilen verilere bakıldığında, çocuklar ve gençler geçmişe göre bugün çok fazla televizyon seyrediyorlar, eğitim ve öğretimi içinde çok az barındıran hatta ahlaki olarak şüpheli bilgisayar oyunları oynamak için saatler verdiklerini göstermektedir. Bu bulgulardan hoşnut olmayan eğitimciler ve aileler bu durumlardan “nasıl” kurtulmaları gerektiğini bilmemekle beraber herhangi bir çaba içerisine de girmemektedir (Schlechty, 2007'den akt. Özdemir, 2011: 99).

Bütün bu durumlar göz önünde bulundurulacak olursa; çocukların, ergenlerin hatta yetişkinlerin dahi bilinçli bire sosyal medya kullanıcı olabilmeleri için öncelikle eleştirel bir bakış açısı geliştirmeleri öğretilmekle işe başlanmalıdır. Yani medya okuryazarlığı bu noktada da büyük önem kazanmaktadır (İlhan, 2014: 53). İnternetin tam anlamıyla kontrolünün sağlanamaması, ailelerin de bilicilik olma adına eksikliklerinin giderilmesi adına bazı çalışmalar düzenlenmelidir.

Günümüzde artık her çocuğun elinin altında olan online mecraların imkânlarından yararlanmak elbette çok önemlidir. Ancak çocukların ve ergenlerin olumsuz her türlü içeriğe yine bu önlemler aracılığıyla el atılması sağlanacaktır. Dijital ortamda yaşayan günümüz nesillerinin en çok şikâyet ettiği, onları anlayabilmenin ve değerlendirebilmenin, onlarla ortak dili konuşabilmenin yegâne unsuru, anne babalar olarak sosyal medyaya her açıdan tam anlamıyla hâkim olunması gerekir. Bu duruma da ilk olarak ancak ve ancak çocuk ve ergenlerimizle çok güçlü iletişim ve etkileşim kurarak işe başlamak gerekir. Bu şekilde mücadelenin başarılı sonuca doğru ilerlemesinin sağlanabileceği düşünülmektedir (Akdağ ve Cıngı, 2014: 87).

Zorlu'nun da belirttiği gibi; dünyanın bütün ülkelerinde hükümetler, medyanın olumsuz etkilerinden başta çocuk ve gençleri korumak adına yasal düzenlemelere getirmektedir. Türkiye'de ise

bu hedef doğrultusunda Radyo ve Televizyon Üst Kurulu kurmakla işe başlanmıştır. “6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun”un özellikle yayın ilkeleri gereği RTÜK; her türlü cinsel ve şiddet içerikli yayınları kontrol eden, denetim yapan ve ihlal tespit edildiğinde ağır yaptırım uygulamasına gidilmektedir. Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu ise; cinsel ve şiddet içerikli suçların internet ortamında işlenmesi durumunda “23/5/2007 tarih 5651 sayılı İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi Ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanun” ile bu tür ihlallerin söz konusu olduğunda internet sitelerine erişim yasaklanmaktadır. Ayrıca 1/11/2007 tarihli “İnternet Toplu Kullanım Sağlayıcıları Hakkında Yönetmelik” sayesinde interneti toplu olarak kullananlara konusu suç oluşturacak nitelikte içerikler barındırdığı takdirde erişimi engelleyici içerik filtreleme yazılımının kullanım zorunluluğu vardır. Sonuç olarak özetlenecek olursa; her türlü kitle iletişim araçları olan televizyondan, internete, cep telefonundan gazeteye ve bilgisayara kadar, neredeyse gerçek hayatta su-ekmek gibi en zengininden en fakirine herkes için hayatının vazgeçilmez bir parçası olan sosyal medyanın olumsuz etkilerinin öncelikle farkına varıp; özellikle çocukları ve gençleri bilinçli kılacak, bilgi sahibi edecek projeler üretmeye başlanmalıdır. Bu doğrultuda öncelik çocuklar olmak üzere her kesime hitap edecek medya kullanım kontrol mekanizması sağlanmalı, televizyon ve internetin sunduğu her şeyi sınırsız şekilde kabul etme durumu ortadan kaldırılmalıdır. Böylece aktif izleyici, seçici davranabilme, eleştirel gözle bakabilme tutum ve becerisi kazandırılmalıdır. Sosyal medyada görülen birçok şeyin kurgusaldan ibaret olduğu bilinci verilmeli, medyayı doğru şekilde okuyabilme mümkün kılınmalıdır. Böylece medyanın doğasını tanıyıp, kavrayarak eğitimi yaygın ve etkili hale getirme söz konusu olacaktır (Zorlu, 2016: 14).

Vural ve Bat’ın da belirttiği gibi “Sosyal medya ve araçlarının kullanımının olumsuz etkilerinin yorumlandığı ve özellikle dijital ortamlardaki oyunların faydalarının yanında olumsuz etkilerinin de olduğu bazı araştırmalarda dile getirilmektedir. Pek çok kez bağımlılık kavramı ile birlikte zikredilen bu etkiler tartışılmalıdır. Bunun en önemli sebebi bağımlılığın fiziksel bağımlılıklardan ayrılan yönlerinin olmasıdır. Maddi bir sektör haline gelen video oyun piyasasının gün geçtikçe büyüdüğü görülmektedir. Eski oyunlar, yerini sanal oyunlara bırakmaya başlamıştır. Video oyunlarının bu yaygınlığı, bireyi zaman içinde yalnızlaştırmış ve birçok problemi de beraberinde getirmiştir (Vural ve Bat, 2010: 3373).

Her ne kadar geleneksel eğitimin alternatifi olarak görülmeye başlansa da internet temelli eğitim eleştiriye açık yönleriyle karşımıza çıkmaktadır. “İnternet temelli eğitim geleneksel okul eğitimine alternatif olarak gösterilmektedir. Buna karşın her iki eğitim sisteminin karşılaştırıldığı birçok araştırmada internet temelli eğitim lehinde yoğunlaşmış sonuçlara ulaşılamamıştır. İnternet temelli eğitimin tasarım ve uygulama evrelerinde bazı sorunlarla karşılaşmaktadır. Ayrıca online verilen eğitimlerin tanınırlığı, kalitesi, öğrenci, öğretmen ve kurumsal kimliği konularında çeşitli endişeler vardır (Tuncer vd, 2008:142).

Ekici ve Kıyıcı'nın sosyal ağların öğrenme etkinlikleri bağlamında kullanılmasını konu alan araştırmalarında yer alan olumlu ve olumsuz eleştirilerin yanı sıra önerilerine bakıldığında: Facebook'un bir eğitim ortamı olarak kullanılabilmesi için, öğrenci, öğretmen ve yöneticiler gibi süreçte rol alacak farklı birimlerin görüşlerini belirleyebilecek çalışmaların yapılabileceği, Formal ve informal müfredatın bir arada kullanıldığı öğrenme modelleri geliştirilerek öğretim tasarımı açısından incelenebileceği belirtilmektedir (Ekici ve Kıyıcı, 2012:165).

SONUÇ

Sosyal medya kullanımı ve eğitim ana başlığı altında yapılacak tartışmalarda hem sosyal medyayı kullanma becerileri açısından ve hem de sosyal medyayı eğitim aracı olarak kullanma açısından iki boyut öne çıkmaktadır. Bu iki boyut sosyal medyanın gelecek dönemlerde toplumsal dönüşmeleri de etkileme ihtimali göz önüne alındığında önem arz eder.

Hiç şüphesiz, eğitim materyali olarak kullanılabilir pek çok araç bulunmaktadır. Öğretici materyallerin yanı sıra dergi, kitap gibi basılı yayınlar, televizyon, radyo gibi medya araçları eğitimin çeşitli safhalarında destekleyici unsurlardır. Ancak tüm bu materyallerin hem kullanımları hem de erişim imkanları eğitimi alanlar ve eğitimi verenler açısından günden güne şekil değiştirmektedir. Bu noktada tartışılması gereken sağlıklı bir eğitim-öğretim aracı olarak kullanılabilir potansiyeli olan sosyal medyanın etkileridir. Bir örnekle izah etmek gerekirse, herkesin erişimine açık YouTube videolarından ameliyat izlemek bir genel cerrahın veya hekim adayının mesleki bilgisini hızlıca artırmak anlamı taşıyabilir. Ancak video konu ile hiç bir ilgisi olmayan kişi için şiddet içerikli görüntü niteliği taşır. Bunun yanı sıra eğitim bilindiği gibi bir süreçtir ve bilgilerin kademeli şekilde öğrenilmesi (Sayıları öğrenmeden matematik bilgisine erişilemeyeceği, alfabeyi bilmeden okuma yazma öğrenilemeyeceği gibi) bazı konular için şarttır. Ayrıca her uzmanlık alanı için eğitim-öğretim sürecinde kullanılan bir müfredat olması, kullanılır ve etkin olan bilgiyi hızlıca kavramayı sağlar. Sosyal medya dahil tüm dijital erişimlerle eğitim yolculuğu olarak tanımladığımız süreçte ise birey neredeyse tüm eğitim müfredatını kendisi oluşturabileceği, her türlü bilgiye erişmeyi eğitimin bir parçası olarak düşünme yanılığına kapılabilecektir. Bu ise, her konuda yüzeysel bilgileri olan insbu anların oğalması anlamı taşır. Sosyal medyada eğitim-öğretim bu yönüyle tartışmalı gözükmektedir.

Bu noktada karşı durulamaz bir değişimin başında iken konuşulması gereken en önemli konu olarak medya okur yazarlığı karşımıza çıkar. Her kullanıcının sosyal medyanın eğitim sürecine ne kadar katkısı olabileceğini biliyor olması, bilinçli ve eğitim basamaklarına uygun adımlarla gelişim sürecini tamamlama gayreti içinde olması bir gerekliliktir.

Sosyal medyanın bilgiyi yaymada ne kadar mahir olduğu düşünöldüğünde; bazı durumlarda bilgilerin dönüşerek, şekil değiştirerek yanlışların doğruymuş gibi aynı hızla yayılması riski de söz konusudur. Bu noktada medya yetkinliği denilebilecek, yanlış ve doğruyu ayırt edebilme, bir haberin, bir bilginin ticari kaygılarla öne sürölüp sürölmediğini anlayabilme, bilgi kaynaklarının hangisinin daha güvenilir olduğunu anlayabilme yetisi gündeme gelmektedir. Her türlü gelişimin ve değişimden en çok etkilenen daha hızlıca etkilenen çocuklar ve ergenlerdir. Hem yeniliklere açık olma ve hızlı uyum sağlayabilme özellikleri sayesinde teknolojiyi daha fazla kullanmakta ve etkilerine de daha fazla maruz kalmaktadırlar. Bu sebeple düzenlenecek eğitim-öğretim materyali geliştirme adımlarının, çocuk ve ergenlerin teknoloji kullanımı, sosyal medya kullanımı alışkanlıkları göz önüne alınarak geliştirilmesi elzemdir.

KAYNAKÇA

Akdağ, M. ve Cıngı, M., (2012). İnternet ve Sosyal Medyanın Çocukların Oyun Alışkanlıklarına Etkisi. 2nd International Symposium “New Communication Technologies and Social Transformation. 2-4 Mayıs, Kırgızistan.

Altun, A . (2014). Medya Okur Yazarlığı Eğitimine Yönelik Türkçe Yayınlar: Bir Bibliyografya Denemesi. *Odü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (Odüsobiad)*, 4 (9), 5-15. Retrieved From [Http://Dergipark.Gov.Tr/Odusobiad/Issue/27573/290150](http://Dergipark.Gov.Tr/Odusobiad/Issue/27573/290150)

Arslan, A. (2006). Medyanın Birey, Toplum ve Kültür Üzerine Etkileri. *Journal of Human Sciences*, 1(1).

Babacan, M. E. (2014). Sosyal Medya Sonrası Yeni Toplumsal Hareketler. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 135-160.

Bartlett-Bragg, A. (2006). *Reflections on pedagogy: Reframing practice to foster informal learning with social software.*,

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.472.2265&rep=rep1&type=pdf>

Bariş, M. F., & Tosun, N. (2013). Sosyal ağ ve e-portfolyo entegrasyonu: Facebook örneği. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 122-129.

Bulunmaz, B. (2014). Yeni Medya Eski Medyaya Karşı: Savaşı Kim Kazandı Ya Da Kim Kazanacak? *Karadeniz Teknik Üniversitesi İletişim Araştırmaları Dergisi*, 1(7), 22-29.

Cerrah, L. (2016). Sosyal Medya ve Bazı Kurumsal Etkileşimler ve Sosyal Medyaya Eleştirel Yaklaşım / Some Corporate Social Media and Interaction and Critical Approach to Social Media. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (4), 1393. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/ataunisobil/issue/26966/283404>

Derus, S. R., & Ali, A. Z. M. (2014). Integration of visualization techniques and active learning strategy in learning computer programming: a proposed framework. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*, 5(1), 93-103.

Dolu, O., Büker, H. ve Uludağ, Ş., (2010). Şiddet İçerikli Video Oyunlarının Çocuklar ve Gençler Üzerindeki Etkileri: Saldırganlık, Şiddet ve Suça Dair Bir Değerlendirme. *Adli Bilimler Dergisi/Turkish Journal of Forensic Sciences*, Sayı: 9(4), 58.

Ekici, Murat & Kırıyıcı, Mübin (2012). Sosyal A ların E itim Ba lamında Kullanımı. U ak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (2012) 5/2, 156-167 Ergün, M. (2015). Eğitim Felsefesi. Pegem Akademi, Ankara.

Görmez, E . (2015). Etkili Medya Okuryazarlığı Eğitimi Ve Uygulamalarından Örnekler. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (1), 93-111.

Gülbahar, Y., Kalelioğlu, F., & Madran, O. (2010). Sosyal ağların eğitim amaçlı kullanımı. XV. *Türkiye’de İnternet Konferansı*, 2-4.

Güneş, E. P. U. (2016). Toplumsal Değişim, Teknoloji Ve Eğitim İlişkisinde Sosyal Ağların Yeri. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 191-206.

Retrieved From [Http://Dergipark.Gov.Tr/Bitlissos/Issue/3713/49126](http://Dergipark.Gov.Tr/Bitlissos/Issue/3713/49126)

İlhan, E . (2014). Medya Okuryazarlığı Dersi Ve Yeni Medya Algısına Etkisi. *Erciyes İletişim Dergisi*, 4 (1), . Doi: 10.17680/Akademia.V4i1.5000033736

Kara, T., (2011). Görsel Medyanın Aile Bireyleri Üzerindeki Etkileri Üzerine Bir Araştırma. TÜİK Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi.

Karacoşkun, M. D. (2002). Bireysel ve toplumsal çözümlerde televizyon faktörü üzerine düşünceler. *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 6(1), 227-234.

Kejanlıoğlu, D.B., (2004). Türkiye’de Medyanın Dönüşümü. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Kurt, A. A., & Kürüm, D. (2010). Medya okuryazarlığı ve eleştirel düşünme arasındaki ilişki: Kavramsal bir bakış. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (2), 20-34.

Lauder, H., Brown, P., Dillabough, J.A., & Halsey, A.H. (2006). Introduction: the prospects for education: individualization, globalization, and social change. (ed. H. Lauder, P. Brown, J.A. Dillabough, & A.H. Halsey). Education, globalization, and social change. Oxford: Oxford University Press, sf. 1-70.

McLoughlin, C., & Lee, M. (2007). Social software and participatory learning: Pedagogical choices with technology affordances in the Web 2.0 era.

(<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.471.2008&rep=rep1&type=pdf>)

Okur-Berberoğlu, E . (2015). Çocuklar- Ergenler, Medya Bağımlılığı Ve Sınıf dışı Eğitim. Hayef: *Journal Of Education*, 12 (2), 45-57.; Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/iuhayefd/issue/8803/110050>

Odabaşı, H. F., Mısırlı, Ö., Günüş, S., Timar, Z. Ş., Ersoy, M., Som, S., ... & Erol, O. (2012). Eğitim için yeni bir ortam: Twitter.

Özdemir, S. M. (2011). Toplumsal Değişme Ve Küreselleşme Bağlamında Eğitim Ve Eğitim Programları: Kavramsal Bir Çözümleme. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 85-110.

Özen, Ü , Çam, H , Can, D , Dönmez, Ö . (2018). Uzaktan Yükseköğretim Öğrencilerinin Sosyal Medyanın Eğitim Boyutu Konusundaki Algıları ve Eğitim Amaçlı Sosyal Medya Kullanımlarının Belirlenmesi. *The Journal of International Scientific Researches*, 3 (1), 64-72. DOI: 10.23834/isrjournal.403692)

Öztürk, M. F., ve Talas, M. (2015). Sosyal Medya ve Eğitim Etkileşimi. *Zeitschrift Für Die Welt Der Türken/Journal Of World Of Turks*, 7(1), 101-120.

Pettenati, M., & Ranieri, M. (2006). *Informal learning theories and tools to support knowledge management in distributed CoPs*.

Polat, M., ve Arabacı, İ. B. (2014). Eğitimde açık liderlik ve sosyal ağlar. *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 6(1), 257-275.

Selwyn, N. (2007, October). Web 2.0 applications as alternative environments for informal learning-a critical review. In *Paper for CERI-KERIS International Expert Meeting on ICT and Educational Performance* (Vol. 16, p. 17). <http://newinbre.hpcf.upr.edu/wp-content/uploads/2017/02/39458556-W2-informal-learning.pdf>

Semerci, B., (2008). Simge Kullanımı. Medyada Şiddete Duyarlılık Paneli. 26 Kasım 2004, Ankara: RTÜK Yayınları.

Solmaz, B., ve Yılmaz, Ra (2012). Medya Okuryazarlığı Araştırması Ve Selçuk Üniversitesi'nde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi* , 7 (3), 56.

Soylu, A., Karahasan, O., ve Kuru, S. (2007). Çok Uluslu, İş Birlikçi, Sosyal E-Öğrenme: iCamp Örneği.

Şişman, M. (2006). Eğitim bilimine giriş. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Şişman, M. (2017). Eğitim bilimine giriş. *Pegem Atıf İndeksi*, 348- 351.

Taşdemir, E. ve Aslan, E.Ş. (2017). *Sosyal medya iletişimi*. Ankara: Gece Kitaplığı.

Tiryakioglu, F., & Erzurum, F. (2011). Use of social networks as an educational tool. *Contemporary Educational Technology*, 2(2), 135-150.

Toğay, A., Akdur, T. E., Yetişken, İ. C., & Bilici, A. (2013). Eğitim süreçlerinde sosyal ağların kullanımı: Bir MYO deneyimi. *XIV. Akademik Bilişim Konferansı*, 28-30.

Tuncer, M., & TAŞPINAR, M. (2008). Sanal Ortamda Eğitim Ve Öğretimin Geleceği Ve Olası Sorunlar. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 124.

Uysal, M., (2006). Medya ve Şiddet. Toplumsal Bir Sorun Olarak Şiddet Sempozyumu, 20 Mayıs 2006, Ankara.

Vural, Z., ve Bat, M. (2010). Yeni Bir İletişim Ortamı Olarak Sosyal Medya: Ege Üniversitesi İletişim Fakültesine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Yasar University*, 5(20), 33-49.

Yazıcı, T , Özel, M . (2017). *Educational and interactive dimension of motherhood on social media: A research on instagram*. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3 (5 S), 1715-1730. DOI: 10.24289/ijsser.332140

Yetik, S. S. Çevrimiçi Öz Düzenleyici Öğrenme Ortamında Metabolişsel Desteğin Öz Düzenleme Becerisine Etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 6(1), 109.

Yıldırım, E. (2014). “Sosyal medya psikolojisi ve dijital yerliler”, *Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü Dergisi*, 2104, 31. sayı, s: 80-83.

Zorlu, Y. (2016). Medyadaki şiddet ve etkileri. *Humanities Sciences*, 11(1), 14-15.

COĞRAFI İŞARETLİ ÜRÜNLER: AFYONKARAHİSAR¹

Mehmet BOYRAZ²

ÖZ

Coğrafi işaretlere olan ilgi 2017 yılı Ocak ayında 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle artmış ve yaklaşık iki yılda coğrafi işaretli ürünlerin sayısı %90'dan fazla büyüme göstermiştir. Afyonkarahisar ise sahip olunan veya başvuru aşamasındaki coğrafi işaretli ürün sayıları bakımından önde gelen iller arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda araştırma kapsamında, turistik ürün çeşitlendirilmesi yönüyle zengin değerlerin yer aldığı Afyonkarahisar'ın sahip olduğu coğrafi işaret tescilli ve tescil alma potansiyeli bulunan ürünlerinin turizm ve kırsal kalkınma açısından değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Nitel olarak tasarlanan araştırmada verilerin toplanmasında ikincil kaynaklardan yararlanılmıştır. Araştırma ile Afyonkarahisar'ın; Afyonkarahisar Patatesli Ekmeği, Afyon Sucuğu, Afyon Pastırması, Afyon Kaymağı, Çay İlçesi Vişnesi, Afyon Mermeri ve Bayat Türkmen Kilimi olmak üzere coğrafi işaret almış yedi adet; Afyon Haşhaşı Tohumu, Afyon Kaymaklı Ekmek Kadayıfı, Afyon Lokumu ve Şuhut Keşkeği olmak üzere başvuru aşamasında dört adet ürün olmak üzere coğrafi işaret potansiyeline sahip toplamda 11 ayrı ürünün bulunduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonunda ilin sahip olduğu gastronomi ağırlıklı coğrafi işaretli bu ürünlerin, turistik talebinin artırılmasındaki rolüne yönelik öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Turizm, Gastronomi, Coğrafi İşaret, Afyonkarahisar.

Jel Kodları: O13, R11, Z32

¹ Bu çalışma 2. Uluslararası EMI Girişimcilik ve Sosyal Bilimler Kongresi'nde sözlü olarak sunulmuştur.

²Arş. Gör, Afyon Kocatepe Üniversitesi, mboyraz@aku.edu.tr

GEOGRAPHICAL INDICATION PRODUCTS: AFYONKARAHİSAR

ABSTRACT

The interest in the geographical signs started to increase by the adoption of the law Industrial Property Law No. 6769 in January 2017 and the number of geographically marked products has grown more than 90%. Afyonkarahisar is one of the leading provinces in terms of the number of geographical marked products both of possession or application phase. In this context, it is aimed to evaluate the geographical sign registered and registered potential products of Afyonkarahisar in terms of tourism and rural development. Research designed as qualitative and secondary sources were used for data collection. Research shows date, Afyonkarahisar have seven geographical signs in terms of Afyonkarahisar Potato Bread, Afyon Sauce, Afyon Bacon, Afyon Cream, Çay District Cherry, Afyon Marble and Bayat Turkmen Rug; and have four products at the application stage in terms of Afyon Poppy Seed, Afyon Creamy Bread Dessert, Afyon Delight and Şuhut Keşkek. At the end of the research, suggestions for the role of these gastronomy-weighted geographical products in increasing the tourist demand were developed.

Keywords: Tourism, Gastronomy, Geographical Indication, Afyonkarahisar.

Jel Codes: O13, R11, Z32

GİRİŞ

Türkiye sahip olduğu coğrafi konumu ve buna bağlı olarak farklı çeşitlilikteki doğası, kültürel ve sanatsal değerleri, her yöreye ait farklı mutfak kültürü ile benzersiz bir değere sahiptir. Türkiye bu özelliklerinden ötürü her şehre hatta her ilçeye ve köye göre çok fazla çeşitlilik gösteren yöresel ürünlere sahiptir. Ülkelerin ve şehirlerin turizm potansiyelinin artırılmasında yerel değerler büyük önem arz ettirmektedir. Yöresel değer taşıyan ürünlerin ulusal ve uluslararası düzeyde pazarlanması hem ekonomik düzeyde hem de bölgenin turizm istihdamına katkı sağlaması açısından çok önemlidir. Doğaya dönüş hareketi trendi ile yerel ürün ve değerlere ilgi artmaya başlamıştır.

Temel olarak benzerlerinden farklılaşmış ve bu farkı kaynaklandığı yöreye borçlu olan bir yöresel ürün adını ifade eden coğrafi işaret, belirgin bir niteliği, ünü veya diğer özellikleri bakımından kökenin bulunduğu yöre, alan, bölge veya ülke ile özdeşleşmiş bir ürünü göstermektedir (Sınai Mülkiyet Kanunu (SMK), 2016). Dünyadaki gelişmelere paralel olarak ülkemizde de ürünlerin kaynağına ve coğrafi işaretlere olan ilgi artmıştır. Artan ilgi ile birlikte coğrafi işaretlerin korunması ve tüketiciye ürünlerin kaynağı konusunda garanti sunulması için piyasa denetiminin etkin bir şekilde yapılmasının önemi belirginleşmiştir (Türk Patent Enstitüsü (TPE), 2015). Türkiye’de fikri mülkiyet sisteminin yasal ve kurumsal alt yapısı içinde coğrafi işaretlere ilişkin esas düzenleme 27.06.1995 tarihli ve 22326 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 555 sayılı “Coğrafi İşaretlerin Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (KHK)” olmuştur. 22 Aralık 2016 tarihli ve 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu’nun kabul edilmesiyle 555 sayılı KHK yürürlükten kaldırılmıştır (TPE, 2015).

Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne 2007 tarihinde sunulan, “Coğrafi İşaretlerin ve Geleneksel Özellikli Ürün Adlarının Korunması Hakkında Kanun Tasarısı”nda bu yasanın amacı, “yöresel veya geleneksel karaktere sahip ürünlerin teşviki ve üretimin çeşitlendirilmesi yoluyla ürünlerin piyasa değerlerinin artırılarak bölgesel, kırsal ekonomilerin güçlendirilmesine katkı sağlamak; üretim metodunda ve kaynakta garanti sunulmak suretiyle tüketicilerin yüksek kalitede ürünlere erişimini kolaylaştırmak ve adil ticaretin sağlanması amacıyla; doğal ve beşeri unsurların bir araya gelmesi sonucu tarım, maden, el sanatları ve benzeri alanlarda ortaya çıkan ve kanunda yer alan tanımlara ve koşullara uygun her türlü ürünün coğrafi işaret veya geleneksel özellikli ürün adıyla korunmasına ilişkin kuralları ve şartları belirlemek” olarak tanımlanmıştır (Arıkan, 2017).

Coğrafi değerler, ün ve kalitelerini buldukları coğrafyanın kendine özgü doğal koşulları veya beşeri faktörlere ilişkin, bilgi, beceri, deneyim ve geleneklerden almaktadırlar. Yöresel ürünler sahtelerine karşı korunmak ve ticarete haksız rekabete uğramamak için ulusal ve uluslararası düzeyde yasal olarak coğrafi işaretlerle koruma altına alınmıştır. Gelişmiş, ve gelişmekte olan ülkeler, coğrafi

işaretlere ilişkin yasal düzenlemeleri çok hızlı bir şekilde yapmaya devam etmektedir. Bu bağlamda, bir taraftan yerel değerlere yönelik, ülkeler ve bölgeler arası sahiplenmeye ilişkin tartışmaların önüne geçilmesi (Orhan, 2010:246), diğer taraftan coğrafi değeri olan ürünlerin değerlendirilerek ekonomik kalkınma aracı ve turistik zenginlik olarak yerel kalkınmada kullanılması amaçlanmaktadır. Yöresel ürünlerin turizm değerine dönüştürülmesinde coğrafi işaretlemenin rolü açısından bilimsel araştırmaların yapılması önemlidir. Diğer taraftan turizmde bölgesel pazarlamanın başarıya ulaşması bakımından coğrafi işaretli ürünlerin önemini ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla önemli coğrafi işaret zenginliklerine sahip illere ve bölgelere yönelik değerler ortaya konulmalıdır. Bu kapsamda, bu araştırma ile turistik ürün çeşitlendirilmesi yönüyle zengin değerlerin yer aldığı Afyonkarahisar'ın sahip olduğu coğrafi işaret tescilli ve tescil alma potansiyeli bulunan ürünlerinin turizm ve kırsal kalkınma açısından incelenmesi amaçlanmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Coğrafi işaretler, menşe adı ve mahreç işareti olarak ikiye ayrılmaktadır. Menşe adı, coğrafi sınırları belirlenmiş bir yöre, bölge veya istisnai durumlarda ülkeden kaynaklanan, tüm veya esas özelliklerini bu coğrafi alana özgü doğal ve beşerî unsurlardan alan, üretimi, işlenmesi ve ilgili diğer işlemlerin tümünün söz konusu coğrafi alanın sınırları içinde gerçekleştiği ürünleri (SMK, 2016) tanımlamaktadır. Niteliklerini ancak ait olduğu yöre içinde üretildiği takdirde kazanabilen menşe adına sahip ürünler sadece ait oldukları coğrafi bölgede üretilmektedirler. Menşe adına sahip ürünlere Devrek Bastonu, İznik Çinisi, Finike Portakalı, Malatya Kayısı, Gemlik Atı, Afyon Mermeri, Eskişehir Lüle Taşı örnek gösterilebilir.

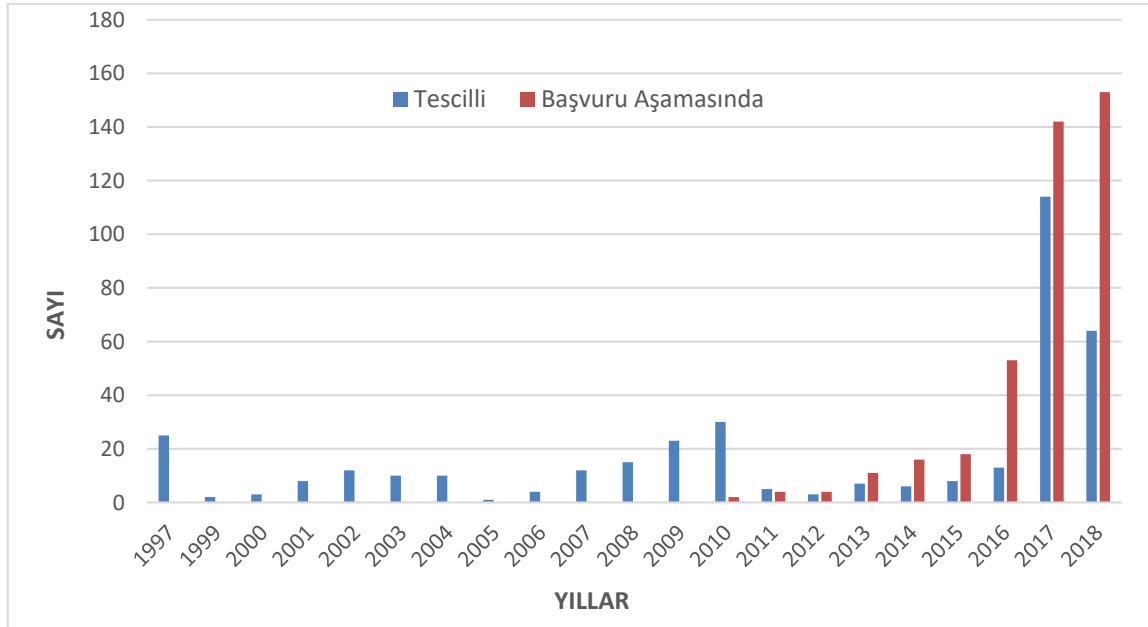
Mahreç işaretleri, coğrafi sınırları belirlenmiş bir yöre, bölge veya ülkeden kaynaklanan, belirgin bir niteliği, ünü veya diğer özellikleri bakımından bu coğrafi alan ile özdeşleşen, üretimi, işlenmesi ve diğer işlemlerinden en az biri belirlenmiş coğrafi alanın sınırları içinde yapılan ürünleri tanımlamak için (SMK, 2016) kullanılmaktadır. Mahreç işaretlerinde, ürünün özelliklerinden en az birisinin o yöreye ait olması gerekmektedir. Bu nedenle menşe adından farklı olarak yöre dışında da üretilebilmesi söz konusudur. Ürünün yöre ile bağı sadece ünü de olabilir. Mahreç işaretine Kütahya Çinisi, Şile Bezi, Kayseri Mantısı, Antep Baklavası, Zile Pekmezi, Hereke İpek Halısı, Sürmene Bıçağı, Hatay Defne Sabunu örnek olarak gösterilebilir.

Coğrafi bir yer adı içermese dahi, menşe adı ve mahreç işaretinde yer alan şartları taşıyan bir ürünü belirtmek için, geleneksel olarak en az otuz yıl süreyle kullanılan, günlük dilde yerleşmiş ve coğrafi bir yer adı içermeyen adlar, “geleneksel üretim veya işleme yöntemi yahut geleneksel bileşimden kaynaklanması” ve/veya “geleneksel hammadde veya malzemeden üretilmiş olması” şartlardan en az

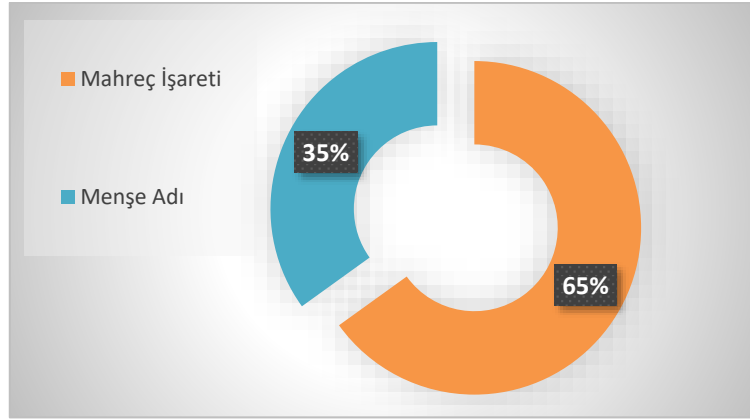
birini sağlaması halinde, geleneksel ürün adı (SMK, 2016) olarak tanımlanmaktadır. Baklava, lokum, hoşmerim, pastırma vb. ürünler geleneksel ürün adına örnek olarak gösterilebilir.

Türkiye’de 1997-2018 yılları arasında coğrafi işaret tescili alan veya başvurusu incelemede bulunan ürünlerin yıllara göre dağılımı tablo 1’de detaylı olarak yer verilmektedir. 1995-2017 yılları arasında coğrafi işaret tescili almış 197 ürün bulunmaktadır. Ocak ayında yürürlüğe giren 6769 sayılı SMK ile birlikte Türk Marka ve Patent Kurulu tarafından 2017 yılı itibariyle 114 ürün daha tescillenmiş ve %57’nin üzerinde bir artış ile toplamda coğrafi işaretli 311 ürüne ulaşılmıştır. 01 Ekim 2018 tarihi itibariyle coğrafi işaretli ürün sayısı 375’e çıkmıştır. Aynı tarih itibariyle 403 ürün ise tescil aşamasında olup başvuru işlemleri devam etmektedir (Türk Patent, 2018a).

Tablo 1: Yıllara Göre Coğrafi İşaret Tescili Almış / Başvuru Aşamasında Olan Ürünler



Coğrafi işaretli ürünlerin tescil türüne göre dağılımı şekil-1’de yer aldığı üzere toplam 375 adet coğrafi işaretli üründen %65’inin (244 ürün) mahreç işareti, %35’inin ise (131 ürün) menşe adı olarak tescillendiği görülmektedir (Türk Patent, 2018a).



Şekil 1: Coğrafi İşaretlerin Türüne Göre Dağılımı

Tablo 2’de coğrafi işaretli ürünlerin başvuru yapılan illere göre dağılımına yer verilmiştir. Bu ürünlerin altısı yabancı ülke kaynaklı olup geri kalan 369’u 80 farklı il tarafından tescillenmiştir. İl başına ortalama 4,6 coğrafi işaretli ürün düşerken, en çok coğrafi işaretli ürün başvurusunun yapıldığı ilk üç il sırasıyla; 33 başvuru ile Ankara, 24 başvuru ile Şanlıurfa ve 21 başvuru ile Gaziantep illeridir. Türkiye genelinde coğrafi işaret başvurusu yapmayan tek il ise Aksaray olarak öne çıkmaktadır (Türk Patent, 2018a).

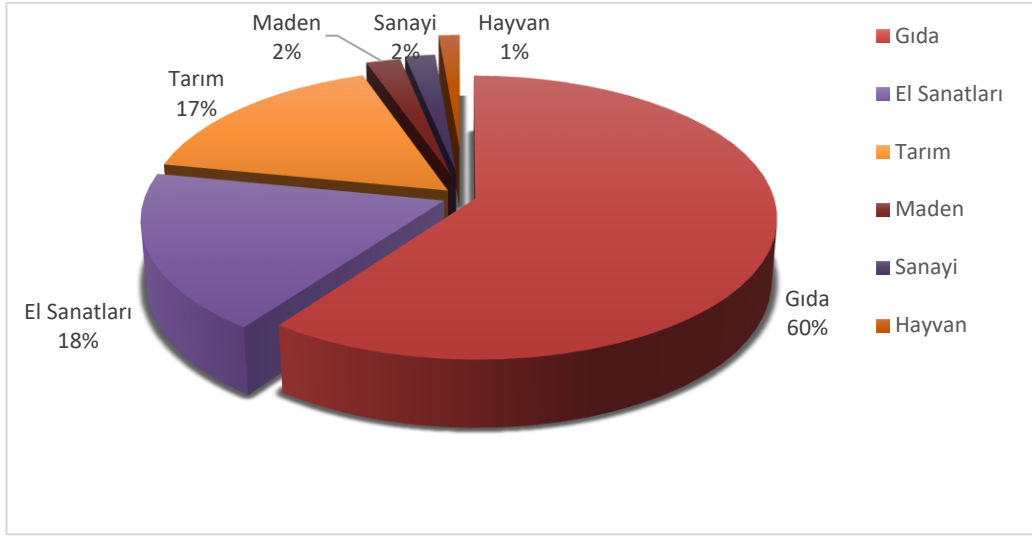
Tablo 2: Coğrafi İşaretli Ürünlerin Başvuru Yapılan İllere Göre Dağılımı

#	Başvurunun Yapıldığı İl	Sayı
1	Ankara	33
2	Şanlıurfa	24
3	Gaziantep	21
4	İzmir	14
5	Kahramanmaraş	12
6	Mersin	10
7	Balıkesir, Erzurum, Samsun	9
8	Bursa, İstanbul, Kayseri, Manisa	8
9	Afyonkarahisar, Denizli, Trabzon	7
10	Kastamonu, Mardin, Yurtdışı	6
11	Antalya, Aydın, Düzce, Hatay, Konya, Muğla, Siirt, Tokat	5
12	Diyarbakır, Edirne, Eskişehir, Gümüşhane, Karabük, Kars, Malatya, Ordu, Sinop, Sivas, Yozgat	4

13	Adıyaman, Amasya, Bolu, Burdur, Çanakkale, Çorum, Erzincan, Hakkâri, Isparta, Rize, Sakarya, Van	3
14	Ardahan, Bayburt, Elazığ, Giresun, Iğdır, Kırıkkale, Kırşehir, Kocaeli, Kütahya, Niğde, Uşak	2
15	Adana, Ağrı, Artvin, Bartın, Batman, Bilecik, Bingöl, Bitlis, Çankırı, Karaman, Kırklareli, Kilis, Muş, Nevşehir, Osmaniye, Şırnak, Tekirdağ, Tunceli, Yalova, Zonguldak	1
16	Aksaray	0
TOPLAM		375

Coğrafi işaret ve geleneksel ürün adı tescili, tek bir üreticinin haklarını değil, tescil belgesindeki şartlara uygun üretim yapan ve pazarlayanların tümünün haklarını korumaktadır. Bu tesciller yöresel, bölgesel ve ülkesel genelliğe sahip olup, sağladığı haklar belli bir kişiye veya bazı kişilere bağlanamamaktadır (SMK, 2016). Dolayısıyla üreticilerin oluşturduğu örgütlerin coğrafi işaret tescili için en uygun yapılar olduğu söylenebilir. Bu yapılar adına gerçekleştirilen tesciller ile sağlanabilecek korumanın daha etkin olduğu AB ülkelerinin uygulamalarında gözlemlenebilmektedir (TPE, 2015). Türkiye’de 01 Ekim 2018 itibariyle yapılan coğrafi işaret tescil başvurularının %73’ten fazlasını oluşturan büyük çoğunluğunun valilik, kaymakamlık, belediye, vb. kamu kurumları ile Ticaret ve Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları tarafından yapılmıştır. Bunun yanı sıra başvuru sahiplerinin %9’unu özel şirketler, %6’sını sivil toplum kuruluşları, %2’sini eğitim kurumları oluşturmaktadır. Diğer taraftan tescil başvurusunda bulunan kurumların %9’una dair ise Türk Patent ve Marka Kurumu istatistiklerinde herhangi bir bilgi yer almamaktadır (Türk Patent, 2018a).

Coğrafi işaret 555 sayılı KHK’nın 1. Maddesinde belirtildiği üzere temel olarak; doğal ürünler, tarım, maden, el sanatları ve sanayi ürünlerinden tanımlara ve koşullara uygun her türlü ürün için verilmektedir (KHK, 1995). Şekil 2’de coğrafi işaretli ürünlerin tescil edildiği ürün grubu türlerine göre dağılımına yer verilmektedir. Yapılan tesciller incelendiğinde bu alanlara ilave olarak gıda ürünlerinin ve hayvan ırklarının da coğrafi işaret kapsamında kabul edildiği görülmektedir. Türkiye’de 2018 Ekim ayı itibariyle tescilli coğrafi işaretlerin ürün gruplarına göre dağılımında en yüksek payı %60 oranı ile gıda ürünleri almaktadır. Bu ürünleri sırasıyla %18’lik oran ile el sanatları ürünleri, %17’lik oran ile tarım ürünleri takip etmektedir. Maden ve sanayi ürünleri %2’lik oranda çok düşük düzeyde ve son olarak hayvan ırkları ise %1’lik oranda tescillenmiştir (Türk Patent, 2018a).



Şekil 2: Coğrafi İşaretli Ürünlerin Tescil Edilen Ürün Grubu Türüne Göre Dağılımı

Coğrafi işaretler, yöreye özgü ürünlerin tanımlanması, tanıtılması ve korunması açısından önemli bir araçtır. Bu tür ürünlerin coğrafi işaret ya da geleneksel ürün adı konusunda tescilli olduğuna yönelik tüketiciyi bilgilendirmek ve denetleme faaliyetlerini kolaylaştırmak amacıyla amblem kullanılmaktadır. Amblem şu şekilde tanımlanmaktadır (Türk Patent, 2018b):

“Coğrafi işaretler ve geleneksel ürün adlarının 6769 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak tescil edilmiş olduğunu gösteren ve Kurum tarafından oluşturulan; tescil edildiği adla birlikte ürün veya ambalajı üzerinde kullanılan ya da niteliği gereği ürünün kendisi veya ambalajı üzerinde kullanılmadığı durumlarda kolayca görülebilecek şekilde hak sahibi kullanıcılar tarafından uygulanan ve coğrafi işaretler bakımından kullanılması zorunlu olan işaret.”

Coğrafi işaret kapsamından tescillenen ürünler için menşe adı, mahreç işareti ve geleneksel ürün adına göre şekil 3’de yer alan farklı amblemler kullanılmaktadır.



Şekil 3: Tescilli Coğrafi İşaret ve Geleneksel Ürün Adı Amblemleri

Amblemler, ürünlerin niteliğine ve satış yerine göre farklı şekillerde ürüne eşlik ederek ürünü üreten, hasat eden, satışa hazır hale getiren, toptan veya perakende satan, servis eden tüm aktörlerin, bu ürünün coğrafi işarete veya geleneksel ürün adına sahip olduğunu fark etmelerini ve depolama, taşıma, satış vb. faaliyetler esnasında ayırt edici özelliklerinin bozulmaması için tescil belgesinde belirtilen hususlara uymaları konusunda farkındalık oluşmasını ve azami gayret göstermelerini sağlayacaklardır (Türk Patent, 2018b).

YÖNTEM

10 Ocak 2017 tarihinde 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle Türkiye'de coğrafi işaretlemeye olan ilgi artmaya başlamıştır. Yapılan araştırmalarda Türkiye'nin 2 bin 500'ün üzerinde coğrafi işaret potansiyeli olan ürüne sahip olduğunu ifade edilmektedir. SMK'nın getirdiği yeniliklerle ivme kazanan coğrafi işaret başvuruları ve Türk Patent ve Marka Kurumu'nun işleyişinin hızlanması sonucunda, 01 Ekim 2018 tarihine kadar geçen sürede yaklaşık 1997-2016 arasındaki 20 yıllık dönemde tescillenen ürün sayısı kadar coğrafi işaretleme yapılmıştır. Bu süreçte coğrafi işaretli ürün sayısı 197'den 375'e çıkmış ve 403 ürünün ise tescil başvuru işlemi devam etmektedir. Tescilli veya başvuru aşamasındaki coğrafi işaretli ürün sayısı bakımından Afyonkarahisar da önde gelen iller arasında yer almaktadır. Araştırmanın amacı, turistik ürün çeşitlendirilmesi yönüyle zengin değerlerin yer aldığı Afyonkarahisar'ın sahip olduğu coğrafi işaret tescilli ve tescil alma potansiyeli bulunan ürünlerinin turizm ve kırsal kalkınma açısından ele alınmasıdır. Bu doğrultuda araştırmanın evreni, Afyonkarahisar ilinde çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından başvurusu tamamlanmış ve coğrafi işaret almış ve/veya tescil başvuru aşamasında işlemleri devam eden ürünleri kapsamaktadır. Afyonkarahisar'da coğrafi işaretlere yönelik var olan mevcut durumun ortaya konmasına ilişkin tanımlayıcı özellik taşıyan (Ural ve Kılıç, 2018:17) bu araştırmada, verilerin toplanmasında nitel araştırma yöntemlerinden arşiv-doküman tarama tekniği kullanılmış ve ikincil kaynaklardan yararlanılmıştır. Bu kapsamda ilk olarak, Türk Patent ve Marka Kurumu web sitesindeki coğrafi işaretler bölümünde yer alan bilgiler ışığında Afyonkarahisar iline ilişkin coğrafi işaretli ürünler hakkında tespit işlemleri yapılmıştır. Sonrasında ise bu ürünlere ilişkin başvuru işlemlerini ve süreçlerini takip eden valilik, belediye başkanlığı, ticaret ve sanayi odası, vakıf ve dernek gibi kamu kurum ve kuruluşlarının web sitelerinde ilgili coğrafi işaretli ürünlere ilişkin verilere ulaşılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde ise betimsel analiz ile içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonunda ilin sahip olduğu coğrafi işaretli bu ürünlerin, turistik talebinin artırılmasındaki rolüne yönelik öneriler geliştirilmiştir.

BULGULAR

Araştırma ile Afyonkarahisar’ın; Afyonkarahisar Patatesli Ekmeği, Afyon Sucuğu, Afyon Pastırması, Afyon Kaymağı, Çay İlçesi Vişnesi, Afyon Mermeri ve Bayat Türkmen Kilimi olmak üzere coğrafi işaret almış yedi adet ürünü bulunduğu belirlenmiştir. Tablo 3’de Afyonkarahisar ilinin sahip olduğu coğrafi işaretli ürünlerin tescil bilgilerine yönelik detaylara yer verilmektedir. Bu doğrultuda, coğrafi işaretli ürünlerin; tür bakımından dördü menşe adı, üçü ise mahreç işareti; ürün grubu açısından ise dördü gıda ve birer adet tarım, maden ve el sanatları ürünleri olarak tescillenmiştir. Bu ürünlerin tescil başvurularının yapılmasında ise dört ayrı kurum veya kuruluş rol oynamıştır. Coğrafi işaretli ürünlerin dört tanesi Afyonkarahisar Ticaret ve Sanayi Odası tarafından tescil ettirilmiştir. Ürünler arasında ilk olarak 2000 yılında başvurusu yapılan ve aynı yıl tescillenen “Bayat Türkmen Kilimi” için coğrafi işaret alınmıştır. 2003 yılı sonundan ise dört ürün için tescil başvurusu yapılmış olup bu ürünlerden üçünün 2004 yılı, diğeri için 2005 yılı içerisinde tescil işlemleri tamamlanmıştır. Afyonkarahisar’ın ilçeleri tarafından gerçekleştirilen ikinci ürün niteliğindeki “Çay İlçesi Vişnesi” için 2005 yılında yapılan tescil başvurusu ise 2007 yılında olumlu sonuçlandırılmıştır. Son olarak 2018 yılında başvurusu yapılan “Afyonkarahisar Patatesli Ekmeği” altı aylık süreç sonrasında coğrafi işaret almaya layık görülmüştür.

Tablo 3: Afyonkarahisar İlinin Sahip Olduğu Coğrafi İşaretli Ürünler

Coğrafi İşaret Adı	Başvuru Tarihi	Tescil No	Tescil Tarihi	Türü	Ürün Grubu	Başvuru Yapan / Tescil Ettiren	Coğrafi Sınırlar
Bayat Türkmen Kilimi	28.04.2000	29	10.06.2000	Mahreç İşareti	El Sanatları	Bayat Sos. Yard. ve Dayanışma Vakfı Kilim Atölyesi İşl	Türkiye
Afyon Pastırması	31.12.2003	73	13.06.2004	Mahreç İşareti	Gıda	Afyonkarahisar Ticaret ve Sanayi Odası	Afyon İli ve İlçeleri
Afyon Sucuğu	31.12.2003	74	28.05.2004	Mahreç İşareti	Gıda	Afyonkarahisar Ticaret ve Sanayi Odası	Afyon İli ve İlçeleri
Afyon Mermeri	31.12.2003	114	03.11.2004	Menşe Adı	Maden	Afyonkarahisar Ticaret ve Sanayi Odası	Afyon İli, İncehisar İlçesi
Afyon Kaymağı	31.12.2003	115	07.12.2005	Menşe Adı	Gıda	Afyonkarahisar Ticaret ve Sanayi Odası	Afyon İli ve İlçeleri
Çay İlçesi Vişnesi	21.10.2005	91	04.02.2007	Menşe Adı	Tarım	Çay Belediye Başkanlığı	Çay-Deresinek Kasabası, Kadıköyü, Çayıyazı Köyü
Afyonkarahisar Patatesli Ekmeği	29.01.2018	371	30.07.2018	Menşe adı	Gıda	Afyonkarahisar Belediye Başkanlığı	Afyonkarahisar ili

Kaynak: Türk Patent, 2018a

Bayat Türkmen Kilimi

Tarihsel perspektiften bakıldığında Bayat'ta kilimcilik olayı eskilere dayanmaktadır. Bayat ilçesi Oğuzlar'ın bir kolu olan Bayat Boyu'nun Anadolu'nun yerleştiği yerlerden birisi olarak, önemli kültür işleriyle uğraşan Oğuzlar'ın kilim kültürüne de ev sahipliği yapmıştır. İlk olarak genç kızların çeyizlik ihtiyacını karşılamak için üretilen kilimler bu süreçte geleneksel çerçeveden piyasa ekonomisine aktarılamamıştır. 1987 yılında Bayat'ın ilçe olmasıyla birlikte kaymakamların destekleri ile ilçe merkezi ve köylerde kilimcilik kursları açılarak kilimcilik, seri üretim bağlamında canlandırılmıştır. Bu şekilde Bayat'ta kilimcilik geliştirilmiş ve Bayat Kilim Atölyesi inşa edilmiştir (Bayat Kaymakamlığı, 2018).

2000 yılında Bayat'ta kilimin tek üreticisi ve satıcısı olan Bayat Kaymakamlığı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı tarafından coğrafi işaret başvurusunda bulunulan Bayat Türkmen Kilimi için 45 gün gibi kısa bir sürede TPE tarafından mahreç işareti türünde tescil verilmiştir. Türkiye'nin ilk tescilli kilimi olan ürünün coğrafi sınırları, tescil belgesinde Türkiye'nin bütün bölge sınırları olarak belirtilmiştir. Bu kilimin ayırt edici özelliği, özel eğitilmiş ustalar tarafından kök boyası ile boyanmış kirmanla eğrilerek elde edilen kaliteli yün iplerden, doğal malzeme kullanılarak metal kilim tezgâhlarda el emeğiyle dokunmasıdır (Türk Patent, 2018b). Bayat Türkmen Kiliminin kendine özgü birçok farklı desen ve motifleri bulunmaktadır. Bunlar; avşar güzeli, saçı bağlı, bindallı, hayat ağacı, başaklı, otağ, parmaklı, Asarcık, kör çiçek, bıtraklı, ejder halı, örümcekli, çamçalı ve seleserdir. Resim 1'de Bayat Türkmen Kiliminin görseline yer verilmiştir (Bayat Kaymakamlığı, 2018).

Resim 1: Bayat Türkmen Kilimi ve Dokuma Tezgâhı



Afyon Mermeri

Türk mermeri, farklı renk skalası ve kalitesiyle dünyanın pek çok ülkesinde, dünyaca tanınmış mekânlarda kullanılmaktadır. Vatikan'ın en önemli kiliselerinden biri olan Saint Pierre kilisesinin girişindeki sütun ve kaplamalarda Afyon İncehisar mermerleri kullanılmıştır (T.C. Ticaret Bakanlığı, 2018). Türkiye'de üretilen blok mermerin üçte biri Afyonkarahisar'ın İncehisar ilçesinden çıkarılmakta ve mermer sektöründe farklı düzeylerde çok sayıda personel istihdam edilmektedir. Afyonkarahisar'da toplam 400 milyon m³ mermer rezervi olduğu tahmin edilmektedir. Yıllık üretim kapasitesinin 6,9

milyon m³ civarında olduğu Afyonkarahisar'da, mermer çıkarılması ve işlenmesi sürecinde %30 düzeyinde kayıp yaşanmaktadır. İscehisar'da üretilen mermer türleri arasında; Afyonkarahisar Kaymak, Havai, Afyonkarahisar Şeker, Kaplan Postu, Afyonkarahisar Gül, Afyonkarahisar Gri, Hareli, Beyaz Bal Sarısı, Patlıcan Moru, Çıtırılı ve Kirli yer almaktadır (Afyonkarahisar Valiliği, 2018).

Afyon Mermeri, C2003/032 başvuru numarası ile 2004 yılında menşe adı türünde coğrafi işaretli olarak 114 koduyla tescillenmiştir. Ürünün başvuru süreci Afyon Ticaret ve Sanayi Odası Başkanlığı tarafından takip edilmiştir. Afyon ili, İscehisar ilçesi ürünün coğrafi sınırları olarak belirlenmiştir. Genellikle beyaz renkli olan ve yer yer ince sarı damar içeren Afyon Mermeri, kolay şekillenebilmesi, cilalamaya elverişli olması, iyi blok verimliliğinden dolayı plaka, fayans, iç ve dış kaplama, döşeme, hediyelik eşya, heykelcilik ve dekorasyon alanlarında kullanılabilir olduğu için bu ürün diğer mermerlerden ayırt edici özellik taşımaktadır (Türk Patent, 2018b). Resim 2'de ilçede yer alan mermer rezervinden bir görsel yer almaktadır (Afyonkarahisar Valiliği, 2018).

Resim 2: İscehisar Mermer Rezervleri ve Blok Mermerler



Afyon Pastırması

Afyon Pastırmasının coğrafi işaret alması için Afyonkarahisar Ticaret ve Sanayi Odası tarafından 31 Aralık 2003 tarihinde TPE'ye başvuru yapılmıştır. Ürün mahreç işareti türünde coğrafi işaretli olarak 13 Haziran 2004'de tescillenmiştir. Coğrafi sınırları Afyon ili ve ilçeleri olarak belirlenen Afyon Pastırması, sığır gövdelerinin bazı özel bölümlerinden sökülen etlerin tuzlama, kurutma ve çemen ile kaplanarak tekrar kurutulup olgunlaştırılarak renk almasının sağlanmasıyla elde edilmektedir (Türk Patent, 2018b). Afyonkarahisar'ın coğrafi konumu ve coğrafi özellikleri, rakımı, sert iklim şartları, doğal kaynak suları, sahip olduğu mera ve otlaklar, hayvanlarının daha çok doğal otlak ve yaylalarda çeşitli otlar yiyerek beslenmeleri, besiye çekildiklerinde özellikle Afyon'a özgü haşhaş küspesi ile beslenmeleri beslenen hayvanların etlerine ayrı bir lezzet vermektedir (VisitAfyon, 2018).

Afyon'da kesilen hayvanların etleri kesimhanelerde temiz de olsa su değmeden elde edildiği için pastırma yapımında kullanılan etlerin kalitesini, dayanıklılığını ve elde edilen rengin devamlılığını sağlamaktadır. Pastırmalık etler blok halinde kemiklerden sıyrılmakta ve faisa, tendo, lenf bezleri, yağ ve şekilsiz et parçaları tıraşlanarak şekil almaktadır. Üretim aşamasında iki defa tuzlama ile üç defa

kurutma işlemine tabi tutulmaktadır (Türk Patent, 2018b). Afyon Pastırması, Türk Marka ve Patent Kurumu tarafından tescillendikten sonra AB’de de coğrafi işaretli tescili almak için başvuru yapmış ve tescil işlemleri devam etmektedir (Kocatepe, 2017). Resim 3’de Afyon Pastırmasının görseline yer verilmiştir (Türkiye Kültür Portalı, 2018a).

Resim 3: Afyon Pastırması



Afyon Sucuğu

Afyonkarahisar Ticaret ve Sanayi Odası’nın 31 Aralık 2003 tarihli başvurusu ve TPE’nin 28 Mayıs 2004 tarihli onayı ile mahreç işareti türünde coğrafi işaretli ürün olarak tescillenen Afyon Sucuğunun coğrafi sınırları, Afyon ili ve ilçeleri olarak belirlenmiştir. Sucukluk etler tendon, fasya, kan damarı ve lenf bezleri ayıklandıktan sonra iri parçalar halinde en az bir gün dinlendirildikten sonra kıyma makinelerinde çekilerek hamur haline getirilir. Hamura iç yağları, baharatlar, stabilizatör, antioksidan madde ve antimikrobiyal maddeler eklenerek homojen olarak karıştırılır. En az 12 saat ikinci kez dinlendirilen karışım doğal veya suni bağırsak içine doldurularak terlemeye bırakılır. Terletilen sucuk dizileri son aşamada doğal veya teknolojik ortamlarda kurumaya bırakılır (Türk Patent, 2018b).

Sucuk yapımının esası, çiğ etin, tuz ve baharatla “pişirilişi”dir. Yapımı için en uygun dönem, Ekim ve Kasım aylarıdır fakat günümüzde, teknolojik ve sağlığa uygun olarak her zaman sucuk üretimi yapılmaktadır. Sucuk yapımı için pastırma yapmaya elverişli olmayan küçük et parçaları kullanılır. Sucuk üretiminde orta yaşlı kasaplık hayvanlar kullanılmalıdır (Kadıoğlu, 1995: 82). Yaşlı ve genç hayvanların etleri, verim ve lezzet açısından sucuk üretimi için uygun değildir (Baytok vd., 2013:28). Afyon sucuğunun başta coğrafi işaretli Kayseri sucuğundan olmak üzere diğer suculardan farklı olmasının en temel nedeni daha az baharatlı olması ve etin tadının daha belirgin olmasıdır. Afyon Sucuğunun lezzeti bölgede yetişen mandalardan gelen etinden kaynaklanmaktadır. Çünkü bölgedeki mandalar, Afyon’un coğrafi işaret potansiyeli yüksek tarım ürünü olan haşhaşın küspesi ile beslenmektedirler. Dolayısıyla Afyon Sucuğu pişirilirken kolay kolay kurumamakta, yenmesinin çok daha kolay olduğu ve kokusunun rahatsız etmemesi nedeniyle mide açısından da herhangi bir hazımsızlık problemine sebebiyet vermemektedir (Artam, 2018). Resim 4’de Afyon Sucuğunun görseline yer verilmiştir (Türkiye Kültür Portalı, 2018b).

Resim 4: Afyon Sucuğu**Afyon Kaymağı**

Kaymak Afyonkarahisar’la özdeşleşmiş bir süt ürünüdür. Afyon Kaymağının coğrafi işarete sahip olması için Afyon Ticaret ve Sanayi Odası Başkanlığı 31 Aralık 2003 tarihinde TPE’ye başvuruda bulunmuştur. İki yıllık başvuru işlemleri sürecinden sonra 7 Aralık 2005’de Afyon Kaymağı, menşe adı türünde coğrafi işarete sahip olmuştur. Afyon Kaymağının ayırt edici özelliği şu şekilde ifade edilmektedir: *“Afyon Kaymağı özellikle manda sütünden elde edilmektedir. Afyon’un coğrafi konumu ve özellikleri, rakımı, sert iklim şartları, doğal kaynak suları, sahip olduğu mera ve otlaklar, mandaların daha çok doğal otlak ve yaylaklarda çeşitli otlar yiyerek beslenmeleri, besiyeye çekildiklerinde özellikle Afyon’a özgü haşhaş küspesi ile beslenmeleri manda sütüne ayrı bir lezzet vermektedir. Bu süttten yapılan kaymak ayrı bir lezzet ve dayanıklılığa sahiptir. Afyon Kaymağı kimyasal analiz raporuna göre; %33 su, %67 kuru madde (%62’si yağ, %3,5’i azotlu madde (protein), %1,1 süt şekeri (laktöz) ve %0,4 kül değeri) içermektedir.”* (Türk Patent, 2018b). Manda kaymağının daha lezzetli ve dayanıklı olması manda sütünün bileşiminden (kuru maddesi daha yüksek, protein ve yağ oranı daha yüksek, laktöz oranı inek sütüne göre daha düşük) kaynaklanmaktadır. Afyonkarahisar’da, kaymak üretimi çoğunlukla Merkez köylerinde, (Akçin, Beyyazı, Küçükçobanlı, Çayırbağ, Erkmen, Çakırköy) ayrıca Bolvadin, Sultandağı, Çay, Sinanpaşa, Sandıklı ve Dinar ilçelerinde küçük aile işletmeleri tarafından yapılmaktadır (Baytok vd., 2013:27-28). Resim 5’de Afyon Kaymağının görseli yer almaktadır (Türkiye Kültür Portalı, 2018c).

Resim 5: Afyon Kaymağı

Çay İlçesi Vişnesi

Çay İlçesi Vişnesi için coğrafi işaret tescil başvuru işlemleri C 2005/027 numarası ile Çay Belediye Başkanlığı tarafından 21 Ekim 2005 tarihinde TPE'ye yapılmıştır. Böylece Bayat ilçesinden sonra Afyonkarahisar'dan ikinci bir ilçe coğrafi işaret potansiyeli yüksek bir ürünü için kendi imkânları ile başvuru sahibi olmuştur. Coğrafi sınırları Çay-Deresinek Kasabası, Kadıköyü ve Çayıyazı Köyü olarak belirlenen Çay İlçesi Vişnesine, menşe adı türünde coğrafi işaret verilmiştir (Türk Patent, 2018b). Çay ilçesinde vişne üretimine yönelik 2017 yılına ilişkin istatistikler tablo 4'de yer almaktadır. Bu doğrultuda, ilçe genelinde üretilen vişnelerde ağaç başına alınan verimin hem il hem de ülke ortalamasına göre çok daha yüksek olduğu, benzer şekilde meyve vermeyen ağaç oranının (%18,82) da hem il (%22,59) hem ülke (%26,77) bazında daha düşük oranda kaldığı görülmektedir.

Tablo 4: Vişne Üretimine Yönelik Verilerin Ülke, İl ve İlçe Özelinde Dağılımı

Özellik Türü	Çay		Afyonkarahisar		Türkiye
	Miktar	Oran	Miktar	Oran	
Meyve Veren Yaşta Ağaç Sayısı	110.000	%10,43	1.054.339	%18,77	5.616.827
Meyve Vermeyen Yaşta Ağaç Sayısı	25.500	%8,29	307.651	%14,99	2.053.048
Toplu Meyveliklerin Alanı (Dekar)	4.800	%8,45	56.803	%26,34	215.666
Verim Miktarı (Meyve Veren Ağaç Başına Kg)	55	%137,50	40	%125,00	32
Üretim Miktarı (Ton)	6.050	%14,31	42.273	%23,24	181.874

Kaynak: TÜİK 2017 Yılı Bitkisel Üretim İstatistiklerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Çay İlçesi Vişnesinin birçok temel özelliği nedeniyle aynı gruptaki diğer ürünlere göre önemli ayırt edici özellikleri bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir; Montmorency vişne çeşidine göre ebatlarının daha geniş ve büyük olması; ilçenin mikro-klima iklimi nedeniyle ürün kendine has olan renge, tada ve aromaya sahip iyi kaliteli meyve yetiştirilmesi; meyve etinin gevrek ve sert (Ca 450 mg/kg, Mg 1058 mg/kg) meyvesindeki sululuk ve tadındaki mayhoşluk ile tüketiminin rahat ve yüksek miktarda olması; coğrafi sınırlarında sulama gerekmeden de yetiştirilmesi; meyve sürgün gözü oluşumunun fazla, vejetatif gelişmesinin hızlı ve verim artışının yüksek olması; hasat döneminde Türkiye'nin hemen hemen hiçbir yerinde vişnenin kalmamış olması; yapısında organik madde miktarının (%96,1) yüksek olması ile kurutulduğunda hacim kaybının azlığı; içerdiği mineral maddelerin yoğunluğu ve şıra randımanının yaklaşık %62 gibi yüksek ve pH'nin düşük olması nedeniyle hem meyve olarak hem de meyve suya olarak tüketilmesi; reçeline ve meyve suyuna şeker katılmadan da kullanılabilmesi; çiçeklenme döneminin geç bahara gelmesinden dolayı şiddetli soğuklardan

etkilenmemesi; meyvesinin sertliğinden dolayı çatlama yapmaması ve uzun yola dayanıklı olmasıdır (Türk Patent, 2018b). Resim 6’da Afyonkarahisar Çay İlçesi Vişnesinin görseli yer almaktadır (Türkiye Kültür Portalı, 2018d).

Resim 6: Çay İlçesi Vişnesi



Afyonkarahisar Patatesli Ekmeği

Afyonkarahisar’a özgü geleneksel tat olan Afyonkarahisar Patatesli Ekmeği, yapımının her aşamasında özel usuller gerektiren, bayatlama süresi uzun, doyurucu ve besleyici, katkı maddesi kullanılmayan sadece patates ile çeşnilendirilmiş, ekşi mayalı, büyük yuvarlak somun şeklinde ve kendine has kızarmış, renginde bir ekmek çeşididir. İçeriğinde Afyonkarahisar ilinde yetişen ekmeklik buğday unu, ilde yetişen patatesin haşlaması, ekşi maya, tuz ve su vardır. Ekmek niteliğini taş fırında odun ateşinin ısıyla yavaş, yavaş pişirilerek tamamlamaktadır. Afyonkarahisar Belediye Başkanlığı’nın 29 Ocak 2018 tarihinde Afyonkarahisar Patatesli Ekmeği için yaptığı coğrafi işaret başvurusu, altı aylık bir değerlendirme süreci sonrasında 30 Temmuz itibarıyla TPE tarafından tescillenmiştir. Coğrafi sınırları, Afyonkarahisar ili olarak ifade edilen Afyonkarahisar Patatesli Ekmeğinin coğrafi işaret türü menşe adı olarak yapılmıştır (Türk Patent, 2018b).

Ürünün en önemli ayırt edici özellikleri; yapımında bölgede yetişen ve ekmeklik olarak tabir edilen patatesin haşlanarak kullanılması; böylece hamurun mayalanma sürecini kısaltması, bayatlama süresini uzatması, ekmeğin elastik ve tok yapısını koruması, bayatlama sürecinde ufalanmayı azaltması, ek katkı maddesine gerek kalmaksızın vitamin, mineral ve antioksidan yönünden ekmeğin içeriğini zenginleştirilmesi; Afyonkarahisar ilinin sahip olduğu zengin içme su kaynaklarının içilebilir olması ve hamurun lezzetini artırması; her defasında mevcut ürün hamurundan alınan ekşi mayanın kullanımı ile ürünün doğal yapısının korunması ve geleneksel üretiminin sürdürülmesi; ekmeği taş fırında odun ateşinde, tava kullanılmadan önceden tavllanmış fırında taşın üzerinde pişirilmesi ile hamurun tüm çeperinin eşit oranda kızarması ve fırında yakıt olarak sadece meşe, gürgen ve kızılğaç odunlarının kullanılmasıdır (Türk Patent, 2018b). Resim 7’de Afyonkarahisar Patatesli Ekmeğinin logosuna ve görseline yer verilmiştir (Afyonkarahisar Belediyesi, 2018).

Resim 7: Afyonkarahisar Patatesli Ekmeği ve Logosu

Afyonkarahisar ili başvurusu başarıyla tamamlanan ve coğrafi işaret olarak tescillenen yedi ürününün yanı sıra yedi ürünü için de Türk Patent ve Marka Kurumu'na başvurusu yapılmış inceleme aşamasındadır. Bu ürünler; Afyon Haşhaşı Tohumu, Afyon Kaymaklı Ekmek Kadayıfı, Afyon Lokumu, Şuhut Keşkeği, Dazkırı Halısı, Sultandağı Gıllı Kirazı ve Sultandağı Kirazı olup ürünlere ilişkin detaylı bilgilere tablo 5'de yer verilmektedir (Türk Patent, 2018b). Afyonkarahisar'ın sahip olduğu coğrafi işaret potansiyeli olan ürünler bunlarla da sınırlı değildir. Afyonkarahisar'ın; Afyonkarahisar (Kızılay) Maden Suyu, Sandıklı Patatesi, Şuhut Patatesi, Sandıklı Leblebisi/Leblebi Şekeri, Afyon Manda Yoğurdu, Afyon Haşhaş Tohumu, Afyon Haşhaş Ezmesi, Afyon Haşhaş Yağı, Afyon Haşhaşlı Katmeri, Afyon Sucuk Döneri, Afyon Bükmesi, Afyon Ağzıaçığı olmak üzere en az 13 ürünü daha coğrafi işaret almayı hak etmektedir. Afyonkarahisar Valiliği tarafından bu ürünlerin coğrafi işaret tescil süreçlerinin yapılması için il genelinde kurum ve kuruluşlar arasında görevlendirme yapılmıştır (Afyon Haber, 2017).

Tablo 5: Afyonkarahisar İlinden Coğrafi İşaret Başvurusu Yapılan Ürünler

Coğrafi İşaret Adı	Başvuru Tarihi	Dosya No	Türü	Ürün Grubu	Başvuru Yapan
Afyon Haşhaşı Tohumu	10.01.2018	C2018/014	Mahreç İşareti	Tarım	Afyonkarahisar Belediyesi
Afyon Kaymaklı Ekmek Kadayıfı	15.08.2017	C2017/117	Mahreç İşareti	Gıda	Afyonkarahisar Belediyesi
Afyon Lokumu	07.08.2017	C2017/028	Mahreç İşareti	Gıda	Afyonkarahisar Belediyesi
Dazkırı Halısı	22.01.2018	C2018/027	Mahreç İşareti	El Sanatları	Dazkırı Belediye Başkanlığı
Sultandağı Gıllı Kirazı	18.10.2018	C2018/194	Mahreç İşareti	Tarım	Sultandağı Kaymakamlığı
Sultandağı Kirazı	18.10.2018	C2018/194	Mahreç İşareti	Tarım	Sultandağı Kaymakamlığı
Şuhut Keşkeği	30.01.2017	C2017/012	Mahreç İşareti	Gıda	Şuhut Belediye Başkanlığı

Kaynak: Türk Patent, 2018a

SONUÇ ve ÖNERİLER

Coğrafi işaretlerin ürünlere yönelik farkındalık sağlaması, ayırt edicilik işlevi olması, coğrafi kaynak belirtmesi, üretim metodunu ve kaliteyi garanti etmesi ile pazarlama aracı rolü oynaması gibi beraberinde getirdiği önemli katkıları bulunmaktadır. Geleneksel bilgi ve kültürel değerlerin korunması, ürün taklitçiliği ile mücadele edilmesi ve gerçek üreticilerin korunması, yerel üretimin ve kırsal kalkınmanın desteklenmesi, biyo-çeşitliliğin korunması ile bölgenin tanıtımının sağlanarak turizme katkı sunulması açısından ise coğrafi işaretler ilgili yöreye ve ekonomiye ilişkin işlevlerini yerine getirmektedir. Afyonkarahisar ili yerel yöneticileri de coğrafi işaretin bu çok yönlü işlevselliği doğrultusunda 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu'nun çıkmasıyla birlikte harekete geçmişlerdir. Çünkü Afyonkarahisar ili yemek kültürü ve ürün çeşitliliği bakımından Türkiye'de önemli iller arasında yer almaktadır.

Afyonkarahisar ili yerel yönetimi, Afyonkarahisar'a özgü ürünlerin tescillenmesi ve 2017 öncesinde altı adet olan coğrafi işaret sayısının kademeli olarak 10'a, 20'ye yükseltilmesi için Türk Patent ve Marka Kurumu'na başvuruda bulunmuş ve/veya başvuru hazırlığındadırlar. Bu sayede gerçek üreticilerin korunması ile ürünün taklitlerinin ve tüketicinin yanıltılmasının önüne geçilmesi, ürünün sahip olduğu ün ile tarihi ve kültürel değerlerin yaşatılması, ürünlerin gerçek değerini yakalaması sağlanacaktır. Ayrıca yörede kırsal kalkınmanın canlandırılması ve kırsal turizm, çiftlik turizmi, gastronomi turizmi gibi turizm çeşitlerinin geliştirilmesi ile illerin ihracat gelirleri artırılabilir. Coğrafi işaret bu noktada büyük önem arz etmesine paralel olarak, yöresel ürünlerin koruma altına alınması için başvuru kararının alınması ve ürüne yönelik bilimsel alt yapının hazırlanması ile tescil sürecinin takibi her ne kadar titiz ve disiplinli bir çalışma gerektiriyorsa, ürünün coğrafi işaret tescilinden sonra izlenmesi gereken yönetim sürecinin de bir o kadar sağlam temeller üzerine oturtulması ve yürütülmesi için çok fazla enerji gerekecektir. Aksi takdirde, belgelenen coğrafi işaret ve tür adı jenerik bir isim olarak duvarlarda ya da masaüstlerinde kalacaktır. Böylece ürünün sahip olduğu ün zedelenecek ve imajı bozulacaktır.

Afyonkarahisar ilinin coğrafi işaretlerden tüm alanlarda etkin bir şekilde faydalanabilmesi için kamu, özel sektör ve yerel yönetimler için şu önerilerin dikkate alınması önemlidir:

- ✓ İlk etapta envanter çalışması ile ilin sahip olduğu tüm ürünlere ve niteliklerine ilişkin veri havuzu oluşturulmalıdır.
- ✓ Coğrafi işaret tescil başvurusu başarıyla tamamlanmış ürünler için yönetim planı ve politikaları oluşturulmalıdır.

- ✓ Coğrafi işaret almış ürünlerin, öncelikli olarak kendi coğrafi sınırları içerisinde yaşayan tüketiciler tarafından benimsenmesi için bilinçlendirmeye yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- ✓ Coğrafi işaret almış ürünlere ilişkin, tescil ve tanıtım bilgilerinin il yerel yönetimlerinin tüm platformlarında detaylı olarak yer verilmeli, özellikle başvuru sahibi kurum ve kuruluşlar tarafından konu hakkında özel çalışmalar yapılmalıdır.
- ✓ Coğrafi işaret koruması altında olan ürünlerin, niteliklerini sürdürebilmeleri için alt yapı çalışmaları tanımlanmalı ve önem sırasına göre faaliyete geçirilmelidir.
- ✓ Coğrafi işaretli ürünlerin, ürün yaşam döngüsünün devamlılığı, özünün korunması ve aslına uygun üretimi için denetim mekanizması düzenli olarak takip edilmelidir.
- ✓ Tescilli ürünler için doğru amblem kullanımı gözetilmelidir.
- ✓ Tüm alanlardaki coğrafi işaretli ürünlerin, ilgili alan doğrultusunda öncelikle ulusal düzeydeki perakendecilerle ülkenin hizmetine sunulması, tüketici farkındalığının artırılması ve ürün marka imajının güçlendirilmesi için çalışmalar yapılmalıdır.
- ✓ Tarım ve gıda alanında coğrafi işaret almış ürünlerin, tadımı, sunumu ve satışı için yöreye özgü nitelikli ticari alanlar planlanmalı ve faaliyete geçirilmelidir.
- ✓ Sanayi ve maden alanında coğrafi işaret almış ürünler, ilgili endüstri doğrultusunda ulusal ve uluslararası platformlarda ulaşılması mümkün alanlarda pazara sunulmalı, kullanım alanı varsa turizm endüstrisi ve paydaş sektörleri ile uyumlaştırılmalıdır.
- ✓ El sanatları alanında coğrafi işaret almış ürünlerin, turizm zenginlikleri kapsamında bütünleştirilerek hediyelik eşya kapsamında ziyaretçilerin beğenisine sunulmalıdır.
- ✓ Gıda ve tarım alanındaki tescilli ürünlerin, turizm endüstrisinin önemli alt sektörlerini oluşturan konaklama işletmeleri, yiyecek-içecek işletmeleri ve ulaştırma işletmelerinde tercih edilebilirliğine yönelik girişimlerde bulunulmalıdır.
- ✓ Coğrafi işaret tescil alma potansiyeli olan ürünler, önem derecesine göre kademeli olarak sınıflandırılmalı, ilin üst düzey yerel yöneticileri tarafından kurum ve kuruluşlar arası takip ve görevlendirmelerinin yapılarak başvuru takip süreçleri gerçekleştirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Afyon Haber. (2017). *Afyonkarahisar'ın coğrafi işaretleri tespit edildi.* (Erişim Tarihi: 30.10.2018)
<https://www.afyonhaber.com/afyonkarahisar-in-cograf-i-isaretleri-tespit-edildi/152022/>
- Afyonkarahisar Belediyesi (2018). *Patatesli ekmeğimiz tescillendi.* (Erişim Tarihi: 01.10.2018)
<http://www.afyon.bel.tr/news/1/5939/patatesli-ekmegimiz-tescillendi.aspx>
- Afyonkarahisar Valiliği (2018). *Afyon mermeri.* (Erişim Tarihi: 30.10.2018)
<http://www.afyonkarahisar.gov.tr/afyon-mermeri>
- Arıkan, M. (2017). Türkiye'de Coğrafi İşaretli Ürünlerin Kırsal Alana Olan Etkilerinin Üretici

- Açısından Belirlenmesi: Finike Portakalı Örneği (Yayımlanmamış YL Tezi), Fen Bilimleri Enstitüsü, Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Artam, A. (2018). *Afyon sucuğu ve Afyon kaymağı hakkında*. (Erişim Tarihi: 01.10.2018) <http://www.lokantalarim.net/bilgi-bankasi/afyon-sucugu-ve-afyon-kaymagihakkinda/>
- Bayat Kaymakamlığı. (2018). *İlçemizin meşhur kilimleri*. (Erişim Tarihi: 30.10.2018) <http://www.bayat.gov.tr/kilimlerimiz>
- Baytok, A., Pekyaman, A., Yılmaz, H., Başat, H.T., Emren, A., Çelik, T., Çelik, A., Kara, A.M., Gürel, N. ve Uyan, M. (2013). Afyonkarahisar'ın Tanınmış Yerel Ürünleri. İçinde (25-37). M. Uyan ve A. Baytok (Ed.). *Afyonkarahisar Yemek Kültürü*. Afyonkarahisar: T.C. Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayın No:83
- Kadioğlu, N. (1995). Pastırma Sucuk Kavurma'nın Geleneksel Üretimi ve Mutfak Kültürümüzdeki Yeri. *Standart Dergisi*. TSE. Geleneksel Türk Et Ürünleri Özel Sayı. Yıl.36. Ağustos. 80-83.
- KHK (1995). *Coğrafi İşaretlerin Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*, KHK Tarihi: 24.04.1995, Resmi Gazete Tarihi: 27 Haziran 1995, Resmi Gazete Sayısı: 22326.
- Kocatepe (Günlük Tarafsız Siyasi Gazete). (2017). *Afyon sucuğu ve pastırması AB'den tescil bekliyor*. (Erişim Tarihi: 30.10.2018) <http://kocatepegazetesi.com/tr/haberler/102051/afyon-sucugu-ve-pastirmasi-abdentescil-bekliyor>
- Orhan, A. (2010). Yerel Değerlerin Turizm Ürününe Dönüştürülmesinde “Coğrafi İşaretlerin” Kullanımı: İzmit Pışmaniyesi Örneği, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(2), 243-254.
- SMK (Sınai Mülkiyet Kanunu). (2016) Kanun Numarası: 6769, Kabul Tarihi: 22.12.2016, Resmi Gazete Tarihi: 10 Ocak 2017, Resmi Gazete Sayısı: 29944.
- T.C. Ticaret Bakanlığı. (2018). *Doğal taşlar sektör raporu*. (Erişim Tarihi: 30.10.2018) https://ticaret.gov.tr/data/5b87000813b8761450e18d7b/Dogal_Taslar.pdf
- TPE (Türk Patent Enstitüsü). (2015) Ulusal coğrafi işaret strateji belgesi ve eylem planı (Erişim Tarihi: 30.10.2018) <https://www.sanayi.gov.tr/handlers/DokumanGetHandler.ashx?dokumanId=10d3f687-62ad-4d27-9694-4e736ea1b76d>
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) (2017). Bitkisel üretim istatistikleri (Erişim Tarihi: 30.10.2018) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=100
- Türk Patent (Türk Patent ve Marka Kurumu). (2018a). *Coğrafi işaret ve geleneksel ürün adı istatistikleri*. (Erişim Tarihi: 01.10.2018) http://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/geograp_hicalRegisteredList/
- Türk Patent (Türk Patent ve Marka Kurumu). (2018b). *Coğrafi işaretler ve geleneksel ürün adları başvuru kılavuzu*. (Erişim Tarihi: 01.10.2018) <http://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/6B3F914C-E72C-437C-8A30-F50C51DE0A23.pdf>

- Türkiye Kültür Portalı. (2018a). *Afyon pastırması*. (Erişim Tarihi: 30.10.2018) <https://www.kulturportali.gov.tr/medya/fotograf/fotodokuman/9230>
- Türkiye Kültür Portalı. (2018b). *Afyon sucuğu*. (Erişim Tarihi: 30.10.2018) <https://www.kulturportali.gov.tr/portal/afyonsucugu>
- Türkiye Kültür Portalı. (2018c). *Afyon kaymağı*. (Erişim Tarihi: 30.10.2018) <https://www.kulturportali.gov.tr/turkiye/afyonkarahisar/nealinir/afyon-kaymagi>
- Türkiye Kültür Portalı. (2018d). *Çay ilçesi vişnesi* (Erişim Tarihi: 01.10.2018) <https://www.kulturportali.gov.tr/medya/fotograf/fotodokuman/9257>
- Uysal, A. ve Kılıç, İ. (2018). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi* (5. Baskı), Ankara: Detay Yayıncılık.
- VisitAfyon (2018). *Afyon pastırması*. (Erişim Tarihi: 01.10.2018) <http://www.visitafyon.org/sayfa-415-afyon-pastirmasi.html>

SİYASİ PARTİ YÖNETİCİLERİNİN KARAR VERME DAVRANIŞLARI: GENEL MERKEZ VE ANKARA İL/İLÇE YÖNETİMLERİ ÖRNEĞİ¹

Ahmet Turan ÖZTÜRK²

Mehmet ALTINTAŞ³

ÖZ

Genel olarak karar, bir sorunun çözümünde uygulanması düşünülen bir etkinliktir. Karar vermek, tercihlerin içerisinde en büyük değeri sağlayacak olanı seçmektir. Kısaca, seçenekler arasından en uygun olanının seçilmesi aşaması, karar verme aşamasıdır. Yönetimde verilen kararların birbirleriyle ters düşmeyecek şekilde olması tercih edilmelidir. Siyasi partiler, verdikleri kararlarla siyaseti yönlendiren yapılanmalardır. Siyasal kararlar tüm toplum için bağlayıcı kararlardır. Siyasal katılımlarda demokratik kuralların uygulanması, kolektif kararı ve parti içi demokrasiyi de getirir. Dolayısıyla siyasi partilerde lider bağlılığı yerine, demokrasinin yerleşmesi siyasi kararları olumlu yönde etkileyecektir. Bu bağlamda; gerçekleştirilen çalışmada siyasi parti yöneticilerinin karar verme davranışları incelenmiştir. Araştırmanın amacı Ankara ilinde yer alan genel merkez, il ve ilçe teşkilatlarında yer alan siyasi parti yöneticilerinin karar alma davranışlarının incelenmesidir. Araştırma neticesinde öne çıkan sonuçlar irdelendiğinde; kadın yöneticilerin erkeklere göre daha içtepkisel, bağımlı ve mantıklı, yükseköğrenime sahip yöneticilerin, diğer eğitim seviyesindekilere göre daha kararsız oldukları, İlçe teşkilatlarında görev yapan yöneticilerin içtepkisel, il teşkilatında görev yapan yöneticilerin diğer yönetim kademelerindeki yöneticilere göre daha fazla bağımlı karar stratejileri kullandıkları ve büyük yaştaki yöneticilerin kendilerinden genç yöneticilere nispetle daha yüksek düzeyde kararsızlık yaşadıkları bulgularına erişilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Karar verme, Siyasi karar verme, Karar verme davranışları

Jel Kodları: D7

¹THK Üniv. SBE. kabul edilen işletme Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

²Doktor Öğretim Üyesi, THK İşletme Fakültesi, atozturk@thk.edu.tr

³Yüksek Lisans Öğrencisi, THK Üniv. SBE. İşletme ABD

**POLITICAL PARTY DECISION-MAKING BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS; HEADQUARTERS
AND ANKARA PROVINCE/COUNTY MANAGEMENT EXAMPLE**

ABSTRACT

In general, problem solving is an activity that is considered in the implementation decision. In the choice of deciding to choose the one that will provide the greatest value. Among the options briefly, selection of the most appropriate one for us is the stage. Managers, the decision-making process thinking about the pros and cons of the situation in the provisions of shall notify. Management decisions not contradict each other should be preferred. The organization that directs the political parties also politics with their decisions. Binding decisions are political decisions for the entire community. Political participation and the implementation of democratic rule, the collective decision within the party and democracy brings. Therefore, instead of leading the dedication of democracy in political parties a positive effect on political decisions. In this context the decision making behavior of the managers of political parties in the work that is performed was investigated. The aim of the study is located in the province of Ankara headquarters, provincial and district decisionmaking of managers in the organization behavior is the study of the political party. Featured when results are examined as a result of research, women managers than men makes more içtepkisel, makes more unstable with higher education managers, provincial managers and older managers in the organization decided instability dependent of a higher level can be specified.

Key Words: Decision making, Political decision-making, decision-making behavior.

JEL Code: D-7:Analysis of Collect. and Decision Making

GİRİŞ

Özgür olarak yapılan her eylemin altında karar verme davranışı yatmaktadır. Hür olarak alınan her karar, kişiye sorumluluk yüklemektedir. Karar verme davranışının gerçekleştiği yerde hür iradeden bahsedilebilir. Doğru ya da yanlış alınan kararlardan etkilenen bireylerin olduğu bir ortamda, kararın yönetsel ve örgütsel boyutları bulunmaktadır.

Toplumsal sistem içerisinde yer alan örgüt biçimlerinden biri olan siyasi partiler, genel olarak; bir program çerçevesinde siyasi kararları etkilemek ve bu amaçla siyasi iktidarı ele geçirmek üzere örgütlenmiş kuruluşlardır.

Siyasi partilerin karar verme davranışlarının değerlendirildiği çalışmada öncelikli olarak yönetim ve liderlik konularına yer verilmiştir. Organizasyon yapılarının özelliklerine bağlı olarak, siyasal yöneticilerin liderlik özelliklerinin takipçilerini etkileme güçlerine dayalı olması sebebiyle liderliğin etkileme ve güç kaynakları üzerinde durulmuştur. Çalışmanın ilerleyen aşamalarında ise karar vermeyle ilgili kuramsal çerçeve ve siyasi partilerde karar verme davranışları incelenmiştir. Bireyler arasında yapılabilecek en temel tasnif olarak kabul edilebilecek olan demografik farklar esas alınarak hazırlanan anket çalışması ile siyasi parti yöneticilerinin karar alma davranışları karşılaştırılmış, elde edilen bulgular ve anılan bulgulara ilişkin analiz, yorum ve önerilere yer verilmiştir.

1. BİR ÖRGÜT OLARAK SİYASİ PARTİ

Siyasi partiler, toplumsal sistem içerisinde yer alan örgüt biçimlerindedirler. Bir toplumdaki örgütlenme biçimlerini etkileyen toplumsal ve kültürel etkenler, nihayetinde siyasi parti olarak adlandırılan organizasyonları da benzer biçimde etkileyecektir. Toplumsal sistemdeki örgütlerin özel bir biçimi olan siyasi partiler, hedefleri, örgütlenmeleri, işleyiş biçimleri ve aldıkları kararlarla toplumdaki diğer örgütleri de etkileyebilme güçleri nedeniyle ilgi çeken organizasyonlardır.

Siyasi partiler, demokratik siyasal düzenlerin vazgeçilmez unsurlarıdır. Çağdaş anlamda siyasi partiler, oy hakkının yaygınlaştırılmasıyla, on dokuzuncu yüzyılda ortaya çıkmışlardır. Siyasi partiler, demokratik parlamenter rejimlerin olduğu gibi, otoriter ve totaliter rejimlerin de en önemli unsurlarından biri olarak, bir ülkede siyaseti uygulayan ve siyasi güç olarak nitelenen kurumların başında gelir. Siyasi partiler diğer tüm organizasyonlar gibi, ülkenin alt sistemlerinin oluşmasında önemli rol oynar (Berberoğlu, 1997).

Siyasi partiler sadece biçimsel özellikleri olan bir örgütler, sadece üyelerinden oluşan bir yapılar değildir. Yöneticileri ve üyeleri olduğu gibi, bunlardan çok daha fazla sayıda yandaşları, izleyenleri bulunmaktadır. Bu üyeler, yöneticiler, yandaşların bir arada olma özellikleri, hedefleri, beklentileri, iletişim biçimleri birbirinden farklılık gösteren özelliklere sahip olabilmektedir.

Siyasal partiler içinde buldukları siyasal rejimin kültürel, ideolojik ve sosyoekonomik özelliklerine bağlı olarak değişik işlevler yerine getirirler. Bununla beraber, siyasal partilerin temel

işlevlerinde benzerlikler görülür. Sabuncu, siyasal partilerin var oluş nedenini şöyle açıklıyor: “Bir ülkede herkes aynı siyasal tercihlere sahip olsaydı, siyasal partilere gerek olmayacağı gibi, demokrasi de çok kolay bir rejim olurdu. Ne var ki, toplumsal yaşamda tercihler ve çıkarlar birbirinden farklılık gösterir. Bu nedenle toplumun tam bir uyum içinde olması mümkün olmadığı gibi, bunu beklemek, yani çatışma olmayan bir toplumu hayal etmek de yanlıştır” (Sabuncu, 1994).

Siyasi partiler, demokratik siyasi sistemlerde vazgeçilmez konumda bulunan kurumlardır. 1982 yılında kabul edilen T.C. Anayasası’nda da bu durum ‘Siyasi partiler, demokratik hayatın vazgeçilmez unsurlarıdır’ şeklinde ifadesini bulmuştur. (md.68)

Siyasi partiler, bir program etrafında toplanmış, siyasal iktidarı elde etmek ya da paylaşmak amacını güden, sürekli bir örgüte sahip kuruluşlardır (Kapani, 2006). Bu tanıma göre ortaya çıkan, siyasi partinin kuruluşundaki amacın iktidarı ele geçirmek olduğu ve bu amaç doğrultusunda faaliyet gösteren bir örgütün varlığıdır.

Siyasal parti, tek bir topluluğun değil, birçok topluluğun bir araya geldiği bir bütündür. Ülke içinde dağılmış ve koordinatör kurumlar aracılığıyla birbirlerine bağlı küçük grupların (ocaklar, komiteler, dernekler vb.) oluşturduğu bir birliktir (Duverger, 1993). Burada dikkati çeken husus, örgütün ülke düzeyinde yaygın olmasıdır. Türkiye’de siyasal partilerin ülke düzeyinde örgütlenmeleri, yerel düzeyde örgütlenmeleri ile başlar.

Demokratik sistemler içinde önemli fonksiyonlar ifa eden kurumlar olarak siyasi partilerin, toplumdaki çeşitli çıkarların ve taleplerin bir örgüt içinde bütünleştirilmesi vazifesini görmeleri, dolayısıyla toparlayıcı ve birleştirici bir rol üstlenmeleri doğaldır. Bunun yanında, toplumun istekleri ve beklentilerini siyasal iktidara iletmek de siyasi partilerin görevidir. Bunun anlamı, siyasi partilerin halk kitleleri ile siyasal iktidarlar arasında bir köprü vazifesi görmeleridir (Kapani, 2006). Bu bağlamda siyasi partilerin il ve ilçe yönetimlerinin toplumsal sorunları yerinde ve doğru tespit edip, üst yönetimlere ve nihayet iktidar partilerine iletilmesini sağlamak gibi önemli bir işlevi ortaya çıkmaktadır. 2000 yılında Varşova’da toplanan Dünya Demokrasi Formunda da ifade edildiği üzere, ”halkın iradesi, devlet otoritesinin temelidir”. Kitleler iktidara duydukları tepkiyi muhalefet partilerine oy vermek suretiyle gösterirler ve iktidar partisini böylece cezalandırmış olduklarını düşünerek, agresif davranışlarda bulunmaktan uzaklaşırlar. Negatif entropi neticesinde enerji kaybı önlenerek, denge durumu korunur.

Siyasal partilerin fonksiyonlarını genel olarak; siyasal katılımı sağlamak, siyasal temsili sağlamak ve belli politikalar çerçevesinde yönetimi gerçekleştirmek ya da yönetimdeki partilerin mevcut uygulamalarını denetlemek şeklinde özetlemek mümkündür (Çitçi, 1989).

2. SİYASİ PARTİLERDE SİYASAL DAVRANIŞ VE SİYASAL KATILIM

Siyasal partilerin en başta gelen fonksiyonlarından biri, toplumdaki çeşitli çıkarların, beklentilerin ve istemlerin birleştirilmesini ve yönlendirilmesini sağlamaktır (Öz, 1992). Siyasal

partilerin işlevlerini değerlendirirken ele alınabilecek olan en önemli konular olarak, çıkarların temsili ve bütünleşme ile siyasal katılımı sağlamaları görülebilir.

Bir toplumda siyasal partiler arasındaki mücadele, o toplumdaki farklı çıkarlar ve görüşler arasındaki çatışmayı yansıtır. Bu nedenle, çatışmanın nedeni olarak siyasi partileri görmek yerine, partilerin varlık nedeni olarak o farklılıkları ve farklılıkların ürünü olan çelişki ve çatışmaları görmek daha doğru olur. Çünkü her parti siyasal çatışmayı yürütürken, aynı zamanda siyasal ve toplumsal bütünleşmeye de katkıda bulunmaktadır. Temsil edilmeyen ya da edilemeyen her çıkar ve görüş uzlaşma dışında kalır. Bu durum, toplumsal huzursuzluklar ve siyasal istikrarsızlıklara yol açar. Bu nedenle, siyasi partilerin başarılı bir organizasyon içerisinde olması, başarılı lider-takipçi ilişkisiyle doğru politikaların saptanması ve uygulanması sosyal ve siyasal anlamda oldukça önemlidir (Ateş, 2007).

Siyasal partilerin yerine getirdiği işlevlerden biri de, siyasal toplumsallaşma işlevidir. Bu anlamda, siyasi partilerin önemli işlevlerinden biri de, örgüt yapısı içerisinde, bireylerin belirli hedefleri paylaşarak sistemin bir parçası olmasına hizmet etmesidir. Çıkarlarını, görüşlerini savunacak bireylerin, yasal çerçeve içerisindeki örgüt yapıları içerisinde toplanarak, siyasal katılım göstermesi bütün olarak siyasal sosyalizasyon sürecinin en önemli ajanını siyasi partiler haline getirir. Bu manada, siyasi partiler örgütlenmenin ve yönetmenin de öğrenildiği önemli yapılardır. Siyasal partilerin kadın kolları, gençlik kolları gibi yan örgütleri bu işlevin yerine getirilmesinde önemli rol oynarlar (Kapani, 2006).

Partilerin menfaatlerin birleştirilmesi fonksiyonunu yerine getiriş tarzları, parti sistemlerine ve siyasal kültürün niteliğine de yakından bağlıdır. Genellikle birleştirme yeteneğinin en yüksek olduğu parti sistemi, iki-parti sistemidir. Bu sistemde her iki partinin de çeşitli grup ve menfaatleri içerisinde barındırmaları, bunlara pragmatik ve pazarlıkçı bir koalisyon niteliği kazandırmaktadır (Özbudun, 1995). Değinilmesi gereken bir diğer husus da, siyasal kültürün parçalanmış olduğu bir toplumda, siyasi partilerin uzlaşmaz görünen menfaatleri birleştirebilmeleri çok güç olacaktır.

Eleştirme ve denetleme demokrasinin özüdür; bu nedenle de iktidarın her sistemde var olduğu, ama muhalefetin, yalnızca demokrasilerde söz konusu olduğu dile getirilmektedir. Elbette antidemokratik rejimlerde de muhalefet vardır; ancak bunlar sistemin düşmanı olarak görülmekte ve baskı altına alınmaktadırlar. Oysa demokrasilerde esas olarak muhalefetin de hak ve hukuku bulunmaktadır (Kapani, 2006). Salt birbirinden farklı tercihleri olan siyasi partilerin birbirine tahammül edebilmesi değil, parti içinde farklı tercihleri olan grup ve bireylerin de birbirine tahammül edebilmesi, karar süreçlerinden birbirlerini dışlamadan demokratik sistemlere yönelmeyi başarabilmesinin olumlu sonuçlar doğuracağı beklenmektedir.

Bu çalışmada, konuyu bir tanımlama sorunu olmaktan çıkarmak için, farklı tanımları birlikte ele alabilmeyi sağlayacak ölçüde geniş bir siyasal katılım tarifi yaparak ve sorunu daha temel bazı kavramların formülasyonuna dönüştürerek yol alınacaktır.

Bu yaklaşımların her biri, son derece anlamlı gerekçelere dayandırılmaktadır. Temsili demokraside siyasal katılım, büyük ölçüde devletin yasama süreçlerine katılımı ifade etmektedir(Urbinati, 2006). Liberal demokrasi teorisinde siyasal katılım, seçme ve seçilme hakkı, yerel yönetimlerde yetki alma, ifade ve örgütlenme özgürlüğü, insan hakları, bunların pozitif ve negatif haklarla zenginleştirilmesi, çoğulcu siyaset anlayışının yerleştirilmesi ve farklı kimliklere ifade özgürlüğü verilmesi gibi unsurlar içermektedir.

Dolayısıyla siyasal katılım, siyasal alana katılımdır. Siyasal alan, ne yalnızca devlet yönetiminin karar alma süreçleridir, ne yalnızca yerel gündemler ne de yalnızca kimliklerin ifade edildiği bir düzlemdir. Bunların her birini kapsayan ve siyasal iktidar ilişkileriyle temas eden her unsuru kapsayan bir alandır. Siyasal alanın, “siyasal olan” (the political) her şeyi kapsadığı tezi benimsenecektir. Bu ölçüde geniş bir tanım yapmak, bu çalışmadaki analizi kolaylaştırmakla birlikte, siyasal olarak katılımcı bir yapı için daha fazla şey talep etmektedir. Siyasal katılım ve bununla birlikte siyasal karar alma; bir yandan siyasi iktidarı kapsayan ve devlet yönetimine katılımı içeren bir boyut taşımalı, ancak aynı zamanda, yerel yönetimlerden, kamusal yaşamın diğer alanlarına kadar siyasal alanın bütün unsurlarını içeren bir nitelikte olmalıdır. Bu çalışma boyunca ele alınacak bazı yaklaşımlar, burada dar anlamda “siyaset” denilen olguyu teknik ve idari bir süreç olarak tanımlayarak, siyasal katılımın bütünüyle siyaset dışı bir ekseninde gerçekleşmesi gerektiğini öne sürmektedir. Siyasetin siyasal alanın bütünü üzerindeki etkisi ise istisnai ve istenmeyen bir durum olarak tarif edilmektedir.

Liberal demokraside siyasal alan çatışmaları, kamusal alan ise ortak alanı ifade eder. Kamusal alan, siyasal alanı da kapsayacak ancak onu aşacak şekilde tanımlanır. Siyasal alan, kamusal alanın içindedir, ikisini yalıtma gibi bir vurgu bulunmamaktadır.

Müzakereci demokraside, Habermas’ın tasnifinde (1998), siyasal alan/kamusal alan/sivil toplum şeklinde bir sınıflandırma bulunmaktadır. Siyasal alana katılım, yine kamusal alanda gerçekleşir, ancak burada ikisi bütünüyle dışsaldır. Siyasal alan kamusal alanı kapsar, ancak bir bölümü, siyasal alanın merkezinde bulunan “siyaset”, kamusal alanın dışında tanımlanmıştır, hatta araya duvar örülmesi gerekmektedir. Bu tanımlama kuşkusuz Hannah Arendt’ten ilham almaktadır. Dar anlamda siyaset, iktidar ilişkileri üzerinden gerçekleşen çatışma ve uzlaşma süreçlerini içermekte ve bunlar, siyasal alanın bütününde yansımalarını bulmaktadır.

Siyasal alanın bütünü, bir iktidar ve yönetme sorunsalını, ister açık, ister örtülü olsun, içinde barındırmaktadır. Kamusal alan da yine çatışma ve uzlaşma süreçlerini barındırmakla birlikte, “ortak olan” etrafında şekillenir. Bu “ortak olan” farklı demokrasi teorilerinde a priori veya a posteriori olarak tanımlanabilir. Sonuç olarak, siyasal alan ile kamusal alanın, kapsam olarak aynı olduğu, bir başka ifadeyle çakıştığı, ancak iç ilişkiler bütünü ve temel dinamiklerinin farklı olduğu ifade edilmektedir.

Çıkarlara dayalı siyaset anlayışının son derece dışlayıcı, elitist ve irrasyonel sonuçlar üretebildiğini ilişkin örnekler, ilk dönem liberal düşünürlerde ve bazı demokrasi uygulamalarında

bulunmaktadır. Çıkarlara dayalı siyasal katılımın yol açtığı çatışma ve gerilimlerin de nasıl sonuçlar verdiğinin örnekleri görülmüştür. Bununla birlikte, çıkarların siyasal alanda yok sayılmasının da bu sorunları çözdüğünü gösteren örnekler bulunmamaktadır. Diğer yandan, farklı çıkarlar ile kamusal alan arasında sağlıklı bir ilişki kurulması durumunda, çıkarların kendine özgü bir rasyonelite ve ahlaki değerler yaratabildiğinin de sayısız örneği bulunmaktadır. Müzakereci demokrasinin temsili demokrasiye yönelik olarak, çıkar vurgusu nedeniyle ahlaki ve rasyonellik nosyonlarının bütünüyle kaybedildiği eleştirisini, siyasal katılımın dayanakları açısından değerlendirmek mümkündür.

3. SİYASİ PARTİ YÖNETİMLERİNDE KARAR VERME DAVRANIŞLARI

Siyasi partiler, ülkelerin anayasaları ve siyasi parti mevzuatıyla düzenlenmiş kurallar çerçevesinde faaliyet gösterirler Partilerin örgütsel yapıları da bu hukuki çerçeve içinde oluşturulur ve denetlenir. Dolayısıyla bir ülkedeki siyasetin yapısı ve biçimiyle, siyasi parti içyapısındaki işleyişin oluşumu siyasi erk tarafından şekillendirilmektedir. Partilere üye olarak siyaset yapmak isteyenlerle, o partilere aidiyet bağı içinde olanların, içine girdikleri bu yapısal özellikler bütünü, liderlik beklentilerine önemli ölçüde yön verme gücüne sahiptir. Ülkedeki siyasetin ve siyasi partilerin yapısı, siyasi katılım ve siyasal karar alma davranışları üzerinde de etkili olabilmektedir. Farklı mevzuatlar ya da farklı siyasi kültürler etrafında kurulan partilerin, yöneticilerinin karar alma davranışlarının da farklı olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda en yaygın iki örgüt yapısına sahip siyasi partiler olan kadro ve kitle partilerinden bahsedilecektir.

Siyasi partilerin örgüt yapılarına göre ayırımı kadro ve kitle partileri olarak değerlendirilir. Kadro partileri, oy vermenin toplumda birtakım sosyoekonomik özelliklere bağlı olduğu, sınırlı oy sisteminin bulunduğu genel oya dayalı sistemlerin gelişmediği siyasal sistemlerde görülür. Üye kaydetmekten çok seçim döneminde oy toplama potansiyeli yüksek etkili kişileri bünyesinde toplayarak etkinliğini artıran, sadece seçimleri kazanma uğraşı veren, az sayıda saygın ve varlıklı bir zümrenin örgütlenmesiyle oluşan kadro partisinde, merkezîyetçilik, örgütlenme, dayanışma ve disiplin zayıftır. Asıl ağırlık meclis gruplarındadır. Partinin etkinlikleri seçimle sınırlıdır. Düzenden yana olan bu partilerde ideolojiye verilen önem azdır (İlgar, 2002). Örgütlenme sınırlı olduğu için aşağıdan yukarıya bilgi akışı ve örgüt yapıları içindeki karar alıcıların kararlara katılımının oldukça sınırlı olacağı değerlendirilmektedir.

Bir diğer siyasi parti türü olan Kitle Partilerinde ise; geniş kitlelere hitap eden, niceliği niteliğin önünde tutan, geniş seçmen tabanına sahip olan partilerdir. Bütün seçmenlerini üye yapmak ve siyasal katılıma dâhil etmek isterler. Yalnız seçim zamanlarında değil, diğer zamanlarda da etkinliklerini hızlı bir biçimde yürüten partilerdir. Kitle partilerinin en önemli özelliklerinden biri olan ülke çapında yaygın, bütün ülkeyi kaplayan geniş ve hiyerarşik örgütlenmeler kurmalarıdır.

Siyasi parti yapılarının sınıflandırılmasında kullanılan bir başka kriter de örgütü oluşturan birimler arasındaki ilişkilerin ve bağlantının kuvvetli olup olmamasıdır. Duverger (1993), siyasi parti yapılarındaki organlar arasındaki ilişkilerin düzenleniş tarzını belirleyen yapısal bağlantıyı iki sınıfta değerlendirmiştir: Zayıf bağlantı ve kuvvetli bağlantı. Ona göre, siyasi parti örgütlerine kolektif (komiteler, federasyonlar, sendikalar vb.) üyelik söz konusu olduğunda zayıf bağlantı söz konusudur. Buna karşı, bir parti örgütünde her temel unsurun parti yaşantısına katılımı ile ilgili çok ayrıntılı düzenlemeler yapılması halinde ise kuvvetli bağlantı oluşmaktadır. Kuvvetli bağlantı özellikli siyasi partilerde genellikle dikey bağlar kurulduğundan, parti içi demokrasinin gerçekleşmesi, zayıf bağlantılı partilere oranla, daha zordur.

Turan'a (1996) göre ise, parti liderinin karizmatik nitelikleri, merkez yönetimi güçlü kılan bir başka unsur olarak kendini gösterir. Partiye verilen destek, kitlelerin liderin kişiliğine duymuş oldukları sevgi ve yakınlıktan kaynaklandığı takdirde, gücün lidere dayanmasından dolayı yerel birimler, merkez yönetim eğilimlerini ve kararlarını da benimsemeye eğilimli olmaktadır. Ters durumda ise, yani liderin gücünün zayıflaması halinde ise parti merkezinin, örgütün farklı birimlerini kontrol etme gücünde zayıflama olmaktadır. Türk siyasi partilerinin hemen hepsinde ya bir liderin ya da küçük bir grubun parti içi kaynak dağıtımını üzerinde tekel oluşturdukları görülmektedir. Dolayısıyla, Türk demokrasisinin bir liderler demokrasisi olduğunu belirtmek abartılmış bir saptama olmaz.

Bu durum, ülkemizdeki siyasi partilerin aslında kitle partileri olmalarına rağmen, bazı özellikleri ile kadro partilerini andırdıklarını getirmektedir. Siyasal katılımın yoğunlaştığı ortamlarda parti içi demokrasinin karara katılım yoluyla gelişmesi umulurken, uygulamada durumun böyle olmadığı izlenebilmektedir. Bununla birlikte parti örgütlerine geniş katılımların kabul edilmesi, yerelden merkeze kadar karar alıcı organların kurulmuş olmasına rağmen bu kurullarda özellikle kadın ve genç yöneticilere yeteri kadar yer verilmiyor olması da bu izlenimi kuvvetlendirmektedir.

4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

a. Araştırmanın Amacı, Önemi ve sınırlılıkları

Araştırma ile siyasi partilerin genel merkez ve Ankara il/ilçe örgütlerinde karar alıcı organlarda görev yapan yöneticilerin demografik özellikleri ile karar alma davranışları arasında bir ilişki olup olmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır.

Önemi; Siyasi parti örgütlerinde yönetici olarak görev yapan bireylerin karar alma stratejileri ile demografik yapıları arasındaki ilişkinin belirlenmesinin, gerekli görülmesi halinde, yöneticilerin karar almaya yönelik davranışların iyileştirilebilmesi amacıyla kullanılabileceği düşünülmektedir.

Sınırlılıkları; araştırma, siyasi partilerin genel merkez ve Ankara il/ilçe yönetimleri ile sınırlandırılmıştır. Siyasi partilerin genel merkezlerinin başkentte olması zorunluluğu sebebiyle bütün genel merkez yönetimleri çalışma kapsamına alınmış ve bununla uyumlu olarak yine Ankara'da bulunan il ve ilçe yöneticilikleriyle sınırlandırılmıştır.

b. Araştırmanın Deseni

Çalışma, gözlemlerin ve ölçme yöntemlerinin tekrarlanabildiği ve sayısal araştırmalar vasıtasıyla gerçekleştirildiği araştırma yöntemi olan nicel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma nicel araştırma tekniklerinden olan tarama yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Tarama araştırmaları “Bir konuya ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek, tutum vb. özelliklerinin belirlendiği genellikle diğer araştırmalara göre daha büyük örneklem üzerinde yapılan araştırmalar” şeklinde ifade edilebilir (Karasar, 2015).

c. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Ankara ilinde görev yapan siyasi partilerin genel merkez, il ve ilçe teşkilatında görevli yöneticilerdir.

Evren sayısı bilinmeyen ve %95 güven aralığında $\pm\%5$ örnekleme hatası ile istatistik tahminlerinin yapılabilmesi amacıyla en az makul örneklem sayısı 384,16 hesaplanmıştır. Bu sonuç neticesinde seçilen örneklemin evreni temsil edebilme kabiliyetini sağlamak için 421 kişiye anket çalışması uygulanmıştır.

d. Araştırmanın Hipotezleri

Karar verme davranışlarına ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde, karar verme davranışlarını etkileyen unsurlar arasında bireylerin demografik özelliklerinin farklılık yarattığına ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. Bu bağlamda araştırmada sınanacak altı hipotez tespit edilmiştir.

e. Veri Toplama ve Ölçekler

Araştırmada örneklemin demografik özelliklerinin tespit edilmesine yönelik çoktan seçmeli yedi sorudan oluşan demografik bilgi formu ile karar verme davranışlarını ölçmek için Karar Stratejileri Ölçeği (KSÖ) kullanılmıştır. Ölçek Kuzgun (1993) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek iç tepkisel, mantıklı, bağımlı ve kararsız olmak üzere 4 alt boyut ve 40 maddeden oluşmaktadır. Kuzgun (1993) tarafından karar biçimlerinin her birini betimleyen 10’ar madde yazılmış ve maddelere verilen yanıtlar beş basamaklı bir ölçekte derecelenecek şekilde düzenlenmiştir. Çalışmamızda Karar Stratejileri Ölçeğinden uyarlanan 30 maddelik bir anket uygulaması yapılmıştır.

Kuzgun tarafından hazırlanan ölçek 100 kişilik bir öğrenci grubuna uygulanmış ve her alt ölçekteki maddelerin toplam puanla ilişkilerine bakılmıştır. Ait olduğu ölçeğin toplam puanı ile ilişkisi 30’un üzerinde ve diğer ölçeklerin toplam puanları ile ilişkisi arasında 10’luk fark olan maddeler kabul edilmiştir. Her alt ölçek için bu niteliklere sahip 10’ar madde seçilmiştir. Oluşturulan ölçekte madde-toplam ilişki katsayıların ortalaması 39, ortancası 38’dir (Kuzgun & Bacanlı, 2017).

Araştırmada kullanılan ölçek 40 kişilik örneklem üzerinde pilot uygulamaya tabi tutulup faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analizin amacı ölçekte yer alan ifadeler arasında araştırmanın amacına

uygun olmayan ve madde yükleri içerisinde düşük madde yüküne sahip ifadelerin araştırmadan çıkarılmasını tespit etmektedir.

f. Araştırma Verilerinin Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS 21.0 İstatistik paket programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup veri setinde, normal dağılım gösteren parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Bağımsız (Independentsamples) t testi kullanıldı. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında ikiden fazla grup durumunda, normal dağılım gösteren parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek Yönlü (Oneway) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde, Tukey testi kullanılmış, sonuçlar % 95 güven aralığında, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeğin alt boyutlarının geçerlilik ve güvenilirliklerinin tespit edilmesi için Cronbach's Alpha istatistiği uygulanmış, istatistik sonucunda alt boyutlar arası korelasyonun güvenilir olduğu tespit edilmiş ve sonuçlar aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 1. Ölçek Verilerinin Güvenilirliklerine İlişkin Cronbach's Alpha Test İstatistiği

Alt Boyut	Cronbach's Alpha	N of Items
İç tepkisel Karar Alma	,854	8
Mantıklı Karar Alma	,718	6
Bağımlı Karar Alma	0,794	8
Kararsızlık	0,899	8

5. BULGULAR, SONUÇ VE ÖNERİLER

a. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Erkek	298	70,8	70,8	70,8
	Kadın	123	29,2	29,2	100,0
	Toplam	421	100,0	100,0	

Tablo 3.Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Medeni Durum	Evli	264	62,7	62,7	62,7
	Bekâr	157	37,3	37,3	100,0
	Toplam	421	100,0	100,0	

Tablo 4.Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Yaş	18-25 Yaş	49	11,6	11,6	11,6
	26 - 35 Yaş	93	22,1	22,1	33,7
	36-45 Yaş	110	26,1	26,1	59,9
	46-55 Yaş	85	20,2	20,2	80,0
	56-65 Yaş	64	15,2	15,2	95,2
	66 ve Üstü	20	4,8	4,8	100,0
	Toplam	421	100,0	100,0	

Tablo 5. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Eğitim Durumu	İlkokul	13	3,1	3,1	3,1
	Ortaokul	34	8,1	8,1	11,2
	Lise	115	27,3	27,3	38,5

	Üniversite	177	42,0	42,0	80,5
	Yüksek Lisans – Doktora	82	19,5	19,5	100,0
	Toplam	421	100,0	100,0	

Tablo 6.Katılımcıların Siyasetteki Yöneticilik Sürelerine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Siyasi Tecrübe Yılı	1-5 Yıl	105	24,9	24,9	24,9
	6-10 Yıl	107	25,4	25,4	50,4
	11-15 Yıl	108	25,7	25,7	76,0
	16-20 Yıl	42	10,0	10,0	86,0
	21 Yıl ve Üzeri	59	14,0	14,0	100,0
	Toplam	421	100,0	100,0	

Tablo 7. Katılımcıların Yöneticilik Sürelerine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Yönetici Tecrübe Yılı	1-5 Yıl	239	56,8	56,8	56,8
	6-10 Yıl	80	19,0	19,0	75,8
	11-15 Yıl	52	12,4	12,4	88,1
	16-20 Yıl	31	7,4	7,4	95,5
	21 Yıl ve Üzeri	19	4,5	4,5	100,0
	Toplam	421	100,0	100,0	

Tablo 8.Katılımcıların Görev Yaptıkları Birime Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Birim	Genel Merkez	144	34,2	34,2	34,2
	İl Teşkilatı	105	24,9	24,9	59,1
	İlçe Teşkilatı	172	40,9	40,9	100,0
	Toplam	421	100,0	100,0	

b. Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Bulgular**Tablo 9.**Katılımcıların Karar Verme Davranışlarının Cinsiyetlerine Göre Farklılık Analizi

	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sp.	F	Sig. p.
İç tepkisel Karar Alma	Erkek	298	2,8347	,51212	0,535	0,000
	Kadın	123	3,1240	,50038		
Mantıklı Karar Alma	Erkek	298	2,7310	,52958	1,141	0,004
	Kadın	123	2,8902	,47661		
Bağımlı Karar Alma	Erkek	298	2,7430	,50816	0,732	0,003
	Kadın	123	2,9036	,47044		
Kararsızlık	Erkek	298	3,4664	,54494	0,455	0,003
	Kadın	123	3,2866	,56872		

Tablo 10. Katılımcıların Karar Verme Davranışlarının Yaşlarına Göre Farklılık Analizi

	N	Ort.	Std. Sp.	F	Sig.p.	Fark
18-25 Yaş	49	3,0689	,43381	3,911	0,002	5 < 1

İç tepkisel Karar Alma	26 - 35 Yaş	93	2,9153	,49835			5 < 3
	36-45 Yaş	110	3,0068	,47254			
	46-55 Yaş	85	2,9015	,53351			
	56-65 Yaş	64	2,6953	,63966			
	66 ve Üstü	20	2,8813	,49250			
	Toplam	421	2,9192	,52491			
Mantıklı Karar Alma	18-25 Yaş	49	2,8265	,46017	2,483	0,061	-
	26 - 35 Yaş	93	2,7240	,47044			
	36-45 Yaş	110	2,8455	,52351			
	46-55 Yaş	85	2,7882	,52098			
	56-65 Yaş	64	2,6224	,54453			
	66 ve Üstü	20	2,9833	,65091			
	Toplam	421	2,7775	,51919			
Bağımlı Karar Alma	18-25 Yaş	49	2,8309	,42526	2,232	0,050	-
	26 - 35 Yaş	93	2,8126	,56752			
	36-45 Yaş	110	2,8519	,49522			
	46-55 Yaş	85	2,7328	,45486			
	56-65 Yaş	64	2,6429	,46028			
	66 ve Üstü	20	2,9571	,62373			
	Toplam	421	2,7900	,50222			
Kararsızlık	18-25 Yaş	49	3,3061	,52729	4,751	0,000	5 > 1
	26 - 35 Yaş	93	3,5430	,51588			
	36-45 Yaş	110	3,3307	,56579			5 > 3
	46-55 Yaş	85	3,3206	,50974			
	56-65 Yaş	64	3,6270	,60154			
	66 ve Üstü	20	3,2500	,56487			

	Toplam	421	3,4139	,55736			
--	--------	-----	--------	--------	--	--	--

Tablo 11. Katılımcıların Karar Verme Davranışlarının Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Analizi

		N	Ort.	Std. Sp.	F	Sig.p.	Fark
İç tepkisel Karar Alma	İlkokul	13	3,1154	,53634	4,724	0,001	1 > 5 2 > 5 3 > 5
	Ortaokul	34	3,0735	,38573			
	Lise	115	3,0261	,50667			
	Üniversite	177	2,8806	,56703			
	Yüksek Lisans – Doktora	82	2,7576	,45106			
	Toplam	421	2,9192	,52491			
Mantıklı Karar Alma	İlkokul	13	3,1154	,70509	6,544	0,000	1 > 5 2 > 5 3 > 5 4 > 5
	Ortaokul	34	2,8480	,50480			
	Lise	115	2,8797	,49093			
	Üniversite	177	2,7731	,51506			
	Yüksek Lisans – Doktora	82	2,5610	,47105			
	Toplam	421	2,7775	,51919			
Bağımlı Karar Alma	İlkokul	13	3,0549	,53940	3,581	0,007	1 > 5
	Ortaokul	34	2,7605	,43746			
	Lise	115	2,8919	,51040			
	Üniversite	177	2,7684	,49949			
	Yüksek Lisans – Doktora	82	2,6638	,48426			
	Toplam	421	2,7900	,50222			
Kararsızlık	İlkokul	13	3,2404	,44914	6,184	0,000	4 > 2 4 > 3 5 > 2
	Ortaokul	34	3,1544	,53748			
	Lise	115	3,2880	,55611			

Üniversite	177	3,4894	,53845			5 > 3
Yüksek Lisans – Doktora	82	3,5625	,55460			
Toplam	421	3,4139	,55736			

Tablo12.Katılımcıların Karar Verme Davranışlarının Siyasi Yöneticilikteki Tecrübe Süresine Göre Farklılık Analizi

		N	Ort.	Std. Sp.	F	Sig.p.	Fark
İç tepkisel Karar Alma	1-5 Yıl	105	3,1036	,50522	6,168	0,000	1 > 2 1 > 3 1 > 4 1 > 5
	6-10 Yıl	107	2,9054	,48802			
	11-15 Yıl	108	2,9074	,51677			
	16-20 Yıl	42	2,8006	,57585			
	21 Yıl ve Üzeri	59	2,7225	,51333			
	Toplam	421	2,9192	,52491			
Mantıklı Karar Alma	1-5 Yıl	105	2,8254	,46535	1,057	0,377	-
	6-10 Yıl	107	2,7555	,50121			
	11-15 Yıl	108	2,8056	,53994			
	16-20 Yıl	42	2,6429	,54793			
	21 Yıl ve Üzeri	59	2,7768	,57868			
	Toplam	421	2,7775	,51919			
Bağımlı Karar Alma	1-5 Yıl	105	2,8476	,50050	2,747	0,078	-
	6-10 Yıl	107	2,8652	,47698			
	11-15 Yıl	108	2,7804	,48961			
	16-20 Yıl	42	2,6293	,41146			
	21 Yıl ve Üzeri	59	2,6828	,59382			
	Toplam	421	2,7775	,51919			

	Toplam	421	2,7900	,50222			
Kararsızlık	1-5 Yıl	105	3,3393	,54257	1,113	0,350	-
	6-10 Yıl	107	3,4439	,53372			
	11-15 Yıl	108	3,3843	,58348			
	16-20 Yıl	42	3,4911	,53490			
	21 Yıl ve Üzeri	59	3,4915	,58899			
	Toplam	421	3,4139	,55736			

Tablo 13. Katılımcıların Karar Verme Davranışlarının Yöneticilikteki Tecrübe Sürelerine Göre Farklılık Analizi

		N	Ort.	Std. Sp.	F	Sig.p.	Fark
İçtepkisel Karar Alma	1-5 Yıl	239	2,9765	,50135	2,847	0,094	-
	6-10 Yıl	80	2,8938	,59537			
	11-15 Yıl	52	2,8918	,49323			
	16-20 Yıl	31	2,7540	,45585			
	21 Yıl ve Üzeri	19	2,6513	,58568			
	Toplam	421	2,9192	,52491			
Mantıklı Karar Alma	1-5 Yıl	239	2,7971	,50171	1,111	0,351	-
	6-10 Yıl	80	2,7167	,55651			
	11-15 Yıl	52	2,8462	,50579			
	16-20 Yıl	31	2,7742	,61546			
	21 Yıl ve Üzeri	19	2,6053	,42387			
	Toplam	421	2,7775	,51919			
	1-5 Yıl	239	2,8273	,48803	0,861	0,487	-

Bağımlı Alma	Karar	6-10 Yıl	80	2,7446	,50505			
		11-15 Yıl	52	2,7610	,52601			
		16-20 Yıl	31	2,7373	,47106			
		21 Yıl ve Üzeri	19	2,6767	,64390			
		Toplam	421	2,7900	,50222			
Kararsızlık		1-5 Yıl	239	3,3703	,55077	1,734	0,141	-
		6-10 Yıl	80	3,5078	,59512			
		11-15 Yıl	52	3,3582	,52337			
		16-20 Yıl	31	3,4879	,60411			
		21 Yıl ve Üzeri	19	3,5987	,42406			
		Toplam	421	3,4139	,55736			

Tablo 14. Katılımcıların Karar Verme Davranışlarının Görev Yaptıkları Birime Göre Farklılık Analizi

		N	Ort.	Std. Sp.	F	Sig.p.	Fark	
İçtepkisel Alma	Karar	Genel Merkez	144	2,7101	,52195	23,453	0,000	3 > 1 3 > 2
		İl Teşkilatı	105	2,9155	,51349			
		İlçe Teşkilatı	172	3,0967	,46909			
		Toplam	421	2,9192	,52491			
Mantıklı Alma	Karar	Genel Merkez	144	2,6863	,47325	3,439	0,073	-
		İl Teşkilatı	105	2,8159	,54642			
		İlçe Teşkilatı	172	2,8304	,53149			

	Toplam	421	2,7775	,51919			
Bağımlı Karar Alma	Genel Merkez	144	2,6885	,50983	5,034	0,007	2 > 1
	İl Teşkilatı	105	2,8803	,52419			
	İlçe Teşkilatı	172	2,8198	,46953			
	Toplam	421	2,7900	,50222			
Kararsızlık	Genel Merkez	144	3,4887	,53503	2,741	0,066	-
	İl Teşkilatı	105	3,4274	,56378			
	İlçe Teşkilatı	172	3,3430	,56606			
	Toplam	421	3,4139	,55736			

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Karar verme insanlık kadar eski bir kavramdır. İnsanın karar vermesiyle ilgili kuramsal görüşlerin oluşturulmasında temel olarak iki yaklaşım benimsenmektedir. Bunlar, sonuç üzerine yoğunlaşan yaklaşım ve süreç üzerine yoğunlaşan yaklaşımlardır. Sonuç üzerine yoğunlaşan yaklaşımda, karar verme sürecinin sonucu olarak verilen kararın ortaya çıkartacağı sonuçların değerlendirilmesinin, karar verme sürecinin anlaşılabilmesini sağlayacağı görüşü yer almaktadır. Verilecek olan kararın sonuçları ve bu sonuçların doğru bir şekilde tahmin edilmesi bu yaklaşımın temelini oluşturmaktadır.

Karar verme süreci üzerinde yoğunlaşan yaklaşımda ise; karar verme sürecinin anlaşılmasının, ortaya çıkacak sonuçların doğru bir şekilde yorumlanabileceğine neden olacağı görüşü hâkimdir. Temel olarak karar verme sürecini betimleyen bu yaklaşımda, kararların nasıl verildiği hakkında detaylı bilgi edinmenin, kararların en uygun şekilde nasıl verilmesi gerektiğini ortaya koyabileceği görüşü olduğu yapılan literatür taramasından çıkarılabilmektedir.

Çalışmada, siyasal karar alma mercii olarak tanımlanan siyasi partilerin farklı teşkilatlarında görevli yöneticilerin karar verme davranışları incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında yöneticilerin cinsiyetlerinin, eğitim durumlarının, yaşlarının, görev yaptıkları birimlerin ve tecrübe sürelerinin karar verme davranışlarında farklılık yarattığı görülmektedir. Yine siyasi parti yöneticilerinin karar alma davranışlarının, cinsiyet değişkenine bağlı olarak aşağıdaki biçimlerde farklılaştığı tespit

edilmiştir. Kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre daha fazla iç tepkisel, mantıklı ve bağımlı kararlar aldıkları görülmektedir. Erkek yöneticilerin ise kararsız kalma düzeylerinin kadın yöneticilere oranla daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu sonuç çerçevesinde kadınların siyasi yöneticilik rollerinin yanı sıra birçok başka toplumsal rolleri olduğu, en önemli sebeplerden birinin de annelik rolünün geldiği bilinmektedir. Annelerin, genellikle ortaya çıkan sorunlara hızlı çözümler üretmek, birçok farklı işi bir arada yürütmek, dolayısıyla aceleci, başka bir ifade ile iç tepkisel kararlar almak zorunda kaldıkları değerlendirilebilecektir. Bununla birlikte karar almadaki bu tecrübeleri onların mantıklı kararlar verebilmelerinin de önünü açabilecektir.

Siyasal hayatın erkek egemen bir hayat olması, kadınların karar verme süreçlerinde pasif unsurlar olarak bastırılması onların bağımlı karar almaları sonucunu doğurduğunu söylemek de mümkündür. Mann (1998) yaptığı çalışmada kız öğrencilerin sorumluluğu yüklenme davranışlarının, erkeklere oranla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu tespitin bizim çalışmamızda kadınların kararlarında başkalarının davranışlarını gözeterek, bir diğer söyleyişle bağımlı karar verme oranlarının erkeklere nispetle yüksek çıkması ile birbirini desteklediği düşünülebilir.

Erkek yöneticilerin kararsızlık stratejilerinin yüksek olmasının, karar vermenin getirdiği psikolojik yükü ilgili olabileceği varsayılabilir. Erkek yöneticiler yönetim hayatında daha aktif bir rol aldıkları için, daha hızlı tecrübe edinebilmekte ve bu sebeple kararların olası olumsuz sonuçlarının ortaya çıkartabileceği sorunları daha fazla düşünmek zorunluluğu hissederek stres yaşayabilmektedirler. Bu durumun karar vermeyi güçleştirmekte ve kararsızlığa yol açabilmekte olduğu değerlendirilebilir.

Yaşça büyük olan siyasi parti yöneticilerinin acele karar almaktan kaçındıkları görülmekte ve bunun nedeninin karar sorumluluğunun farkında olmaktan kaynaklandığı tahmin edilmektedir. Risk almaktan kaçınma davranışı ile kararsızlık arasında, bunların her ikisi ile de tecrübe arasında bir bağ olduğu düşünülebilmektedir. Bunun yanı sıra yaşça büyük yöneticilerin, hata yapmaktan çekinmesinin altında toplumsal rollerinin yarattığı baskının da olabileceği düşünülebilir. Toplumun, yaşça büyük kişilerden beklentisi, hata yapmamaları yönündedir.

Genç yöneticilerin ise acele karar alma davranışı sergileyebilme oranlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun altında, gençlerin hatalı kararlar verebilmesini makul ve kabul edilebilir gören toplumsal kültürün etkili olabileceği gibi, genç bireylerin fizyolojik özelliklerinden kaynaklanan acelecilik özelliklerinin de bunda etkili olabileceği düşünülebilir.

Eğitim düzeyi düşük olan yöneticilerin aceleci, mantıklı ya da başkalarını takip ederek karar verdikleri, fakat kararsız kalmadıkları görülmektedir. Bunun sebebi olarak yüksek düzey eğitimle kazanılan karar sorumluluğu kaygısından uzak kalmaları düşünülebilir. İç tepkisellik aynı zamanda çalışmamızda elde edilen sonuçlar bakımından, genç ve alt yönetim kademelerindeki yöneticilerin de ortak özellikleridir. Tecrübesizlik, eğitimsizlik ve iç tepkisellik arasında bir korelasyon olabileceği çıkarımında bulunmak mümkündür.

Bununla birlikte eğitim seviyesinin artmasıyla kararsızlığın arttığı, yüksek lisans doktora seviyesinde en yüksek düzeye ulaştığı görülmektedir. Bunun nedeninin, eğitim düzeyi arttıkça bireyin karar vermeye dair sorumluluk algısının eğitimle birlikte yükselmesi olduğu düşünülebilir. Bununla birlikte Türk eğitim sisteminin taşıdığı bazı olumsuz özelliklerin de yükseköğrenim alanların kararsızlık davranışlarında etkili olabileceği değerlendirilmektedir. Eğitim hayatının içinde uzun süre kalan insanların, sistemin baskıcı özellikleri nedeniyle karar verici özgüvenlerinin ve sorumluluk alma isteklerinin azaldığı düşünülebilir. Brown ve Mann (1990) yaptıkları çalışmada, sosyal ekonomik seviyeleri yüksek ailelerde yetişen çocukların daha ihtiyatlı karar alma eğiliminin yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Yüksek Lisans ve Doktora seviyesinde eğitim alan bireylerin de toplumun diğer kesimlerine oranla sosyo-ekonomik bakımdan yüksek sayılabilecekleri düşünüldüğünde, bu değişkenler arasında; üst sosyo-ekonomik seviye, yüksek eğitim durumu ve kararsızlık arasında doğru yönde bir ilişki olabileceği ifade edilebilir.

Siyasi parti yöneticilerinin, karar verme davranışlarının siyasi yöneticilikte tecrübe yılına dayalı karşılaştırmasında ortaya çıkan sonuçlara bakıldığında; Tecrübeli yöneticilerin, alacakları kararların barındırdığı olası riskleri en aza indirebilmek için kendilerine zaman tanımının, seçenekleri değerlendirmenin kıymetini anlamış yöneticiler olduğu görülebilmektedir. Siyasi partide yöneticilik tecrübeleri daha az olan yöneticilerin ise, örgütün misyon ve vizyonunu içselleştirebilmek için yeterli zamanı bulamamış olmaktan kaynaklanabileceği tahmin edilen aceleci karar alma davranışları izlenmektedir. Bununla birlikte tecrübe yılı yüksek olan yöneticilerin aynı zamanda yaşça büyük yöneticiler olacakları açıktır. Yaşça büyük olan yöneticilerin ise, artık hatalarını tekrar düzeltmeye yetecek kadar zamanları kalmadığını düşünerek iç tepkisel ve aceleci kararlar vermekten çekindikleri değerlendirilebilir. Siyasi parti yöneticilerinin karar alma davranışlarını yaş değişkenine göre ölçümlediğimiz tablo 4.9'da yüksek yaşlı yöneticilerin kararsızlık davranışlarının yüksekliği de bununla uyumlu görünmektedir.

Siyasi parti yöneticilerinin karar alma davranışlarının, görev yaptıkları birim değişkenine göre incelendiğinde, yöneticinin görev yapmakta olduğu birimin kurumsallığının ve büyüklüğünün karar alma davranışlarını geliştirdiği bu sebeple daha üst düzeydeki yöneticilerin iç tepkisel karar alma oranlarının ilçe teşkilatlarındaki yöneticilere nispetle daha az olduğu görülmüştür. Orta yönetim kademesinde sayılabilecek olan il yönetimlerinin, üst yönetimden aldıkları emirleri alt kademelere ve alt kademededen gelen talepleri üst yönetimlere iletme alışkanlığı içinde, üst yönetimlerin kararlarını benimseme davranışı geliştirdikleri ve buna bağlı olarak da bağımlı karar stratejisinin il yöneticilerinde yüksek çıktığı görülmüştür. Yönetim düzeylerine göre, karar verme davranışlarında ortaya çıkan farkın doğrudan kararın çerçevesi ve çevresi ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Yüksek düzeylerdeki yöneticilerin, kararlarını etkileyebilecek geniş bir çevreye sahip olmaları ve kararlarından etkilenecek

kişi sayısının fazla olmasının sorumluluğu altında, acele ve kestirme kararlar vermekten çekinmeye yönelebilecekleri değerlendirilmektedir.

Literatürde karar verme davranışları konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde, siyasetçileri konu alan herhangi bir çalışma yapılmadığı görülmektedir. Bu bakımdan çalışmanın, karar alma literatürüne katkı sunacağına inanılmaktadır.

Araştırma neticesi elde edilen bulgular bağlamında, siyasi partilerin karar alma süreçlerinin iyileştirilebilmesine yönelik aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- Gençler ve kadınların siyasi partilerde karara katılan pozisyonlarda daha yüksek oranda temsil edilebilmesi siyasi parti örgütlerine yarar sağlayacaktır. Bununla birlikte kadın yöneticilerle birlikte genç ve tecrübesiz yöneticilerin karar almada iç tepkisellik olabildikleri, buna bağlı olarak karar sürecinde, seçenekler arasından en doğru olana yönelmekte hata oranlarının yüksek olabileceği görülmektedir. Seyhun (2000) tarafından yapılan çalışmada, bireylerin iç tepkisellik düzeylerinin “karar verme eğitim programları” ile azaltılabileceği, mantıklı karar alma düzeylerinin artırılacağı söylenmiştir. Bu bağlamda düzenlenecek karar verme eğitimleri siyasal partiler açısından pozitif değerler üretebilecektir.

- Eğitim durumu, yaşı ve tecrübesi yüksek yöneticilerle birlikte, erkek yöneticilerin kararsızlık düzeyinin de yüksek çıkması, siyasi parti örgütleri açısından özellikle üzerinde durulması gereken konulardandır. Zira çalışmada demografik özellikler baz alındığında bu gruplara dahil olan yöneticilerin oranları siyasi partilerin her yönetim düzeyinde oldukça yüksek oranda olduğu görülmüştür. Yöneticilerin, görev yaptıkları kurumları demokratik olarak algılamaları, karar sorumlulukları ile kararsız tavır almaları yönündeki endişelerinin azaltılmasına katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Ateş, T. (2007). *Demokrasi, Siyasi Partiler ve Seçim*, İstanbul: Beta Yayınları,113.
- Berberoğlu, G. N.(1997).*Siyasi Parti Yönetimi*, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayını s.3.
- Bilgin, A. (1995). *Grup Rehberliğinin ve Grupla Psikolojik Danışmanın Lise Öğrencilerinin Anne-Babalarından Bağımsız Meslek Kararı Verme Davranışına Etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi
- Brown J. & Mann, L. (1990). *The Relationship Between Family Structure and Process Variables and Adolescent Decision Making*. Journal of Adolescence, 13 (1), 25-37.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve Yönetim*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Caranay, A.Ve Francis ,A.(2002) *Gender Studies: Terms and Debates*, Londra, Palgrave Macmillan.
- Çelik, V.(2011). *Eğitimsel Liderlik*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çitçi, O. (1989). *Yerel Yönetimlerde Temsil*, Ankara, TODAİE,144.
- Dünya Demokrasi Formu(2000),Varşova.
- Deniz, M.E.(2004).” *Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Özsayı Karar Sitilleri ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*”, Eğitim Araştırmaları Dergisi,4(15):23-35.
- Doğan, S.(2007). *Vizyona Dayalı Liderlik*, İstanbul: Kare Yayınları.
- Duverger, M. (1993). *Siyasi Partiler*, (Çev. E. Özbudun), Ankara: Bilgi Yayınları,52.
- Gürüz, D. Ve Gürel, E.(2006).*Yönetim ve Organizasyon: Bireyden Örgüte, Fikirten Eyleme*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Habermas,J. (1998). *Between Facts and Norms : Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy*, Trans. By William Rehg, Cambridge, MIT Press.
- İlgar, Y. (2002). “*Türkiye’de Siyasi Partilerdeki Merkezîyetçi Yapılanmaya Etki Eden Etmenler ve Merkezîyetçi Yapılanmanın Siyasal Demokrasi Açısından Olumsuz Sonuçları*” Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,98.
- Kapani, M. (2006). *Politika Bilimine Giriş*, Ankara: Bilgi Yayınevi,60-166.
- Karasar, N.(2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Kışlalı, A.T. (1993). *Siyasal Çatışma ve Uzlaşma*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Köksal,O.(2011).” *Bir Kültürel LİDERLİK Paradoksu: Paternalizm*”, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(15):101-122.
- Kuzgun,Y. Ve Bacanlı,F.(2005). *PDR’de kullanılan Ölçekler*,Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Mann, L., Radford, M., Ford, S., Bond, M., Leung, K., Nakamura, H. & et al. (1998). *Cross-Cultural Differences in Self Reported Decision Making Style and Confidence. International Journal of Psychology*. 33 (5), 325-335.
- Mcwhirter, E.H., Rasheed, S.,& Crothers,M.(2000). *The Effects of High School Career Education on Social- Cognitive Variables, Jopurnal of Counseling Psychology*, 47, 330-341.

- Osipow, H.S. & Reed, R. (1985). *Decision Making Style and Career Indecision in Collage Students*, Journal of Vocational Behavior, 27(3),363-73.
- Öz, E. (1992). *Tek Parti Yönetimi ve Siyasal Katılım*, Ankara: Gündoğan Yayınları,29.
- Özbudun, E. (1995). *Siyasi Partiler ve Demokrasi*, Ankara: TESAV Yayınları,94.
- Sabuncu, Y. (1994). *Anayasaya Giriş*, Ankara: İmaj Yayıncılık,49-50.
- Toor, S. R. Ve Ofori, G.(2008).” *Leadership For Future Construction Industry: Agenda For Authentic Leadership*”, International Journal Oof Poject Management, Vol.26:619-626.
- Tuncay, S. (2000). *Parti İçi Demokrasi ve Türkiye*, Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Turan, İ. (1996). *Siyasal Sistem ve Siyasal Davranış*, İstanbul: Der Yayıncılık,109.
- Urbinati, N. (2006). *Representative Democracy: Principles and Genealogy*, Chicago, University of Chicago Press.
- Yeşil, S. (2011). *Uluslararası İş Etiği ve Yönetimi*, Adalet Yayınları, Ankara.
- Yiğit, A. (2005). *Lise Öğrencilerinin Karar Verme Davranışlarının Bazı Değişkenlere Göre Yordanması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNDE E-ÖĞRENMENİN ETKİNLİĞİ

Selçuk NAM¹

Salih TUTAR²

ÖZ

İnternet teknolojisindeki gelişmeler, birçok noktada olduğu gibi eğitim süreç ve ortamında da farklı ve yeni yaklaşımların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Dünya çapında, e-öğrenme pazarı hızla büyümekteyken e-öğrenme sürecinde yaşanan bazı problemler, kullanıcıların süreçten memnun olmamasına neden olmaktadır. Bununla birlikte çalışma yaşamında, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) farkındalığının artması, iş sağlığı kültürünün içselleştirilmesi ihtiyacı ve ilgili mevzuatın baskısıyla bu alanda eğitim ihtiyacı ortaya çıkmıştır. E-öğrenme ortamının kullanıldığı İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri geliştirilirken etkinliği belirleyen bazı faktörler ortaya çıkmaktadır. Farklı e-öğrenme ortamlarında yapılan önceki araştırmalar, e-öğrenme ve kullanıcı memnuniyetini etkileyen çeşitli faktörler önermiştir. Bu çalışmada öğrenci, eğitmen, ders, teknoloji, tasarım ve çevresel boyutlar olmak üzere altı boyutta bütünlük bir model geliştirilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği eğitiminde e-öğrenme sürecinin etkinliğini belirleyen faktörlerle ilgili olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Uzaktan Öğretim önlisans programı mezunlarıyla anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, öğrencinin bilgisayar kullanım kaygısı, eğitmenin e-öğrenmeye karşı tutumu, ders kalitesi, algılanan fayda, algılanan kullanım kolaylığı ve değerlendirmede çeşitliliği faktörlerinin algılanan öğrenci memnuniyetini etkileyen kritik faktörler olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, e-öğrenme, e-öğrenmenin etkinliği

JEL Kodları: J2, J28, J89

¹ Dr., Sakarya Üniversitesi, Adapazarı Meslek Yüksekokulu, snam@sakarya.edu.tr

² İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Öğrencisi

EFFICIENCY OF E-LEARNING IN OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY EDUCATION

ABSTRACT

Developments in internet technology have caused different and new approaches in education process and environment as well as in many points. While the e-learning market is growing rapidly worldwide, some problems in the e-learning process cause users not to be satisfied with the process. However, the need for training in this field has emerged due to the increase in the awareness of Occupational Health and Safety (OHS), the need to internalize the occupational health culture and the pressure of the relevant legislation. While developing Occupational Health and Safety trainings using e-learning environment, some factors that determine the effectiveness arise. Previous research in different e-learning environments has suggested several factors affecting e-learning and user satisfaction. In this study, an integrated model has been developed in six dimensions as student, instructor, course, technology, design and environmental dimensions. A survey was conducted with the graduates of Occupational Health and Safety Distance Education associate degree program about the factors that determine the effectiveness of e-learning process in Occupational Health and Safety education. The results revealed that the students' computer use anxiety, the attitude of the instructor towards e-learning, the quality of the lessons, the perceived usefulness, the perceived ease of use and the variety of evaluation factors were the critical factors affecting perceived student satisfaction.

Keywords: Occupational health and safety education, e-learning, e-learning efficiency

JEL Codes: J2, J28, J89

GİRİŞ

Bilişim teknolojilerinin eğitime adapte edilmesindeki baskı; önceki öğrenme kavramına meydan okuyucu niteliğiyle, yeni bir modern eğitim paradigması olarak e-öğrenme kavramı ve uygulamalarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bilginin bir takım matbu materyallerle dağıtım yolculuğunun daha soyut ve hızlı iletim sağlayan kablo, dalga ve yayınlar üzerinden gerçekleşmesiyle daha yoğun bilgi daha geniş bir kapsama ulaştırılabilmektedir (Gülbahar, 2009: 2). Teknolojik yenilik ve imkanların eğitim ortamına entegrasyonu ile birlikte bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağladığı destekle ortaya çıkan e-öğrenme kavramı; bilgi ve eğitimin eskime hızı, tam zamanında eğitime erişim ihtiyacı, sayısal teknolojilerle birlikte zengin medya içeriği ve etkileşim yaratımının sağlanması vb. (Yazıcı, 2004: 58) faktörlerin etkisiyle formel öğrenme ortamlarına geniş kullanım alanı bulmaktadır. E öğrenme; bilişim teknolojileri yardımı ve yerel ve geniş alan ağları aracılığıyla öğrenme materyallerini ağ üzerinden farklı ortamlara zaman ve fiziki mekandan bağımsız bir şekilde internet, intranet, extranet, ses, video, uydu yayını, etkileşimli TV ve CD-ROM yoluyla dağıtım süreci olarak tanımlanmaktadır (Gülbahar, 2009; Hassanzadeh, Kanaani ve Elahi, 2012; Holsapple ve Post, 2006; Volery ve Lord, 2000).

Yerel ve geniş alan ağlarıyla birlikte öğretim ortamlarında bilişim teknolojilerinin eğitsel stratejilere entegrasyonu, yapısalcı ve iş birliğine dayalı öğrenme ortamını ortaya çıkarmaktadır (Yağcı, Kaptı ve Beyaztaş, 2012). E-öğrenme literatüründe yapılan tanımlar değerlendirildiğinde, e-öğrenmenin vurguladığı temel alanların geniş iletişim alternatifleri, bilgiye kolay erişim, zengin öğrenme ortamı, işbirliği ve bilginin yapılandırılmasındaki bireyselleştirme kavramlarının öne çıktığı görülmektedir (Şahan, 2010:234). E-öğrenme, dijital işbirliğinin desteklediği (Olafsen ve Çetindamar, 2005) teknoloji tabanlı bir öğrenmeye referans vererek, geliştirmekte olan teknolojileri kullanmada bireyin potansiyelini gösterebileceği uygun zemin sağlamaktadır. Bununla birlikte e-öğrenme, eğitmenlere öğrencilerin kişisel farklılıklarının değerlendirildiği ve gözetildiği eğitim ortamı sağlamaktadır (Şahan, 2010:234).

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kavramı, tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bunu sürdürebilmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırılmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleki ortamlara yerleştirmek ve bu durumlarını sürdürebilmek olarak tanımlanabilir (Erol, 2015: 119). Çalışma yaşamında İSG'nin sağlanması ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki ve sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenleyen 6331 Sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla (İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012); bu alanda çalışacak olan işgücünün İSG alanındaki kalifikasyonu için önemli bir adım atılmıştır. Anılan kanunla işverenlerin sorumlulukları sadece gerekli önlemleri almakla sınırlandırılmamış, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işgörenlerin eğitimini ön plana

çıkarmıştır. Bunun yanında Mesleki Yeterlilik Kurumu, iş gücünün kalifikasyonuna yönelik sektör komitelerinin desteğiyle 4. Seviye İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Standardı (İş Sağlığı ve Güvenliği Elamanı, 2009) ve Ulusal Yeterliliğini geliştirmiştir (İş Sağlığı ve Güvenliği Elamanı, 2012).

İSG alanı, kaynak işleri, elektrikle çalışmalar, kaldırma araçları, motorlu araçları, bakım-onarım işleri ve basınçlı kaplarla çalışmalar vb. alanlarda yapılan işlerle ilgili olarak pek çok mühendislik dalını ihtiva etmektedir. Bunun yanında tıp, eğitim, hukuk ve istatistik gibi çeşitli bilim dallarından da yararlanmakta olan İSG alanı multidisipliner bir konumdadır. Bu durum İSG konusunu görece karmaşık ve öğrenilmesi güç hale getirmektedir. Ayrıca, çoğu bilim dalına göre daha yoğun uygulamalı eğitim gerektirmekte, temel konuların öğrenilmesi bakımından daha uzun bir süreye gereksinim duymaktadır (Ceylan, 2012: 95). İş Sağlığı ve Güvenliği alanındaki yasal düzenlemelerle birlikte çalışma yaşamının İSG alanıyla ilgili yetişmiş insan kaynağı talebine cevaben ülkemizde gerek devlet gerekse vakıf üniversiteleri tarafından meslek yüksekokulları bünyesinde birçok program açılmıştır. 2011 yılı itibarıyla bu alanda eğitim veren toplam 15 program varken 2012 yılında bu sayı 25'e, öğrenci sayısı 840'tan 1580'e yükselmiştir (Ceylan, 2012: 95). Hâlihazırda 85 üniversitede (YÖK, 2018) yaklaşık 5000 öğrenci (uzaktan eğitim) İş Sağlığı ve Güvenliği önlisans programlarında eğitim-öğretim faaliyetlerine devam etmektedir. Bu programlar içinde 2012 yılı itibarıyla sadece 1 uzaktan eğitim programı mevcutken hâlihazırda 10 programda meslek elamanı yetiştirilmektedir.

Tablo 1: İş Sağlığı ve Güvenliği Uzaktan Eğitim Programları Öğrenci Sayıları

ÜNİVERSİTE	Öğrenim Gören Öğrenci Sayısı
İstanbul Üniversitesi	665
İstanbul Aydın Üniversitesi	375
Karabük Üniversitesi	575
Kırıkkale Üniversitesi	670
İstanbul Okan Üniversitesi	380
Manisa Celâl Bayar Üniversitesi	565
Marmara Üniversitesi	630
Mersin Üniversitesi	550
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	460
Sakarya Üniversitesi	550
Toplam	5420

Kaynak: (YÖK, 2018)

İSG alanının multidisipliner yapısı, program-öğrenci sayılarındaki artış, mevzuat ve çalışma yaşamının yetişmiş işgücü ihtiyacını karşılama baskıları öğretim süreç, tasarım ve kalitesinde bazı

gereklikleri öne çıkarmaktadır. Bu yönüyle geliştirilecek İş Sağlığı ve Güvenliği Programının, Mesleki Yeterlilik Kurumunun İş Sağlığı ve Güvenliği Elemanı Meslek Standardı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının belirlemiş olduğu İSG uzmanlık eğitim müfredatı göz önünde bulundurularak geliştirilmesi önem arz etmektedir.

2. E-ÖĞRENMENİN ETKİLİLİĞİ

Çalışma yaşamında, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) farkındalığının artması ve iş sağlığı kültürünün içselleştirilmesi ihtiyacı, bu alanla ilgili eğitim ihtiyacını beraberinde getirmektedir. Ekonomideki büyüme oranları ve İSG alanını düzenleyen mevzuattaki düzenlemelere paralel olarak İSG alanında yetkin insan gücüne olan ihtiyaç artmaktadır. Alanında yetkin işgücünün oluşturulması sürecinde, e-öğrenmenin kullanımı daha kısa zamanda daha fazla çevreye hitap edebilecek bir eğitim ortamı sağlamaktadır. Ancak, İSG eğitimindeki hassasiyet, süreci oluşturan; öğrenci, eğitici, içerik, tasarım, teknoloji vb. gibi alt indikatörlerin de senkronizasyon ve kalitesine olan ihtiyacı arttırmaktadır.

E-öğrenme sürecinde yapılan yanlış analiz, planlama ve uygulamanın neden olduğu uyumsuzluklar; etkileşim eksikliği, izolasyon, yüksek terk oranları, kültürel direnç, düşük katılım, önyargılar, eğitimin transferi vb. e-öğrenme bariyerlerini de beraberinde getirmektedir. İnsan kaynakları ve örgütsel yapıyı destekleyen ve bununla entegrasyonu sağlayacak teknik sistemin mevcudiyeti, uyumsuzlukları minimize edecek ya da bunların ortaya çıkmasını engelleyecektir E-öğrenmenin etkinliğinde kullanıcı memnuniyeti, sistem uygulaması başarısını (Delone ve Mclean, 2003) değerlendirmede en önemli faktörlerden biridir. Bu yönüyle e-öğrenmenin öğrencilerin gözünde etkin kılınabilmesi için öğrenci memnuniyetine daha yakından bakılması gereklidir (Hiltz ve Johnson, 1990). Bir e-öğrenme ortamında, öğrencilerin sistemden genel memnuniyetlerini farklılaştıran bazı faktörler vardır. Bu faktörler altı boyutta sınıflandırılabilir: öğrenci, eğitmen, ders, teknoloji, sistem tasarımı ve çevresel boyut (Benson Soong, Chan, Boon ve Loh, 2001; Piccoli, Ahmad ve Ives, 2001; Reynolds, 2012; Selim, 2007; Sridharan, 2011; Volery ve Lord, 2000).

Öğrencilerin performansı ve öğrenme süreci, başlı başına öğrencilerin en yüksek başarı düzeyine erişimleri için kilit nokta olduğundan, öğrenme sürecinin başarısının araştırılması önem taşımaktadır. Öğrencilerin e-öğrenme ortamlarında nasıl öğrendiklerinin araştırılması çok daha doğru ve etkili uygulamalar yapmaya olanak sağlayacaktır. E-öğrenme sürecinin etkinliğinin değerlendirmek için sadece öğrenci başarısını temel almak yeterli değildir. Bu sürece doğrudan ya da dolaylı olarak katkısı olan tüm faktörlerin etkisini incelemek gerekmektedir (Gülbahar, 2009: 189-190). Bu yönüyle çalışma; bütünsel bir bakış açısıyla etkin ve başarılı bir e-öğrenme ortamının çalışmasını sağlayan temel faktörleri belirlemeyi ve e-öğrenme yönetimi için mevcut yönelimleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Ortaya çıkan sonuçlar, öğretim kurumlarının potansiyel e-öğrenme engellerini aşarak uygun e-öğrenme

teknolojilerini benimsemelerine yardımcı olarak uygulama sırasında başarısız olma riskini azaltmaya katkı sağlayabilir.

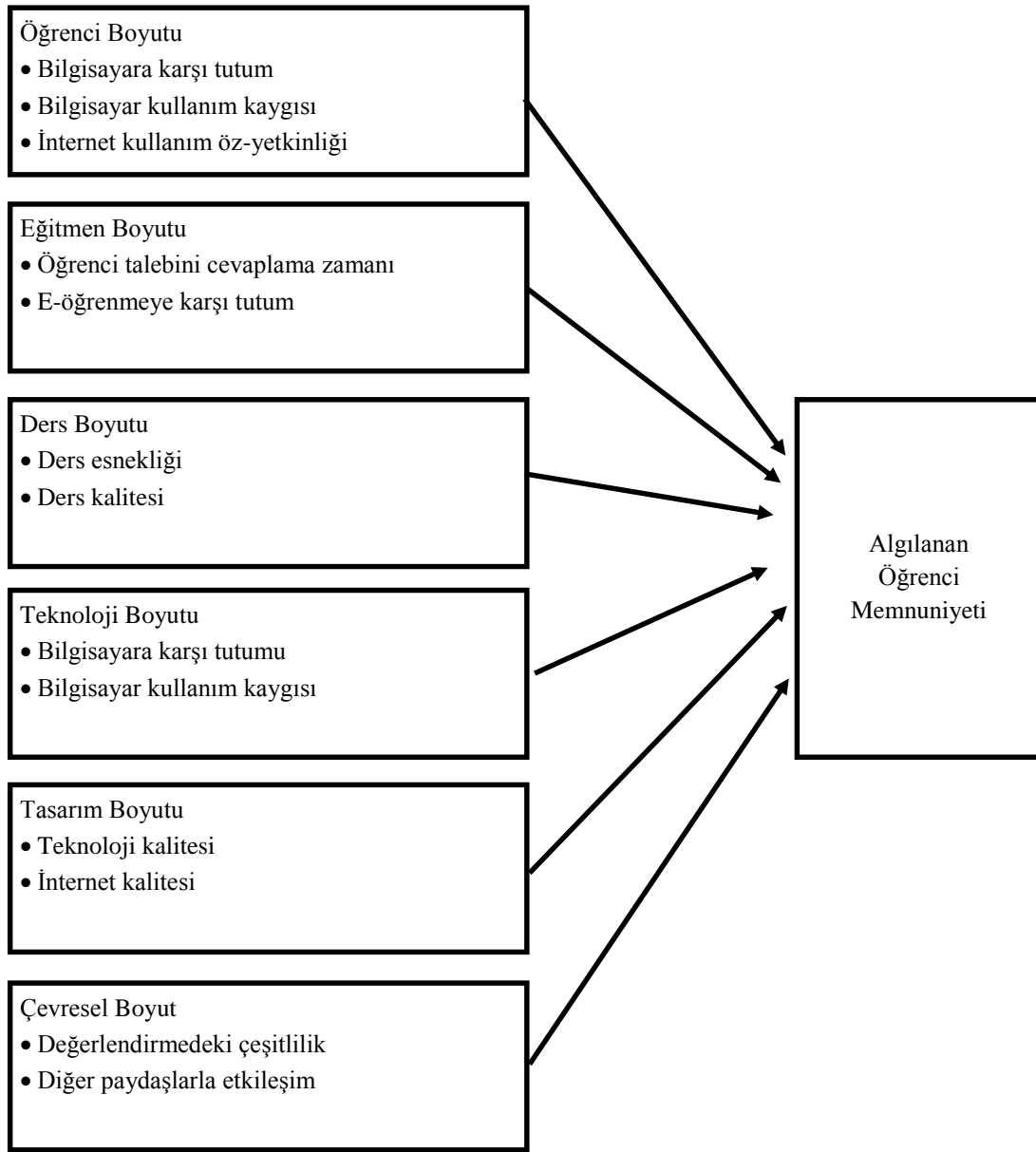
E-öğrenme, temel olarak bilgiyi kullanıcılara açık kılan, zaman kısıtı ve coğrafi yakınlığı göz ardı eden web tabanlı bir sistem olarak değerlendirilmektedir. Çevrimiçi öğrenme yüz yüze eğitime göre bazı avantajlara sahip olmasına karşın (Piccoli et al., 2001) zaman, işgücü yoğunluğu ve e-öğrenme ortamlarının yürütümünde yer alan maddi kaynaklar gibi etkilerle dezavantajlı nitelikler taşımaktadır. Eğitim psikolojisi ve bilgi sistemleri alanından birçok araştırmacı, e-öğrenmeyle ilgili önemli değişkenler belirlemişlerdir. Bunlar arasında teknoloji kabul modeli ve beklenti/onaylama modelinin e-öğrenmenin etkinliğini açıklamada önemli katkıları bulunmaktadır. E-öğrenme süreci için hayati öneme sahip olan ve öğrencilerin e-öğrenme memnuniyetini etkileyen faktörlerle ilgili literatür özeti, Tablo 2'de sunulmaktadır. Faktörlerin değerlendirilmesinde *öğrenci, eğitmen, ders, teknoloji, tasarım ve çevresel* olmak üzere altı boyut kullanılmıştır (Sun, Tsai, Finger, Chen ve Yeh, 2008).

İlgili altı boyut altında on üç faktör yer almaktadır. Öğrenci boyutuyla ilgili faktörler; öğrencinin bilgisayara karşı tutumu, bilgisayar kaygısı ve internet öz yeterliliğidir. Eğitmenle ilgili faktörler; eğitmenin cevap verme süresi ve e-öğrenmeye karşı tutumudur. Ders boyutuyla ilgili faktörler; ders esnekliği ve kalitesidir. Teknoloji boyut ise teknoloji ve internet kalitesi faktörlerini içermektedir. Tasarım boyutunda algılanan fayda ve kullanım kolaylığı faktörleri bulunmaktadır. Çevresel boyut ise değerlendirmedeki çeşitliliği ve diğer paydaşlarla algılanan etkileşim faktörlerini içermektedir. Literatürde farklı araştırmacılar tarafından tartışılan faktörler; e-öğrenme ortamlarının tüm yönlerini kapsamaktadır.

Tablo 2: E-öğrenmenin Etkinliğinde Belirleyici Faktörler

Papp (2000)	Materyallerin fikri mülkiyeti, dersin uygunluğu, yapısı, içeriği, yürütümü, e-öğrenme platformu, ders başarısının değerlendirilmesi
Benigno ve Trentin (2000)	Öğrenci nitelikleri, öğrenci-öğrenci etkileşimi, etkin destek, öğrenme materyalleri ve enformasyon teknolojileri
Volery ve Lord (2000)	Erişim ve gezinim kolaylığı, arayüz, etkileşim, öğrencilere yönelik tutumlar, eğitmenin teknik yeterliliği, etkileşim ve önceki teknoloji kullanımı.
Soong ve diğerleri (2001)	öğrenci ve eğitmenin teknik yetkinlikleri, öğrenci ve eğitmenin e-öğrenme bilgi seti, birlikte çalışma düzeyi ve teknolojik altyapı.
Govindasamy' in (2001)	Kurumsal destek, ders geliştirme, öğrenme ve öğretme ortamı, dersin yapısı, öğrenci desteği, örgütsel destek ve değerlendirme
Cheawjindakarn ve diğ. (2012)	Kurumsal yönetim, öğrenme ortamı, öğretim tasarımı, hizmet desteği ve ders değerlendirmesidir
Selim (2007)	Eğitmenin öğretme stili, öğrencilere karşı tutum, teknoloji kontrolü, isteklendirme, teknik yeterlilik, içerik uygunluğu, etkileşimde işbirliği, erişim kolaylığı, internet hızı, ekran tasarımı ve teknik destek, öğrenim materyali erişilebilirliği ve öğrenme baskısı.
Bhuasiri ve diğerleri (2012)	Bilgisayar ve internet öz-yeterliliği, e-öğrenmeye yönelik tutum, zamanında müdahale, teknoloji kontrolü, etkileşime odaklanma, öğrenciye karşı tutum, program esnekliği internet kalitesi,

	güvenilirlik, kullanım kolaylığı, sistem işlevselliği, sistem etkileşimi, sistem yanıtı, ders kalitesi, ilgili içerik, ders esnekliği, algılanan kullanılabilirlik
Osika ve Camin (2005)	Öğrencinin teknik yetkinliği, motivasyon, diğer öğrenciler ve eğitimle etkileşim, açık ve net öğrenme hedefleri, değerlendirme, öğrenci merkezlik, online kaynakları kullanabilme
Piccoli ve diğerleri (2001),	Erişkinlik, motivasyon, önceki deneyim ve bilgisayar kaygısı, öğretim tarzı, ulaşılabilirlik, teknoloji kontrolü, kalite, güvenilirlik, ulaşılabilirlik, kavramsal bilgi, prosedürel bilgi, olgusal bilgi



Şekil 1: Algılanan Öğrenci Memnuniyeti Boyutları

E-öğrenmede etkinliği belirleyen faktörlerle ilgili önceki araştırmalara dayanarak, bu çalışmaya rehberlik edecek bir çerçeve tasarlanmıştır. Altı boyutta on üç değişken ve değişkenler arasındaki ilişkileri test edecek hipotezler bu bölümde sunulmaktadır.

2.1. Öğrenci Boyutu

Birçok araştırmada bilgi ve iletişim teknolojilerine karşı olan tutumunun e-öğrenme memnuniyetinde önemli bir faktör olduğunu ortaya çıkarmıştır (Marks, Sibley ve Arbaugh, 2005; McPherson ve Nunes, 2006; Piccoli ve diğ., 2001). Öğrenci tutumu; öğrencilerin bilgisayar kullanımı yoluyla e-öğrenme faaliyetlerine katılma yönündeki izlenimidir. Yaşantı, deneyim, mesleki alan, yeterlilik ve beceri düzeylerinde farklı niteliklere sahip öğrenenlerin bu bireysel farklılıklarıyla birlikte farklı tutum beklentilere sahip olması kaçınılmazdır (Özbek, 2017: 115-124). Bilişim teknolojilerine karşı daha olumlu bir tutum, örneğin öğrenciler bilgisayar kullanımının karmaşıklığından korkmadıkları zaman, e-Öğrenme ortamında daha tatmin edici ve etkili bir öğrenme ortamı sağlamaktadır. Bilgisayar kullanımına yönelik olumlu tutumlar, öğrenme şansını artırırken olumsuz tutumlar ortama ilgiyi azaltmaktadır. Bu sebeple, araştırmada öğrencilerin bilgisayarlara yönelik tutumlarının öğrenme memnuniyetinde önemli bir faktör olduğu değerlendirilmektedir.

Hipotez 1: Öğrencilerin bilgisayarlara karşı tutumu, e-öğrenmede algılanan öğrenci memnuniyetini olumlu yönde etkilemektedir.

Bilgisayara karşı geliştirilen tutumla birlikte bilgisayar kullanım kaygısının e-öğrenmede öğrenci memnuniyetini önemli ölçüde etkilediğini görülmektedir (Sun ve diğ., 2008). Ekipmana zarar verme gibi olumsuz davranışlar bilgisayar kullanımı ile ilgili kaygı kaynağı oluşturmaktadır. Bilgisayar kaygısı olan birey, bilinmeyenden korkabilmekte, hayal kırıklığı, olası utanç ve başarısızlık hisleri nedeniyle bilgisayar kullanımından kaçınılabilmektedir. Araştırmalar orta ve yüksek düzeyde bilgisayar kaygısı olduğunu bildiren kişilerin, öğrenme ortamında daha az performans gösterdiğini ortaya koymaktadır (Achim ve Kassim, 2015: 702).

Hipotez 2: Öğrencinin bilgisayar kaygısı, e-öğrenmenin algılanan öğrenci memnuniyetini olumsuz yönde etkilemektedir.

Bilişsel sürecin proaktif yönünü ön plana çıkartan öz yetkinlik, bireyin performans gösterimiyle ilgili etkinliklerini düzenlemesi ve performansın belli standartlar dahilinde gerçekleştirebilme kapasitesi hakkında kendine dair yeterlilik hükmüdür. Kendinin farkındalığı olan öz yetkinlik, sosyal bilişsel kuramın temel kavramıdır. Öz yetkinliğe sahip bireyler, gerçekleştirecek performansla kendi kapasitelerini karşılaştırarak harekete geçmekte ve karşılaştıkları zorluklarla nasıl başa çıkabilecekleri yönünde kuvvetli inanca sahiplerdir (Deniz ve Algan, 2013: 89). Mungania (2004), öz yetkinlik algısının dört temel e-öğrenme engelinden biri olduğunu ifade etmektedir. Mungania (2004) e-öğrenme öz yetkinliğini, e-öğrenme derslerinde başarı gösterilebileceğine dair inanç olarak tanımlamakta ve öz yetkinlik algısı yükseldikçe daha düşük bir e-öğrenme engelinin ortaya çıkacağını belirtmektedir. Aynı

şekilde, Sun ve diğerlerinin (2008) gerçekleştirdikleri araştırmada, öz yetkinlik algısı yüksek öğrencilerin e-ders aktivitelerinin gerçekleştirilmesi sürecinde yüksek özgüvene sahip olduklarına ve yüksek özgüvenin de e-öğrenmeye yönelik doyumunu artırdığına işaret etmektedir (Semerci ve Keser, 2013: 101-102).

Hipotez 3: Öğrenci internet yetkinliği, algılanan öğrenci memnuniyetini olumlu yönde etkilemektedir.

2.2. Eğitim Boyutu

Önceki araştırmalar, eğitimcilerin e-öğrenme sürecinde zamanında yanıt vermesinin öğrencilerin memnuniyetini önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir (Arbaugh, 2002). Öğrenciler çevrimiçi bir derste soru ve sorunlarla karşılaştıklarında, eğitimciden zamanında yardım aldıklarında bu durumun e-öğrenmeye devam etmede motive edici olduğunu belirtmektedirler (Sun ve diğ., 2008).

Hipotez 4: Eğitimcilerin cevaplarının zamanında olması, algılanan öğrenci memnuniyetini olumlu yönde etkilemektedir.

Teknolojinin sosyal etki modeli, grup üyelerinin teknolojiye yönelik tutumlarının bireylerin algılarını etkilediğini belirtmektedir (Fulk, Schmitz ve Steinfield, 1990). Bireyler, başkalarının eylem, davranış ve duygusal tepkilerini gözlemleyerek kendi davranış modellerini geliştirmektedirler. Eğitimcilerin e-öğrenme ve bilişim teknolojilerine yönelik tutumları, öğrenme etkinliklerinde önemli bir aktör olmalarından dolayı e-öğrenmenin sonuçlarını olumlu yönde etkilemektedir (Piccoli ve diğ., 2001).

Hipotez 5: Eğitimcinin e-öğrenmeye yönelik tutumu, algılanan öğrenci memnuniyetini olumlu yönde etkilemektedir.

2.3. Ders Boyutu

E-öğrenme dersleri zaman, yer ve yöntemlerde sağladığı esneklikle öğrenenlerin katılım ve memnuniyetlerini kolaylaştırmaktadır (Clarke, Lewis, Cole ve Ringrose, 2005). Ek olarak, fiziksel engellerin kaldırılması, yapıcı öğrenme ve işbirlikçi öğrenme için fırsatların oluşturulmasını teşvik eden daha dinamik etkileşimi mümkün kılmaktadır (Sun ve diğ., 2008). E-öğrenmede zaman ve mekanda herhangi bir kısıtlama olmadan, öğrenciler anında, istedikleri zaman, istedikleri yerde iletişim kurabilmektedirler. Öğrenciler düşüncelerini çekinmeden ifade edebilmekte ve tartışma grubu veya bültenler aracılığıyla sorular sorabilmektedirler (Khan, 2006).

Hipotez 6: E-öğrenme ders esnekliği, e-öğrenmede algılanan öğrenci memnuniyetini olumlu yönde etkilemektedir.

İyi tasarlanmış e-öğrenme programlarının kalitesi, öğrenciler açısından e-öğrenmeyi değerlendirmede emsal teşkil eden bir faktördür (Bhuasiri ve diğ., 2012; Fresen, 2007). Yapıcı veya işbirliğine dayalı öğrenme modeli altında bilişim teknolojileri tarafından sağlanan etkileşimli iletişim ve

ortam sunumu, öğrencilerin üst düzey düşünme modelleri geliştirmeleri ve kavramsal bilgiler oluşturmalarına yardımcı olmaktadır. Çevrimiçi etkileşimli tartışma, ders materyalleri için çoklu ortam sunumu ve öğrenme süreçlerinin yönetimi dahil olmak üzere e-öğrenmenin sağladığı sanal özellikler, öğrenenlere etkili bir şekilde öğrenme modelleri oluşturmada ve sürekli çevrimiçi öğrenmeye motive olmada yardımcı olmaktadır (Piccoli ve ark. 2001). Bu yönleriyle, e-öğrenme derslerinin kalitesi de öğrenci memnuniyetinde önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir.

Hipotez 7. E-Öğrenme ders kalitesi, algılanan öğrenci memnuniyetini olumlu yönde etkilemektedir.

2.4. Teknoloji boyutu

Birkaç araştırmacı, teknoloji ve internet kalitesinin e-öğrenmedeki memnuniyeti önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir (Benson Soong ve diğ., 2001; Caralli, 2004; Puri, 2012) Birkaç basit fikri ve anlamlı anahtar kelimeleri öğrenmek ve ezberlemek gibi kullanıcı dostu özelliklere sahip bir yazılım aracı, kullanıcılarından çok az çaba istemektedir. Piccioli ve diğ (2001) belirttiğine göre e-öğrenme sürecinde kullanıcılar çok az engel içeren böyle bir araç benimsemeye istekli olmakta ve böylelikle memnuniyet artmaktadır. Kullanılan bilişim teknolojilerindeki kalite ve güvenilirlik arttıkça öğrenme etkileri de o derece yükselmektedir.

Hipotez 8. Teknoloji kalitesi, e-öğrenmeyle ilgili algılanan e- öğrenci memnuniyetini olumlu yönde etkilemektedir.

Hipotez 9. İnternet kalitesi, e- öğrenmeyle ilgili algılanan e- öğrenci memnuniyetini olumlu yönde etkilemektedir.

2.5. Tasarım boyutu

Teknoloji Kabul Modeli (TKM), kullanıcıların teknolojiyi kabul etme eğilimini tahmin etmeye ve değerlendirmeye odaklanmaktadır (Delone ve Mclean, 2003). TKM' ye göre bireyin teknolojik bir sistemi kullanması, doğrudan veya dolaylı olarak kullanıcının davranışsal niyetleri, tutumları, sistemden algıladığı faydalar ve kullandığı sistemin kolaylığı tarafından etkilenmektedir. E-öğrenme sürecinin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi, e-öğrenme teknolojilerinin hangi derecede kullanıldığına bağlıdır. TKM; kullanım kolaylığı, kullanılabilirlik, kullanmaya dönük tutum, davranışsal niyet ve gerçek sistem kullanımından oluşmaktadır. Kullanma kolaylığı ve kullanılabilirlik teknoloji kabul modelinin sistem kullanımı adına en önemli iki belirleyicisidir. TKM'ye göre kullanma kolaylığı "bireyin herhangi bir sistemi gayret harcamadan kullanabilme derecesi" iken kullanılabilirlik "bireyin herhangi bir sistemi kullandığında elde edeceği performans derecesi" olarak tanımlanmaktadır. Sistemin kullanışlı ve kolay olması kişinin sistem üzerindeki tutum ve davranışsal niyetlerini etkileyecektir. Bunlara bağlı olarak da gerçek kullanım da etkilenmektedir (Eren ve Kaya, 2017). TKM, algılanan faydayı bir sistemin benimsenmesinden sonraki iş geliştirme dereceleri olarak tanımlar. Algılanan kullanım kolaylığı, kullanıcıların bir sistemi benimsemesinin kolaylığını algılamasıdır. Her iki faktör de kullanıcıların bir

yazılım aracına yönelik tutumlarını etkilemekte ve aracı benimserken kişilerin inanç ve davranışlarını daha fazla etkilemektedir.

TKM modeli e-öğrenmeye uygulanırken, öğrencilerin web sitelerini ve dosya aktarma yazılımları gibi medya sağlayan derslerde ne kadar faydalı ve kullanım kolaylığı algıladıkları, bu nedenle e-öğrenmeye yönelik tutumlarının olumlu yönde artacağı ve sonuçta e-öğrenmeye yönelik tutumlarının geliştirildiği varsayılmaktadır.

Hipotez 10: E-öğrenme sisteminin algılanan faydası, algılanan e-öğrenme memnuniyetini olumlu yönde etkilemektedir.

Hipotez 11. E-öğrenme sisteminin algılanan kullanım kolaylığı algılanan e- öğrenme memnuniyetini olumlu yönde etkilemektedir.

2.6 Çevresel Boyut

Yüz yüze ve bilgi teknolojileri tabanlı geleneksel değerlendirme araçlarının öğrenmeyi geliştirme fonksiyonundaki eksiklikler, farklı ve tümleşik değerlendirme fırsatları sunan öğretim yazılımlarını ön plana çıkarmaktadır. Geleneksel ölçme ve değerlendirme metotları maliyet, zaman ve motivasyon açısından işlevsiz nitelikler göstermekle birlikte, bireysel farklılıkları dikkate almadıkları için başarısız olabilmektedir. Günümüz ölçme ve değerlendirme yaklaşımlarındaki etkisizliğin diğer bir nedeni değerlendirmedeki temel amacın öğrenmeyi desteklemekten ziyade, öğrenileni ölçme noktasına odaklanmaktadır. Yalnızca öğrenilenin ölçüldüğü ortamlarda değerlendirme, dar boyutta, katı ve bağlamdan bağımsız gerçekleşmektedir. Öğrenmenin desteklendiği değerlendirme yaklaşımı çok boyutlu, biçimlendirici, eğitimle tümleşik, özgün, esnek ve bağlama bağlı özellikler göstermektedir. Bu tür bir değerlendirme süreci, öğrencinin kendi gelişimini gözleyebilmesi ve bu doğrultuda etkin dönüt alabilmesine olanak sağlamaktadır (Çelik ve Karay, 2011).

Hipotez 12. Değerlendirmedeki çeşitlilik, algılanan e-öğrenme memnuniyetini olumlu yönde etkilemektedir.

Etkileşim, e-öğrenme ve yüz yüze gerçekleştirilen geleneksel öğrenmeyi birbirinden farklılaştıran en önemli unsurlardan biridir. E-öğrenme, öğrenme sürecinde öğrenenin inisiyatifi ile istediği yerden istediği zaman, internet bağlantılı bir bilgisayar ile öğrenme ortamına ulaşmasını sağlamaktadır. Geleneksel öğretimde, öğrenci öğrenme sürecinde, istediği an soru sorma, sorularına cevap alma, test ve değerlendirme uygulamalarındaki yanlışlarına dair anında dönüt alma, diğer öğrencilerle müşterek çalışma yürütme ve paylaşma olanağına sahiptir. Ancak e-öğrenme için bu sayılanlar daha dar bir çevrede değerlendirilmektedir. Bu durum, e-öğrenme ortamında etkileşim kavramını ön plana çıkarmaktadır.

Öğrenme hedeflerine ve kitleye bağlı olarak farklılaşan ve iyi kullanıldığında öğrenci memnuniyetinin artmasını sağlayacak etkileşimin e-öğrenme sürecine ve kullanıcılarına motivasyon,

dikkati çekme, yansıtmayı teşvik etme, uygulama yapmak ve akılda tutmayı artırmak gibi faydalar sunmaktadır (Driscoll ve Carliner, 2005). E-öğrenme sürecindeki etkileşim, boyutsal anlamda da yüz yüze eğitimden farklılaşmakta ve daha geniş bir kapsamda değerlendirilmektedir. E-öğrenme ortamında başarı için öğrenci-öğretmen, öğrenci-öğrenci ve öğrenci-içerik etkileşimi olmak üzere üç ana etkileşim boyutu tanımlanmaktadır (Rodriguez ve Armellini, 2013). Öğrenci-içerik etkileşimi, kullanıcı tarafından istenilen algısal tepkileri yaratmada etkileşim boyutları içinde en etkin yol olmaktadır. Öz güveni güçlendirme ve öğrenme amaçlarına ulaşma yönünde etkileşimde bulunma, öğrenci motivasyonunun desteklenmesinde ana araçlardır. Etkileşimli çoklu ortam, öğretim hedeflerinde algı karışıklığı yaratmadan, öğrenenin dikkatini çekebilecek ve motivasyonunu sağlayacak şekilde öğrenen erişimi sağlamalıdır. İçerikle etkileşim, bilgi aktarımında yalnızca belli bir algoritma şablonunun kullanımından çok öğrenenlerin motivasyon ve eylemlerini etkileyecek boyutta tasarlanmalıdır (Güney, 2010).

Hipotez 13. Öğrencilerin diğer öğrenme paydaşlarıyla algıladıkları etkileşim, algılanan e-öğrenme memnuniyetini olumlu yönde etkilemektedir.

Algılanan öğrenci memnuniyeti, hem akademik hem de kurumsal e-öğrenme ortam ve faaliyetlerinin etkinliğinin değerlendirilmesinde yaygın olarak kullanılmaktadır (Fayyoubi, 2009; Martínez-Caro, 2011; Volery ve Lord, 2000). E-öğrenmede etkinliğin belirleyicisi olarak değerlendirilen memnuniyet algısı aynı zamanda bir öğrenme sisteminin benimsemeye devam edilip edilmeyeceğinin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Arbaugh ve Duray, 2002). Bu çalışma, öğrenci memnuniyetini ölçerek e-öğrenme etkinliğini değerlendirmeyi ve önceki faktörlerin memnuniyet üzerindeki etkilerini araştırmayı amaçlamaktadır

3. YÖNTEM

3.1. Örneklem ve Veri Toplama

Araştırmaya 2017-2018 eğitim-öğretim dönemi sonunda Sakarya Üniversitesi, Adapazarı Meslek Yüksekokulu İş Sağlığı ve Güvenliği programından mezun olan 115 öğrenci örnekleme dahil edilmiştir. Anketler 2017-2018 Bahar dönemi sonunda final sınavlarına katılan 115 öğrenciye sınavlar sonucunda elden teslim edilmiş ve elden doldurularak toplanmıştır. Öğrencilerden 25' i araştırmaya dahil olmak istemediğinden, anket sorularını cevaplamamışlardır. Tablo 3' te katılımcıların demografik profili ve tanımlayıcı istatistikleri özetlenmektedir. Katılımcıların çoğunluğu erkeklerden (% 72,1) oluşmaktadır. Katılımcıların yaklaşık yarısı 18-25 yaş aralığında yer almaktadır. Bunun yanında katılımcıların çoğunluğu (% 86,7) daha önce herhangi bir e-öğrenme tecrübesine sahip değildir.

(n =90)	Sıklık	Yüzde
Cinsiyet		
Kız	31	27,9
Erkek	59	72,1

Yaş		
18-25	43	47,8
26-34	26	28,9
35-42	16	17,8
42+	5	5,6
Önceki E-öğrenme Tecrübesi		
0	78	86,7
1	9	10,0
2	1	1,1
3	1	1,1
>4	1	1,1

Şekil 2: Demografik Özellikler

3.1.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada geçerliliğinin değerlendirilebilmesi için farklı programlarda eğitim gören öğrenciler ve e-öğrenme alanında deneyimli akademisyenlerin katıldığı görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Akabinde literatür ve görüşmelerden toplanan yorumların temel alındığı ve 5' li Likert ölçeğinin kullanıldığı ölçek maddeleri geliştirilmiştir. Kullanılan ölçekler ve maddeleri Ek-A' da verilmiştir.

3.1.3. Veri Analizi

Bu araştırmada verilerin analizinde SPSS v.22.0 paket programı kullanılmış ve veriler çoklu regresyon analizi ile değerlendirilmiştir. Analize geçmeden önce verilerin normal dağılıma uyup uyulmadığını test etmek amacıyla yapılan normallik testi Tablo 3' te verilmiştir. Ölçekte yer alan alt boyutların çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde tümünde hafif derecede negatif veya pozitif çarpıklıklar olduğu fakat hiçbir çarpıklık katsayısının +1 ile-1 aralığını geçmediği görülmektedir. Bu durumda değişkenlerin normal dağıldığının varsayılması kullanılacak test tekniklerinin seçiminde hataya sebep olmayacaktır. Bu sebeple söz konusu değişkenler ile yapılacak ileri analizlerde parametrik test tekniklerinden faydalanılmasına karar verilmiştir.

Tablo 3: Ölçek ve Alt Boyut Normal Dağılım İstatistikleri

Değişken	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk		Çarpıklık	Basıklık
	Statistic	Sig.	Statistic	Sig.		
Bilgisayara karşı tutum	,138	,000	,955	,003	-,407	,514
Bilgisayar kullanım kaygısı	,250	,000	,837	,000	-,878	-,482
İnternet kullanım öz-yetkinliği	,163	,000	,956	,004	-,664	-,833
Öğrenci talebini cevaplama zamanı	,228	,000	,870	,000	-,503	-,687
Eğitmenin E-öğrenmeye karşı tutum	,220	,000	,869	,000	-,575	-,344
Ders Esnekliği	,134	,000	,961	,009	-,946	-,713

Ders kalitesi	,187	,000	,932	,000	,197	-,568
Teknoloji kalitesi	,148	,000	,956	,004	-,521	-,352
İnternet kalitesi	,234	,000	,856	,000	-,005	-,117
Algılanan Fayda	,262	,000	,864	,000	-,531	-,491
Algılanan Kullanım Kolaylığı	,166	,000	,918	,000	-,851	-,674
Değerlendirmede Çeşitlilik	,212	,000	,876	,000	-,879	-,933
Diğer Paydaşlarla Etkileşim	,244	,000	,885	,000	-,955	,300
Algılanan Öğrenci Memnuniyeti	,119	,003	,975	,086	-,922	-,182

3.1.4. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Araştırmada geçerliliğinin değerlendirilebilmesi için farklı programlarda eğitim gören öğrenciler ve e-öğrenme alanında deneyimli akademisyenlerin katıldığı görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik, her değişken için Cronbach alpha değerleri kullanılarak incelenmiştir.

Tablo 4: Güvenirlilik İstatistikleri

Alt boyut	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha Güvenirlilik Katsayısı
Bilgisayara karşı tutum	4	0,801
Bilgisayar kullanım kaygısı	3	0,904
İnternet kullanım öz-yetkinliği	4	0,803
Öğrenci talebini cevaplama zamanı	1	0,820
Eğitmenin E-öğrenmeye karşı tutum	1	0,812
Ders Esnekliği	4	0,873
Ders kalitesi	2	0,901
Teknoloji kalitesi	3	0,804
İnternet kalitesi	2	0,534
Algılanan Fayda	2	0,890
Algılanan Kullanım Kolaylığı	3	0,902
Değerlendirmede Çeşitlilik	1	0,890
Diğer Paydaşlarla Etkileşim	4	0,830
Algılanan Öğrenci Memnuniyeti	5	0,907

Tablo 4' incelendiğinde internet kalitesi boyutu hariç tüm alt boyutların iyi ve mükemmel derecede güvenilir oldukları görülmektedir ($>0,8$; $>0,9$). Ölçeğin faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, yüksek geçerlik ve güvenilirlikte bilimsel yargıların oluşturulmasından dolayı güvenle kullanılabilceği söylenebilir (Özdamar, 2016: 64).

3.1.4. Pearson Korelasyonu Analizi

Ders kalitesi değişkeni ($r = .72$, $p < .001$) bağımlı değişkenle en yüksek korelasyona sahiptir. Bağımlı değişkenle anlamlı şekilde ilişkili olan diğer bağımsız değişkenler; bilgisayarlara karşı öğrenci tutumu ($r = .30$, $p < .001$); öğrencinin bilgisayar kaygısı ($r = .22$, $p < .001$); öğrencinin internet öz-yeterliliği ($r = .37$, $p < .001$); eğitmenin cevaplama zamanı ($r = .36$, $p < .001$); e-öğrenmeye yönelik eğitmen tutumu ($r = .4$, $p < .001$); ders esnekliği ($r = .42$, $p < .001$); teknoloji kalitesi ($r = .35$, $p < .001$); internet kalitesi ($r = .19$, $p < .005$); algılanan fayda ($r = .58$, $p < .001$); algılanan kullanım kolaylığı ($r =$

.49, $p < .001$), değerlendirmedeki çeşitlilik ($r = .41$, $p < .001$) ve öğrencinin diğer paydaşlarla etkileşimidir ($r = .29$, $p < .001$). Tüm faktörlerin algılanan öğrenci memnuniyeti ile anlamlı ilişkileri ortaya çıkmıştır.

4. BULGULAR

Hipotezleri test etmek için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Literatürde daha önce yapılan araştırmalardan elde edilen on üç değişken bağımsız değişken olarak kullanılırken algılanan öğrenci memnuniyeti bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. .05' ten küçük p değeri ile on üç bağımsız değişken arasından altısının öğrenci memnuniyetiyle kritik ilişkisi olduğu görülmektedir. Bu faktörler, *öğrencinin bilgisayar kaygısı, e-öğrenmeye yönelik eğitmen tutumu, ders kalitesi, algılanan fayda, algılanan kullanım kolaylığı ve değerlendirmedeki çeşitliliği*.

H_1 , H_2 ve H_3 hipotezleri, öğrenci boyutu ile algılanan öğrenci memnuniyeti arasındaki ilişkileri incelemektedir. Hipotez testi sonuçlarına göre bu hipotezler içinde sadece H_2 kabul edilmektedir. Öğrencinin bilgisayar kullanmadaki kaygısı, algılanan öğrenci memnuniyeti üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Bununla birlikte .05'ten büyük p değerleri ile H_1 ve H_3 hipotezleri kabul edilmemektedir.

H_4 ve H_5 hipotezleri eğitmen boyutu ile algılanan öğrenci memnuniyeti arasındaki bağlantıları incelemektedir. Eğiticinin e-öğrenmeye yönelik tutumu, algılanan e- öğrenci memnuniyetini olumlu yönde etkilerken, eğitmenin öğrenciye zamanında geri dönüş sağlaması önemsiz olarak görülmektedir.

H_6 ve H_7 hipotezleri ders kalitesi ve esnekliğinin öğrenci memnuniyeti üzerindeki etkilerini incelemektedir. E-öğrenme sürecinde yürütülen ders kalitesi, öğrenci memnuniyeti üzerinde güçlü ve olumlu bir etkisi vardır ($b = .50$, $p < .001$). Diğer değişken olan ders esnekliğinin öğrenci memnuniyeti üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle, H_6 kabul edilirken H_7 reddedilmiştir.

H_8 ve H_9 hipotezleri teknoloji ve internet kalitesi ile algılanan öğrenci memnuniyeti arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Sonuç olarak teknoloji boyutuna ait her iki değişkenin de algılanan öğrenci memnuniyetini önemli ölçüde etkilemediğini göstermektedir. Bu nedenle, H_8 ve H_9 hipotezleri desteklenmemektedir.

H_{10} ve H_{11} hipotezleri, tasarım boyutunun ve algılanan öğrenci memnuniyeti üzerindeki etkilerini incelemektedir. Öğrencilerin, e-öğrenme sisteminden algıladıkları fayda ve kullanım kolaylığı memnuniyetleri üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Sonuç olarak her iki hipotez de desteklenmektedir.

H_{12} ve H_{13} hipotezleri, değerlendirmedeki çeşitlilik (sınav, ödev, sunum vb) ve etkileşimin öğrenci memnuniyeti üzerindeki etkisini incelemektedir. Değerlendirmedeki çeşitliliğin öğrencilerin memnuniyeti üzerinde olumlu bir etkisi söz konusudur. Bununla birlikte, öğrencinin H_{13} ' te belirtilen diğer paydaşlarla (eğitmen, sınıf arkadaşı, içerik) etkileşimi, memnuniyet üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir. Tablo 5' te, tüm hipotez testlerinin anlamlılık sonuçları özetlenmektedir.

Tablo 5: Hipotez testi sonuçları

Hipotez	Bağımsız Değişken	Anlamlılık
1	Bilgisayara karşı tutum	Hayır
2	Bilgisayar kullanım kaygısı	Evet
3	İnternet kullanım öz-yetkinliği	Hayır
4	Öğrenci talebini cevaplama zamanı	Hayır
5	Eğitmenin E-öğrenmeye karşı tutum	Evet
6	Ders Esnekliği	Hayır
7	Ders kalitesi	Evet
8	Teknoloji kalitesi	Hayır
9	İnternet kalitesi	Hayır
10	Algılanan Fayda	Evet
11	Algılanan Kullanım Kolaylığı	Evet
12	Değerlendirmede Çeşitlilik	Evet
13	Diğer Paydaşlarla Etkileşim	Hayır

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

E-öğrenme, geleneksel yüz yüze eğitime bir alternatif olarak ortaya çıkmıştır. Birçok akademik kurum ve işletme öğrenci ve çalışanlarının öğrenme ihtiyaçlarını karşılamak için e-öğrenmeyi uygulamaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin öğrenme ortamlarına entegrasyonu beraberinde bazı karmaşıklıklara sebep olabilmektedir. Öğrencilerin, teknoloji tabanlı e-öğrenmeden algıladıkları memnuniyet, sistemi sürekli kullanıp kullanmalarını, devamlılıklarını ve öğrenme performanslarını doğrudan etkilemektedir. Bu araştırma, öğrencilerin memnuniyeti ve dolayısıyla sistemin genel etkinliğini belirlemede öne çıkan kritik faktörleri tanımlamaktadır. Araştırmaya rehberlik etmek için altı boyutta on üç faktörden oluşan ve literatürde başarı faktörleri ile ilgili olarak yapılan çalışmalardan geliştirilen entegre bir model sunulmuştur.

Verileri incelemede çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Sonuçlar, öğrencilerin bilgisayar kaygısı, öğrenmeye yönelik eğitmen tutumu, ders kalitesi, algılanan fayda, algılanan kullanım kolaylığı ve değerlendirmedeki çeşitliliğin öğrencilerin algılanan memnuniyetini etkileyen kritik faktörler olduğunu göstermektedir. İlgili faktörler içinde ders kalitesi e-öğrenme sürecinde en kritik faktör olarak öne çıkmaktadır. Bu yönüyle e-öğrenme uygulamalarında asıl önem, e-öğrenme kavramının “e” (elektronik) ekindeki teknoloji boyutundan ziyade içeriğe verilmelidir (Saraç ve Çiftçioğlu, 2010:43-44). İçerik her e-öğrenme programı için merkezi unsur olmakla birlikte geleneksel eğitimde kullanılan kitap ve ders notlarından daha geniş bir alan içermektedir. İçerik türü seçiminde önemli bazı hususlar dikkate alınmalıdır. E-öğrenme teknolojilerinin kullanıldığı öğrenme materyali tasarımı pedagojik anlamda, yüz yüze verilen eğitimler için kullanılan materyal tasarımından farklı olmaktadır. İçerik geliştirmenin zaman harcanan ve maliyetli bir süreç olması sebebiyle süreç öncesinde temel referans

noktası öğrenme bağlamı olarak alınmalıdır (Çakır, 2012:58). Bu nedenle ders içeriği özenle tasarlanmalı ve gösterilmelidir. Teknolojik tasarım öğrencilerin algılanan faydalarında ve bir dersin kullanım kolaylığında önemli rol oynamakta ve öğrenci memnuniyetini etkilemektedir.

Öğretim materyalleri, öğrenme sürecinde kullanılan her tür araç ve gerecin bireyin tüm duyu organlarına yöneltilecek tarzda yapılandırılmasını, öğrenme ihtiyacının karşılanmasını, dikkatin çekilmesini, hatırlamanın kolaylaştırılmasını, soyut kavramların somutlaşmasını ve öğrenmede kalıcılığın oluşmasını sağlayan temel materyallerdir. Öğretim materyalleri tasarımında önemli konuların öncelikli olarak algılanması veya öğrenilen konuların öneminin fark edilmesinde birtakım unsur ve ilkelerin doğru kullanılmasına dikkat edilmelidir (Usta, 2015: 3-4).

E-öğrenme sisteminin temel özelliklerinden biri olan işlevsellik; bir e-öğrenme sistemindeki öğretim ve değerlendirme ortamına esnek erişim sağlamak için algılanan yeteneğini ifade etmektedir. E-öğrenme sistemleri, sistem yazılımı ve öğrenci veya her ikisinin kontrolü dahilindeki çeşitli medya türlerini (ses, video, metin) entegre ederek bu işlevselliği gerçekleştirir. Bu medya türleri, örneğin, öğrencilerin ders içeriğine erişmesine, ev ödevlerini teslim etmesine ve testleri/sınavları çevrimiçi ortamda tamamlamasına izin verir. Ancak, e-öğrenme sistemlerinin kullanımını teşvik etmek için kritik olan husus, platforma ve ders içeriğine uzak noktalardan her zaman erişime olanak tanıyan bir sistemin tasarlanmış olmasıdır.

E-öğrenme sürecine katılan herkesin e-öğrenme portalına ulaştığı varsayılsa bile, hızlı internet bağlantısına sahip olan öğrencilerle yavaş bağlantıya sahip öğrencilerin aynı içeriğe, aynı kalitede ulaşmaları mümkün olmamaktadır. Özellikle çoklu ortam uygulamalarının yoğun olarak kullanıldığı ya da canlı yayın ağırlıklı e-öğrenme uygulamalarında bu farklılık kendini daha fazla hissettirmektedir. Bu nedenle, e-öğrenme portalının tasarımı gerçekleştirilirken banttaki genişlik, bağlantıdaki hız ve kullanılmakta olan çoklu ortam materyalleri göz önünde bulundurulmalıdır. E-öğrenme portalına erişen öğrencilerin internet erişim hızları, bant genişliği gibi teknik hususlar eğitimin kalitesini ve öğrenenlerin algılarını etkilemektedir. E-öğrenme kursları geliştirilmeden önce bu eğitime katılacak olanların e-öğrenme portalına bağlantı hızları ve erişim koşulları dikkate alınmalıdır. Bu durum kurs materyallerinin ve kullanılacak çoklu ortam araçlarının seçiminde de göz önünde bulundurulmalıdır (Semerci, 2008: 36).

Bu çalışma, kurumların e-öğrenme uygulamalarını güçlendirmeleri ve öğrenci memnuniyetini daha da arttırmaları için dikkat etmeleri gereken kritik faktörleri ortaya koymaktadır. İlgili faktörler öğrencilerin e-öğrenmeye devam etme noktasında motivasyonlarını doğrudan etkilemektedir. E-öğrenme ortamlarında motivasyon, öğrenenlerin öğrenme düzey, yaklaşım ve sürecini etkilediği için dikkat çeken ve üzerinde durulan bir konudur. E-öğrenme sürecinde motivasyonu yüksek olan öğrenenler, başarıya daha kolay ulaşabilmekte, süreçte mutlu olmakta ve verimli bir öğrenme deneyimi

yaşamaktadırlar. Öğrenenin öğrenmenin merkezinde ve belirlenimci konumuna vurgu yapan sosyo-kültürel yaklaşım, öğrenenlerin sosyal çevrelerinin motivasyonlarında en önemli etken olduğunu belirtmektedir. Öğrenenler, öğrenme sürecinde temel olarak çevresindeki insanlarla etkileşime girerek öğrenmektedirler. E-öğrenme ortamlarında karşılaşılan e-derse karşı düşük ilgi ve enerji, başarı kaygısı, zamanın planlamasıyla ilgili problemler vb. birçok olumsuzluğun temelinde içsel ve dışsal motivasyon engelleri yatmaktadır. E-öğrenme ortamları diğer öğrenme ortamlarıyla kıyaslandığında, içsel ve dışsal motivatörlerin de etkisiyle öğrenenlerin derse katılım ve devam oranı düşük kalmaktadır. Öğrenenler, iletişim ve etkileşime ilişkin yaşanan sorunlar nedeniyle uygun motivasyon düzeyine sahip olmadıklarında dersi bırakmakta veya ders dışı işlerle meşgul olmaktadır.

KAYNAKÇA

Achim, N. ve Kassim, A. Al. (2015). Computer usage: the impact of computer anxiety and computer self-efficacy. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 701–708.

Amoroso, D. L. ve Cheney, P. H. (1991). Testing a causal model of end-user application effectiveness. *Journal of Management Information Systems*, 8(1), 63–89.

Arbaugh, J. B. (2002). *Managing the on-line classroom A study of technological and behavioral characteristics of web-based MBA courses*. 13, 203–223.

Arbaugh, J. B. ve Duray, R. (2002). Technological and Structural Characteristics, Student Learning and Satisfaction with Web-Based Courses: An Exploratory Study of Two On-Line MBA Programs. *Management Learning*, 33(3), 331–347. <https://doi.org/10.1177/1350507602333003>

Barbeite, F. G. ve Weiss, E. M. (2004). Computer self-efficacy and anxiety scales for an Internet sample: testing measurement equivalence of existing measures and development of new scales. *Computers in Human Behavior*, 20, 1–15.

Benigno, V. ve Trentin, G. (2000). The evaluation of online courses. *Journal of Computer Assisted Learning*, 16(3), 259–270.

Benson Soong, M., Chan, H. C., Boon, C. C. ve Loh, K. F. (2001). Critical success factors for on-line course resources. *Computers ve Education*, 36(2), 101–120. [https://doi.org/10.1016/S0360-1315\(00\)00044-0](https://doi.org/10.1016/S0360-1315(00)00044-0)

Bhuasiri, W., Xaymoungkhoun, O., Zo, H., Jeung, J. ve Ciganek, A. P. (2012). Critical success factors for e-learning in developing countries : A comparative analysis between ICT experts and faculty. *Computers ve Education*, 58(2), 843–855. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2011.10.010>

Çakır, H. S. (2012). E-Öğrenmede İçerik Tasarımı İle Etkileşimin Artırılması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.

Caralli, R. A. (2004). *The Critical Success Factor Method: Establishing a Foundation for Enterprise Security Management, Technical Report*.

Çelik, S. ve Karay, A. (2011). E-Öğrenme Ortamlarında Kullanılabilecek Değerlendirme

Yazılımlarına Dönük Bir İnceleme. *5th International Computer ve Instructional Technologies Symposium*. Elazığ: Fırat University.

Ceylan, H. (2012). Türkiye’ deki iş sağlığı ve güvenliği eğitimi sorunlar ve çözüm önerileri. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 94–104.

Cheawjindakarn, B., Suwannathachote, P. ve Theeraroungchaisri, A. (2012). Critical Success Factors for Online Distance Learning in Higher Education : A Review of the Literature. *Creative Education*, 3(December), 61–66. <https://doi.org/10.4236/ce.2012.38b014>

Clarke, A., Lewis, D., Cole, I. ve Ringrose, L. (2005). A strategic approach to developing e-learning capability for healthcare. *Health Information and Libraries Journal*, 22(2), 33–41.

Delone, W. H. ve Mclean, E. R. (2003). The DeLone and McLean Model of information systems success: A ten-year update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9–30.

Driscoll, M. ve Carliner, S. (2005). *Advanced Web-Based Training Strategies: Unlocking Instructionally Sound Online Learning*. San Francisco: John WileyveSons,Inc., (1. Baskı; R. Taff, Ed.). San Francisco: Pfeiffer.

Eren, A. ve Kaya, M. D. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Uzaktan Eğitim Sistemine Bakış Açılarının Teknoloji Kabul Modeli İle İncelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(35).

Erol, S. (2015). İş sağlığı ve güvenliği konusunda işveren, çalışan ve devletin rolü. *ASSAM*, 2(4), 86–103.

Fayyoumi, A. (2009). The effectiveness of e-learning : Academic and business comparison. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 10(1), 130–140.

Fresen, J. W. (2007). A Taxonomy of Factors to Promote Quality Web-Supported Learning. *International Journal on E-Learning*, 6(3), 351–362.

Fulk, J., Schmitz, J. ve Steinfield, C. W. (1990). A social influence model of technology use. In J. Fulk ve C. Steinfield (Eds.), *Organizations and communication technology* (pp. 117–141). CA: Sage Publishing.

Gattiker, U. E. ve Hlavka, A. (1992). Computer attitudes and learning performance: Issues for management education and training. *Journal of Organizational Behavior*, 13(1), 89–101.

Govindasamy, T. (2001). Successful implementation of e-Learning Pedagogical considerations. *The Internet and Higher Education*, 4(3–4), 287 – 299.

Gülbahar, Y. (2009). *e-öğrenme* (1. Baskı). Ankara: PEGEM Akademi.

Güney, Z. (2010). Öğrenme ve etkileşimli Ortam Tasarımı. In G. T. Yamamoto, U. Demiray ve M. Kesim (Eds.), *Türkiye’ de E-öğrenme: Gelişmeler ve Uygulamalar* (2. Basım, pp. 51–82). Ankara: Efil Yayınevi.

Hassanzadeh, A., Kanaani, F. ve Elahi, S. (2012). Expert Systems with Applications A model for measuring e-learning systems success in universities. *Expert Systems With Applications*, 39(12), 10959–10966. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2012.03.028>

Hiltz, S. ve Johnson, K. (1990). User satisfaction with Computer-mediated communication systems. *Management Science*, 36(6), 739–765.

Holsapple, C. W. ve Post, A. L. (2006). *Defining , Assessing , and Promoting E - Learning Success : An Information Systems Perspective*. (December 2016). <https://doi.org/10.1111/j.1540-4609.2006.00102.x>

İş Sağlığı ve Güvenliği Ulusal Yeterliliği (2012, 30 Mayıs). Resmi Gazete (Sayı: 29125). Erişim Adresi:

https://portal.myk.gov.tr/index.php?dl=Yeterlilik%2F1276%2FSON_TASLAK_PDF_20180925_142949.pdf&fileName=12UY0052-4+Rev+00+%C4%B0%C5%9F+Sa%C4%9F%C4%B1%C4%9F%C4%B1+ve+G%C3%BCvenli%C4%9Fi+Eleman%C4%B1+%28%C4%B0n%C5%9Faat%29&option=com_yeterlilik

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012, 30 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 28339). Erişim adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>

İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Elamanı, Meslek Standardı (2009, 11 Aralık). Resmi Gazete (Sayı: 27429). Erişim adresi:

https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_meslek_std_taslak&view=taslak_revizyon&ask=indir&id=4&standart_id=32

Joo, Y. J., Bong, M. ve Choi, H. J. (2000). Self-efficacy for self-regulated learning, academic self-efficacy, and Internet self-efficacy in web- based instruction. *Educational Technology Research and Development*, 48(2), 5–17.

Khan, B. H. (2006). *Flexible Learning in an Information Society*. London: IGI Global.

Marks, R. B., Sibley, S. D. ve Arbaugh, J. B. (2005). A structural equation model of predictors for effective online learning. *Journal of Management Education*, 29(4), 531–563. <https://doi.org/10.1177/1052562904271199>

Martínez-Caro, E. (2011). Factors affecting effectiveness in e-learning: An analysis in production management courses. *Computer Applications in Engineering Education*, 19(3), 572–581. <https://doi.org/10.1002/cae.20337>

McPherson, M. ve Nunes, M. B. (2006). Organisational issues for e- learning: Critical success factors as identified by HE practitioners. *International Journal of Educational Management*, 20(7), 542–558. <https://doi.org/10.1108/09513540610704645>

Mungania, P. (2004). *Employees' perceptions of barriers in e-Learning : the relationship among barriers, demographics, and e-Learning self-efficacy* (University of Louisville). Retrieved from

<https://ir.library.louisville.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=vehttpsredir=1vearticle=2026vecontext=etd>

Olafsen, R. N. ve Çetindamar, D. (2005). E-learning in a competitive firm setting. *Innovations in Education and Teaching International*, 42(4), 325–335.

Osika, E. R. ve Camin, D. (2005). Concentric Model for Evaluating Internet-Based Distance Learning Programs. *18th Annual Conference on Distance Teaching and Learning*, 281–286. Madison, Wisconsin.

Özbek, E. A. (2017). Açık ve Uzaktan Öğrenmede Beklenti ve Hedefler. In V. Yüzer (Ed.), *Açık ve Uzaktan Öğrenmede Bireysel Farklılıklar* (Anadolu Ün, pp. 107–134). Eskişehir.

Özdamar, K. (2016). *Ölçek ve test geliştirme, yapısal eşitlik modellemesi*. Eskişehir: Nisan Kitabevi.

Papp, R. (2000). Critical Success Factors for Distance Learning. *Americas Conference on Information Systems*, 1858–1861. AMCIS 2000 Proceedings.

Piccoli, G., Ahmad, R. ve Ives, B. (2001). Web-Based virtual learning and a research framework environments : A preliminary assessment of effectiveness in basic it skills training. *MIS Quarterly*, 25(4), 401–426.

Puri, G. (2012). Critical success factors in e-learning – an empirical study. *International Journal of Multidisciplinary Research* 2(1), 149-161

Reynolds, K. T. (2012). *Critical Success Elements for the Design and Implementation of Organisational E-learning*. Queensland University of Technology.

Rodriguez, B. C. P. ve Armellini, A. (2013). Interaction and effectiveness of corporate e-learning programmes. *Human Resource Development International*, 16(4), 480–489. <https://doi.org/10.1080/13678868.2013.803753>

Şahan, H. H. (2010). İnternet Tabanlı Öğrenme. In Ö. Demirel (Ed.), *Eğitimde Yeni Yönelimler* (4. Baskı, pp. 233–244). Ankara: PEGEM Akademi.

Saraç, M. ve Çiftçioğlu, B. A. (2010). Örgütlerde E-Öğrenme Açılımı. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(1), 29–52.

Selim, H. M. (2007). Critical success factors for e-learning acceptance: Confirmatory factor models. *Computers ve Education*, 49(2), 396–413. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2005.09.004>

Semerci, A. (2008). *E-Öğrenme Yöntemi İle Düzenlenen Yöneticilik Eğitimlerinin Kursiyer Algularına Dayalı Olarak Değerlendirilmesi: Bir Durum Çalışması*. Ankara Üniversitesi.

Semerci, A. ve Keser, H. (2013). E-Öğrenme Bariyerleri. In V. Yüzer, G. T. Yamamoto ve U. Demiray (Eds.), *Türkiye’de E-Öğrenme: Gelişmeler ve Uygulamalar IV* (pp. 97–134). Eskişehir.

Sridharan, B. (2011). *Evaluating the Critical Success Factors for Sustainable E-learning*

Ecosystems in Tertiary Education. (September).

Sun, P.-C., Tsai, R. J., Finger, G., Chen, Y.-Y. ve Yeh, D. (2008). What drives a successful e-Learning? An empirical investigation of the critical factors influencing learner satisfaction. *Computers ve Education*, 50(4), 1183–1202. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2006.11.007>

Thurmond, V. A., Wambach, K. ve Connors, H. R. (2002). Evaluation of student satisfaction: Determining the impact of a web-based environment by controlling for student characteristics. *The American Journal of Distance Education*, 16(3), 169–189.

Usta, E. (2015). Öğretmen Adaylarının Öğretim Materyalleri Geliştirme Süreçlerinin Görsel ve Mesaj Tasarımı İlkeleri açısından incelenmesi. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1–14.

Volery, T. ve Lord, F. D. (2000). Critical success factors in online education. *The International Journal of Educational Management*, 14(5), 216–223.

Webster, J. ve Hackley, P. (1997). Teaching effectiveness in technology-mediated distance learning. *Academy of Management Journal*, 40(6), 1282–1309.

Yağcı, E., Kaptı, S. B. ve Beyaztaş, D. İ. (2012). İşbirliğine Dayalı Öğrenme Tekniklerinin Fen ve Teknoloji Dersinde Uygulanmasına İlişkin Bir Çalışma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 59–77.

Yazıcı, S. (2004). *E-öğrenme: İnsan kaynakları eğitiminde stratejik dönüşüm* (1. Basım). İstanbul: Alfa Yayınları.

YÖK. (2018). Yükseköğretim Program Atlası. Retrieved July 6, 2018, from Yükseköğretim Kurumu website: <https://yokatlas.yok.gov.tr/onlisans-program.php?b=30008>

Ek-A: Ölçek Maddeleri ve Kaynaklar

Bağımsız değişkenler	Maddeler	Kaynak
Öğrenci Boyutu		
Bilgisayara karşı tutum	1. Bilgisayarlarla çalışmak çok zor ve karmaşıktır 2. Bilgisayarlarla çalışmak teknik yetenek gerektirir 3. Bilgisayarlarla çalışmak psikolojik baskı hissetmeme neden olur 4. Bilgisayarlarla çalışmak insanı işinde daha üretken kılar	Gattiker and Hlavka (1992)
Bilgisayar kullanım kaygısı	1. bilgisayarla çalışmak beni çok sınırlendirir 2. Bilgisayarlar beni rahatsız ediyor 3. Bilgisayarlar beni tedirgin ve kafası karışmış hissettiriyor	Barbeite and Weiss (2004)
İnternet kullanım öz-yetenkinliği	1. İstedğim internet ana sayfasına bağlanmada kendime güveniyorum 2. tıklayarak istediğim ekrana bağlantı kurmada kendime güveniyorum 3. Araç çubukları ve yönlendirmeleri kullanmada kendime güveniyorum 4. Google gibi İnternet arama motorlarını kullanmada kendime güveniyorum	Joo, Bong ve Choi (2000)

Eğitmen Boyutu		
Öğrenci talebini cevaplama zamanı	E-öğrenme sürecinde yapılan ödev ve sınavlarla ilgili zamanında geri dönüş alabildim.	Thurmond, Wambach ve Connors (2002)
Eğitmenin E-öğrenmeye karşı tutum	Yüz yüze derslere kıyasla eğitmenlerinizin bu tür teknolojileri kullanarak web tabanlı öğrenmede etkin olduğunu düşünüyorum	Webster ve Hackley (1997)
Ders Boyutu		
Ders Esnekliği	1. Bir dersi internet üzerinden almak ders için yaptığım çalışmaları daha etkin düzenlememe izin verdi. 2. Derse internet yoluyla girmenin avantajları dezavantajlarından fazladır 3. Dersi internet üzerinden almak, çalışma programımı daha etkin bir şekilde düzenlememe izin verdi. 4. Dersi internetten almak, bana zaman kazandırdı.	Arbaugh (2000)
Ders kalitesi	1. E-dersi diğer derslerle karşılaştırdığımda daha kaliteli olduğunu düşünüyorum 2. İnternet üzerinden aldığım derslerin kalitesi akademik başarıyı etkilemiştir	Arbaugh (2000)
Teknoloji Boyutu		
Teknoloji kalitesi	1. Kullanılan teknolojinin kullanımı kolaydır 2. Kullanılan teknolojinin birçok yararlı işlevi vardır 3. Kullanılan teknoloji iyi esnekliğe sahiptir	Amoroso ve Cheney (1991)
İnternet kalitesi	1. İnternet hızından memnunum 2. İnternetin iletişim kalitesinin iyi olduğunu düşünüyorum	Arbaugh (2000)
Tasarım Boyutu		
Algılanan Fayda	1. Web tabanlı öğrenme sisteminin kullanımı programdaki etkinlik ve performansımı artırmıştır 2. Web tabanlı öğrenme sistemini faydalı buluyorum	Arbaugh (2000)
Algılanan kullanım kolaylığı	1. Web tabanlı öğrenme sistemini kullanmayı öğrenmek benim için kolaydı 2. Öğrenmek istediğim konuyu öğrenmede web tabanlı öğrenme sistemi edinmeyi kolay bulurum 3. Web tabanlı öğrenme sistemlerinin kullanımını kolay buluyorum	Arbaugh (2000)
Çevresel Boyut		
Değerlendirmede çeşitlilik	E-öğrenme sürecinde başarımların değerlendirilmesinde çeşitli yollar sunuldu (sınavlar, yazılı çalışmalar, sözlü sunum vb.)	Thurmond ve diğ. (2002)
Diğer paydaşlarla etkileşim	1. Öğrenci-öğrenci etkileşimi yüz yüze derslere göre daha zor değildi. 2. Eğitmen sık sık öğrenci etkileşimini ortaya çıkarmaya çalıştı. 3. Diğer öğrenciler ve eğitmenle etkileşim, dersler ilerledikçe daha doğal hale geldi. 4. Dersler boyunca sınıf içi tartışmaların kalitesinin yüksek olduğunu hissettim	Arbaugh (2000)
Bağımlı Değişken		
Algılanan Öğrenci Memnuniyeti	1. Dersleri internet üzerinden alma kararımın memnunum 2. İnternet üzerinden başka bir e-öğrenme programına gitme şansım olsaydı, memnuniyetle yapardım. 3. Bu kursu internet üzerinden alma seçimim akıllıca oldu 4. E-öğrenmenin ihtiyaçlarıma iyi hizmet ettiğini hissediyorum 5. Dersleri internet üzerinden yürütmek, aldığım diğer derslerden daha zor değildi	Arbaugh (2000)

MOBBİNGİN TÜRK HUKUKU AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Gül GÜN¹

Burcu GÜN EVİN²

ÖZ

Mobbing duygusal bir saldırdır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. Bir kişinin diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındaki toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkarmaya zorlamasıdır. İşyerinde mobbing süreci çoğu kez işyeri içerisinde meslektaş ya da amirler ile yaşanan bir zıtlasma sonrasında başlamakta ve güç gösterisine dönüşmektedir. Bu süreç anlık bir durum olmayıp uzun süre devam edecek bir olguya işaret eder. Mobbing işverenin kendisi ya da çalışanları tarafından yapılması halinde, işveren açısından yükümlülükler doğmaktadır. Bu fiiller aynı zamanda haksız fiil olarak değerlendirilebilir. Her halükarda işçilerin veya işverenin işçiye yönelik tutum ve davranışları haksız fiil teşkil etsin veya etmesin, yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren sorumluluk taşımaktadır. Uygulamada, çalışma hayatında yaşanan olaylar karşısında mobbing sorunlarının çözümüne yönelik önemli içtihatlar oluşturulmuştur. Özellikle Yargıtay'ın son yıllardaki emsal kararları sorunun çözümüne önemli katkı sağlamaktadır. Çalışmada, emsal yargı kararları sonucunda mobbing olgusu incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Yargı Kararları, İşçi, İşveren

Jel Kodları: D 83

¹Dr. Öğr. Üyesi, Munzur Üniversitesi, gulgun@munzur.edu.tr

²Hakim, Ankara Batı Adliyesi, burcugun@hotmail.com

EVALUATION OF MOBBİNGİN IN TURKISH LAW

ABSTRACT

Mobbing is an emotional attack. It starts with the person being the target of disrespectful and harmful behavior. It is forcing an individual to fire him by creating an aggressive environment, such as collecting other people around him or against another person with their consent or by constantly making malevolent acts, implying, ridicule and reducing the social credibility of the other. The process of mobbing in the workplace often starts after a confrontation with colleagues or superiors in the workplace and turns into a show of power. This process is not an instant case and will continue for a long time. In case of mobbing by the employer himself or by his employees, obligations arise for the employer. These acts can also be considered as an unfair verb. In any case, whether or not employees or employers' attitudes and behaviors towards workers are tort or unjustified, the employer shall be liable for failing to fulfill its obligations. In practice, important case-law has been established to solve problems of mobbing in the face of events in working life. In particular, the precedent decisions of the Supreme Court of Appeals make a significant contribution to the solution of the problem. In the study, the case of mobbing was examined as a result of precedent judicial decisions.

Keywords: Mobbing, Judicial decisions, Employee, Employer

JEL Codes: D 83

GİRİŞ

İşyerinde mobbing süreci çoğu kez işyeri içerisinde meslektaş ya da amirler ile yaşanan bir zıtlasma sonrasında başlamakta ve güç gösterisine dönüşmektedir. Bu süreç anlık bir durum olmayıp uzun süre devam edecek bir olguya işaret eder. Örgütlerde meydana gelen bu sistemli saldırganlığın nihai amacı mağdurun damgalanması, etkisizleştirilerek yalınlaştırılması ve iş göremez hale getirilmesidir (Deniz, 2012: 23). Örgütsel mobbing sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çevresine karşı yabancılığa başlar. Süreç işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve istifayla sonuçlanır (Tınaz, 2011:8) Mobbing olgusu, Türk Borçlar Kanununun 417/1 maddesinde açıkça yer verilmiş olması ve kişiliğin korunmasını yoruma yer bırakmayacak şekilde düzenlenmiş olması açısından önem arz etmektedir. Buna göre; “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Gerek Türk Borçlar Kanunu’nun 417 gerekse İş sağlığı ve güvenliği kanunu 4. Madde hükümleri çerçevesinde psikolojik tacize ilişkin alınması gerekli önlemleri almayan işverenin, işçiyi gözetme borcuna aykırı davrandığından kusurlu olduğu kabul edilip bundan dolayı işçinin zararından sorumlu olacaktır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun Kişilik haklarının zedelenmesi başlıklı 58 inci maddesinde manevi tazminatın koşullarını da açıklamıştır. Buna göre “ Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir. Madde metninden anlaşılacağı üzere, manevi tazminat talep edebilmek için mobbingi teşkil eden davranışların kişilik haklarına zarar vermesi gerekir. Yani, mobbing olarak belirtilen her davranış manevi tazminat sonucunu doğurmaz. Anlık öfke ile süreklilik göstermeyen geçici davranışlar mobbing değildir. Hareketin mobbing sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Ayrıca hareketin amacı da doğru tespit edilmelidir. Çünkü mobbing de amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Örneğin, yöneticinin otoriter olması tek başına mobbing uygulandığı anlamına gelmez. Kişilik haklarının ihlal edilip edilmediğini ise her somut olayın özelliğine göre değerlendirmek gerekir. Bu bağlamda çalışmada mobbing konusu Yargıtay kararları emsal alınarak incelenmiştir.

1.MOBBİNG

1.1.Mobbing Kavramının Tanımı

İsim olarak mob kelimesi insan kalabalığı, izdiham demektir. Latince kararsız kalabalık anlamındaki “mobile vulgus” kelimelerinden türemiştir. Fiil olan “mob” kelimesi ise kitle halinde saldırmak birinin başına yığılıp toplanmak anlamına gelmektedir. Leyman’ın tanımlamasıyla mobbing bir psiko-terördür (Leymann, 1996:165) ve nedeni düşünce ve inanç ayrılığından tutunda, kıskançlık ve

cinsiyet ayrımına kadar her tür faktör olabilir (Tutar, 2004: 5). Mobbing duygusal bir saldırdır (Vandekerckhove ve Commers, 2003: 42). Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. Bir kişinin diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkarmaya zorlamasıdır (Tınaz, 2011: 22) Bir başka tanımlamayla; bir veya daha fazla kişinin, iş yerinden kaynaklanan çatışmaları normal yollardan çözemediklerinde, bir veya daha fazla kişiye karşı uzun süreli ve tekrarlayan düşmanlık tavırlar göstermesi (Kuşcu, 2011: 24) ve kurbanların performans ve sağlıklarının olumsuz olarak etkilenmesi” şeklinde mobbing olgusunu açıklamışlardır (Poussard-Minibaş ve Çamuroğlu-İdiğ, 2009: 5).

İşyerinde mobbing süreci çoğu kez işyeri içerisinde meslektaş ya da amirler ile yaşanan bir zıtlasma sonrasında başlamakta ve güç gösterisine dönüşmektedir. Bu süreç anlık bir durum olmayıp uzun süre devam edecek bir olguya işaret eder. Örgütlerde meydana gelen bu sistemli saldırganlığın nihai amacı mağdurun damgalanması, etkisizleştirilerek yıldıştırılması ve iş göremez hale getirilmesidir (Deniz, 2012: 23). Örgütsel mobbing sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çevresine karşı yabancılaşmaya başlar. Süreç işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve istifayla sonuçlanır (Tınaz, 2011:8) Burada söz konusu olan durum işletmedeki verimliliği etkilemesi açısından önem arz etmektedir.

1.2.Mobbing Türleri

Mobbing örgütsel yapıda dikey ve yatay olarak uygulanır. Dikey veya “hiyerarşik mobbingte üstler astlarına veya astlar üstlerine mobbing uygular. Yatay veya fonksiyonel mobbingte ise, birbirleriyle kurmay-fonksiyonel ilişki içinde olan eşitler birbirine mobbing uygular. Bu mobbing türünde genellikle birkaç kişi bir araya gelerek bir kişiye mobbing uygularlar (Tutar, 2004:91).

1.2.1.Hiyerarşik (Dikey) Mobbing

Yukarıdan aşağıya doğru hiyerarşik biçimde örgütlenen ve emir verme-itaat bekleme anlayışla yönetilen kurumlarda çalışanlar; itaatin yerine inisiyatif, kurala uyma yerine kurala bağlanmayı, sadece karara katılmayı değil, işin süreçlerine de katılmayı beklerler. İşgörenler, akıl güçlerinin ve fiziksel güçlerinin yanında, gönül güçlerinin de iş ortamına katılımını arzu ederler (Tutar, 2004:91). En çok karşılaşılan mobbing biçimidir. Özellikle otokratik yönetim tarzının benimsendiği örgütlerde rastlanmaktadır. Yöneticilerin mobbing uygulamalarının nedenleri; kişisel çatışmalar, subjektif önyargılar, başarılı astlarının ileride kendilerine rakip olabileceği düşüncesi veya başarısız olan ekip elemanlarının tasfiye edilmesi olabilmektedir. Örgütün yapısıyla psikolojik şiddetin yönü ilişkilendirildiğinde; hiyerarşik yapılarda disiplin ve güç kullanımının yaygın olması nedeniyle genellikle dikey mobbing görüldüğü ifade edilmektedir (Zorel İnal, 2009:45) Dikey mobbing, çeşitli

nedenlerden ötürü bir amir tarafından doğrudan doğruya kurbanı yönelik, son derece saldırgan ve cezalandırıcı davranışların uygulanmasıdır. Bir amirin veya bir yöneticinin, mesleki rolünün getirdiği konumdan yararlanarak gücünü aşırı kullanmasıyla ilişkilendirilebilecek davranışlarla astlarına doğru uyguladığı bir mobbing olgusu söz konusudur (Tınaz, 2011:124) Aşağıdan yukarıya yöneltilmiş psikolojik şiddette, çalışanların kendi aralarında birlik olarak, amirlerine mobbing uygulamaları, ender de olsa mümkün olabilmektedir (Tutar, 2004:91) İstisna olarak nitelendirilebilecek kadar az rastlanan bu şiddet biçimi aslında bir otoriteyi tanımama durumunu ifade etmektedir. Yöneticiyi dışlamak ve sabote etmek amacıyla; verdiği görevlerin yerine getirilmemesi veya uzun sürede gerçekleştirilmesi, aldığı kararların sorgulanması, sürekli bir hatasının aranması ve bir hata yaptığında üzerine gidilmesi gibi davranışları içermektedir. Astların mobbing uygulamalarının nedenleri ise; eski yöneticiye karşı duyulan aşırı bağlılık ve sevgi, kişisel çatışmalar, yöneticinin bu makamı hak etmediği düşüncesi veya yöneticiyi sabote ederek yerini alma isteği olabilmektedir (Zorel İnal, 2009:45).

1.2.2.Yatay (Fonksiyonel) Mobbing

Örgütlerde üst kademelerden alt kademelere veya alt kademelerden üst kademelere doğru yapılan psikolojik şiddete, dikey veya hiyerarşik mobbing denirken, eşit statüde bulunanlar arasında söz konusu olan psikolojik şiddete, yatay mobbing denmektedir. Yatay mobbing aralarında fonksiyonel ilişkilerin bulunduğu kişiler arasında söz konusu olan şiddet türüdür. Yatay mobbing; kıskançlık, yarışma, çekemezlik gibi nedenlerden kaynaklanır. Örgüt yönetiminin yatay şiddete taraf olması, mobbingi örgüt politikası haline getirir. Bu durumda mağdur sadece eşit statüdekilerle değil aynı zamanda yönetim erkiylede mücadele etmek zorunda kalır. Bu durum mağdurun örgütsel izolasyonunu hızlandıran onu örgütsel kurallara karşı anomiyeye uğramasına ve örgütsel süreçlere karşı yabancılaşmasına neden olur (Tutar, 2004:93).

1.2.3.Mobbing Nedenleri

Leymann (1996), mobbing eylemlerine neden olan durumları, örgütün liderlik sorunları ve çalışma ortamından kaynaklanan sorunlar olarak değerlendirmektedir. Bu konuda yapılan araştırmaların önemli bir bölümü mobbingin önemli nedenlerinden biri olarak örgütsel işleyiş ve örgütsel faktörler üzerinde durmuşlardır. Bazı araştırmalarda ise, mobbingin; örgütsel şiddet olayları, zayıf bir yönetim ve liderlik anlayışının varlığı, lider davranışlarındaki eksiklik, işyerindeki düşük ahlaki standartlar, iş ve terfi konusundaki rekabet, çözülemeyen çatışmaların varlığı, örgütsel iklim, işle ilgili belirsizlikler, işteki pozisyon ve statü endişesi, fazlasıyla hiyerarşik yapı, yetersiz iletişim, ekip çalışmasının yetersiz olması ya da olmaması, kıskançlık duyguları ve yöneticinin takdir ve onayını alma arzusuyla ilişkili olduğu üzerinde durulmuştur (Davenport, 2014:65) Organizasyonel kültürün sert ve otokratik olması kurum içerisinde yıldırma olgusunun yer almasına olanak sağlamaktadır. Benzer biçimde liderlikte otokratik stil, kurum içinde saldırganlığın görülmesiyle ilişkilidir. Bu tarz yönetim biçimlerinde liderler organizasyonlar içerisinde tiranlık kurarak, kurumda benzer biçimde küçük zorbalıklar yaratırlar ve

örgüt iklimini yıkıcı biçimde şekillendirirler. Liderin mükemmeliyetçi olması ise çalışanlarını gereğinden fazla zorlamasına neden olur. Genellikle bu yapıdaki liderler çalışanlarından iş performansı, iş disiplini, giyim kuşam ve manevi değerler açısından yüksek standartlarda beklenti içerisinde olurlar. Bu durum çalışanlar için stres faktörü olurken sergiledikleri performanstan sonra liderlerinden olumlu geri bildirim almaları da pek kolay olmaz (Deniz, 2012: 43).

1.2.4.Mobbingin Sonuçları

Mobbing uygulanması suç unsuru taşıyan, son derece tehlikeli ve zarar verici bir olgudur. Amaçlanan hedef, kurban olarak seçilmiş bireyin, uygulanan psikolojik taciz ve psikolojik terörle yıldırması, bezdirilmesidir. Sonuçta bu süreçten en fazla zarar gören, psikolojik taciz mağduru birey ve çalıştığı kurumdur. Sürecin sonuçları, izleyen sayfalarda her iki unsur açısından ele alınıp açıklanmaktadır.

1.2.4. 1. Mobbinge Maruz Kalan Bireye İlişkin Sonuçlar

Mobbingin kurban üzerinde yaptığı zararları, öncelikle ekonomik ve sosyal olmak üzere iki grupta ele almak gerekir. Konuya ekonomik açıdan yaklaşıldığında, gitgide yitirmekte olan önce ruhsal ardından fiziksel sağlığın geri getirilmesi amacıyla doktorlara, ilaçlara, belki de tedavi amacıyla hastanelere ödenen paralar düşünülmelidir. Bireyin işten ayrılmak zorunda kalması veya işten çıkarılması sonucunda ise düzenli bir kazancın yok olması söz konusudur. Olgunun getirdiği sosyal sonuçlar incelendiğinde ise, bireyin sosyal imajı zedelenmiştir. İşyerinde dışlanmış ve mesleki kimliğini yitirmiş birey, artık sosyal çevre ve aile çevresindeki yerini de yitirmektedirler (Tınaz, 2011:158) Mobbinge maruz kalan bireylerde karşılaşılan etkiler; kendini izole etme, iş arkadaşlarıyla uyumsuzluk, çaresizlik, psikosomatik hastalıklar, özdeğer kaybı olarak, sosyal olarak geri çekilme vb. sorunlar yaşadıklarını belirtmek mümkündür (Cornoia ve Gyorgya, 2013:708).

1.2.4.2 Mobbingin Uygulandığı Örgütlere İlişkin Sonuçlar

İşletmeler, mobbing sonucunda kilit insanları yitirirler, işgücü devir oranı aniden artar, nifak oluşur ve çalışanların moralleri bozulur (Cornoia ve Gyorgya, 2013:708-712). Örgüt içinde yaşanan problemler sonucunda yönetim, durumu değerlendirmek için dışarıdan yardım istemek durumunda kalabilir. Ancak yönetim, bu girişimin ek maliyet getireceğini düşündüğü takdirde, büyük bir hataya düşer ve mobbingin sürmesine göz yumabilir. Mobbingin işletmelere verimlilik ve çalışanların morali açısından çok olumsuz etkileri olabilir. Süreç içerisinde zarar gören çalışanların, işletmelere maddi yük getirmeleri kaçınılmazdır. Yaşanan taciz ve terör nedeniyle çalışanların dikkati, kuruluşun amaçlarından ve kendi görevlerinin taşıdığı önemden uzaklaşır. Yaşamda kalma mücadelesini sürdürmek için o anda uygun buldukları çeşitli yolları denerler. Bunun sonucunda ekip çalışması zorlaşır; çalışanlar arasındaki uyum bozulur; bir güvensizlik ortamı yaratılır. Yalnız mobbinge maruz kalan çalışanlar değil, süre içerisindeki olaylara tanık olan çalışanlar da; bir gün kendilerinin de mobbinge maruz kalacaklarını

düşünerek örgüte olan güvenlerini yitirirler. Deneyimli çalışanların işten ayrılmaları nedeniyle yeni işe alma ve eğitim masrafları artar (Tınaz,2011:161) Bu bağlamda mobbing olgusunun işletmeler açısından olumsuz sonuçlar oluşturabileceği bununda verimliliği olumsuz etkileyebileceği söylenebilir.

2. TÜRK HUKUK SİSTEMİNDE VE MAHKEME KARARLARINDA İŞYERLERİNDE UYGULANAN PSİKOLOJİK TACİZİN TANIMI

İşyerlerinde uygulanan psikolojik taciz olayları hakkında yargının vermiş olduğu bazı örnek kararlara aşağıda değinilmiştir. Türk Hukuk Mevzuatında işyerlerinde uygulanan psikolojik taciz (mobbing) hakkında bir düzenleme yer almadığından dolayı; mobbing kavramının yerleşmesi ve tanınması ancak yapılan akademik yayınlar ve mahkeme içtihatları aracılığıyla mümkün olabilmektedir. Bu hususta; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2007/9154; K. 2008/13307; T. 30.5.2008 tarihli kararında; ‘‘Psikolojik taciz kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar’’ olarak, Ankara 8. İş Mahkemesi, E. 2006/19; K. 2006/625; 20.12.2006 tarihli kararında; ‘‘...işçiyi yıldırmaya, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar’’ olarak, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2008/3122; K. 2008/4922; 14.3.2008 tarihli kararında; ‘‘Somut olayda davacı işçi dövülmüş, rapor sonrası işe geldiğinde huzursuz edilmiştir. Davacının dövülmesinden sonra işyerinde huzursuz edildiği, davacı tanığı ve olayların tipik akışı göstermektedir. İşçi psikolojik taciz sonucunda istifa etmiştir’’ olarak değinilmiştir (Hüseyinli ve Atabay, 2017: 603)

2.1. YASAL VE İDARİ DÜZENLEMELERDE MOBBİNG

2.2. TÜRK MEVZUATINDA MOBBİNG

Mevzuatımızda mobbing ile ilgili açık bir düzenlemenin olmadığından bahsedilir; ancak 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanununun 417. Maddesi Türk Hukukunda mobbing ile ilgili ilk yasal düzenlemedir. Buna göre ‘‘İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür’’ İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. Bu düzenleme ile işverenin işçiyi koruma borcunun işçinin tüm kişilik değerlerinin korunmasını içerdiği ve bu borcun pozitif dayanağının bulunduğu; bu dayanağın da TBK m.417/I olduğu noktaları tartışmasız hale gelmiş bulunmaktadır (Özden, 2018: 35).

Kişinin maddi ve manevi varlığına yapılan saldırılara karşı başta Anayasa olmak üzere mevzuatımızda çok fazla düzenleme yer almaktadır. Anayasanın 10. maddesi; dil, ırk, renk, cinsiyet,

siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde herkes eşittir. 12. maddesi; herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. 17. maddesi; herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz (Kasapoğlu Turhan, 2013:93).

2.2.1. İş Kanunu'nda Mobbing

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesine göre 'İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede, a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca konu değerlendirildiğinde, işçinin 13. madde kapsamında bir fesih hakkı vardır. Bu madde uyarınca işçi işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya olduğu düşüncesinde ise iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edecektir. Talep etmesine rağmen gerekli tedbirlerin alınmaması halinde işçi, tabi olduğu kanun hükmüne göre iş sözleşmesini feshedebilecektir (Özden, 2018:42)

2.2.2. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu' nun Mobbing İle İlgili Maddeleri

Kişilik haklarının korunmasında Türk Medeni Kanun'un 23.maddesinde; kimsenin hak ve fiil ehliyetinden kısmen de olsa vazgeçemeyeceği, özgürlüklerinden vazgeçemeyeceği veya onları hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlayamayacağı, kişilik haklarının aşırı sınırlanamayacağı hüküm altına alınmıştır. Türk medeni Kanun'da, hukuka aykırı olarak kişilik haklarına saldırılan kimsenin saldırıda bulunanlara karşı hakimden korunmasını isteyebileceği (m.24/1) ve kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır (m.24/2) denilmektedir (Bilgili, 2015:22)

2.2.3. Türk Ceza Kanunu'nun Mobbing İle İlgili Maddeleri

Türk Ceza Kanunu kamu personelini ilgilendiren diğer bir kanundur ve bu kanunda da mobbing ile ilgili herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak mobbing olarak değerlendirilebilecek davranışların kanunda tanımlanan suç türleri kapsamına girdiği görülmektedir. Bu itibar ile mobbing ile ilgili Türk Ceza Kanunu'nda mobbing kapsamında değerlendirilebilecek suçları hatırlamakta fayda vardır: intihara yönlendirme (md. 84), yaralama (m.86), işkence (m. 94), eziyet (m. 96), cinsel saldırı (m.102), cinsel taciz (m.105), tehdit (m.106), şantaj (m.107), siyasi hakların kullanılmasının engellenmesi (m. 114), düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme (m. 115), iş ve çalışma

hürriyetinin ihlali (m. 117), sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi (m. 118), haksız arama (m. 120), dilekçe hakkının kullanılmasının engellenmesi (m. 121), kişilerin huzur ve sükûnunu bozmak (m. 123), hakaret (m. 125), haberleşmenin gizliliğini ihlal (m.132), kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması (m. 133), özel hayatın gizliliğini ihlal (m.134), kişisel verilerin kaydedilmesi suçu (m. 135), mala zarar verme (m.151), görevi kötüye kullanma (m.257) (Erdem & Parlak, 2010; Temizel, 2013: 211; Taşkın, 2015: 237-249'dan akt: Özkal Sayan ve Özacit, 2018:291) burada işlenen fiile göre mobbing olayı herhangi bir suç kapsamına alınabilir.

2.2.4. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Mobbing İle İlgili Maddeleri:

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun müracaat, şikâyet ve dava açma başlıklı 21. maddesine göre; Devlet memurları kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikâyet ve dava açma hakkına sahiptirler. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun kişilerin uğradıkları zararlar başlıklı 13. maddesinde de kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar denilmektedir. Durum bu olmakla birlikte uygulamada psikolojik tacize maruz kalan kamu görevlisinin uğradığı zarar iki şekilde tazmin edilebileceği görülmektedir. Eğer mobbing yüzünden uğranılan zarar kamu personelinin kişisel kusurundan kaynaklanıyorsa kamu personeline adli yargıda tazminat; eğer zarar kamu personelinin görev kusurundan kaynaklanıyorsa idari yargıda tam yargı davası açılabilir (Kasapoğlu Turhan, 2013: 109-122).

3.YARGI KARARLARINDA MOBBİNG

Mobbing olgusu seçimli hareketli bir eylemdir. Bu kapsamda meydana gelen bir mobbing vakasının yukarıda açıkladığımız yasal mevzuatımız gereği farklı Kanunun veya düzenleme kapsamına alınma durumu söz konusu olabilmektedir. Bu konuda ikame edilen aşağıdaki emsal kararlarda görüleceği üzere mobbing davaları da yer almaktadır:

Danıştay, 2014/2634, Karar No : 2015/218 kararında; öğretim görevlisi olarak görev yapan davacının, kendisine Yüksekokul müdürü, müdür yardımcısı ve bölüm başkanı tarafından mobbing uygulandığından bahisle 20.000,00 (bin)" manevi tazminatın yasal faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle açılmıştır. Dava dosyasının inceleme neticesinde tanzim edilen raporda; "inceleme kapsamında ifadesine başvuru bazı öğretim görevlisi ve idari personelin "bazı hocaların (öğretim görevlisi) yıllık izin dilekçeleri getirdiğinde müdür yardımcılarını görmeden alınmaması yönünde Yüksekokul Sekreteri tarafından talimat verildiği" yönünde, yine bazı öğretim görevlisi ve idari personelin "Yüksekokul Sekreterince Okul Müdürünün talimatı ile idari personele sekiz kişilik isim listesi verilerek listede ismi geçen kişilerin işlerini görmeleri, bunun dışında muhatap olmamaları yönünde talimat verildiğini" beyan ettikleri, bunun yanında son iki yılda idari personel ve akademik personel arasında sıkıntılar olduğu yönünde beyanların bulunduğu görülmekte olup, bu beyanlar davacının kendisine izin konusunda ve

davranış konusunda ayrımcılık yapıldığı iddiasını teyit eder niteliktedir. İfade kesitlerinden de davacının da arasında bulunduğu bir kısım öğretim görevlisi ile konuşulmaması, onlarla muhatap olunmaması yönünde talimat verilerek, yine izin konusunda farklı uygulamaya tabi tutularak listede adı geçenlerin çalışma ortamından dışlandığı ve bu bağlamda davacının, belirtilen hususları gerekçe göstererek görev yerini değiştirdiği dikkate alındığında, mobbing olarak değerlendirilebilecek haksız eylem ve işlemlere maruz kaldığı, kişilik haklarının saldırıya uğradığı sonucuna varılmaktadır. Bu durumda, davalı idarenin, davacının kişilik haklarını ve manevi bütünlüğünü zarara uğrattığı sonucuna varıldığından davalı idare tarafından davacıya takdiren 5.000,00 (bin) " manevi tazminat ödenmesi, fazlaya ilişkin talebin ise reddi gerekmektedir.

İstanbul, 2. İdare Mahkemesi, Esas No: 2013/893, Karar No: 2014/587'sunda; Devlet Hastanesinde hemşire olarak çalışan davacının hastane yönetimince kendisine mobbing uygulandığından bahisle 10.000-TL manevi tazminatın ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılmıştır. Dosyanın incelenmesinden, hemşire olarak görev yapan davacı sürekli görev yeri değiştirilerek ve hemşire olarak tanımlanan görevine uygun olmayan işlerde görevlendirildiğini, hastane yönetiminin psikolojik baskısına maruz kaldığını bu nedenle psikolojisinin bozulduğunu ve Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı'ndan aldığı majör Depresyon teşhisi konulan ve tedavisinin devamının gerektiği tesbitini içeren raporu da ekleyerek mobbing iddiasıyla 10.000,00 TL manevi tazminat isteğiyle bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır. Davacı tarafından kendisine mobbing uygulandığı, yanlış davranıldığı iddia edilmiş ise de; yaygın olarak kabul edildiği üzere mobbingin özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun yaş, ırk, cinsiyet ayrımı gözetmeden, taciz, rahatsız etme ve kötü davranış gibi psikolojik yollarla, uzun süreli sistematik baskı uygulaması olduğu dikkate alındığında amirin astına mevzuata uygun olarak bir görev vermesinin bu kapsama girmediği ve davacının hastanedeki görevlerini gereği gibi yapmadığından iki kez uyarma cezası verildiği ve bu cezalara karşı İstanbul 1.İdare Mahkemesinde (2012/1600 Esas, 2013/917 Karar) ve İstanbul 7.İdare Mahkemesinde (2012/2023 Esas, 2013/1185 Karar) açılan davaların reddedildiği görüldüğünden davacının iddialarına itibar edilmeyerek manevi tazminatın şartlarının oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Açıklanan nedenlerle, davanın reddine, İstanbul Bölge İdare Mahkemesi nezdinde itiraz isteminde bulunulabileceği hususunun taraflara duyurulmasına, karar verilmiştir.

Ankara Bölge İdare Mahkemesi, 4. İdari Dava Dairesi, Esas No: 2017/1240, Karar No : 2017/1594, Öğretim Görevlisi olan davacının, görevine kesintisiz gelmediğinden bahisle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun'un 94. maddesi uyarınca müstafî sayılmasına ilişkin işlemin iptali ile uğradığı maddi zararların ve manevi zarara karşılık 20.000,00-TL. manevi tazminatın ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılan davada; dosyadaki bilgi ve belgelerin birlikte değerlendirilmesinden; davacının yasal ve geçerli bir mazereti olmaksızın mazeretsiz ve izinsiz kesintisiz olarak görevine

gelmediğinin sonucuna varılması karşısında davacının müstafi sayılmasına ilişkin davacı hakkında tesis edilen işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı; maddi tazminat talebi bakımından, Anayasa'nın 125. maddesi ile idarelerin kendi eylem ve işlemleri ile ilgililere verdikleri zararları ödemekle yükümlü tutuldukları hüküm altına alınmakla birlikte yapılan yargılama ile hukuka aykırı olmadığı saptanan dava konusu işlem nedeniyle davacının meydana gelen parasal kayıpların yasal faizle birlikte davalı idare tarafından ödenmesine yönelik isteminin kabulüne hukuki olanak görülmediği; manevi tazminat istemi yönünden ise, mobbing iddialarının soyut iddialarından ibaret olduğu gerekçeleriyle davanın reddi yönünde 2. İdare Mahkemesi'nce verilen kararın; davacı tarafından hukuka aykırı olduğu ileri sürülerek kaldırılması istenilmektedir. Konu edilen kararın usul ve esas yönünden hukuka uygun olup bozulmasını gerektiren bir neden bulunmadığından, davanın Danıştaya temyiz yolu açık olmak üzere, karar verilmiştir.

Gaziantep Bölge İdare Mahkemesi, Üçüncü İdari Dava Dairesi Esas No : 2016/49, Karar No: 2016/360, Davacının Tıp Fakültesi Beyin ve Sinir Cerrahisi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi olarak görev yaptığı dönemde hakkındaki soruşturmalar ve disiplin cezaları ile mobbinge maruz kaldığından bahisle uğradığı öne sürülen 5.000.-TL manevi zararın birlikte tazminine karar verilmesi istemiyle açılan davada; davacı hakkında tesis edilen disiplin cezaları mahkeme kararları ile iptal edilmiş, söz konusu mahkeme kararlarının iptal gerekçelerinin isnat edilen fiillerin davacı tarafından işlendiğinin tam olarak ortaya konulmadığı gerekçesine dayandığı, mesaiye geç gelme veya gizli bilgi ve belgelerin basına verilmesi hususlarının araştırılmasının ve buna bağlı olarak disiplin cezası verilmesinin idari işleyiş içerisinde personelinin disiplinini sağlamakla görevli olan idarenin yükümlülüğünün bir gereği olduğu ve söz konusu işlemlerin de bu zorunluluğa dayalı olduğu ve davacıya zarar verme kastıyla tesis edilmediği anlaşıldığından, davacıya yönelik olarak belli bir süreye yayılan ve sistematik bir hal alan dolayısıyla psikolojik taciz (mobbing) olarak değerlendirilebilecek bir davranışın veya işlemin bulunmadığı ve bu işlemlerden dolayı şeref ve haysiyetinin zedelenmesinin söz konusu olmadığı anlaşıldığından manevi tazminat isteminin kabulünün mümkün olmadığı gerekçesiyle davanın reddi yolunda İdare Mahkemesi'nce verilen kararın hukuka uygun olup bozulmasını gerektirecek bir nedende bulunmamış ve karar onanmıştır.

Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, E. 2013/19218 /K.NO: 2014/1749'lu kararında davacı tarafından, davalı aleyhine verilen dilekçe ile manevi tazminat istenmesi üzerine mahkemece yapılan yargılama sonunda; davanın kısmen kabulüne dair verilen kararın Yargıtay'ca incelenmesi sürecinde Dava, haksız eylem nedeniyle uğranılan manevi zararın ödetilmesi istemine ilişkindir. Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiş; hüküm, davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir. Davacı, Gençlik ve Spor Müdürlüğü'nde şube müdürü olarak görev yaptığını, davalının ise il müdürü olarak görev yaptığını, görevine atandığından beri davalının yıldırma eylemlerine maruz kaldığını, sürekli görev yeri ve tanımını değiştirdiğini, göreviyle bağdaşmayan işler verdiğini, mobbing uyguladığını iddia ederek

manevi tazminat talep etmiştir. Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken veya görevlerini yaparken kişilere zarar vermesi ilgili kamu kurumunun hizmet kusurunu oluşturur. Bu durumda sorumlu, kamu görevlisinin emrinde çalışmakta olduğu kamu kurumu olup dava o kurum aleyhine açılmalıdır (T.C. Anayasası 40/III, 129/V, 657 Sy. K.13, HGK 2011/4-592 E., 2012/25 K.) Dosya kapsamından, davalı yasalar kapsamında görevi gereği bir hizmeti yürütürken söz konusu eylemi gerçekleştirdiğinden; açılan davanın taraf sıfatı yokluğundan reddedilmesi gerekirken uyuşmazlığın esasına girilerek hüküm tesis edilmesi usul ve yasaya uygun düşmemiş kararın bozulması gerekmiştir.

Bu bağlamda alınan kararlarda mobbing olgusu ispat edilemediğinden ve bazı kararlarda da taraf yoksunluğundan reddedilmiştir. Özellikle mobbing olgusunun somut delillerle ispat edilmesi ve tanık ifadelerinin önem arz ettiği ve açılan davaların taraf sıfatının net belirlenmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

SONUÇ

Mobbing tüm sektörlerde karşılaşılan ve insan ilişkilerindeki zaafıtan kaynaklanan olumsuz bir durumu ifade etmektedir. Son yıllarda hizmet sektörü işletmelerinde insanlar arası etkileşim düzeyinin değişmesi, yoğunlaşması ve kendine has özellikler taşıması ile birlikte bu sektörde yer alan işletmelerde mobbing ile daha sık ve yoğun karşılaşmaya başlanmıştır (Mete vd., 2015:37) Mobbing, çalışanı psikolojik ve fiziksel olarak tükenmişliğe sürükleyen, yıpratıcı, korkutan, sağlığını bozan bir taciz şekli ve oldukça yaygın bir örgütsel sorundur. Mobbing'in çalışanlarda verimliliğin düşmesi, ekip içinde uyumun bozulması, işe yabancılaşma, işten soğuma, devamsızlık, işe gelmeme, işten ayrılma gibi somut olumsuz sonuçları görülebilmektedir. Böylelikle örgüt nispeten tecrübeli çalışanlarını kaybedebilmekte, geride kalanlar üzerinde yarattığı olumsuz psikolojik etkiler nedeniyle de örgütsel bağlılık ve motivasyonun azalmasına yol açabilmektedir. Örgütlerde, yönetsel kademe, ünvan, yaş, cinsiyet, iş tecrübesi gibi farklılıkları gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve işyerlerinde görülebilmektedir. Dolayısıyla psikolojik şiddete maruz kalma durumu her çalışan için söz konusu olabilecek bir olgudur (Özkul ve Çarıkçı, 2010) Türk Hukuk sisteminde Mevzuatımızda mobbing ile ilgili açık bir düzenlemenin olmadığından bahsedilir; ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2010/38293; K. 2013/5390 ve 12.02.2013 tarihli kararında da belirtildiği; 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanununun 417. Maddesi Türk Hukukunda mobbinge ilgili ilk yasal düzenlemedir. İşçinin kişiliğinin korunması başlıklı 417. madde ile işçinin işyerindeki psikolojik tacizlere karşı hukuki güvence altına alınması konusunda önemli bir adım atılmıştır. Yargı kararlarında da görüldüğü üzere özellikle hukuksal zeminde tanık ifadesinin yani mobbing sürecinin izleyicilerinin önemli payının olduğu görülmektedir. Ayrıca kamu sektöründe çalışan kişilerin mobbinge uğradıkları zaman kendisine mobbing uygulayan kişiye mi ya da kuruma karşı mı dava açması gerektiği hususunda doğru karar vermesi gerektiği anlaşılmaktadır. Örgütlerde yasal

sürecin şeffaf ve adil olması mobbing oluşumunu kısmen de olsa engelleyebileceği söylenebilir. Bu bağlamda işletmeler, örgüt içinde güven kültürünü oluşturmaları ile mobbing sürecini başından önleyerek örgüt içi ilişkileri sağlıklı bir zemine oturtabilecekleri söylenebilir.

KAYNAKÇA

Akman, G.(2014), ‘‘Türkiye’de Mobbinge İlgili Düzenlemeler Ve Bir Kamu Üniversitesi Hastanesinde Taşeron Çalışanlara Yönelik Mobbing Araştırması’’ Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Bilgili, A. (2015), İş Hukukunda Mobbing (Psikolojik taciz), Karahan kitabevi.

Cornoiua, T.S. & Gyorgya, M. (2013). Mobbing in Organizations. Benefits of Identifying the Phenomenon. Procedia, Social and Behavioral Sciences, (78), 708-712

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünün ‘‘ İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi.’’ Mayıs 2014, Ankara 2. Baskı

Davenport, N.Swartz, R.D. ve Eliot, G.P. (2014). Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz, (Çeviren:Osman Cem ÖnerToy), Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Deniz, D. (2012). Mobbing (İşyerinde Yıldırma) İnsanda Saldırganlığı Açıklayan Kuramlar ve Vaka Örnekleriyle, İstanbul: Fam Yayınları.

Hüseyinli, N., & Aslan Atabay, H. (2017). Psikolojik Tacizin İçtihatlar Işığında Uygulamadaki Yeri. İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 603-636. 10.2149.

Kasapoğlu Turhan, M.(2013). Kamu Görevlileri bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları, TBB dergisi, 105: 91.

Kuşcu, Ç. P. (2011). Örgüt Kültürü ve İş yeri Zorbalığı: İşkür ve Ors Örneği, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work, European Journal of Work and Organizational Psychological, 5(2), 165-184.

Metem, M. ÜNAL, Ö. F., Akyüz, B., Kılıç, R. (2015). ‘‘Psikolojik şiddetin İşe Bağlı Tükenmişliğe Etkisi: Batman İlinde Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma’’, Süleyman Demirel Üniversitesi, Vizyoner Dergisi, C.6, S.12, 37- 61.

Özkal Sayan, İ. ve Özacit, B.(2018). Türkiye’de Kamu örgütlerinde Mobbinge Mücadele, The Journal of Academic Social Science Studies, Number: 68 , p. 279-297.

Özden, B.(2018), Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz (Mobbing), ASEAD, C 5 (8):22-49

Poussard-Minibaş, J. ve Çamuroğlu-İdiğ, M. (2009). Psikolojik Taciz, Ankara: Nobel Yayınları.

Şenerkal, R.(2014) ‘‘ Üniversitelerde Akademik Personele Yönelik Mobbing Süreci: Mobbing Davranışları İle Akademisyenlerin Sağlığı ve Bireysel Performansı İlişkisi’’ Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Tınaz, P. (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) İstanbul: Beta Yayıncılık

Tutar, H. (2004). İş Yerinde Psikolojik Şiddet, (3. Baskı), Ankara: Barış Kitap Basım Yayın Dağıtım.

Vandekerckhove, W. and Commers, M. R. (2003). Downward Workplace Mobbing: A Sign Of The Times?. Journal of Business Ethics, 45(1-2), 41-50.

Zorel İnal, F. (2009). Örgüt Sağlığını Tehdit Eden Bir Olgu Olarak Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Engellenmesinde Örgüt İçi İletişimin Rolü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir:Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

www.uyap.gov.tr, erişim Ta:27.11.2018, Ankara Bölge İdare Mahkemesi, 4. İdari Dava Dairesi, Esas No: 2017/1240, Karar No ilam,

www.uyap.gov.tr, Erişim ta:27.11.2018, Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, E. 2013/19218 /K.NO: 2014/1749 sayılı ilam,

www.uyap.gov.tr, Erişim ta:27.11.2018, Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, E. 2013/19218 /K.NO:2014/1749 sayılı ilam.

www.uyap.gov.tr, Erişim ta:27.11.2018 Danıştay, 2014/2634, Karar No : 2015/218

www.uyap.gov.tr: Erişim ta:27.11.2018, İstanbul, 2. İdare Mahkemesi, Esas No: 2013/893, Karar No: 2014/587,

www.uyap.gov.tr Erişim ta:27.11.2018, Gaziantep Bölge İdare Mahkemesi, Üçüncü İdari Dava Dairesi Esas No: 2016/49, Karar No: 2016/360

KURUMSAL YAKLAŞIMLAR ÇERÇEVESİNDE LİDERLİK TEORİSİNE BAKIŞ

Ela ÖZKAN-CANBOLAT¹

ÖZ

Liderlik yazınında; kişilik özelliklerine, davranışlarına ve durumsal koşulları dikkate alan üç temel teori olduğu söylenebilir. Liderlik teorileri çerçevesinde, liderlerin ne tür özellikler taşıdıkları, neler yaptıkları, nasıl davrandıkları ve karar verdikleri, etkinliği nasıl yakaladıkları gibi konularda detaylı birçok araştırma yapılmıştır. Ancak mikro bir kavram olarak incelediğimiz liderliğin makro kurumsal yapı ile ilişkisine çok fazla önem verilmemiştir. Kurumsal yaklaşımın, örgütlerin yaşamsallıklarında kurumsal çevre ile uyumu ön plana çıkaran bakış açısı, meşruiyetin ve ussal yapının verimlilik kadar önemli olduğu varsayımları liderlik kavramının anlaşılmasında önemlidir. Resmi kurumların; devlet, eğitim ve öğretim sistemleri, finansal sistem; tarihsel gibi değerlerin örgütsel form üzerindeki etkilerinin araştırılması ve bu bağlamda örgütlerin birbirine olan benzerliklerinin belirtilmesi mikro bir örgüt kuramı olan liderlik teorisinin kurumsal kuramlar çerçevesinde incelenmesinde karışıklıklara neden olmaktadır. Bu araştırmanın amacı lider-kurum bağlamında Liderlik modelinin saptanmasına yönelik kavramsal bir çalışma oluşturmaktır. Liderlik ve kurumsal teorileri yan yana getirmeyi planlayan bu çalışma lider ve kurumsal yapı arasındaki karşılıklı ilişkiyi ortaya çıkararak “Kurumsal Liderlik” modeli için bir mantık oluşturmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal yaklaşımlar, örgütsel liderlik, kurumsal liderlik.

Jel Kodları: J28

¹Doç. Dr., Çankiri Karatekin Üniversitesi, İİB, elaozkan@yahoo.com

OVERVIEW OF LEADERSHIP THEORY IN THE CONTEXT OF INSTITUTIONAL THEORY

ABSTRACT

Three main theories are taken into account in the leadership literature; personality traits, behaviors and situational conditions. Across the leadership theories, many articles investigate what types of abilities leaders have, what they do, how they behave and take decision and how they reach effectiveness. But leadership relations, is described in micro concepts, with macro institutional structure does not researched extremely. It is important to understand the concept of leadership, assuming that the institutional approach, the perspective of the harmony of the institutional environment with organizations, the legitimacy and the rational structure are as important as efficiency. The study of the effects of official institutions; state, education and training systems, financial system; historical values on the organizational form and the similarities of the organizations in this context cause confusion in the examination of leadership theory which is a micro organization theory within the framework of theoretical theories. This article aims to constitute a conceptual study towards a leadership model with respect to leader-institution context. While this study is bringing leadership theories and institutional theories side by side, it exposes the mutual relationship that constitutes a logical thinking in accordance with “Institutional Leadership”.

Keywords: Institutional approaches, organizational leadership, institutional leadership.

JEL Codes: J28

GİRİŞ

Genel olarak liderlik tanımlarının; amaçların gerçekleştirilmesi, çok yönlü etkileşimlerin varlığı, lidere atfedilen bir kısım özellikler gibi bazı ortak noktalar içerdiği söylenebilir. Mintzberg (1989:117-118), yönetici rollerinden biri, belki de en önemlisi olarak liderliği görmektedir. Liderlik teorileri, girişimcileri ve piyasalardaki imajları yeni, hafızalardaki radikal değişim ve işlevsellik olarak yeniden tanımlamaktadır (Terry ve Levin, 1998). Farklı liderlik tanımlarına bakıldığında, liderlik ve yöneticilik kavramlarının birbirinden farklı olduğu, politik ve kültürel bir kavram olarak biçimsel konuma bağlı olmadan, tinsel bazı özelliklerin de ön plana çıktığı bir süreç olarak tanımlandığını görmekteyiz. Paşa (2000), liderlerin sadece onu izleyenlerin yapılacak işleri konusunda değil kurumun ve onların gelişimi konusunda bilgilendiren, yol gösteren kimi zaman da imaj yaratabilen roller üstlendiğini belirtmektedir.

1. BÖLÜM

LİDERLİK TEORİLERİ ve KURUMSAL YAKLAŞIMLAR

Liderlik yazınında; kişilik özelliklerine, davranışlarına ve durumsal koşulları dikkate alan üç temel teori olduğu söylenebilir. Politik sistemlerin ve radikal değişimlerin oluşmasında yeni liderlerin etkisine vurgu yapan Terry ve Levin (1998), yeni örgütsel hareketlerin yeni politiklardan oluştuğunu belirtmektedir. Bu bağlamda, liderlik teorilerinin en belirgin ortak özelliği lider kavramını birey olarak ön plana çıkartması olarak ifade edilebilir. Lider davranışlarının kurumsal örgüt alanında tartışılması bu anlamda bazı çelişkileri beraberinde getirmektedir. Kurumsal teorinin özellikle yapıya önem vermesi ve eyleyeni göz ardı etmesi liderin örgütteki en aktif aktör olarak belirginleşmesi ile çelişmektedir. Makro kurumsal yaklaşımların aktörlere hiç değinmediğini söylemek yanlış olacaktır ancak aktöre pek az hareket alanı bıraktığı söylenebilmektedir (Gökşen, 2010). Kurumsal çevrede kaynaklara ulaşım onları verimli bir şekilde kullanarak etkin bir yönetim biçimi oluşturmaya çalışan aktörün aynı yolu takip etmesi gerektiği savunulmaktadır (Mayer ve Whittington, 1999). Lider ve örgüt yapısı arasındaki karşılıklı etkileşim kurumsal çerçevede liderlik olgusunun incelenmesini de karmaşık hale getirmektedir. Örgüt yapısı liderliği kolaylaştırıp onu şartlandırırken, lider yapı içerisinde ve onun çevresinde çalışabilmektedir (Ogawa ve Scribner, 2002). Whittington (1992), farklı istek ve kurallara paralel olarak eşdeğer kaynaklara ulaşmanın mümkün olduğunu bu bağlamda meşru yollar arasında örgüt yönetimindeki bireysel aktörlerin seçim yapmasının mümkün olduğunu belirtmektedir.

1900-1950 yılları arasındaki liderlik tanımları yönetici ile lider kavramını aynı gören klasik yönetim anlayışından ibaretken, liderlik tanımlarında genellikle gücün merkezileşmesi ve kontrolü üzerinde durulmakta (Rost, 1993:47) ve vurgu liderin bireysel özellikleri üzerine yapılmaktaydı. Stogdill (1948), liderlik teorisinin komple lider kişiliğinin etkileşimlerinden meydana geldiğini savunmaktaydı. 1940'lı yıllardan itibaren liderlik tanımlarında grup kavramının kullanılmaya başlaması

ile yöneticinin; organize etme, planlama, kontrol gibi fonksiyonları için gereken mantıksal becerilerinin yanında, sosyal becerilerle de donatılması ve yönetimde grup etkinliği önem kazanmıştır (Stogdill, 1948). Liderlikte özellikler yaklaşımı paralelinde yapılan çalışmalarda ister lideri tanımlarken gücü ve kontrolü vurgulasın, ister grubu ön plana çıkarsın, varılmak istenen nokta; bazı insanların doğal liderler olduğu ve bu doğal liderleri başkalarından ayıran fiziksel karakteristiklere ve kabiliyetlere sahip oldukları düşüncesidir (Yukl, 1991:178). Bu bağlamda kurumsal yaklaşımlar çerçevesinde liderlik kuramını incelerken liderin kişisel özelliklerini ön plana çıkararak bu yaklaşımı temel almak liderlik ve kurumsal çevre arasındaki ilişkiyi daha da karmaşık hale getirecektir. Kurumsal kuramda aktörlerin etkisi ve stratejileri kişisel özelliklerinden çok kurumsal çevre tarafından şekillendirilmiştir (Gökşen, 2010). Özel bilgi ve role sahip liderler kurumsal perspektifte bu özelliklerinin sınırlarını da aşarak rekabet üstünlüğü yakalamaya çalışmaktadır.

1950-1970 yılları arasında “nasıl lider olunur?” sorusuna verilen cevabın yetersiz bulunması ile liderlik ile ilgili çalışmaları, liderin davranışlarına yöneltmiştir. Bu yaklaşımların başında, Likert Kuramı (Michigan Eyalet Üniversitesi Modeli), Ohio Eyalet Üniversitesi Modeli ve Blake ve Mouton'un (1964: 68), Yönetim Diyagram Modeli gelmektedir. Davranışçı liderlik teorilerinin temeli, liderin özelliklerinden çok, liderin liderlik süreci içerisinde sergilediği davranışlardır. Liderleri başarılı ve etkin yapan unsur da budur. Liderlik şekilleri ve stilleri bunların birbiri ile ilişkisine dikkat çekmektedir (Fleishman ve Harris, 1962). Wilkonson (1996), kurumsal kuramlarda birey davranış ve ilişkilerinin yaşamsal olduğunu ve bunun genel ve paylaşılan bir görüş olduğunu belirtmektedir. Bunların da ötesinde toplumsal etki yaklaşımı örgütün sosyal bir çevrenin parçası olarak hem etken hem de edilgen roller üstlendiğini savunmaktadır (Gökşen,2010). Aktörler içinde buldukları sosyal çevrenin bir parçası olarak, bu çevrenin kurallarına uyarak örgütleri biçimlendirmektedir. Aktörlerin, içselleştirdiği ve parçası olduğu çevreden çok farklı bir davranış sergilememektedir (Maurice, Sorge ve Warner, 1980). Bu bağlamda lideri sadece davranışları çerçevesinde değerlendirerek onu kurumsal yapıda incelemek kurumsal kuram ve liderlik teorisi arasındaki ilişkiyi çıkartmada zayıf kalacaktır.

1970-1980 yılları arasında liderlik kavramı Durumsallık Teorisi üzerine oturtulmuştur. Durumsallık Kuramına göre bir kişinin bir grup içinde lider olarak ortaya çıkması sadece onun özelliklerine, yeteneklerine ve grup üyeleri ile olumlu ilişkiler geliştirmesine bağlı değildir (Fiedler, 1970). Belirli bir zaman diliminde liderin grup-iş ilişkisi açısından kurduğu denge, grubun yapısal özelliği ve liderin sahip olduğu örgütsel otoritenin derecesi, onun liderlik özelliklerinin ortaya çıkmasına veya başarılı olmasına yol açabilmektedir.

Durumsal bazlı liderlik teorileri liderler ve onları takip edenlerin ilişkileriyle alakalı içeriksel faktörler üzerinde yoğunlaşırken, (Fiedler, 1970) liderlerin verimliliğinde lider ve takipçilerinin

etkileşiminin dışında olan dışsal faktörlerin önemine de değinmektedirler. Bu faktörler görev durumu, otorite durumu, iş grubu olarak sayılabilmektedir.

Hunt (1967), liderlik pozisyonlarındaki bireylerin yasal gücünü araştırdığı çalışmasında lideri takip edenlerin cezalandırılması ya da mükâfatlandırılmasındaki liderlik otoritesine dikkat çekmektedir. Lider ve çevresindekilerin performansının lider LPC değeri (yüksek LPC değeri olan liderler psikolojik olarak daha kapalı) ile ölçülmesi sonucunda, çevresel farklılıklardan (daha modern toplumlarda LPC yüksek liderler yüksek üretim verimliliklerine ulaşıyor) dolayı farklı liderlerin verimliliği yakaladığını belirtmektedir (Hunt, 1967). Bu teori her ortamda geçerli olabilecek, etkili bir liderlik biçimi olmadığını; farklı durumlarda liderlik davranışının önceden kestirilmesinin mümkün olmadığını savunmaktadır (Fiedler, 1976). Durumsallık teorisinin aktöre verdiği pasif roller bir anlamda kurumsal teorideki aktör rolleri ile çakışmaktadır. Liderliğin, kişinin özellikleri ve yeteneklerine bağımlı olmadığını savunan Fiedler (1976), etkin liderin özelliklerinin ne olduğu ve ne yaptığı konusunda liderin içinde bulunduğu durumun önem kazandığını belirtmektedir. Belirli bir zaman diliminde liderin grup-iş ilişkisi açısından kurduğu denge, grubun yapısal özelliği ve liderin sahip olduğu örgütsel otoritenin derecesine, onun liderlik özelliklerinin ortaya çıkmasına veya başarılı olmasına yol açabilmektedir (Fiedler, 1976). Kuramsal kuramlar ortak sorunların farklı kurumsal çevrelerde farklı yollarla çözümleneceğine (Hamilton ve Biggart, 1988) dikkat çekerken her kurumsal çevrede verimli ve etkin bir örgüt formu olmadığını savunmaktadır. Değişik koşulların değişik liderlik biçimini gerektirdiği varsayımından yola çıkan durumsal liderlik teorisi kurumsal yaklaşımlarla bu noktada çakışıyor gözükse de durumsal liderlik teorisinin iyi liderliği liderlik tarzı ile durumun uyumuna bağlaması kurumsal çerçevede liderlik kavramını açıklamada sınır koymaktadır.

1980-2000 yılları arasında liderlik konusunda birçok kitap yayımlanmış ve konuyla ilgili olarak çeşitli yaklaşımlar geliştirilmiştir. Burada dikkat çekici nokta, bu dönemde yapılan çalışmaların durumsallık teorilerinin bir uzantısı olmasıdır (Rost, 1993:70). Yeni dönemdeki liderlik anlayışının hiç kuşkusuz önemli araştırmacılarından birisi olan Burns (1979:63), dönüştürücü liderlik tarzını üstün bir liderlik tarzı olarak tanımlar ve işe dönük liderlik tarzının karşısına dönüştürücü liderlik tarzını koyar. O'na göre dönüştürücü lider, onu izleyenlerin çıkarlarını genişletir ve iyileştirir, grubun amaçlarını ve misyonunu, bireylerin amaçları ve misyonu haline getirmekte izleyenlerin dikkatini çeker ve kabul görür, izleyenlerin, grubun iyiliğini, kişisel çıkarlarının üzerinde görmelerini sağlar (Burns, 1979:65). Bass 1981'te yayınlanan çalışması ile Burns (1979:65) tarafından öne sürülen liderlik yaklaşımlarını daha da geliştirmiş, işe dönük ve dönüştürücü liderlik tarzlarının birbirini dışlamadığını anlatmaya çalışmıştır. Bass'a (1981:103) göre yeni liderlik anlayışı liderlerin onları takip edenlerin performansına bağlı davranışları olduğu düşüncesini değiştirmiyor. Yeni liderlik anlayışı; O'nu takip edenlerin motivasyonunu artırma, anlamalarını geliştirme, olgunluğunu artırma, kendi değerini artırma gibi

görevler olarak dönüştürücü bir rol oynamaktadır (Bass, 1997). Bass'a (1997) göre bir lider hem işe dönük, hem de dönüştürücü lider özelliklerini taşıyabilir. Hangi tarz daha baskın ise, lider ona göre hareket edecektir. İşe dönük liderin aslında etkili olabileceğini, ancak dönüştürücü liderlik tarzlarını uygulaması halinde etkililiğinin daha da artacağını söylemektedir.

Selznick (1992:290), kurumsal lider olarak "devlet adamı" ifadesini kullanırken idari yapıdan kurumsal yapıya geçiş yapan bir aktör görünüşü çizmektedir. Bu bağlamda kurumsal liderlerin daha yüksek mevkide olduğunun altını çizen Selznick (1992:290), kurumsal liderliğin kurumun misyonunu tanımladığına da dikkat çekmektedir. Bağlı bulunduğu grubun yaşamsallığını sağlayan, içsel koalisyonlardan örgüt çıkarına ortaklıklar oluşturan, topluluğun duygularını şekillendiren ve etkileyen, kurumsal amaç ve değerleri yapılandırmakta rol oynayan kurumsal lider yönetim ile oldukça alakalıdır. Kurumların tüm yaşamından sorumlu olan kurumsal lider, girişimcilik ruhu, rekabet ve yaşamsallık özelliklerini de üzerinde bulundurmaktadır (Selznick, 1992:290). Eski teorilerin bir uzantısı olarak kabul edilen yeni liderlik teorisine karizma, vizyon, mükemmellik, güçlendirme gibi yeni kavramlar atfedildiği göz önünde bulundurulursa, Selznick'in (1992: 290) kurumsal lider profilindeki lider tipi yeni dönem lider tipleri ile kısmi ve sınırlı benzerlikler göstermektedir. Selznick (1992:290), kurumsal liderlik tanımında liderlerin çevreyi muhafaza etmekten kaçındığını sadece değerli sosyal kurumları korunması yoluna gittiklerini belirtiyor. Ancak, kurumsal fonksiyonlarda; işlevleri, değerleri güçlendirirken istismarı önleyen lider radikal değişimlere çok da sıcak bakmamaktadır. Radikal değişimler; gelenekçi, yıkıcı ve uzun dönem var olan kamu değerlerini kaldırıcı etkiye sahip oldukları için kurumsal liderler tarafından güvensizlik ve şüphe ile karşılanmaktadır (Terry ve Levin, 1998).

Kurumsal liderlik kavramını ifade ederken Durumsal Liderlik Teorisinden hareket etmek karmaşıklığa, bazı noktalarda çelişkiye sürükleyebilir. Durumsal liderlik teorileri evrensel etkin liderlik anlayışının bir madden ibaret olduğunu savunurken (Hunt, 1967) liderler ve onu takip edenler arasındaki ilişkiyi ön plana çıkarmaktadır. Kurumsal kuramlarda ise durum kurumsal çevre tarafından tayin edilmektedir. Bu yaklaşımlar, örgütsel formu şekillendirmede aktörlerin etkisini kabul ederken, aktörlerin stratejilerinin kurumsal çevre tarafından şekillendiğini belirtir (Gökşen,2010). Buradaki karmaşıklık bazı liderlik tiplerinin kurum oluşmasına müsaade etmezken bazı tiplerin özellikle kurumlar koymasındadır. Liderlik ve verimlilik çoğunlukla bağlamla alakalıdır ve bağlamla birbiri içine geçmiş durumdadır (Osborn, Hunt ve Jauch, 2002). Liderlerin içindeki buldukları durum içindeki hareketleri buldukları kurumsal çevre tayin ettiği düşünülür ise liderliğin sadece patron ve onun taraftarlarının etkisi ile oluştuğu söylenemez (Osborn vd., 2002). Sosyoloji kökenli kurumsal kuramlarda liderlik her ne kadar kurum tarafından sınırlansa da liderin kurumu biçimlendirdiği de bir gerçektir. Bu doğrultuda durumsal liderlik teorisinde liderin örgüt yapısına olan etkisinin çevreye olan bağımlılığı, kurumsal kuramda kurumsal çevreyle olan karşılıklı etkileşim olarak karşımıza çıkmaktadır. Osborn vd. (2002),

liderlikte önemli olanın lider ve çevresinde oluşan sistemdeki etkileşimler olduğunu bu noktada tarih bağlamının, yapısal bağlamın, çevresel bağlamın ve örgüt teknoloji bağlamının önemli olduğu vurgulanmaktadır. Aslında Kurumsal Kuramlara getirilen eleştirilerin bir kısmı da aktörlerin stratejik kararlarına yer bırakmadığına yöneliktir (Gökşen,2010). Kurumsal kuramlara getirilen eleştirilerde aktörlerin sınırları belirgin olan kurumsal çevrelerde bazı değişikliklere gittikleri söylenmektedir. Sorge (1996), aktörlerin içselleştirdikleri ve ürünü oldukları sosyal çevreyi olduğu gibi kabul etmektense içinde buldukları çatışma ve çelişki ortamında örgüt veya sosyal çevrenin alt sistemlerinde değişikliğe gittiğini savunmaktadır. Buradaki problemin rasyonel seçim ve kurumsallaşma modeli arasındaki problemi çözme açısından önemli olduğunu söyleyen Selznick (1957: 45), bireyin aklındaki geniş görüş açısının daha limitli bir alana geçirilmesindeki zorluktan bahsetmektedir. Örgüt ve kurum arasındaki farka değinen Selznick (1996), bir örgütün kurum olması için özel karakterlere sahip olması, farklı rekabet özellikleri taşıması ve kapasite dışı bir şeyler inşa etmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu bağlamda örgüt kurumsallaşma yolunda ilerlerken, liderin ona olan sorumluluğu da artmaktadır.

2. BÖLÜM

KURUMSAL LİDERLİK

Liderliğin çevre, yapı ve örgütsel teknoloji ile birbiri içine geçmiş olması, Fiedler (1970) ve House (1971) tarafından değerler çerçevesinde uyumluluk olarak belirtilmektedir. Lider davranışları ve bağlamsal değerler çerçevesinde koşullu bir bağımlılık vardır (Fiedler, 1970; House, 1971). Kurumsal kuramlarda; durumsallık teorisinin örgütsel yapıyı etkileyen bağımsız değişken olarak gördüğü bu faktörler, örgütsel formun parçası olarak tanımlanmaktadır. Kurumsal yaklaşımlar sadece çevre- örgüt arasındaki ilişkiyi incelemekle kalmaz örgütsel formun çeşitli boyutlarındaki ilişkilere de değinir (Gökşen,2010). Diğer bir ifade ile durumsal liderlik teorilerinde bağlam, sadece örgüt içindeki mikro çevre iken kurumsal teorilerde makro toplumsal çevredir. Lider ve örgüt yapısı arasındaki ilişkiler arası bu bağ da daha karmaşık bir hal almaktadır. Kurumsal yaklaşımın, örgütlerin yaşamsallıklarında kurumsal çevre ile uyumu ön plana çıkaran, meşruiyetin ve ussal yapının verimlilik kadar önemli olduğu varsayımları liderlik kavramının anlaşılmasında önemlidir. Resmi kurumların; devlet, eğitim ve öğretim sistemleri, finansal sistem; tarihsel gibi değerlerin örgütsel form üzerindeki etkilerinin araştırılması ve bu bağlamda örgütlerin birbirine olan benzerliklerinin belirtilmesi mikro bir örgüt kuramı olan liderlik teorisinin kurumsal kuramlar çerçevesinde incelenmesinde karışıklıklara neden olmaktadır.

Varsayım 1: Liderler örgüt formlarının eşbiçimliliğini sağlayan aktörler olarak karşımıza çıkarken birbirine benzer lider tipleri oluşturmaktadırlar.

Kurumsal yaklaşımların kökleri sosyal düzene dayanmaktadır ve temelleri bireylerin birbirleri ile olan etkileşimleri ve bunların anlamları ile ilişkilidir (Biggart ve Hamilton, 1987). Kurumsal mantık,

bir ulustaki örgüt formlarının aynı kurumsal çevre ile etkileşimde bulunduğu için benzer özelliklerle biçimlendiğini belirtmektedir. Lane (1992), kurumsal çevrenin demir bir kafes gibi aktörlere hiç hareket alanı bırakmayan bir yapı sergilemediğini ancak kurumsal çevrenin ön gördüğü formdan çok farklı bir formla şekillenen örgütlerin yaşamsallıklarını sürdüremeyeceğini belirtmektedir.

Bireylerin örgütsel alanda toplumsal iticilikten kaçındığını ve genel kabullere doğru hareket ettiğini savunan Powell ve DiMaggio (1983), bu bağlamda; davranış, kılık kıyafet uygunluğu, örgütsel kelime haznesinin genel kabuller doğrultusunda geliştiğini belirterek aktörlerin örgüt formlarının benzeşmesindeki rollerine dikkat çekmektedir.

Örgütlerin yasal çerçeveye oturtulması ve kaynakların yaşatılabilmesi, örgütlerin yüksek kurumsal çevre ile karışık ilişkilere girebilmesi ve bu çevrede eşbiçimlilikte başarılı olmasına dayanmaktadır. Çevresel faktörlerin işlevleri ve liderin bu işlemleri yönetme kapasitesine dikkat çeken Meyer ve Rowan (1977) liderin yetkilerini de kurumsallaşma oranı ile değerlendirmektedir. Liderin kurumsallaşmış örgütlerdeki işlev kapasitesi aslında o örgütün eşbiçimselleşme oranı ile de yakından alakalıdır. Kurumsal olarak karışık ilişkilerle oluşan çevrede lider değişen devlet programlarına ve yönetim modalarına ayak uydurabildikçe başarıyı yakalayabilmektedir. Bu da ancak yüksek derecede kurumsallaşma ile gerçekleşebilmektedir. Çünkü örgüt formları genellikle eşbiçimsel yapı ile kitlenmiş olarak karşımıza çıkmaktadır (Meyer ve Rowan, 1977).

Merkezileşme arttıkça liderin çalışma alanı da daha genişlemektedir. Powell ve DiMaggio (1983), örgüt kaynakları arasındaki merkezleşmenin artmasıyla örgütün bağımlı olduğu kaynaklara olan eşbiçimli değişimin de arttığına dikkat çekmektedir. Örgütsel alanın kaynaklara olan bağımlılığına dikkat çeken Powell ve DiMaggio (1983) kaynaklara olan bağımlılığın artması ile eşbiçimliliğin artacağını savunmaktadır. Yine liderlerin birbiri ile kaynaşmasının, aynı birlikte yer almasının ya da devlet bireyleri ile olan ilişkilerinin artmasının eşbiçimli örgüt yapılarını artırdığını belirtilmektedir. Bu bağlamda liderler örgüt yapılarının eşbiçimliliğini sağlamada önemli roller üstlenmektedir. Örgütsel alanın yapısallaşma boyutu arttıkça eşbiçimlilik derecesinin de arttığı (Powell ve DiMaggio, 1983) kabul edilir ise aynı örgüt yapısı ve bu yapıların yayınımları anlamak lider davranışlarını inceleme bazında önemli rol oynayacaktır.

Lideri takip edenler liderin kurguladığı kuralları taklit etmektedir. Başarı yakalandığında, farklı örgütler örgütsel alanda bu örgüt yapısını taklit etmekte ve bu da örgüt yapılarında benzerliğe sebep olmaktadır. Bu bağlamda aynı tarz kariyer başlıkları; genel müdür, yönetim kurulu başkanı gibi dikkatimizi çekmektedir (Powell ve DiMaggio, 1983). Yeniliği kullanmaya karar verenlerin bu seçimlerini teknik faktörlere dayanarak değil de herkes tarafından seçildiği için yaptıklarını varsayan sürüye katılım (bandwagon) etkisi (Abrahamson, Eric ve Rosenkopf, 1993), liderlerin taklitçi

hareketlerini izah etmektedir. Rekabet avantajı elde etmek isteyen liderler genel kabul görmüş davranışları benimsemek kaygısı ile bu konuda başarılı olan örgütleri taklit etme yoluna gitmektedir. Sürüye katılım etkisinin desteğiyle yenilikçi ve değişmeci stratejileri takip eden liderler örgütlerde eşbiçimli yapıların oluşmasına yardım ederler.

Liderler, yönetici ve anahtar pozisyonları genişletirken genellikle kendileri ile aynı üniversite mezunu insanlarla çalışmayı tercih etmektedirler. Problemleri genellikle aynı tarzda gördükleri, aynı davranış özelliklerine sahip oldukları ve aynı politikaları belirledikleri için yapı genellikle aynı tarzda meşrulaşmaktadır (Powell ve DiMaggio, 1983). Liderler başka firmalarla rekabet ederken aynı başarıyı yakalamak için onların idari yapılarından etkilenmektedir. Powell ve DiMaggio (1983), profesyonel yöneticilerin başka firmalarla rekabet eden örgütlerin onları kopyaladığını belirtmektedir.

Scott ve Meyer (1994: 65), örgütlerin gevşek bağlanmış sistem özellikleri sayesinde kurumsal çevre ile gerekli etkileşimlere girebildiklerine dikkat çekmektedir. Her ne kadar daha önceki çalışmalar, örgütsel yapı çerçevesindeki ussal bağlantıların yokluğunu gevşek bağlanmış örgüt yapıları ile eşleştirse de son dönemde bu kabul görmemektedir. Örgütsel formu oluşturan faktörler ve teknik ussallık arasındaki bağlar zayıf ya da tamamen yoksa bu örgütteki gevşek bağımlılıktan söz edebilmekteyiz. Örgüt yapıları her ne kadar mitlerin artması ile daha fazla yasal yapılardan oluşsa da hiç kuşkusuz pratiklere de ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda kurumsal örgütler daha gevşek bağlanmış yapıları ile dikkat çekmektedir (Meyer ve Rowan, 1977). Sargut (1998), gevşek bağlanmış yapılara sahip örgütlerin bu özelliklerini kurumsal eşbiçimlilik stratejisi olarak uyguladığını ve bu bağlamda gevşek bağlanmış örgüt yapılarının da öykünmeci (taklitçi) eşbiçimliliğin doğal bir sonucu olduğunu belirtmektedir. Kurumsal çevreye uyumda başarılı olmak isteyen liderler ise diğer örgütlerdeki yapısal özellikleri taklit eder. Mintzberg (1989:128), liderlerin çevreleri ile uyumunu onların vizyonlarına uygun niş arayışı içinde olmalarına bağlamaktadır.

Liderlik kavramının sadece bağlamsal düzende incelenmesinin eksik olacağına dikkat çeken Biggart ve Hamilton (1987), liderliğin sosyal ve kültürel inanışlar ve değerler içine yerleşik olduğunu belirtmektedir. Bu sosyal yerleşiklik liderlerin eşbiçimli örgüt yapıları oluşturmaya olanak vermektedir. Sosyal yapı bireye hareketlerini şartlandırırken, bireyler de sosyal yapıyı değiştirebilmektedirler (Giddens, 1979:65). Bu noktada toplumun sahip olduğu inanışları, değerleri, meşruiyet ilkelerini, tarihsel özellikleri, yaptırımları, normları kısacası kurumsal faktörleri anlamak liderlik kavramını anlama bazında önem kazanmaktadır. Aynı sosyal mirası paylaşan toplumlarda; baskın stratejilerin liderlik stratejilerinin aynı olduğunu görmekteyiz (Biggart ve Hamilton, 1987).

Her ülkenin kendi örgütsel ağları içinde yerleşiklik sağlaması farklı kurumsal ilişkilerin doğmasına neden olmaktadır (Hamilton ve Biggart, 1988). Farklı ekonomik yerleşikliğin her toplumda

oluşması politik kurumlarda çerçevesinde gerçekleşmektedir bu da endüstrileşme yakalanırken farklı örgüt tasarımlarının oluşmasına neden olmaktadır. Doğu Asya ülkeleri ile çeşitli piyasa ve kültürel benzerlikler gösteren Türk iş sistemlerinde sonuç itibari ile farklı sektörlerde yoğunlaşan örgüt formları ve onları idare eden farklı lider tipleri ile dikkat çekmektedir. Japonya'daki piyasalar arası iş yapan örgüt yapıları, Güney Kore'deki patrimoniyal ortaklıkları, Tayvan'ın esnek, küçük aile şirketleri (Hamilton ve Biggart, 1988) ve Türkiye'deki KOBİ ve Holding aile şirket yapıları ve bunları idare eden lider tipi piyasa baskısı ya da kültürel normların salt etkisinden çok devlet ve iş sektörü arasındaki ilişki ve bu ilişkiyi biçimlendiren; tarih, aktör gibi faktörler sonucunda şekillenmiştir.

Varsayım 2: Liderler örgütlerin meşruiyetini sağlarken meşru temalarla ve sosyal yapının normlarıyla liderliklerini biçimlendirmektedir.

Örgütler sadece teknolojik verimliliği yakalamak için değil sosyal meşruiyet kazanmak için de yapılarını geliştirmekte ve tamamlamaktadırlar. Kontrol (baskınlık), otorite ve liderlik özellikleri meşruiyet ilkeleri ile ortaya çıkmaktadır (Biggart ve Hamilton, 1987). Örgütler meşruiyet kazanmak için yasal yapıları adapte ederken dışsal çevre ile özellikle hisse sahipleri ile ilişkiye girmektedir (Meyer ve Rowan, 1977). Bu ilişkilerdeki rolleri ile liderler örgüt meşruiyetinin kazanılmasında önemli roller üstlenmektedir. Powell (1991), yapıların ve pratiklerin onlardan faydalananlara dayandığını, bu bağlamda yapının güçlü insanların aynı değer ve ilgilerinin toplanması olarak ifade edilebileceğini belirtmiştir.

Jepperson ve Meyer (1991), kurumsal oluşumlarda aktör ve teknik fonksiyonların sosyal çevre tarafından yapılandırılmış olarak bulunduğu bahsetmektedir. Bu noktada, verilen değerler ve meşruiyetle aktörler ve teknik çevre, örgütsel formu yapılandırma yeterliliğine sahip olmaktadır. Sosyal olarak yapılan örgütlerde de profesyonel bireyler ve prosedürler oluşmaktadır.

Örgüt içindeki pozisyon ve kurumsal rollerin tarihsel çerçevede meşru rol beklentileri sonucunda ya da toplum mirası sonucu oluştuğuna dikkat çeken Biggart ve Hamilton (1987), bu bağlamda kültürel ve kurumsal değerlerin beraber örgüt içi meşruiyet için önemli olduğunun altını çizmektedir. Bireyler güvenilirliklerini, diğerleri ile etkileşimleriyle oluşan etkinliğin sürekliliğini sağlayarak oluşturmaktadırlar (Kanter, 1977:101). Toplum içindeki bu karşılıklı etkileşim lider ve onu takip edenler arasında normatif ilkeler ve bunların bağlı oldukları rollerdeki sorumlulukları yerine getirmelerine paralel olarak gelişmektedir. Rol bazlı bu normlara göre değerlendirilen birey hareketleri için meşru bir zemin de hazırlanmış olmaktadır (Biggart ve Hamilton, 1987).

Kurumsal çerçevede örgütsel fonksiyonların yapılanması özel aktör özellikleri, lider ve onun ilgi ve tercihlerinin doğal sonucu olarak ifade edilmemektedir. Özellikle aktörler ve onların ilgi ve tercihleri kamusal meşruiyeti içeren fonksiyonlar, yapılandırılmış örgüt formları çerçevesinde

değerlendirilmektedir (Jepperson ve Meyer, 1991). Liderlerin kurumsallaşmada alacağı kararlar ve bunların örgüte olan etkisi örgüt yapı bağları ile yakından alakalıdır. Ussal çerçevede gevşek bağlanmış görünen örgütler, kurumsal belirlenimcilik mantığı ile sıkı bağlanmış olarak bulunmaktadır. Burada bağlantılar dış çevre ve çevre-örgüt arasında yapılmaktadır. Bu sıkı bağlar kimin meşru bir şekilde, kiminle, hangi aktivitelerde, hangi programlarla katılımında bulunduğunu anlamak açısından oldukça önemlidir (Ogawa ve Scribner, 2002).

Örgütsel içerik olarak tanımlanmasa da örgütsel yapıyı etkileyen toplumsal inanışları inşa eden bireyler aynı zamanda değişen toplumsal değerler sonucunda şekillenmektedir. Bilimciler ise toplumun meşru ilgi ve tercihlerini şekillendiren bireyler olarak karşımıza çıkmakta, örgütleri yapılandırmakta ve örgüt şartlarını belirlemede etkin roller almaktadırlar. Bu bağlamda Jepperson ve Meyer (1991) bireyler ve hareketlerinin kolektif otorite ve meşruiyet ile birbiri içine tamamen geçmiş durumda olduğunu ifade etmektedir. Koordinasyona olan ihtiyacın artması ve yasalara dayalı koordinasyonların rekabet avantajı elde etmede önemli rol oynaması ussal yasal örgüt yapılarının gelişmesine neden olmaktadır. (Meyer ve Rowan, 1977).

Liderler itibarlarını ve güçlerini onları takip edenlere kanıtlamak için devletin herhangi bir birimine danışmanlık yapabilmekte, sektörel birliklerde yer alabilmekte, ya da başka ortaklıkların yönetim kurulu üyesi olabilmektedir. Belirsizlik ortamlarında ve devlete bağımlı iş sistemlerinde ise liderler meşruiyetlerini sağlamak adına sanıldığığının aksine daha rahat edebilmektedir. Özellikle devletle yakın ilişki içinde bulunan liderler devlete bağımlı iş sisteminden etkilenirken bu iş sistemini de etkilemektedirler. Oh ve Varçın (2002), Türkiye’de holding patronlarının eski devlet sistemini desteklemektense yeni bir yönetimin gelmesine daha sıcak baktıklarına, bu bağlamda kendi Yönetim Kurulu Üyelerini de askeri üyelerden ya da bürokratlardan seçtiklerine dikkat çekmektedir.

Powell ve DiMaggio (1983), örgütsel değişimin dayanağı olarak gücü göstermekte, güç kuruma ait değerleri oluşturan, davranışları şekillendiren ve yönlendiren norm ve standartlar olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda lider elinde bulundurduğu güç ile örgütsel alanda kural koyma hakkına sahip olabilmektedir.

Sosyal çevrenin yüksek derecede rasyonelliğe sahip sivil toplumu karakterize ettiği düşünülmekte, çevre ve örgütsel değerlerin tamamen birbiri içine geçtiği ifade edilmektedir (Jepperson ve Meyer, 1991). Yasal örgütler sadece ussal topluma bağımlı değil, onunla yerleşik ve karşılıklı ilişki içindedir. Bu bağlamda modern aktörler ve onların tercihleri, meşru fonksiyonlar, modern kolektivizmin bireyleri; elitler, yasal ve profesyoneller ise kurumsallaşmanın pratikteki bireyleridir (Jepperson ve Meyer, 1991).

İki farklı birey lider olmasına rağmen farklı liderlik stratejileri uygulayabilmektedir. Aynı roller toplum tarafından yasalaştırılmasına rağmen iki farklı sorumluluk iki farklı özellik oluşturabilmektedir (Biggart ve Hamilton, 1987). Toplumda bazı roller ciddi beklentilere dolayısı ile toplumun isteklerine dayalıdır. Liderin içinde bulunduğu sosyal, politik ve ekonomik çevre, eğitimi, tarihsel faktörler, kültürel normlar toplumun beklentilerinin yasalaşmasını sağlar. Sabancı Yönetim Kurulu eski Başkanı Sakıp Sabancı kendini “patron” olarak tanımlarken, yeni YKB Güler Sabancı “patron” olmadığını “ortakların başkanı” olduğunu belirtmekte, “executive leader” olarak kendini ifade etmektedir (Civaoglu, 2005). Liderin sadece otoriter değil doğal lider gibi davranması özelliği sadece bireylerin ona atfettiği bir rol değil, dünyadaki değişen şartlar, teknik kontrol ve sorumluluklardaki değişimlere dayalı bir roldür (Biggart ve Hamilton, 1987).

Modern politikadaki çeşitliliği ve fazlalığı sosyal ussallaşmadaki çeşitlilik ile ifade eden Jepperson ve Meyer (1991), bağımsız ilgilere sahip meşru aktörlerin oluşturulmasının ve meşru teknik ve fonksiyonel içeriklerin (ortak meslek grupları, bilimciler vd.) bu çeşitliliğe örnek teşkil edebileceğini ifade etmektedir.

Goffman (1967:31), sosyal gerçeğin bireyler arasındaki etkileşim sonucu gerçekleştiğine dikkat çekmektedir. Bu çerçevede liderlerin mutlaka kendi ve onu takip edenler arasındaki ilişkiyi yasalaştırması gerekmektedir. Lider performansı, lider ve onu takip edenlerin benimsediği roller birey ürünü olarak şekillenmektedir (Biggart ve Hamilton, 1987). Bu bağlamda liderler örgütlerin meşruiyetini sağlarken onu takip edenlerle ilişkilerini yasalaştırmakta ve böylece kendi meşruiyetini de oluşturmaktadır.

Varsayım 3: Liderler örgüt formlarını ussal ve yasal hükümler çerçevesinde değiştiren aktörlerdir.

Meyer ve Scott (1983:14), örgüt yapısını ussallık çerçevesinde ifade ederken, verimlilikten çok kurumsal araçların örgüt formunda etkili olduğunu belirtmektedir. Örgütlerin genellikle kurumsal sistemlerdeki inanışları, bağlı buldukları toplumdaki değerleri, adapte ettikleri pratikleri, öylece benimsenmiş anlamları ve meşruiyeti yansıtan normları (Meyer ve Scott, 1983:14) ile nesnel bir ussallığa sahip olduğunu belirtilmektedir (Biggart ve Hamilton, 1987). Ussal ve yasal hükümlerin örgüt içinde güçlü olması rasyonel kurallar ve prosedürlerin genişlemesine neden olmaktadır. Bu da bireysel istekleri kurumsal istek haline dönüştürmektedir. Bu bağlamda, örgüt içinde aktörlere atfedilen rollerin etkinliği de kurallar ve prosedürlere bağımlı kalmaktadır.

Özellikle örgütsel değişimde, ussallık ve kurumsal dinamikler lider etkilerini belirginleştirmektedir. (Ogawa ve Scribner, 2002). Bir örgütte ussal ve yasalara uygun hükümlerin artması o örgütte kolektivist yasal bir otorite oluşturmaktadır. Biggart ve Hamilton (1987) örgüt

ilkelerinin örgütsel yapı ve işlevlerinden önce geldiğini belirtmekte, bu bağlamda örgütlerin sosyal olarak yapılandığı kabul edilir ise örgütü oluşturanlara örgütün bir şeyler ifade etmesi gerektiğini savunmaktadır. Burada önemli olan örgütlerin kurumsal içeriklere adapte olurken bu içerikleri oluşturmadaki üstlendikleri rollerdir. Jepperson (1991), kurumları sosyal bir istek olarak ifade ederken sadece bireysel hareket ile örgütlerde yeniden bir yapı oluşturulamayacağını mutlaka kolektif bir etkileşimin şekilleneceğini ifade etmektedir. Birçok örgüt kolektivist otoritelerden şekillenir ve amaçlarını ve yapılarını kurumsallaştırma yönetiminde bu otorite kurallarından yararlanır (Meyer ve Rowan, 1977). Liderin eforu kurumsal çevre oluşturma çerçevesinde önem kazanırken, liderler örgütün gücünü kurumsal çevre oluşturmada kullanmaktadır. Özellikle bireylerin kolektif çevrelerindeki hareketlerinden ve beklentilerinden etkilenecek faaliyet gösteren kurumlarda aktörler arasındaki ilişki boyutları önemlidir (Jepperson, 1991). Liderler ussal kavram ve yasalarla güçlerini meşrulaştırmaya çalışmaktadır. Örgütün hali hazırda bulunan ilişki ağlarını güçlendirerek ya da örgütün kendi amaç ve prosedürlerini topluma kurumsal kurallar gibi inşa ederek yasal standartları ve hâkim hükümleri etkilemeye çalışmaktadırlar. Liderlerin kendi düşüncelerini güce dayandırırken geleneksel hükümlerden faydalandıklarına dikkat çeken Biggart ve Hamilton (1987) ile ussal kurumların yasal yapıya mit oluştururken örgüt yapısının da şekillenmeye devam ettiğini belirten Meyer ve Rowan (1977), lider pratiklerinde karşılıklı etkileşime dayalı sosyal değerlerin önemine vurgu yapmaktadır.

Powell ve DiMaggio (1991), kurumların aktörleri yapılandırırken aynı zamanda onları engellediğinden bahsetmektedir. Çünkü aktörlerin ilgileri bağlı buldukları çevredeki normatif ve tarihsel içeriklere bağlı olarak şekillenmektedir. Örgütlerde ussal yasal yapının ve yüksek kurumsallaşmanın oluşması karışık ilişkilere dayanmaktadır. Örgütteki sosyal ilişkiler arasındaki bağlantılar, toplumdaki kolektivist örgütler ve örgüt elitlerinin liderliği bu ilişkilerin temel faktörleridir (Meyer ve Rowan, 1977). Bu bağlamda liderler sadece örgüt- çevre arasındaki ilişki bağlantılarını oluşturmakla kalmayıp, bu bağlantılar arasındaki ussallığa ve etkileşimlere de ayak uydurmak zorundadır. Bu noktada liderler örgüt formlarını ussal ve yasal ilkeler çerçevesinde değiştiren aktörler olarak görülebilir.

Yüksek kurumsallaşmayı yakalayan örgütlerde liderler de kapasitelerini kullanmada zorluk çekmemektedir. Liderlik vizyonu yasal yollarla; yazılı kurallar, iş planları ve performans tahminleri gibi ifade ediliyorsa liderlik vizyonun örgütlerin içinde iyice yerleşik durumda olduğu söylenebilir. Vizyon kurumsal liderlik çerçevesinde kurumsal kuramlar çerçevesinde, yasal düzenlemelerle; yazılı yönetmelikler, çalışma planları ya da performans ölçümleri ile ifade edilmektedir (Overton ve Burkhardt, 1999).

Powell (1991), elitlerin etkisinden bahsederken onların kuralların ve beklentilerin hem mimarı hem de ürünü olduğunu belirtmekte ve elit-liderin kurumsal kuralların gücü ve yayılımını ile

sınırlanmış olduğunu savunmaktadır. Özellikle geç sanayileşen ülkelerde endüstrileşme ile devletin yapılanması eş zamanlı gerçekleşmekte ve bu bağlamda düzenlenen yasal sistem ve bürokrasi geleneksel olarak kabul olmuş normlardan çok sosyal ve ekonomik gelişmelere dayanmaktadır (Buğra, 1994:37). Bu noktada sosyal ve ekonomik çevreden etkilenen liderin hem etken hem de edilgen rolü (Powell, 1991) ön plana çıkmaktadır. Çevre kurumsallaştıkça elitler örgütün sosyal imajı ve statüsünü yönetmek için daha fazla zaman ve enerjiye ihtiyaç duymakta (Meyer ve Rowan, 1977) böylece sosyal yapı içerisinde daha fazla zaman harcayan liderin sosyal ve ekonomik çevre ile etkileşimi artmaktadır. Sosyal yapı içerisinde genel kabul görmüş kuralların yayılımının sağlanması ile liderin gücü de meşrulaşacaktır.

Ussal, sıkı bağlanmış sistemlerde otorite idari ofislerde yer almakta ve yöneticiye etrafındakileri biçimlendirme, örgüt amaç ve hedeflerini belirleme yetkisi vermektedir (Ogawa ve Scribner, 2002). Ancak örgütleri sadece nesnel ussallık ilkeleri ile tarif etmek doğru olmayacaktır. Meyer ve Rowan (1977), mitler ve ussallığın kurumlarda, amaçların meşruiyetini tayin etmede ve onlara ulaşmada yardımcı rol üstlendiğinden bahsetmektedir. Bu çerçevede tanımlanan kurumlarda, toplumu karakterize eden ve örgütsel pratiklerin yayılımını sağlayan ilişkisel örgüt ağlarının çoğalmasında gevşek ve sıkı bağlanmış örgüt yapılarının bir arada görüldüğünün bir göstergesi olmuştur (Meyer ve Rowan, 1977).

Örgütsel liderlikte çevresel faktörlerin tanımlanması ki bunlar sembolik ve ussal aktivitelerle bağı ortaya çıkarmaktadır, oldukça önemlidir. Dinsel ve politik ideolojiler gibi değerler ile etkileşimde olan örgüt formları aktör pratiklerinin değerlendirilmesinde önem kazanmaktadır (Biggart ve Hamilton, 1987). Sosyal sistemlerin çeşitlenmesinde sınırları büyük ölçüde aktörlerin hareketleri çizmektedir. Bu sistemlerdeki kolektif toplulukların hareketlerinin sürekliliğini sağlayan ya da yeniden yapılanmanın harekete olan bağımlılığını ve kurumsal işlevlere yatkınlığını sağlayan sosyal kolektif topluluk hareketlerine rastlanmaktadır (Jepperson, 1991).

Ussal olarak yapılanmış sistemler kurumsal yaptırımların içine işlemiş durumdadır ve bunu anlamak için liderlerin stratejik planlarını anlamak, bürokratik ilişkilerini incelemek ve disiplinler arası bir çerçevede ilerlemek gerekmektedir. Granovetter (1985), örgütlerde ekonomik işlevlerin, piyasa ve sosyal ilişkilerin birbiri içine geçmiş, yerleşik olarak yer aldığına dikkat çekmekte bu bağlamda bu ilişkileri anlamamanın örgüt ağlarını anlamadaki önemine dikkat çekmektedir. Bu noktada sadece aktör üzerinde yoğunlaşmanın sosyalliği zayıflatacağı göz önünde bulundurulmalı, odaklanılmamış aktöre yönelme eğilimi göz ardı edilmemelidir (Jepperson, 1991).

SONUÇ

Farklı liderlik özellikleri farklı şartlarda etkinliklerini ve verimliliklerini sağlamak ve sürdürmektedir. Liderlik tek bir aktörün performansına dayalı bir kavram değildir ve liderlik zaman

içinde oluşan birey aktiviteleri ve örgüt sistemlerinin üstesinden gelmek için yapılan girişimler topluluğu olarak ifade edilmektedir (Osborn vd., 2002). Lider ve onu takip edenler arasındaki ilişki ve karşılıklı etkileşim liderlik teorilerinin anlamada temel oluşturmaktadır. Liderlik kavramını ilişkiler arası bir işlev olarak gören, içinde bulunduğu sosyal yapı ile alakalı ve bu yapı içindeki normatif hükümlerle tartışan Biggart ve Hamilton (1987) liderlik özelliklerini sosyal yapı normlarındaki yerleşikliğine dayandırarak kurumsal çerçevede daha anlaşılabilir hale getirmiştir.

Durumsal lider teorileri farklı özelliklerin, stratejilerin farklı liderlik talep ettiğine dikkat çekerken (Fiedler, 1967; House 1971), liderdeki baskın özelliklerin temellerinde kurumsal değer ve bağların bulunduğunu göz ardı etmektedir. Biggart (1981), tek ve en iyi liderlik modeli yoktur derken kültürel değerler, tarih, toplumsal inanışlar, eğitim, sosyal ve siyasi yapı gibi kurumsal değerlerini göz önünde bulundurmaktadır. Aynı kurumsal değerleri paylaşan toplumda eşbiçimli lider tiplerine rastlanırken, uluslararası perspektifte liderlik tipolojisindeki farklılaşma belirginleşmektedir.

Mueller (1994), her ne kadar kurumsal öğrenme ile firmaların kendi ülke sınırlarını aşarak ülkeler arası kurumların parçası haline geldiğini, küreselleşme etkisi ile örgütlerin birbirine benzer yapılara büründüğünü savunsa da bu değişim öyle büyük ve temel bir değişim özelliği taşımamaktadır. Toplumlar arası benzerlik kaçınılmazdır çünkü birçok kültür benzer özellikler taşımaktadır (Hamilton ve Biggart, 1988). Ancak her toplumun kendine özgü bir modernleşme, sanayileşme süreci, tarihi (Whitley, 1998) ve bu özelliklerle değişen bir kültürü (Hamilton ve Biggart, 1988) vardır. Bu bağlamda yörüngeye bağlı (path-dependent) gerçekleşen bir değişim ve liderlikten bahsedilebilir. Ancak burada göz ardı edilmemesi gereken nokta bu çerçevede incelediğimiz liderliğin sadece kültürel normlarla ifade edilmesinin oluşturacağı karmaşıklığıdır. Lider ve onu takip edenleri sadece kültüre dayalı bir çerçevede ifade etmek kültürün tarihsel özelliklerinden doğan etkilerini, soysa ekonomik bağları ve lider ve etrafındakilerin rollerini ve bu rollerin birbiri ile ilişkisini incelememize engel olur.

Powell (1991), kurumsal çevreleri heterojen yapan şeyin kurumsal değişime neden olan farklılıklar olduğunu savunmaktadır. Bu farklılıklar aynı fonksiyonları yerine getirmelerine rağmen farklı etkileşimlerle karşı karşıya kalan liderlerin o etkileşime verdikleri karşılığa dayanmaktadır. Biggart ve Hamilton (1987), Yönetim Kurulu Üyelerinin liderlik stratejilerinin üyelere ve emrinde olan kişilere göre birbirlerine eşit ve aynı normlarla çevrilmelerine rağmen farklılık gösterdiğine dikkat çekmektedir. Profesyonelleşme ve meslek farklılıkları bu farklılığı artırmaktadır (Powell, 1991).

Küreselleşme ile makro çerçevede incelediğimiz kurumsal çevre ve mikro çerçevede incelediğimiz liderlik gevşek ve karşılıklı etkileşerek biçimlenmekte (Mueller, 1994) ve eşbiçimli kurumsal yapılar ve liderlik tipleri oluşturmaktadırlar. Bu noktada yerleşik olan toplumsal yapı ve bu yapının diğer toplumlarla ilişkisi önem kazanmaktadır.

Liderler örgüt içinde örgüt meşruiyetini yasal ve ussal ilkeler çerçevesinde oluşturmaya çalışırken aslında kendi meşruiyetlerini de sağlamaktadırlar. Biggart ve Hamilton (1987), örgütlerin sosyal olarak yapılanması sonucunda onu oluşturanlara bir şeyler ifade etmesi gerektiğini belirtmekte bu bağlamda örgütsel ilkelerin yapı ve işlevden öncelikli hale geldiğini belirtmektedir. Kurumsal liderin yeterliliğini, özellikli bilgi ve rollerinin kurumsal çerçevede örgüt meşruiyeti ile açıklanması liderin özelliklerinin meşrulaşması anlamına gelmektedir.

Liderlik için sadece kurumsal ve baskın ussal çerçeve oluşturmak doğru olmayacaktır. Çünkü bu iki kavram birbiri için tamamlayıcıdır. Lider örgütleri yapılandırır, yapıyı değiştirir, çoklu ilişkilendirir ve kullanır. Bu bağlamda hem meşru; bürokratik birleşimler içerir hem de; meşru olmayan kültürel değerleri barındırır (Ogawa ve Scribner, 2002). Özel bilgi ve role sahip liderler kurumsal perspektifte bu özelliklerinin sınırlarını da aşarak rekabet üstünlüğü yakalamakta ve bu rekabet avantajını sürdürebilmektedir.

KAYNAKÇA

Abrahamson, E., ve Rosenkopf, L. (1993). Institutional and competitive bandwagons: Using Mathematical modeling as a tool to explore innovation diffusion. *Academy of Management Review*, 18, 487-517.

Bass, B. M. (1981). *Stogdill's handbook of leadership* (rev. ed.). New York: Free Press.

Bass, B. M. (1997). Does the Transactional or Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries? *American Psychologist*, 52 (2), 139-146.

Biggart, N. W. (1984). Management style as strategic interaction: The case of governor Ronald Reagan. *Journal of Applied Behavioral Science*, 17 (3), 291-308.

Biggart, N. W. ve Hamilton, G. G. (1987). An institutional theory of leadership. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 23 (4), 429-441.

Blake, R. R ve Mounon, J. S. (1964). *The managerial grid*. Houston: Gulf.

Buğra, A.(1994). *State and business in Turkey*. Albany: State University of New York Press.

Burns, J. M. (1979). *Leadership*, Harper Torch Books, N.Y.

Civaoğlu, G. (Yapımcı). 6 Mart (2005). *Şeffaf oda*. [televizyon programı]. İstanbul: Kanal D.

DiMaggio, P. J., ve Powell W. W. (1983). Iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48, 147-160.

DiMaggio, P. J., ve Powell W. W. (1991). Introduction. Powell, W.W., ve P.J. DiMaggio (Der.) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. 1-41, Chicago: University of Chicago Press.

Fiedler, F. E. (1970). Leadership experience and leader performance -- Another hypothesis shot to hell. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5, 1-14.

Fiedler, F. E. (1976). Situational control and a dynamic theory of leadership. *Managerial control and organizational democracy*, Winstons & Sons, 107-131.

Fleishmen, E.A. and Harris, E.F. (1962). Patterns of leadership behavior related to employee grievances and turnover. *Personal Psychology*, 15 (1), 43-56.

Giddens, A. (1979). *Central problems in social theory: Action, structure and contradiction in social analysis*. Berkeley: University of California Press.

Goffman, E. (1967). *Interaction ritual*. Garden City, NY: Anchor Books.

Gökşen, N. S. (2010). Makrokurumsal bakış açısı. S. Sargut ve Ş. Özen (Der.) *Örgüt Kuramları*. İmge Kitabevi: Ankara

Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91 (3),481-510.

Hamilton, G. G. ve Biggart, N. W. (1988). Market, culture and authority: A comparative analysis of management and organization in the Far East. *American Journal of Sociology*, 94 Ek: 52-94.

House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16, 321-339.

Hunt, J. G. (1967). Fiedler's contingency model: An empirical test of three organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 2, 290-308.

Jepperson, R. L. (1991). Institutions, institutional effects and institutionalism. Powell, W.W., ve P.J. DiMaggio (Der.) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. 143-164, Chicago: University of Chicago Press

Jepperson, R. L., ve Meyer, J. (1991). The public order and the construction of formal organizations. Powell, W.W., ve P.J. DiMaggio (Der.) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. 204-232, Chicago: University of Chicago Press.

Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

Lane, C. (1992). European business systems: Britain and Germany compared. R. D. Whitley (Der.), *European business systems*: 64-97. London, UK: Sage Publications.

Mayer, M. C. J., ve Whittington, R. (1999). Strategy, structure and 'systemness': National institutions and corporate change in France, Germany and UK, 1950-1993. *Organization Studies*, 20(6), 933-959.

Maurice, M., Sorge, A., ve Warner, M. (1980). Societal differences in organizing manufacturing units: A comparison of France, West Germany and Great Britain. *Organization Studies*, 1(1), 59-86.

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

Meyer, J. W., ve Scott, R. W. (1983). *Organizational environments: Ritual and rationality*. Beverly Hills: Sage.

Meyer, J. W., ve Scott, R. W. (1994). *Institutional environments and organizations*. Thousand Oaks: Sage.

Mintzberg, H. (1989). *Mintzberg on management*. New York: The Free Press.

Mueller, F. (1994). Societal effect, organizational effect and globalization, *Organization Studies*, 15 (3), 407-428.

Ogawa, R. T. & Scribner, S. P. (2002). Leadership: spanning the technical and institutional dimensions of organization. *Journal of Educational Administration*, 40 (6), 576 -588.

Oh, I., ve Varçın, R. (2002). The Mafioso state: State-led market bypassing in South Korea and Turkey. *Third World Quarterly*, 23 (4), 711-723.

Osborn, R. N., Hunt, J. G. Ve Jauch, L. R. (2002). Toward a contextual theory of leadership. *The Leadership Quarterly*, 13, 797-837.

Overton, B. J. ve Burkhardt, J.C. (1999). Drucker Could be Right, but ... : New Leadership Models for Institutional -Community Partnerships . *Personality and Social Psychology Review*, 3 (4), 227-245.

Paşa, S.F. (2000). Türkiye ortamında liderlik özellikleri. Aycan, Z.(Ed) *Türkiye'de yönetim, liderlik ve insan kaynakları uygulamaları*. Ankara: Türk Psikologları Derneği Yayınları, s. 225-241.

Powell, W. W. (1991). Expanding the scope of institutional analysis. Powell, W.W., ve P.J. DiMaggio (Der.) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. 183-203, Chicago: University of Chicago Press.

Rost, C. J. (1993). *Leadership for the 21 century*. Praeger, Connecticut.

Sargut, A. S. (1998). Strateji İkamesi olarak öykünmecî eşbiçimlilik: Girişimci örgütler için bir gelişme modeli. *VI. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 21-23 Mayıs 1998, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Selznick, P. (1957). *Leadership in administration*. Harper Row: New York.

Selznick, P. (1992). *The moral common wealth: social theory and the promise of community*. University of California Press: Berkley, California.

Selznick, P. (1996). Institutionalism "old" and "new". *Administrative Science Quarterly*, 41 (2):,270- 277.

Sorge, A. (1996). Societal effects in cross-national organization studies: Conceptualizing diversity in actors and systems. R. Whitley ve P. H. Kristensen (Der.), *The changing European firm: Limits to convergence*: 67-86. London: Routledge.

Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *Journal of Psychology*, 25, 35-71.

Terry, L. D. & Levin, M.G. (1998). Organizational skepticism, the modern conception of leadership and the obsession with new. *Journal of Management History*, 4 (4), 303-317.

Wilkinson, B. (1996). Culture, institutions and business in East Asia. *Organization Studies*, 17(3), 421-447.

Whitley, R. (1998). Internationalization and Varieties of Capitalism: the Limited Effects of Cross-National Coordination of Economic Activities on the Nature of Business Systems. *Review of International Political Economy*, 5(3), 445-481.

Whittington, R. (1992). Putting Giddens into action: Social systems and managerial agency. *Journal of Management Studies*, 29(6), 693-712.

Yukl, A. G. (1991). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.

STRATEGIC EFFECTS OF MANAGERS' LEADERSHIP CHARACTERISTICS AND CONTROL FOCUS ON DECISION MAKING STYLES: AN APPLICATION IN ISTANBUL PROVINCE

Gülay TAMER¹

ABSTRACT

In the research, firstly, the learning styles of leaders and the decision-making styles of locus of control were determined, then the relationship between learning styles and locus of control and their effects on decision-making style were examined. 3 scales were used in the study. They were developed by Scott and Bruce and translated to Turkish by Taşdelen. The Locus of Control scale was developed by Dag by using Rotter's Internal-External Locus of Control scale to determine the locus of control. It covers administrative staff working in state high schools under the Ministry of Education in Istanbul. The findings were analyzed by SPSS 21.0 and AMOS 20.0. As a result of the research; It has been concluded that leaders heavily use rational decision-making style, they are internal control-oriented, they adopt active living and abstract conceptualization learning style, learning style and locus of control are partially effective on decision-making styles, and locus of control is effective on learning style. In addition, differences in the learning styles according to learning style, locus of control and some demographic factors.

Keywords: *Learning Style, Locus of Control, Decision-Making Style.*

JEL Codes: *M22*

¹Asst. Prof. Dr. İstanbul Gelişim University, gtamer@gelisim.edu.tr

INTRODUCTION

Leadership is stated as a natural (Ozturk, 2003), part of the manager, not the whole. The main distinction between management and leadership is that leadership is a new concept and that the leadership has a narrower meaning than management (Pinar, 1999: 26). While Luderick is directly concerned with human behavior, management is also involved in activities that do not affect human beings directly (Güney, 2007:359). It is stated that a manager with Luderick features may be a good manager.

While management and leadership were previously known as separate concepts, nowadays, they are two interdependent phenomena that cannot be separated from each other. While taking into account the skills and abilities of managers, the leadership characteristics of the manager have been pointed out and a consensus has been reached to bring together the characteristics of management and leadership. The idea that an effective manager should have leadership characteristics, regardless of the level of management, has become an idea that is widely accepted (Pinar, 1999). The speed of change has brought new tasks to managers, new tasks have created new management roles, thus leading the way in which the classical manager is dealt with the leading manager concept.

1. Features of Leading Managers

Another feature that makes the manager a leader is his ability to manage courage and risk in extraordinary situations. To come forward by seeing the risk, to make an unexpected solution at a time when everyone thinks there is nothing left to do and to make them take part in this solution is only possible thanks to their leadership knowledge, skill and ability. The executives who are able to achieve this can take a step into leadership and being a leading manager. Therefore, it is said that real leaders are good managers. Leading management is not achieving the target by oneself, but with the subordinates. This ability and skill is only present in managers who have leadership features and the most influence of the manager is in their leadership behaviors. Most people do not want to be managed, they want to be directed rather than managed. Therefore, managers of an organization or department must have both managerial and leadership skills at the highest level and leading managers should be able to use both skills in a balanced manner.

Leader Managers have the characteristics of:

- Effective language and communication
- Democracy, equality and non-discrimination
- Adherence to human values
- Devotion and desire to learn
- Durability, patience and determination
- Vision and mission creation

- Defining objectives, goals and strategies
- Emphasizing team work
- Foreseeing crises
- Thinking Long Term
- Using time correctly and effectively
- Supporting continuous development, change and innovation
- Being aware of change, analyzing the environment well

2. Decision-Making Styles of Leading Managers

The leading manager is the person who can use his/her legal powers and the natural powers arising from leadership in order to enable the organization to reach its goals. The leader manager is the person who has the characteristics of both the leader and the manager and who melts the characteristics of the good manager and the effective leader in the same pot, reflects this to his/her behavior and implements it.

3. Learning,

These are very permanent changes that occur in behavior as a result of repetitions and experiences. Briefly, changing the behavior as a result of experiences and making it permanent. Learning is the process of formation and change that takes place in the beliefs, values, attitudes and behaviors of people as a result of the knowledge and experience acquired. The style of learning is features that show the preferences and tendencies of the learner in the way he chooses to perceive and process the information, the method and the learning process. In short, it is defined as a different way of learning or approach of the individual from others.

3.1. Learning Style Dimensions

Kolb says that in order for the learners to be successful, there must be four different skills and the learning styles have four dimensions. the four learning dimensions are briefly explained in the following way:

concrete life (cl): the individual should keep himself open to new experiences.

abstract conceptualization (ac): the ability to combine individual observations with logical theories.

active experience (am): the individual can combine the theories that can be used later to solve problems and to use to make decision-making.

3.2. Learning Style - Decision-Making Style Relationship

It is known that there are various ways of learning. The concept of learning is a concept that involves individual differences. Each individual learns, but not everyone can learn in the same way. In

a principal description, what happens during the process of learning is different for each individual and this is why the way in which individuals learn is different.

It is stated that the most suitable environment for people to learn is the most suitable environment for their personal characteristics. The individual is constantly affected by environmental stimuli as they interact with them constantly. These interactions help the individual to gain various experiences. These experiences gained affect the way they learn. The forms of learning of individuals is a product of the experiences that are formed as a result of their perception, choices and decisions. According to this result, individuals develop different learning styles or transform their concepts into different forms of learning.

4. Locus of control

People tend to evaluate the positive or negative events in two ways. the first one is that these events are caused by external factors, the second; their belief that they are determined by their own will. therefore they believe that either their own behaviors cause the situations they face or coincidence, fate, fortune, kismet, luck, relations with other people, strong influence of others cause these situations. this point where the person believes to be internal or external is called the locus of control. In general, the locus of control is an expression of the individual's perception of the events around him, the belief in his ability to control events in his life, and where he is looking for this control. in other words, it is expressed as the place where the causes of the events are sought and attempted to be explained.

The locus of control has two dimensions: internal locus of control and external locus of control. If individuals believe that negative or positive events occurring in their lives are results of their own behaviors, they have an internal locus of control, if they think factors other than themselves (other people, coincidence, luck, fate, kismet, etc) are effective in them, they have an external locus of control.

The external locus of control is when the individual attributes the responsibility of all positive or negative situations occurring around themselves to other factors and does not take responsibility for them. Individuals who have an external locus of control believe that all events occur out of their control and external factors are effective. individuals who have an external locus of control prefer to act in line with desire, need, perception and comments of others instead of their own desire, need, perception and comments. Individuals with an external locus of control believe that their gains are due to being in the right place at the right time. for this reason, they tend to choose the activities where luck can show its effect on their lives. While internal locus of control is accepted as a positive personality trait, external locus of control is accepted as a negative personality trait and shows the opposite features of the internal locus of control.

5. Decision and Decision Making

The decision, in the simplest sense, is the final judgment of the person in thinking about a problem and as a result of this. Decision is choosing one or more of the alternatives consciously in order

to achieve goals or desired results. Decision-making is the process of noticing a problem, making research in order to be able to solve the problem, evaluating the solutions and their possible results as a result of this research, and finally choosing the best solution. Decision-making is when managers choose and apply one of the options that they are examining in order to be able to manage or solve occurring problems. In short, decision-making is making the most appropriate and the best choice. One of the most important determinants of the decision-making process is the individual's decision-making style.

The decision-making style is the style, the approach that the individual chooses when he or she has to make a decision. Decision-making style is a result of the individual differences, lessons learned from prior experiences, a consistent, perceptual, cognitive activity and to totality of individual characteristics. In a study conducted by Scott and Bruce (1995), five different decision-making styles were introduced. These are rational, intuitive, dependent, avoidant and spontaneous decision-making styles. We can briefly explain the decision-making styles in this approach, which are used in our research: rational decision-making style: it is the decision-making style in which the access to information is at the highest level, all options are studied and evaluated, and the most rational choices are made among the options. Decision-makers using rational decision-making style follow systematic and logical strategies, are capable of solving problems and practicing self-control.

Intuitive decision-making style is the decision-making style where decision-makers' intuition and intrinsic emotions are at the forefront, in which decision-making is more reliant on insights than information. The decision maker acts quickly according to his senses, without much reflection on the decision, and everything depends on his intuition. In short, they decide on the effect of their feelings, dreams, feelings and trust in their hunches. Dependent decision-making style: in this style, the decision-maker is highly influenced by the words and directions of others in the decision-making process. They act in consideration of the advice, instructions and recommendations of others while making decisions, the guidance of others and the influence of the organization are quite large in their decisions. Those who use this decision-making style tend to reflect the responsibilities of their decisions to others. Avoidant decision-making style: there is a tendency for the decision-maker to avoid decision-making and the responsibility of the decision. They prefer postponing to decide or not decide at all if possible, wait until last minute without deciding. Spontaneous decision-making style: they decision-maker makes decisions without planning, thinking, researching or evaluating alternatives in face of sudden events. This decision-making style can also be called automatic or situation-based decision-making. In the natural process of the decision, whatever the situation requires at that moment, there is a rush to the first available option without thinking.

The starting point of this research, which is aimed at examining the effect of learning styles and locus of control on decision-making style, is the idea of what are the most important factors in the

organizations that influence the leader managers. This idea is united with the idea that today's executives cannot manage the organizations by just being an executive, and it has led us to the idea that each manager should have the characteristics of a leader at the same time. In this context, we focused on the concept of leader manager, which is a new concept. It is stated that the decision-making ability of the leading managers can be improved, and that mistakes and deficiencies can be corrected and correct and good decision-making skills can be gained.

As a result, decision-making emerges as an experience, knowledge and learning activity.

When the locus of control, learning styles and decision making researches are examined, it is clear that there is a relationship between these variables. In this context, the hypotheses that learning styles and locus of control of individuals have an impact on the decision-making styles have been developed and it was attempted to put forward the learning styles and locus of control and the decision-making styles of the leading managers in a holistic way.

6. Research

6.1. Subject of this research; The subject of this study is to determine the effects of the learning styles and the locus of control of leading managers on their decision-making styles. The research covers leading managers (principal, deputy principal, and assistant principal) in public schools in Istanbul.

6.2. The purpose of the research: The aim of this study is to determine the effects of the learning styles and the locus of control of leading managers on their decision-making styles, explain the relations between locus of control and learning style, put forward how the decision-making styles differ according to learning style, locus of control and demographic factors with the help of a model. In this context; firstly, the learning styles, locus of control, decision-making styles of the leading managers were determined, and then the relationships between the variables were examined and the effects of the learning styles and the locus of control on the learning style were investigated. In addition, if the decision-making styles differed according to learning styles, locus of control and demographic factors was tested and the effects between the variables were handled within a holistic model.

Learning style research is usually conducted on students in the field of education. There are few researches on the learning styles of managers and on the relationship between learning styles and locus of control. Therefore, this study is considered to contribute to the literature in terms of identifying the relationships between the leading managers' learning styles and locus of control. In addition, determining the learning styles, locus of control and decision-making styles of the leading managers are considered to be important in terms of determining the similarities and differences both individually and organizationally, and increasing the individual and organizational success. Determining the relationships between variables is important in terms of what should be considered in the selection and training of leading managers.

The multidisciplinary approach of the research increases its importance. It is considered that this research will contribute to the science of education in terms of learning styles, the science of psychology in terms of locus of control, the science of management in terms of management and decision-making styles. therefore, the research is considered important in terms of bringing an integrated perspective as an interdisciplinary study.

6.3. Questions of the Research

What are the learning styles, locus of control, and decision-making styles of leading managers?
do the learning styles and locus of control of leading managers influence their decision-making styles?

Are the focus of control of leading managers influencing their learning styles?

Do the decision-making styles of the leading managers differ according to the learning style and locus of control?

Does the decision-making styles of the leading managers differ according to the demographic factors?

The following hypotheses have been developed for research questions.

H1: Learning styles of leading managers have a significant effect on their decision-making styles.

H2: Locus of control of leading managers has a significant effect on their decision-making styles.

H3: Locus of control of leading managers has a significant effect on their learning styles.

H4: Decision-making styles of leading managers differ according to their learning styles.

H5: Decision-making styles of the leading managers differ according to their locus of control.

H6: Decision-making styles of the leading managers differ according to their demographic factors.

H6a: Decision-making styles of leading managers vary by age.

H6b: Decision-making styles of leading managers differ according to gender.

H6c: Decision-making styles of the leading managers vary according to the level of education.

H6d: Decision-making styles of the leading managers differ according to their position.

H6e: Decision-making styles of the leading managers differ according to the working time at their position.

H6 f: Decision-making styles of the leading managers vary according to the total working time.

The Population of the Research

Instead of reaching all of the 1143 managers working in high schools in Istanbul, stratified sampling method which is more suitable to be used in quantitative research which is thought to represent

the population was used. When calculating the sample size, the sample size calculation formula was used in the continuous variables proposed by büyüköztürk (2009) and karatay (2011). In the study, three scales, reliability and validity tests of which were conducted, were used: decision-making styles scale (dmss), locus of control scale (lcs) and kolb learning style scale-iii (klss-iii) were used. In addition, the demographic characteristics of the leading managers were gathered with the "information form," which was developed by the researcher. in this information form, the age, gender, position, education level, working time in their position, and total working time of the leading managers were asked.

Statistical Methods Used in Research

In order to determine the relationship between the learning styles and the locus of control and the decision-making styles, the correlation analysis and the structural regression and path analysis were performed to determine the effects of the variables on each other. Differential tests were performed to determine whether the independent variables and demographic factors differed according to the decision-making style examined as dependent variables. as demographic characteristics; education level, gender, age, position, working time in the position and total working time were used. Whether the decision-making styles of the leading managers differs according to gender and education level was tested by carrying out independent sample t-test. Whether the decision-making styles differed according to the age, position, working time in the position, and total working time was tested by carrying out one-way analysis of variance (anova). Levene test was performed for the equality of the variances of the groups before starting the analysis. in order to be able to carry out confirmatory factor analysis, structural equation modelling was utilized. frequency analysis of data, descriptive statistics, reliability analysis and correlation analysis were carried out in spss 21.0 program, and Amos 20.0 and lisrel program were used in confirmatory factor analysis and structural regression analysis.

Results

When the answers given to the questions in the information form are examined:

It is seen that the majority of the leading managers were male (74.0%), 35-54 years of age (80%), and has an undergraduate diploma (82.2%). It was found that the majority of leading managers worked in the assistant director position (57.8%) and worked 1-4 years at this position (57.5%), had an experience of 11-25 years (66.3%).

Table 1: Findings Related to Relationships of the Variables

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Structural Model	753.649	3.153	0.077	0.844	0.848	0.119
Modified Structural Model	499.452	2.181	0.057	0.918	0.897	0.066

*p<0.05

In order to test the hypothesis, the modified structural internal and external locus of control on the relationships between the decision-making styles in the model located in the center and the relationships established between the control-focus sub-dimensions and the relationships between the dimensions. H2: Locus of control of leading managers have a significant effect on their decision-making styles.

Table 2. Locus of Control-Structural Equation Modelling Results of Decision-Making Styles

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Structural Model	1551.624	2.272	0.059	0.809	0.818	0.084
Modified Structural Model	1252.332	1.909	0.050	0.869	0.851	0.074

* p<0.05

Table 3. Locus of Control-Path Analysis Results of Learning Styles

Variables		Regression Coefficient (β)	S.H.	p
Internal Locus of Control	Learning Style	.392*	.027	,006
External Locus of Control	Learning Style	-.543*	.042	,000

As a result of the structural model and path analysis carried out in order to determine the effect of the locus of control of the leading managers on the learning styles, "H3: Locus of control of leading managers have a meaningful effect on the learning style" as a result of the structural model and road analysis to test the hypothesis created by the purpose (Lix2/sd=2.360; RMSEA=0.061; RMR=0.077; CFI=0.877; GFI=0.939); it has been found that internal locus of control has a positive effect on learning styles (P =.392, p <0.05), while the external locus of control has a negative (P = -.543, p0.05) effect.

Table 4. Mean and standard deviations of the decision-making styles according to the locus of control and Descriptive statistics of Decision-Taking Styles according to locus of control

Decision-making style	Locus of Control	N. n/	... mean	...std.dev....	S.H.Qrt....
RDMS	Internal Locus of Control	314	4.1376	.52823	.02981
	External Locus of Control	51	3.8000	.85229	.11934
IDMS	Internal Locus of Control	314	3.4764	.74423	.04200
	External Locus of Control	51	3.6627	.84899	.11888
DDMS	Internal Locus of Control	314	3.4697	.74525	.04206
	External Locus of Control	51	3.4020	.69835	.09779
ADMS	Internal Locus of Control	314	2.2217	.70853	.03998
	External Locus of Control	51	2.6431	.92374	.12935
SDMS	Internal Locus of Control	314	2.3487	.71790	.04051
	External Locus of Control	51	2.7990	.94342	.13211

* p<.05

According to the results of the examination carried out in order to determine whether decision-making styles vary with locus of control, it was found that leader managers with an internal locus of control has rational decision-making styles (mean=4.1376; std. dev.=0.528), external locus of control (mean=3.8000; std.dev.=0.852) has avoidant decision-making style, external locus of control

Learning Styles - Findings Related to Relationships Between Decision Making Styles

When the correlational relationships between the sub-dimensions of the learning style and the sub-dimensions of decision-making styles are examined;

While there is no significant relationship between abstract conceptualization and reflective observation and rational decision-making style ($r = .052, r = -.037, p > .05$), there is a positive relationship between the rational decision-making style and the active experience, and a negative relationship between the rational decision-making style and concrete experience ($r = .161, r = -.182, p < .05$).

There was no relationship between active experience and intuitive decision-making style ($r = .013, p > .05$), positive relationship between intuitive decision-making style and concrete experience ($r = .225, p < .001$), negative relationship between abstract conceptualization and reflective observation ($r = -.124, r = -.106, p < .005$).

Learning Styles - Findings Related to Relationships Between Decision Making Styles

There is a positive relationship between avoidant decision-making style and concrete living and reflective observation ($r = .286, r = .113, p < .001$), a negative relationship between abstract conceptualization and active living ($r = -.129, p < .001, r = -.232, p < .05$).

There is a positive relationship between intuitive decision-making style and concrete experience ($r = .364, p < .001$), negative relationship between abstract conceptualization and reflective observation ($r = -.124, r = -.203, r = -.111, p < .05$) there is no meaningful relationship between instant decision-making style and active life ($r = -.073, p > .05$).

There is no meaningful relationship between dependent decision-making style and learning styles ($r = .031, r = -.080, r = -.008, r = .070, p > .05$).

Locus of control - findings of relationships between decision-making styles

When the relationships between the sub-dimensions of the locus of control and the sub-dimensions of the decision-making styles were examined, it was found that there was a positive correlation between the internal locus of control and the rational decision-making style ($r = .491, p < .05$), a negative relationship with avoidant decision-making style ($r = -.239, p < .05$), a positive and meaningful relationship with intuitive and dependent decision-making styles ($r = .122, r = .110, p < .001$). There is no relationship between the internal locus of control and the decision-making style ($r = .097, p > .05$). When the relationships between the external locus of control and the sub-dimensions of the decision-making styles are examined; There is no relationship between the locus of control and the rational, dependent and spontaneous decision-making styles ($r = -.084, r = .061, r = .250, p > .05$), there is a positive and significant relationship with intuitive and avoidant decision-making styles ($r = .329, r = .231, p < .05$).

Locus of control - findings about relationships between learning styles

When the relationships between the internal locus of control and the learning styles sub-dimensions are examined; there is a negative correlation between internal locus of control and concrete experience ($r = -.140, p < .05$), a positive relationship with active living ($r = .210, p < .05$) there is no

relationship between internal locus of control and reflective observation and abstract conceptualization ($r = -.081$, $r = -.010$, $p > .05$).

When the relationships between the external locus of control and the learning styles sub-dimensions are examined; there is a positive relationship between external locus of control and abstract living ($r = .269$, $p < .001$), a negative relationship between abstract conceptualization and active living ($r = -.113$, $r = -.148$, $p < .05$) there is no significant relationship between external locus of control and reflective observation ($r = -.016$, $p > .05$).

Findings about hypotheses

As a result of the structural equation modelling, regression and path analysis carried out in order to test the hypothesis h1: learning styles of leading managers have a significant effect on their decision-making styles ($\Delta\chi^2/sd=2.181$; $rmsea=0.057$; $rmr=0.066$; $cfi=0.918$; $gfi=0.897$), it was found that the learning style has a meaningful and negative effect on intuitive, avoidant, and spontaneous decision-making styles ($\beta = -.117$, $\beta = -.094$, $\beta = -.178$, $p < .05$), and they have no meaningful effect on rational and dependent decision-making styles ($\beta = .033$, $\beta = -.007$ $p > .05$). According to the findings, learning styles partially affect decision-making styles. this effect is seen to be reducing intuitive, avoidant and spontaneous decision-making behavior.

In addition, when it is considered that the leading managers mostly use rational and dependent decision-making styles, it can be said that even though their experience and knowledge lead them to a certain decision at the moment, genius leading managers use all decision-making processes without taking initiative.

As a result of the structural equation modelling and the path analysis carried out to test the hypothesis h2: locus of control of leading managers has a significant effect on their decision-making styles ($\Delta\chi^2/sd=1.909$; $rmsea=.050$; $rmr=.074$; $cfi=.869$; $gfi=.851$), it was found that internal locus of control has a positive effect on the rational and intuitive decision-making styles ($\beta = 2.274$, $\beta = 1.193$, $p < .05$), a negative effect on avoidant decision-making style ($\beta = -.837$, $p < .05$), and has no effect on the dependent and spontaneous decision-making styles ($\beta = .456$, $\beta = -.751$, $p > .05$).

The external locus of control has a meaningful positive effect on intuitive, spontaneous and avoidant decision-making style ($\beta = .563$, $\beta = .454$, $\beta = .190$, $p < .05$), and has no effect on rational and dependent decision-making styles ($\beta = -.083$, $\beta = .009$, $p > .05$).

It is seen that internal locus of control leads the leaders to adopt more rational and intuitive decision-making styles and to avoid avoidant decision-making style. In line with these findings, it can be stated that the leading managers with internal locus of control use rational and intuitive decision-making styles, it is important for leading managers to have an internal locus of control in order to make decisions that are rational and based on experience, the leading managers make decisions by taking theoretical approaches into consideration and evaluating the existing information, they are willing to

solve problems, they prefer to face problems, they make detailed examinations to solve the problem, but they also make room for their intuitions in their decisions.

It can be stated that the leading managers who have an external locus of control prefer to avoid problems rather than facing them, when they have to make a decision, they depend on their intuitions and focus on solving the problem at that moment.

As a result of the structural equation modelling and path analysis carried out to test the hypothesis h3: the locus of control of leading managers has a significant effect on their learning styles, as a result of the structural model and the path analysis ($\Delta\chi^2/sd=2.360$; $rmsea=.061$; $rmr=.077$; $cfi=.877$; $gfi=.939$), it was found that internal locus of control has a positive effect on the learning style ($\beta =.392$, $p<.05$), whereas external locus of control has a negative effect ($\beta=-.543$, $p<.05$).

It can be said that the characteristics of individuals with an internal locus of control such as being highly motivated, self-motivating, taking the responsibility in their learning activities affect their behavior during the process of learning. because it is seen that individuals with an internal locus of control gravitate towards learning by doing because they tend to show their abilities, and create appropriate activities where they can show these. In addition, individuals with an internal locus of control are people who constantly control their environment, change the negative circumstances in which they are, trying to turn them in their favor. because of these characteristics, they think during the process of learning and apply what they are thinking. due to being creative, they can combine thoughts with applications. it is thought that leading managers prefer to be active in the process of learning due to being research-oriented, eager to collect information, intellectual and academically-oriented. According to the findings of the hypothesis H4: decision-making styles of leading managers vary according to their learning styles, it is seen that decision-making styles, except dependent decision-making style, vary according to the learning styles ($rdms;f=1.009$, $idms;f=3.204$, $adms;f=7,384$, $sdms;f=6,004$, $p<.05$).

According to the examination of the origin of differentiation;

more rational, concrete experience (ce) and active experience of the leading managers with abstract conceptualization (ac) and active experience (ae) (decomposing) learning style than those with concrete experience (reflection) and reflective observation (ro) more intuitive and instantaneous, abstract conceptualization (ac) and active experience (separating) learning than those who have (learning) the form of learning (ae) (abstract) and abstract reflection (ar) It has been determined that the decision is more intuitive, evasive and instantaneous than the ones with the form. Abstract conceptualization (ac) and active experience (separating) and abstract conceptualization (ac) and reflective observation (ro) (digesting) learning style than those who have been determined to be more ambiguous and instant decision. h5: the decision-making styles of the leading managers differ according

to the locus of control, according to the findings of the hypothesis; rational, avoidant and spontaneous decision-making styles differ according to the locus of control ($t=3.831$, $t=-1.478$, $t=.637$, $t=-3.763$, $t=-3.961$, $p<.05$), intuitive and dependent decision-making styles were not found to be different. In favor of internal locus of control in terms of rational decision-making style (mean = 4.1376; ss = 0.528), in favor of external locus of control in terms of avoidant and spontaneous decision-making style (mean = 2.6431; ss = 0.923; mean = 2.7990; ss = 0.943) it is seen that there is a difference. Based on these findings, the decision-making styles of the leading managers are influenced by the locus of control, and it can be stated that individuals who have different the locus of control also have different decision-making styles. In conclusion, it can be stated that internal locus of control leads leading managers to rational decision-making style, and these leaders do not avoid making decisions and they need time to make decisions.

h6a: decision-making styles of leading managers vary by age.

As a result of the evaluations made that the decision-making styles differ according to age, only intuitive decision-making style differs significantly according to age, and it has been found that other decision-making styles do not differ according to age.

According to the evaluations made in order to determine among which groups are the differences, only the age group of 45-54 years leading managers have more intuitive decision-making style compared to the leading managers of age group 35-44, in other words it was found that they were more intuitive than those in the 35-44 age group.

h6b: the decision-making styles of leading managers differ according to gender.

It was found that decision-making styles differed only by gender, in the style of dependent decision-making, and that men acted more dependent in decision-making than women. It can be stated that male leading managers have a more dependent decision-making style than female leaders and female leadership has a more flexible decision making structure. The reason why men use the dependent decision-making style is that they have higher managerial expectations and that they are more connected to their environment and to the senior management in the process of taking responsibility.

h6c: The decision-making styles of the leading managers differ according to the level of education.

It was found that the decision-making styles of the leading managers did not differ according to the education level. In other words, it can be said that the decision-making styles of the leading managers are not affected by the educational level, and the decision-making styles of the leading managers with different levels of education are not different. The fact that not all teachers can be assigned to the management level one day, the lack of situations in all education levels to include conscious decision-making, the lack of application of theoretical information gained from courses are among the reasons of the lack of difference.

h6d: the decision-making styles of the leading managers differ according to their position.

It was found that the decision making styles of the leading managers did not differ according to their position. Based on this finding, it can be stated that the decision-making styles of the leading managers do not change according to their positions and the position does not affect the decision-making style.

The reasons such as the fact that the leading managers in the management process consistently represent each other, stand side by side during the day, and have to produce similar solutions to similar situations can be considered among the reasons of this lack of differentiation.

h6e: the decision-making styles of the leading managers differ according to the working time in the current position.

There is a difference between the leaders who work between 1-2 years and those who work between 3-4 years in terms of instant decision-making style according to the working period in their position, and the leaders who work between 3-4 years prefer a more spontaneous decision-making style compared to the leaders who work between 1-2 years. It is seen that leading managers tend to have a spontaneous decision-making style on their 3rd-4th years in the light of their knowledge and experience gained in their first years. As a result of the similarity of the decision situation with the experience of managers in the past, less options for the solution are derived and it is decided that the information available is decided quickly.

h6f: Decision-making styles of the leading managers vary according to the total working time.

It was found that leader managers with a work experience of 21-25 years have a intuitive decision-making style, whereas those with more than 40 years and with 6-10 years and 16-20 years have an avoidant decision-making style. Based on this finding, it is considered that leading managers at the beginning of the profession have increased intuitive decision making tendencies due to their lack of knowledge and experience

Conclusion and Recommendations

Considering that the leadership managers have a high value (86%) internal control focus also has a significant effect on decision-making styles and learning styles, all leading managers should acquire an internal locus of control, make rational and experience-based correct decisions, both within the organization and within the organization. It is proposed that the organization of seminars and in-service training programs, which enhance the decision-making ability, centering the decision-making processes and planning processes that are designed with the focus of internal control, and the creation of appropriate organizational environments, are thus considered to contribute to the success of the organization in the short term.(Gürül, 2019).

Due to the finding that the learning styles of the leaders make some difference in their decision-making styles, it is thought that the abstract conceptual and active experience learning style-based training programs where synthesis and assimilation-based approaches are synthesized and group-oriented training programs are designed and designed for the decision-making exercises will be beneficial for managers, where they can gain these syntheses. In addition, it is foreseen that by using learning styles, leading managers can avoid intuitive, spontaneous and avoidant decision-making and develop appropriate and correct decision making skills.

Because decision-making styles are sensitive to situational influences, it is considered that it is appropriate to choose one of these different approaches to decision-making styles of leader managers. Organizational environments can be organized according to specific decision-making styles. Organizational environments can be organized according to decision-making styles of leading managers. Leading managers can overcome stress in the decision-making process more easily, both through their decision-making styles and through creative discrepancies and through different processes (Akyürek, 2017). In terms of decision-making styles, it is found that leading managers mainly use rational decision-making style, have an internal locus of control, more active experience and abstract conceptualization learning style. In terms of the effects of learning styles of leading managers on decision-making styles, it has been found that learning styles have some effect on decision-making styles and this effect occurs in order to decrease intuitive, avoidant and spontaneous decision-making behaviors. In addition, it was found that decision making styles differ according to learning style, and this difference is concentrated in those who have differentiating, placing and changing learning styles.

Regarding the effect of locus of control on decision-making styles, the locus of control is partly effective on decision-making styles; It is seen that internal locus of control increases the tendency for a rational decision-making style and decreases the tendency for avoidant and spontaneous decision-making style, whereas external locus of control is effective on avoidant and spontaneous decision-making style and people with an external locus of control use these styles often. In addition, it was found that rational, avoidant and spontaneous decision-making styles vary according to locus of control, whereas intuitive and dependent decision-making styles do not. In terms of locus of control and learning styles, it was found that locus of control of leading managers is effective on their learning process, their learning style varies according to their locus of control, leading managers with an internal locus of control adopt a hands-on learning style and do not prefer intuitive learning styles, whereas the ones with an external locus of control use their intuition while learning and they cannot use their past experiences in their learning process. It was found that decision-making styles slightly vary according to age, gender, working time in the current position, and total work experience, and do not vary according to education level and the position. As a result of the research, the effect of the learning styles and of locus of control

on the decision-making styles, and the effect of locus of control on learning styles have been confirmed and it has been shown that the decision style is not a talent but a learnable feature.

REFERENCES

- Akyürek, S. (2016), "Lider Yöneticilerin Öğrenme Biçimleri Ve Kontrol Odaklarının Karar Verme Stilleri Üzerindeki Etkileri Ve Buna Yönelik Bir Uygulama", (Unpublished PhD Dissertation), İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Anderson, C. R. and Schneier C. E. (1978). "Locus Of Control, Leader Behavior And Leader Performance Among Management Students", *Academy of Management Journal*, 21 (4), 690-698. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, *16 (1)*, 37-47.
- Argyris, C. (2005). "Akıllı insanlara Öğrenmeyi Öğretmek", *Lider Geliştirme*, Banş Özçorlu (çev.), Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Yayınları, İstanbul.
- Ari, E. (2014). "Temel Kavramlar", *Öğrenme ve Öğretme Kuram ve Yaklaşımları*,
- Arslan, H. and Uslu, B. (2014). "Öğretmen Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi", *e-Uluslararası Eğitim Araştırma Dergisi*, 5 (1), 42-60.
- Baran, İ. E. (1997). *Eğitim Psikolojisi: Eğitimin Psikolojik Temelleri*, Ozkan Matbaacılık, 5. Baskı, Ankara.
- Benham, J. M. (1995). "Fostering Self Motivated Behaviour, Personal Responsibility, And Internal Locus Of Control in The School Setting. Maine, University of Southern Maine", *ERIC Document Reproduction*, ED386621., 1-44.
- Bennis, W. G. and Thomas, R. J. (2002), "Crucibles of Leadership", *Harvard Business Review*, September, 39-45.
- Blau, G. (1993). "Testing The Relationship of Locus of Control To Different Performance Dimensions", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66 (2), 125-138.
- Bloom, B. S. (1995). *İnsan Nitelikleri ve Okulda Öğrenme*, Durmuş Ali Özçelik (çev.), Milli Eğitim Bakanlığı, İstanbul.
- Boer, J. D., Kommers, P. A.M. and Brock, B. D. (2011). "Using Learning Styles and Viewing Styles in Streaming Video", *Computers & Education*, 56, 727- 735.
- Boss, M. W. and Taylor, M. C. (1989). "The Relationship Between Locus Of Control And Academic Level and Sex of Secondary School Students", *Contemporary Educational Psychology*, 14 (4), 315-322.

- Bower, G. H. and Hilgard, E. R. (1981). *Theories of Learning*. Prentice-Hall.
- Bowers, P. S. (1987). "The Effects of the 4MAT System on Achievement and Attitudes in Science", (**Unpublished Doctoral Dissertation**), The University of North Carolina at Chapel Hill., USA.
- Curry, L. (2000). "International Perspectives on individual Differences Review of Learning Style, Studying Approach, And instructional Preference", **Research in Medical Education, R.J.** Riding, S.G. Rayner (ed.), CT: Ablex Publishing, Stanford.
- Cutolo, A. and Rochford, R. A. (2007). "An Analysis of Freshmen Learning Styles and Their Relationship to Academic Achievement", **College Quarterly**, IO (2), 1- 17.
- Demirel, G. (1995). **Gene! Öğretim Yöntemleri**, USEM Yayınları No:11, 4. Baskı, Ankara.
- Demirkan, S. (2006). "Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odaklı, İyiliği ve Başarı Faktörleri ile İlişkilerinin Araştırılması", (**Unpublished Doctoral Dissertation**), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Deveci, F. (2011). "Ergenlerde Karar Verme Stilleri ile Algılanan Sosyal Destek Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", (**Unpublished Doctoral Dissertation**), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dindar, S. and Topcu, B. (2011). "Türkiye'deki Belediye Başkanlarının Yönetim Dergisi, 3 (12), s.49.
- Donmez, A. (1983). "Denetim Odaklı (Locus Of Control) ve Çevre Bilinçliliği",
- Drucker, P. F. and Maciariello, J. A. (2005). **Gün Gün Drucker**, Murat Çetinbağ, Türk Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Yayınları, İstanbul.
- Earn, B. M. (1982). "Intrinsic Motivation as A Function of Extrinsic Financial Rewards and Subjects Locus of Control", **Journal of Personality**, 50 (3), 360- 373.
- Efendi, E. (2006). "Orta Öğretim Kurumlarında Okuyan Öğrencilerin Saldırganlık, Denetim Odaklı ve İlişkilerinin Karşılaştırılması Olarak İncelenmesi", (**Unpublished Doctoral Dissertation**), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Erden, M. (1998). **Eğitime Giriş**, Alkım Yayınları, İstanbul.
- Eren, E. (2003). **Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar**, Beta Yayınları, 6. Baskı, İstanbul.
- Etzioni, A. (1964). **Modern Organization**, New Jersey, Englewood Cliffs, Prentice - Hall Inc.
- Fan, J. X. and Xiao, J. J. (1998). "Consumer Decision Making Style of Young Adult Chinese", **Journal of Consumer Affairs**, 32 (2), 275-294.
- Gürül, B. (2019) "Sürdürülebilir Üretim Kavramı Tanımı, Yaklaşımı, Süreci, Öğeleri, Özellikleri, İlkeleri"

- (*Unpublished Doctoral Dissertation*), İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Howard, W. C.. (2005). "Leadership Four Style", *Education*, 126 (2), 384-385. Howard, W. A. (2001). "The Evolution of Reality Therapy to Choice Theory",
- Hunt, P. (1979). "İletme Yönetimi ve Yöneticilik Eğitimi", Atilla Baransel (9ev.), *International Journal Of Reality Therapy*, 21 (1), 7-12.
- Kolb, A. Y. and Kolb, D. A. (2005). *The Kolb Learning Style inventory-Version 3.1: Technical Specifications*, MA:Hay Resources Direct, Boston.
- Kotter, J. P. (2001). "What Leaders Really Do?", *Harvard Business Review*, 79 (11), December, 2001, 85-96.
- Kouzes, J.M. (1996). "Finding Your Voice", *Leader to Leader*, Summer (1), 9-11. Kokdemir, D. (2003). "Belirsizlik Durumlarında Karar Verme", (*Yayınlanmamış*)
- Kraft, H. G. (2007). "Effect of EMS Admission Test On Kolb's Learning Style: Relation To Gender Effect", 3-5 Mai, *Poster II*, Grazer Konferenz, Salzburg.
- Kravetz, M. L. (1974). "Explaining Success or Failure as A Function of One's Locus of Control", *Journal Of Personality*, 42, 2, 1974, 175-189.
- Yılmaz, H. (2010). *Stratejik Liderlik*, 2. Baskı, Kum Saati Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Yorik, D.,

OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ ALGILARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ¹

Uğur Deniz ÖZKAN²

Suna Muğan ERTUĞRAL³

Hacer Neyir TEKELİ⁴

Orhan AKOVA⁵

ÖZ

Tüm sektörlerde çalışan memnuniyeti önemli bir konudur. Bu konu hizmet sektöründe daha da önem kazanmaktadır. Müşteriyle çoğunlukla yüz yüze iletişim halinde olan hizmet sektörü çalışanları, müşterilerle yaşadıkları olumlu ve olumsuz durumlardan dolayı iş tatmini veya memnuniyetsizlik yaşayabilirler. Bu çalışmada hizmet sektörü içinde yer alan turistik otel işletmelerinde çalışanların iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına olan etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaçla Muğla-Marmaris'te faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde çalışan 400 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırmada otel işletmelerinde çalışanların iş tatmin düzeylerini belirlemek için içsel ve dışsal tatmin olmak üzere iki boyutlu İş Tatmini Ölçeği ve örgütsel bağlılıklarını ölçmek için duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekler yardımıyla toplanan veriler SPSS 25 programında analiz edilmiş, frekans, yüzde, ortalama istatistikleri kullanılmıştır. Veriler farklılıkların belirlenmesi amacıyla Bağımsız T Testi, Tek Yönlü Varyans Analizine tabi tutulmuştur. İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki durumu belirlemek için korelasyon analizi, etkiyi belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Bu bağlamda bu çalışmada otel işletmelerinde çalışanların iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına olan etkileri araştırılmıştır. Bu bağlamda bu çalışmada otel işletmelerinde çalışanların iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına olan etkilerinin birçok faktöre bağlı olarak ve sınırlı olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, Örgütsel bağlılık, Etki

Jel Kodları: D25

¹"Yüksek Lisans Öğrencisi Uğur Deniz Özkan'ın Danışmanlığını Dr. Öğretim Üyesi Suna Muğan Ertuğral'ın yürüttüğü mezuniyet tezi kapsamında hazırlanan çalışmadır."

²İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği AB, udenizozkan@yahoo.fr

³İ.Ü. İktisat Fakültesi İktisat Bölümü, İktisadi Gelişme ve Uluslararası İktisat Anabilim Dalı, sertugral@yahoo.com

⁴İstanbul Kültür Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu, n.tekeli@iku.edu.tr

⁵İ.Ü. İktisat Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, akovaorhan@hotmail.com

THE EFFECT OF EMPLOYEES 'SATISFACTION ON BUSINESS SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT

ABSTRACT

Employee satisfaction in all sectors is an important issue. This issue becomes even more important in the service sector. The employees of the service sector who are in contact with one-to-one people can experience job satisfaction or dissatisfaction due to the positive and negative situations they experience with the customers. In this research, it is aimed to investigate the effect of job satisfaction levels of the employees in the accommodation sector on organizational commitment. For this purpose, 400 people working in five-star hotels operating in Marmaris district of Muğla have been researched. In order to determine the job satisfaction levels of the employees in the accommodation establishments, a two-dimensional Job Satisfaction Scale, internal and external satisfaction, and the three-dimensional Organizational Commitment Scale were used to measure the organizational commitment, emotional commitment, continuity of commitment and normative commitment. The data collected by using scales were analyzed in SPSS 25 program, frequency, percentage and average statistics were used. In order to determine the differences, the Independent T Test was subjected to One-Way Variance Analysis. Correlation analysis was used to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment and regression analysis was performed to determine the effect. In this context, in this study, the effects of job satisfaction levels on organizational commitment of hotel employees are examined. It is also seen that this is limited and depends on many factors.

Keywords: Job satisfaction, Organizational commitment, Impact.

Jel Codes: D25

GİRİŞ

Günümüzün iş yaşamındaki yoğun çalışma koşulları ve rekabet ortamı kaynakların verimli ve etkin kullanımını zorunlu kılmaktadır. Özellikle iş yaşamının ve üretimin temel faktörü olan işgücünün hem bir üretim faktörü hem de üretim faktörlerini yöneten bir güç olması sebebiyle etkin ve verimliliği son derece önemlidir. İşgücünün verimliliğinin sağlanması ise çalışan olarak çalıştığı işten memnuniyeti ile ilişkili olmaktadır. Çalışanların işlerindeki memnuniyetleri ve buna bağlı olarak gösterdikleri performans iş tatminlerine bağlıdır.

Çalışanların yaşamlarının ve zamanlarının büyük bir bölümünü işyerlerinde geçirmeleri sebebiyle, yapılan iş ve çalışılan işyeri çalışanları tatmin edici özelliklere sahip olmalıdır. Yaptığı işten doyum sağlayan memnun çalışan ya da çalışanlarda olumlu durumlar gözlenirken aksi durumda memnuniyetsizlikten kaynaklanan olumsuz durumlar gözlemlenebilir. Bu bağlamda iş tatmini önemli bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır.

Otel işletmelerinde çalışanların iş tatmini algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisinin incelendiği şehir otellerini ele alan çalışmalar zaman içinde gerçekleştirilmekte olup, ancak sahil otelleri ile ilgili çalışmalar yetersizdir. Özellikle şehir ve sahil otellerinde çalışanların çalışma koşulları, örgütsel yapının farklılığından ve müşteri profili ve kalış süreleri bakımından belirgin farklılıklar mevcuttur. Bu açıdan sahil otellerini ele alan çalışmalar bu konudaki eksikliği gidermek ve literatüre katkı sağlamak bakımından önem arz etmektedir. Otel işletmelerinde çalışanların iş tatmini algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisinin ortaya konulmasının amaçlandığı bu çalışma, sınırlı sayıda bu konudaki çalışmalar için önemli bir katkı sağlayacaktır. Otel işletmelerinde çalışanların iş tatmini algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisinin tespiti yönelik belirlenen amaç doğrultusunda bu araştırma Muğla ili Marmaris ilçesinde bulunan 5 yıldızlı otellerde çalışanlar arasından rastgele örneklem yoluyla seçilen 400 çalışana uygulanan anket ve ölçek verilerinin analizi ve yorumu ile sonuçlanmaktadır.

İŞ TATMİNİ KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

İş tatmini ya da iş doyumunu (Job satisfaction) kavramı, ilk olarak 1920'li yıllarda incelenmeye başlanmış, iş tatminin önemli bir konu olduğu tam olarak ancak 1940'lı yıllarda anlaşılabilmiştir. Çalışma hayatı, kişilere işleriyle ilgili deneyimler kazandırmakla beraber her iş günün getirdiği çeşitli duyguların da neden olabilmektedir. Bu birikimler çalışanın işine yönelik zihinsel ya da duygusal tutumlar geliştirmesine yol açmaktadır (Eğinli, 2009:36).

İş tatmini kavramıyla ilgili olarak literatürde çok sayıda tanımlamaya rastlamak mümkündür. Locke (1976) iş tatminini; kişinin, kendi işi ya da iş tecrübelerini değerlendirmesinden doğan zevkli durum olarak tanımlamıştır. İş tatmini ya da iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden doğan memnuniyeti olumlu ya da olumsuz duygusal bir durum olarak görmektedir Kişi işe verdiği değerle bu işten beklentilerini karşılaştırmakta; beklentiler işe verilen değeri karşıladığında iş tatmini, aksi halde iş

tatminsizliği ortaya çıkmaktadır (George & K.A., 2018:87). Beklentilerin karşılanması iş tatminini olumlu yönde etkilerden, beklentilerin karşılanmaması olumsuz yönde etkilemektedir.

İş tatmini ya da memnuniyetsizlik, kişinin işinden beklediği ve elde ettiği şey ile işine atfettiği değer ya da değerler arasındaki algılanan ilişkinin bir sonucudur (Kemelgor, 1982:158). Spector'e (1997) göre iş tatmini, insanların işlerini ve işlerinin farklı yönlerini nasıl algıladıklarıdır.

İşe ilişkin olumlu bir duyguyu tanımlayan iş tatmini, işin özelliklerinin değerlendirmesinden kaynaklanır. Yüksek düzeyde iş tatmini olan kişi, işiyle ilgili olumlu duygulara sahipken, düşük düzeydeki kişi olumsuz duygulara sahiptir (Robbins & Judge, 2013:108).

Kişinin işinin ya da iş deneyimlerinin öz değerlendirmesinden doğan hoş duygusal duruma iş tatmini denir. Vroom (1964) iş tatminini; bireyin çalışma ve iş rolünün olumlu algısı olarak tanımlamıştır (Varghese & Chirayath, 2016:528). Hsiao ve Kohnke (1998) iş tatminini, kişinin iş beklentisi ve iş durumunun gerçekliğinden kaynaklanan işine karşı duygusal bir cevap olarak tanımlamıştır (George & K.A., 2018:87).

Langton ve arkadaşlarına (2015) göre iş tatmini; bir işin karakteristiklerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan o iş hakkındaki olumlu duygudur (Langton, Robbins , & Judge , 2015:93).

Yukarıdaki tanımlardan yola çıkarak iş tatminini; çalışanların yaptığı işin özelliklerini de dikkate alarak işten beklentileriyle bu beklentileri karşılama derecesi arasındaki olumlu fark olarak tanımlayabiliriz. Olumsuz fark ise iş tatminsizliği olarak adlandırılabilir.

İş tatmini konusu, çalışanların iş ya da özel hayatlarında mutluluk/mutsuzluk kaynağını oluşturma gücüne sahip olması, işletmeler açısındansa verimlilik/kalite artışı veya bunların düşmesine neden olmasından dolayı, hem çalışanlar açısından hem de işletmeler açısından özel bir önem taşımaktadır. Bunun yanında iş tatmini, örgüt içinde uygun ve etkin bir ortamın varlığını gösteren önemli bir göstergedir (Toker, 2007:93).

İş tatminsizliği çalışanlarda işten ayrılma niyeti yanında işe ve örgüte yabancılaşma gibi sonuçlara yol açmaktadır. İş tatmini zihinselden çok duygusal bir kavramdır. Dolayısıyla işletme yöneticilerinin çalışanlarının en üst seviyede iş tatmini yaşamaları için yardımcı olmaları gerekmektedir. İş tatmini yaşayan çalışanın aynı zamanda iş performansı da artacaktır. (İpçioğlu, 2017:11). Çalışanın performansındaki artış işletmenin de performansını olumlu olarak etkileyecektir.

İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini ölçeklerinde çalışanların belirli yönlerini belirleyen ücret, ödül, işin kendi, yöneticiler ve çalışma arkadaşları olmak üzere beş tatmin unsuru yer almaktadır. Bu unsurlarla ilgili beklentiler olumlu olarak gerçekleştiğinde iş tatmini yaşanırken olumsuz olarak gerçekleştiğinde iş tatminsizliği yaşanmaktadır (Kirel, 2011:81).

Çalışanların iş tatminini etkileyen çok sayıda faktörden söz edilebilir. Ücret, terfi imkânı, çalışan hakları, yönetmen, meslektaşlar, istihdam koşulları, iletişim, güvenlik, verimlilik ve istihdam örüntüsü, çalışanın iş hakkındaki düşüncelerini etkileyen değişkenler arasındadır. Tüm değişkenler iş tatminini farklı şekillerde etkiler (Gürbüz, 2007:38). İş tatminini etkileyen faktörler genel olarak bireysel faktörler ve örgütsel faktörler şeklinde iki grupta toplanabilir (Bakan & Büyükbeşe, 2004:7; Örucü, Kılıç, & Şimşir, 2010:2; İpçioğlu, 2017:11).

Çalışanlar işlerinden beklentilerine ulaştıklarında ortaya iş tatmini tutumu çıkar. Çalışanın cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, aile yapısı, değer yargıları, mesleki kıdemi gibi çeşitli bireysel faktörler iş tatmininde etkilidir. Bu özellikler çalışanların birbirinden farklılaşmasına dolayısıyla işten tatmin olma düzeylerinin değişiklik göstermesine neden olur (Akıncı, 2002:4).

Örgütsel faktörler içinde yönetim tarzı, yapılan işin özelliği, denetim şekli, örgüt içi güven ve güvenlik, iletişim, ücret, terfi imkânları, çalışma koşulları, örgüt içi eğitim ve kendini geliştirme fırsatı gibi birçok faktör sayılabilir. Diğer taraftan işletmenin sosyal görünümü, uygun ödüllendirme şekli, örgüt içinde çalışanların örgütle ve kendileri ile ilgili kararlara katılma düzeyleri iş tatminini etkileyen örgütsel faktörler arasında yer almaktadır (Bakan & Büyükbeşe, 2004:7; Eroğluer, 2008:9; Özkalp, 2013:80).

İş Tatmini Teorileri

İş tatminiyle ilgili teoriler literatürde motivasyon teorileri olarak da geçmektedir. İş tatminiyle ilgili teoriler motivasyon ve performans ilişkilerine göre değerlendirilmiştir. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı motivasyon teorisi olmaları yanında iş tatminini de ele alan teorilerdir. Bu teorilere ek olarak; Hackman ve Oldham'ın İş Özellikleri Modeli ile Smith, Kendall ve Hulin tarafından ortaya konan Cornell Modeli de iş tatminini açıklamaya çalışan önemli teorilerdir (Ertürk, 2012; Alkış, 2008:77; Tor, 2011:49; Toker, 2007:93; Gürkan, Barut, Ünsel, & Aybay, 2017; Çakmak, 2017; Köroğlu, 2012; Yarimoğlu & Ersönmez, 2017)

İş Tatmini Ölçüm Modelleri

İş tatmini literatürde önemli bir yer tuttuğundan ölçümünün de yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. İş tatminin ölçümüne yönelik çok sayıda model ve ölçek geliştirilmiştir.

İş tatminin ölçümünde iki popüler yaklaşım bulunmaktadır. İlkinde; genel olarak "işinizden ne kadar memnunsunuz?" sorusuna yanıt aranmaktadır. Katılımcılar; 1- Hiç memnun değilim ile 5- Çok memnunum arasında değişen ölçekleri yanıtlamaktadır. İkincisi ise daha karmaşık bir yöntemdir. Bu yöntemde çalışanların iş tatminine yönelik olarak terfi olanakları, mevcut gelir, yönetimin özelliği, çalışma arkadaşları gibi birçok faktörler ele alınmaktadır. Katılımcılardan görüşme yoluyla veriler toplanmakta ve standart bir ölçek oluşturularak iş tatmin puanları hesaplanmaktadır. Her iki yöntem de geçerli yöntemler olmakla beraber ikincisinin daha yorucu ve zaman alıcı olması nedeniyle ilk yöntem daha sık tercih edilmektedir (Robbins & Judge, 2013:113). İş tatminin ölçümü için çok sayıda ölçek

kullanılmakla beraber uluslararası kabul gören, geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiş bazı ölçekler bulunmaktadır. Bu ölçekler; Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından ortaya atılan Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Hackman ve Oldham (1974) tarafından geliştirilen İş Özellikleri Modeli ve Spector (1985) tarafından geliştirilen İş Tatmini Ölçeğidir (Martins & Proença, 2012; Robbins & Judge, 2013:108; Özsoy, Uslu, Karakiraz, & Aras, 2014; Yarımoğlu & Ersönmez, 2017).

İş Tatmini Boyutları

Herzberg tarafından ileri sürülen Çift Faktör Kuramı, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden sonra en çok bilinen ihtiyaç kuramlarındandır. Herzberg kuramına göre, iş tatminin iki ayrı boyutu bulunmaktadır. Bu iki farklı boyut bireylerin tatminini sağlayan güdüleyici yani motive edici (içsel) faktörler ile tatminsizliğe neden olan hijyen yani koruyucu (dışsal) faktörlerdir (Örücü E. Y., 2006). İçsel tatmin daha çok işin kendisiyle ilgiliyken dışsal tatmin ise işin kendisiyle doğrudan ilgili olmamakla beraber iş tatminini etkileyen faktörlerden oluşur (Mert, 2010).

Herzberg motive edici tatmin sağlayan içsel faktörleri başarı, tanınma, takdir edilme, sorumluluk, ilerleme, büyüme, yetki ve sorumluluk, işin kendisi olarak adlandırmıştır. İçsel iş tatmini; işle ilgili ve işin içsel niteliklerine ait öğelerden oluşmaktadır

Dışsal tatmin; işletmenin iş politikası ve yönetim şekli, denetleme yapısı, idareciler, çalışma koşulları, üst çalışanların alt çalışanlarla olan ilişkileri, ücret ve çevresel – fiziksel gibi işin çevresine ait kişinin çalıştığı iş koşullarıyla ilgilidir. Herzberg'e göre, içsel ve dışsal ihtiyaçların karşılanması iş görenleri tatmin etmektedir.

İş Tatmini Sonuçları

Kalıplar ve önyargılar üzerine kurulan yönetim sistemleri, farklı yapıya sahip çalışanların ihtiyaçlarını karşılamamaktadır. Uygun olmayan teşvik sistemleri, insanlar tarafından önemsenmeyen ödüller, yanlış iş tanımlamaları çalışanlarda tatminsizliğe yol açabilir. Bunun yanında çalışanların ve işyerinin yapısına uygun olmayan performans değerlendirmeleri iş tatminini olumsuz etkiler. Çalışan kendisini beceriksiz, yetersiz olduğunu düşünmeye başlar, benlik saygısını yitirir, yaratıcılığı azalır ve düşük moralle çalışmaya başlayarak verimliliği azalır (Griffin & Moorhead, 2013:39). İş tatmini kavramı; örgütsel vatandaşlık davranışı, verimlilik, iş gücü devri, örgütsel yabancılaşma, devamsızlık, müşteri tatmini gibi çok sayıda kavramla ilişkilidir. Bu kavramlar yalnızca çalışanı değil, örgütü de doğrudan doğruya etkilediğinden bu durum iş tatmininin yok sayılamayacak kadar önemli olduğunun göstergesidir (Bekmezci & Mert, 2013:173).

- İş tatminsizliğinin bireysel ve örgütsel sonuçları birbiriyle ilintilidir. Çalışanların iş tatmini olumlu ya da olumsuz olarak örgüte de yansımaktadır. İş tatminin olumlu ya da olumsuz sonuçları daha çok çalışanlara etki etmekle beraber çalışandaki iş tatmini ya da tatminsizliğine paralel olarak örgütlerde de çeşitli sonuçlara yol açmaktadır. İş tatminiyle oluş-an olumlu sonuçlardan çok olumsuz sonuçların

ortadan kaldırılması önem taşımaktadır. Çalışanın iş tatminsizliğinin sonucu örgüt açısından en fazla görülen olumsuz sonuçları şöyle sıralanabilir. Sırasıyla; İşe ve örgüte yabancılaşma, İşten ayrılma niyeti, istifaların artması, İşe geç kalma/devamsızlıkta artış, Çalışan performansındaki azalmayla birlikte işletme performansında düşüş, Yüksek personel devir oranı, Düşük şirket sadakati, Stres, kavga ve kırgınlıkların artması şeklindedir. Daha sonra; Grevlerin planlanması, Hırsızlık olaylarında artış, Makine ve tesislere zarar verme, sabotaj yapılması, Daha düşük zihinsel ve fiziksel sağlık, Tedavi masraflarında artış, Çalışanlarda ortaya çıkan tükenmişlik ve sinizm sonrası örgütte verim kaybı, Örgütsel vatandaşlık davranışlarında olumsuzluklar şeklinde sıralanmaktadır (Budak, 2006:68; Somuncuoğlu, 2013; Hatipoğlu, 2014:69).

Çalışanlarda yaşanan iş tatminsizliği yarattığı boşluk ve işten kopma duygularıyla yalnızca ruhsal çöküntü ya da verim düşüklüğü değil sağlıksız bir topluma doğru bir yapıyı da hızlandırmaktadır. Her ne kadar araştırmalar bu sonuçları göz ardı ederek genel olarak örgütsel sonuçları üzerinde dursa da toplum açısından da önemli sonuçlara yol açtığı bir gerçektir (Kök, 2006:291). Aile bireylerinden birisinin yaşadığı iş tatminsizliği o ailede yaşayan herkesi, yakın akrabaları, aileyle ilişkili yakın çevreyi de olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir.

İş tatminsizliği; bir toplumda ailedeki bütünlüğün bozulması tüm toplumun bozulmasına zemin hazırlamaktadır. İş tatminsizliği iş yaşamını, işletmelerin mevcudiyetini, işletme gelirlerini, işletme karlılığını ve işletmelerin sürdürülebilirliğini olumsuz yönde etkileyebilecek toplumsal ve ekonomik sonuçlara sebep olabilmektedir. Bu sebeple çalışanlar ve çalıştıkları kurum arasındaki örgütsel bağlılık son derece önemlidir. Bir işletmenin varlığını ve kârlılığını sürdürebilmesi için çalışanların kendilerini buldukları örgütte mutlu ve örgüte bağlı hissetmeleri önemli bir konudur

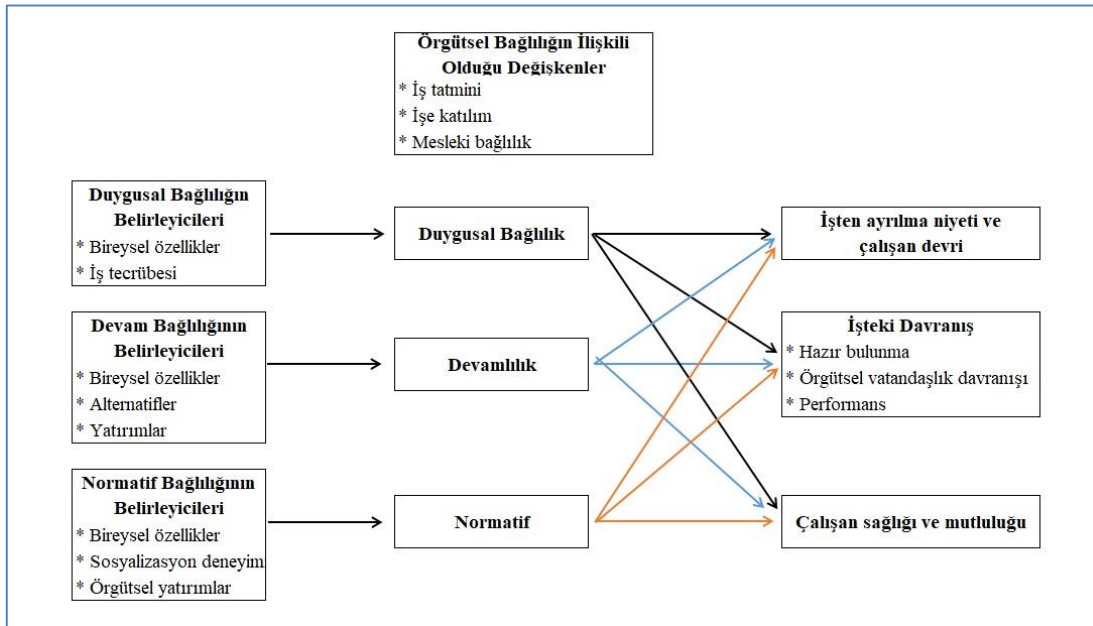
İş Tatminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi

İş tatmini, pozitif iş tutumlarından biridir ve çalışan yaptığı iş ve işin yapısına göre bu tutumu geliştirir (Luthans, 2002). Örgütsel bağlılık ile iş tatmini kıyaslandığında odak yönünden örgütsel bağlılık daha geniş bir alanı ifade eden örgüte yönelen bir tutumken iş tatmini daha özel bir alan olan yapılan işe yönelik bir tutumdur. Örgütsel bağlılık zaman açısından daha uzun dönemli ve devamlı iken iş tatmini yapılan işe ve onun özelliklerine karşı daha kısa süreli ve geçici bir tutumu göstermektedir(Çekmecelioğlu, 2006:156). İş tatmini daha çok çalışanın içsel tepkileri sonucu oluşmaktadır. Ancak örgütsel bağlılık dış etkenlerin de etkisinde kalmaktadır.

- Örgütlerin varlıklarının devamını sağlamaları örgütlerin en önemli kaynağı insana bağlıdır. İşletmelerin rekabet gücünü arttıran yine o işletmede çalışanların nitelikleridir. Bu nedenle nitelikli çalışanların örgüt içinde kalması, örgüt amaçlarını benimseyerek örgüte bağlılık geliştirerek kendisini bir anlamda bulunduğu örgütün bir parçası olarak hissetmesi gereklidir (Yavuz, 2008:70). Örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve çıkarlarıyla çalışanların yetenek ve heveslerinin ortak noktada buluşması anlamına gelmektedir (Aydınlı, 2005:66). O'Reilly ve Chatman (1986) çalışanların örgütlerine

psikolojik olarak bağlanmalarını örgütsel bağlılık olarak tanımlamışlar ve bu bağlılığın; özdeşme bağlılığı, uyum bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı olmak üzere üç boyutundan söz etmişlerdir.

Allen ve Meyer (1990,1991) örgütsel bağlılığı çalışanların örgütleriyle ilgili hisleri ya da inançlarıyla ilgili psikolojik durum olarak ifade etmişlerdir. Örgütsel sadakat veya bağlılık duygusuna sahip olan çalışanlar memnun olmasalar bile işlerinden ayrılmaya daha az eğilimli olacaklardır. Çalışanlara örgütsel bağlılık bilinci fazlasıyla verilmişse çalışanlar mevcut işlerinden memnun olmasalar bile örgütleri için fedakârlık yapmaya daha istekli davranacaklardır (Robbins & Judge, 2017:116). Allen ve Mayer'e göre; örgütsel bağlılık devam bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık olmak üzere üç boyutludur. (Meyer & Allen, 1991).



Şekil 1. Allen ve Meyer (1990) Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli

Kaynak: Meyer ve diğerleri, 2002:22.

Şekil 1'de Allen ve Meyer'in üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli yer almaktadır. Buna göre; örgütsel bağlılık ile iş tatmini, iş katılımı ve mesleki bağlılık ilişkili kavramlardır. Duygusal bağlılık bireysel özelliklerden ve iş tecrübesinden etkilenmektedir. Çalışanın devam bağlılığı bireysel özellikleri yanında alternatif iş imkânları ve örgüte yapılan yatırımlardan etkilenmektedir. Normatif bağlılık; çalışanın bireysel özellikleri, işyerindeki sosyal yaşantısı ve örgütün çalışana yaptığı yatırımlardan etkilenmektedir. Bu üç bağlılık boyutu birbiriyle ilişkilidir.

Literatürde çalışanların iş tatmininin örgütsel bağlılıklarına etkisine yönelik çok sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları ve ulaşılan sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

Allen ve Meyer (1990) çalışanların devamsızlıkları ve işten ayrılma niyetleriyle örgütsel bağlılık boyutları arasında çift yönlü, negatif ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır.

Jenkins ve Thomlinson (1992) çalışanların duygusal bağlılığı ile iş tatminleri arasında çift yönlü, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Devam bağlılığı ve iş tatmini arasındaysa çift yönlü, negatif ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Normatif bağlılık ile iş tatmini arasında bir ilişki bulamamışlardır (Jenkins & Thomlinson, 1992).

Tekingündüz ve Kurtuldu (2015) hastane çalışanlarının işten ayrılma tutumunu, iş tatmini, örgütsel bağlılık, liderlik ve iş stresi arasındaki ilişkileri analiz etmişlerdir. Çalışanların işten ayrılma niyetlerini düşük düzeyde, iş tatminlerini ve örgütsel bağlılıklarını orta düzeyde bulmuşlardır. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini birbirini, pozitif yönde ve karşılıklı olarak %23 oranında etkilediği belirlenmiştir. (Tekingündüz & Kurtuldu, 2015:1503)

Bülbül (2016) bir kamu kurumunda örgütsel bağlılık ve iş tatminini incelemiştir. Erkeklerin iş tatmin düzeyleri ve normatif bağlılıkları kadınlardan yüksek bulunmuştur. Yaşa, eğitim düzeyine göre iş tatmininin tüm boyutlarında ve duygusal, normatif bağlılıklarında farklılık bulunmuştur. Buna göre; Eğitim seviyesi arttıkça iş tatmini ve örgütsel bağlılık azalmaktadır. Gelir arttıkça iş tatmini azalırken duygusal bağlılık artış göstermektedir. Hizmet yılında göre iş tatmininde farklılık gözlenmezken 21-25 yıl arasında duygusal ve devam bağlılığı artmaktadır. Kadrolu çalışanların iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları geçici ya da sözleşmeli çalışanlara göre yüksek bulunmuştur (Bülbül, 2016:7).

Otel İşletmelerinde İş Tatminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Konaklama işletmelerine yönelik çok sayıda araştırma olduğu ancak doğrudan doğruya konaklama işletmelerinde ve özellikle otel işletmelerinde iş tatminlerin örgütsel bağlılıklarına etkisinin yer aldığı çalışmalar sınırlı sayıdadır. Otel işletmelerinin çalışma koşulları, işin sürekliliği ve insan gücünün bizzat işin özünü oluşturması örgütsel bağlılık ve çalışanların motivasyonu-caydırıcı koşulların varlığı ve iş tatmini konuları işin ve işletmenin sürdürülebilirliği açısından etkilemektedir. Özellikle çalışma süreci ve organizasyon içinde çalışanların davranışsal ve duygusal durum ve etkileşimleri son derece önemlidir.

Balay (2000) çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörleri araştırdığı çalışmasında; iş tatmini, iş gerilimi, iş güvensizliği, rol çatışması, rol belirsizliği gibi davranışsal ve tutumsal algılarıyla örgütsel bağlılık arasında yakın bir ilişki bulmuştur. (Balay, 2000:68) Öneği (2014) otel işletmelerinde

çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyinin iş tatmini ve çalışma performansına etkisini araştırmıştır. Çalışanların yaş gruplarına göre iş tatminlerinde, duygusal ve devam bağlılıklarında anlamlı farklılık bulunmuştur. 34 yaş ve üzerinde olanların iş tatmin düzeyleri, duygusal ve devam bağlılıkları 34 yaşın altındakilerden yüksek bulunmuştur. kadınların devam ve normatif bağlılıkları erkeklerden yüksektir. Ancak iş tatmininde cinsiyete göre farklılık bulunamamıştır. Boşanmış çalışanların duygusal ve devam bağlılıkları evle ya da bekârlardan; evlilerin iş tatminleri bekâr ya da boşanmış olanlardan yüksektir. Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin birbirlerini karşılıklı olarak % 53 oranında etkilediği belirlenmiştir. (Öneği, 2014:23)

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu araştırma ile; otel işletmelerinde çalışanların iş tatminlerinin örgütsel bağlılıklarına etkisi ve otel işletmesi çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılıklarını etki derecesinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları ve Yöntemi

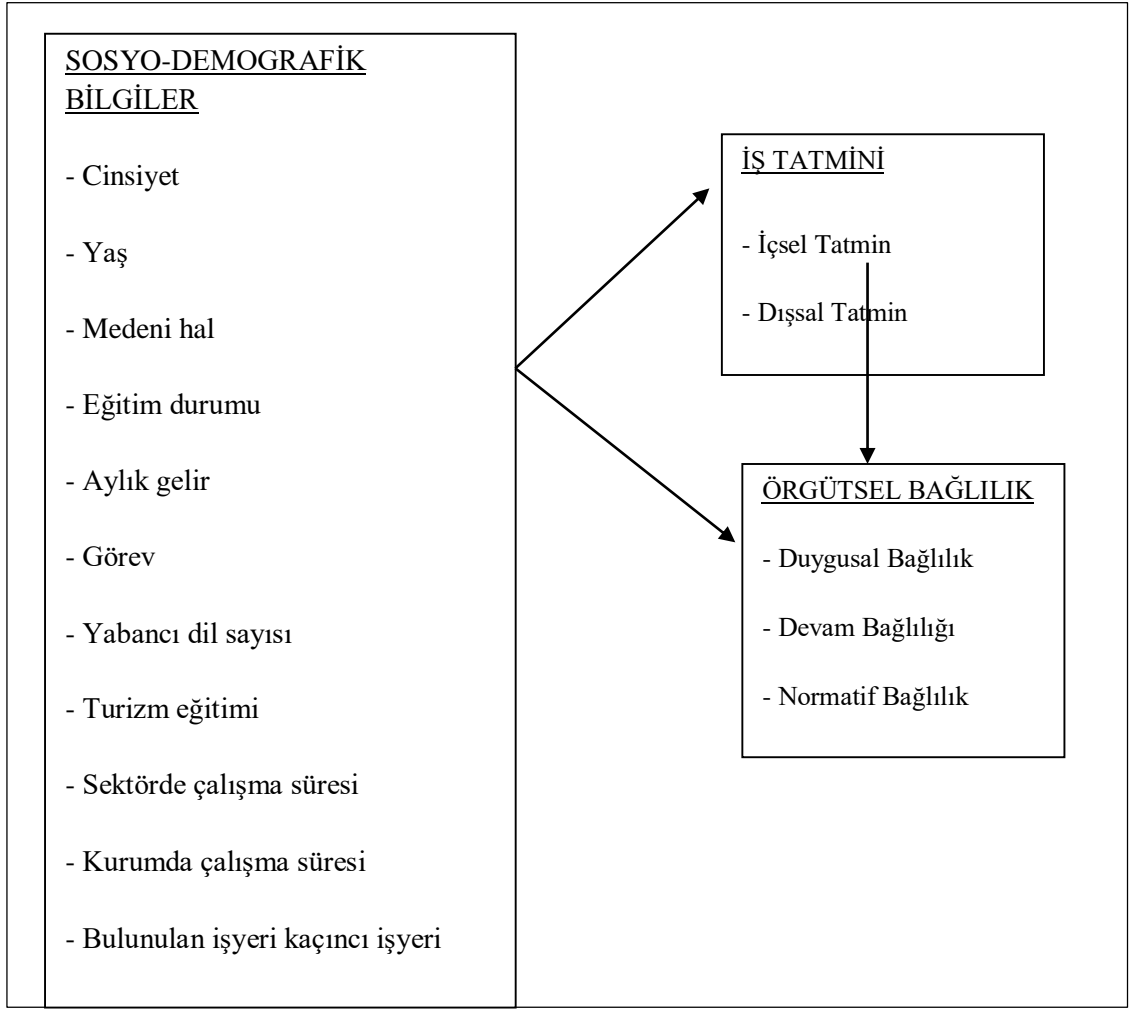
Araştırma Marmaris'te faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel çalışanlarıyla, bu çalışanlardan toplanan verilerle ve bu verilerle yapılan analiz sonuçlarıyla sınırlandırılmıştır. 1, 2, 3 ve 4 yıldızlı oteller, butik oteller ve tatil köyleri araştırmaya dahil edilmemiştir. Sonuç olarak, 1 Kasım-30 Kasım 2018 tarihleri arasında elektronik posta yoluyla iletilen ölçeklerin geri dönüşü ve interaktif anket formları yolu ile toplanan 400 veri incelenmiştir. Veriler 1 Aralık 2018-31 Ocak 2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Çalışanlara araştırmayla, form ve ölçeklerle ilgili bilgilendirme yapılarak gönüllülük esasına göre uygulama yapılmıştır.

Çalışmanın ana problemi; “otel işletmelerinde çalışanların iş tatmini algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Ana probleme bağlı olarak aşağıdaki alt problemlere cevap aranacaktır.

- İş tatmini algısı; sosyo-demografik özelliklere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Örgütsel bağlılık algısı sosyo-demografik özelliklere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- İş tatmini algısı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- İş tatmini algısı örgütsel bağlılık algısını ne düzeyde etkilemektedir?

Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Otel işletmelerinde çalışanların iş tatmini algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisinin incelendiği bu çalışmada tanımlayıcı, ilişki ve etki arayıcı model kullanılmıştır. Araştırmanın Modeli Şekil 2'de görüldüğü gibi oluşturulmuştur.



Şekil 2. Araştırmanın Modeli

Belirlenen amaç, problemler ve model çerçevesinde aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir.
 Ana Hipotez: Otel işletmelerinde iş tatmini algısının örgütsel bağlılık üzerinde etkisi vardır.

Alt Hipotez 1:

H₀: Otel işletmelerinde çalışanların iş tatmini algılarında sosyo-demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Otel işletmelerinde çalışanların iş tatmini algılarında sosyo-demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık vardır.

Alt Hipotez 2:

H₀: Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılık algılarında sosyo-demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık yoktur.

- H₁: Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılık algılarında sosyo-demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık vardır.

- Alt Hipotez 3:

- H₀: Otel işletmelerinde çalışanların iş tatmini algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

- H₁: Otel işletmelerinde çalışanların iş tatmini algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir korelasyon (ilişki) vardır.

Veri Toplama Araçları

- Çalışanların örgütsel bağlılıklarını ölçmek amacıyla Meyer ve Allen (1990) tarafından geliştirilen ve yine Mayer, Allen ve Smith (1993) tarafından revize edilen Arslan'dan (2017) alınarak düzenlenen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 18 ifade ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek olumlu ve olumsuz ifadelerden oluşmaktadır. Olumlu ifadeler (1,2,6,7,8,11,12,14,15,16,17,18) 1- Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum ve 5- Kesinlikle katılıyorum şeklinde kodlanmış ve puanlanmıştır. Olumsuz ifadeler (3,4,5,13) ters kodlanmış ve puanlanmıştır. Ölçekte yer alan 1-7. İfadeler duygusal bağlılığı, 8-12. İfadeler devam bağlılığını, 13-18. İfadeler normatif bağlılığı ölçmeye yöneliktir.

İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisine İlişkin Bulgular

Otel işletmelerinde çalışanların iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki korelasyon ve regresyon bulguları bu başlık altında ele alınmıştır.

“Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki doğrudan ilişkiyi veya bir değişkenin iki ya da daha çok değişken ile olan ilişkisini test etmek, varsa bu ilişkinin derecesini ölçmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir” (Doymuş, 2009). Korelasyon katsayısı yardımıyla iki değişken arasındaki ilişki düzeyi ve yönü belirlenir. İlişki düzeyi; +1 ile -1 arasında bir değer alırken ilişkinin yönü pozitif ya da negatif olabilir. -1 korelasyon mükemmel negatif ilişkiyi gösterirken +1 korelasyon mükemmel pozitif ilişkiyi gösterir. Korelasyonun sıfır çıkması değişkenler arasında bir ilişki olmadığı anlamını taşır. Katsayılar yorumlanırken; 0,01-0,29 arası katsayı düşük düzey ilişki; 0,30-0,69 arası katsayı orta düzey ilişki ve 0,70-1,00 arasındaki katsayı yüksek düzey ilişkiyi ifade eder (Büyüköztürk, 2012). Korelasyon katsayısı değişkenler arasındaki bir neden ya da sonuç ilişkisini göstermemektedir. Korelasyon katsayı r harfi ile gösterilir.

Tablo 1. İş tatmini ve örgütsel bağlılık korelasyon analizi bulguları

Boyut		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık
İçsel Tatmin	r	-,267**	-,034	-,303**	-,285**
	p	,000	,499	,000	,000
	n	400	400	400	400
Dışsal Tatmin	r	-,183**	-,028	-,225**	-,204**
	p	,000	,575	,000	,000
	n	400	400	400	400
İş Tatmini	r	-,241**	-,033	-,281**	-,261**
	p	,000	,516	,000	,000
	n	400	400	400	400

** p<0,01 düzeyinde çift yönlü korelasyon yer almaktadır.

Tablo 1’de iş tatmini ana boyutu ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ana boyutu ve alt boyutları arasındaki korelasyon bulguları yer almaktadır. Buna göre;

- İş tatmini içsel tatmin alt boyutu ile örgütsel bağlılık duygusal bağlılık alt boyutu arasında negatif, çift yönlü, düşük düzeyde ($r = -,267$) ve anlamlı ($p < 0,00$) bir ilişki bulunmaktadır. Devam bağlılığı arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Normatif bağlılık ile arasında negatif, çift yönlü, orta düzeyde ($r = -,303$) ve anlamlı ($p < 0,00$) bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ana boyutu arasında negatif, çift yönlü, düşük düzeyde ($r = -,285$) ve anlamlı ($p < 0,00$) bir ilişki bulunmaktadır.

- İş tatmini dışsal tatmin alt boyutu ile örgütsel bağlılık duygusal bağlılık alt boyutu arasında negatif, çift yönlü, düşük düzeyde ($r = -,183$) ve anlamlı ($p < 0,00$) bir ilişki bulunmaktadır. Devam bağlılığı arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Normatif bağlılık ile arasında negatif, çift yönlü, düşük düzeyde ($r = -,225$) ve anlamlı ($p < 0,00$) bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ana boyutu arasında negatif, çift yönlü, düşük düzeyde ($r = -,204$) ve anlamlı ($p < 0,00$) bir ilişki bulunmaktadır.

- İş tatmini ana boyutu ile örgütsel bağlılık duygusal bağlılık alt boyutu arasında negatif, çift yönlü, düşük düzeyde ($r = -,241$) ve anlamlı ($p < 0,00$) bir ilişki bulunmaktadır. Devam bağlılığı arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Normatif bağlılık ile arasında negatif, çift yönlü, düşük düzeyde ($r = -,281$) ve anlamlı ($p < 0,00$) bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ana boyutu arasında negatif, çift yönlü, düşük düzeyde ($r = -,261$) ve anlamlı ($p < 0,00$) bir ilişki bulunmaktadır.

Alt Hipotez 3 açısından; iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunduğundan hipotez tamamen kabul edilmiştir.

Değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı ve verilerin normal dağılım göstermesi regresyon analizinin yapılabilirliğini göstermektedir (Al, 2016). “Regresyon analizi, aralarında sebep-sonuç ilişkisi bulunan iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi, o konu ile ilgili tahminler (estimation) ya da kestirimler (prediction) yapabilmek amacıyla regresyon modeli olarak adlandırılan matematiksel bir model ile karakterize eden bir istatistik analiz tekniğidir” (Şahinler, 2000). Korelasyon analizi sonuçlarına göre aralarında anlamlı ilişki bulunan içsel tatmin, dışsal tatmin, iş tatmini, duygusal

bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık boyutları regresyon analizine tabi tutulmuştur. Örgütsel bağlılık boyutları bağımlı değişken olarak alınmıştır. Bir başka deyişle etkilenen değişkenlerdir.

Tablo 2. İş tatmini ve örgütsel bağlılık regrasyon model özeti

Model	Boyut	r	r ²	Düzeltilmiş r ²	SS
1	Duygusal Bağlılık	,267 ^a	,071	,069	,771
	Normatif Bağlılık	,303 ^a	,092	,090	,629
	Örgütsel Bağlılık	,285 ^a	,081	,079	,528
2	Duygusal Bağlılık	,183 ^b	,033	,031	,786
	Normatif Bağlılık	,225 ^b	,051	,048	,643
	Örgütsel Bağlılık	,204 ^b	,042	,039	,539
3	Duygusal Bağlılık	,241 ^c	,058	,056	,776
	Normatif Bağlılık	,281 ^c	,079	,077	,634
	Örgütsel Bağlılık	,261 ^c	,068	,066	,532
a. Predictors: (Constant): İçsel Tatmin					
b. Predictors: (Constant): Dışsal Tatmin					
c. Predictors: (Constant): İş Tatmini					

Tablo 2’de Otel işletmeleri çalışanlarının iş tatminlerinin örgütsel bağlılıklarını etkileme düzeyleri görülmektedir. Bir değişkenin diğer değişkeni ne kadar açıkladığı ya da etkilediğini belirlemek amacıyla determinasyon katsayısı kullanılır. Bu katsayı, korelasyon katsayısının karesidir (r²). Değişkenlerden herhangi birinde gerçekleşen değişikliğin ne kadarlık kısmının diğeri tarafından açıklandığının belirlenmesinde ve yorumunda kullanılır (Özsoy G. , 2005:184). Tablodaki düzeltilmiş r² değerleri dikkate alındığında;

- Çalışanların içsel tatminleri duygusal bağlılıklarını yaklaşık olarak %6,9 oranında; normatif bağlılıklarını %9 oranında; örgütsel bağlılıklarını %7,9 oranında etkilemektedir.

- Çalışanların dışsal tatminleri duygusal bağlılıklarını yaklaşık olarak %3,1 oranında; normatif bağlılıklarını %4,8 oranında; örgütsel bağlılıklarını %3,9 oranında etkilemektedir.

- Çalışanların iş tatminleri duygusal bağlılıklarını yaklaşık olarak %5,6 oranında; normatif bağlılıklarını %7,7 oranında; örgütsel bağlılıklarını %6,6 oranında etkilemektedir.

Korelasyon bulunan değişkenlerde ilişkilerin tamamı negatif yönlü olduğundan iş tatmini arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır denilebilir. İş tatmininden en fazla etkilenen boyut normatif bağlılık boyutudur ve içsel tatminden yaklaşık olarak %9 etkilenmektedir. İçsel tatmin %9 arttıkça normatif bağlılık azalmakta ya da bir başka deyişle içsel tatmin %9 azaldıkça normatif bağlılık aynı derecede artmaktadır.

Ana hipotez açısından; Otel işletmelerinde iş tatmini algısının örgütsel bağlılık üzerinde etkisi bulunduğu ana hipotez tamamen kabul edilmiştir. Bu etki yaklaşık %6,6 oranında ve düşük bir etkidir.

SONUÇ

Bu araştırmada hizmet işletmeleri arasında yer alan otel işletmelerinde çalışanların iş tatminlerinin örgütsel bağlılıklarını etkileme düzeyi rastgele örneklem yoluyla seçilen 400 çalışana uygulanan anket ve ölçek verilerinin analizi ve yorumu, analiz sırasında kullanılan parametrik ya da nonparametrik yöntemlerin belirlenmesi amacıyla çarpıklık ve basıklık normallik testi yapılarak değerlendirilmiştir. Araştırma; Muğla ili Marmaris ilçesinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otellerde çeşitli kademelerde görev yapan 400 kişi ile yürütülmüştür. Araştırmada iş tatmini ve örgütsel bağlılıkların sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı yanında, iş tatmini ve örgütsel bağlılık korelasyon ve regresyon düzeyleri incelenmiştir. İş tatmini; içsel tatmin, dışsal tatmin ve iş tatmini olmak üzere üç boyutlu, örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık olmak üzere dört boyutlu değerlendirilmiştir.

İş tatmininin örgütsel bağlılığa etkisine yönelik olarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır: Otel işletmesi çalışanlarının iş tatmin düzeyleri örgütsel bağlılıkları cinsiyet, eğitim, medeni hal, gelir, nitelik ve çalışma süreleri ile bağlantılı olmaktadır. Kadınların dışsal tatminleri erkeklerden; erkeklerin normatif bağlılıkları kadınlardan yüksektir. Turizm eğitimi alıp almamaya göre turizm eğitimi almayanların içsel tatminleri alanlardan yüksekken; turizm eğitimi alanların devam bağlılıkları ve genel örgütsel bağlılıkları almayanlardan yüksektir. Medeni hale göre iş tatmininde bir farklılık yokken dul/boşanmış olanların örgütsel bağlılıkları evli ve bekâr olanlardan düşüktür. Eğitim durumlarına göre lisansüstü mezunların içsel tatminleri ve genel iş tatminleri lisans mezunlarından yüksekken; ön lisans mezunlarının duygusal bağlılıkları ve genel örgütsel bağlılıkları ilkökul, lise ve lisans mezunlarından yüksek bulunmuştur. Aylık gelire göre 3.500 TL üstü gelir elde edenlerin içsel tatmin ve genel iş tatminleri yüksekken; normatif bağlılıkları düşüktür. Görevlerine göre iş tatmininde farklılık görülmezken en fazla farklılık devam bağlılığında görülmüştür. Yabancı dil sayısında iş tatmininde farklılık görülmezken yabancı dil sayısı arttıkça örgütsel bağlılık genel olarak artmaktadır. Genel olarak sektörde çalışma süresi arttıkça içsel tatmin düşerken kurumda çalışma süresi arttıkça içsel tatmin artmaktadır. Sektörde çalışma süresine göre en yüksek örgütsel bağlılık ise 6-10 yıl çalışanlardadır. Kurumda çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılıklar değişiklik göstermektedir. Çalışılan işyerinin sayısı iş tatmininde farklılığa yol açmamaktadır. Genel olarak dördüncü işyeri olanların örgütsel bağlılıkları diğerlerin yüksektir.

Araştırma sonucunda ulaşılan en belirgin bulgu iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki yönünün negatif olmasıdır. Jenkins ve Thomlinson (1992) araştırma bulgularımızın aksine duygusal bağlılık ile iş tatmini arasında çift yönlü, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunurken, devam bağlılığı ile iş

tatmini arasında çift yönlü, negatif ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Araştırma bulgularımızın aksine Gözen (2007) sigorta şirketi çalışanlarının; Aktay (2010) askeri hastane çalışanlarının; Erdoğan (2013) Maliye Bakanlığı Merkez Teşkilatı çalışanlarının; Öneği (2014) Ankara şehir otelleri çalışanları ile yaptığı çalışmada iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki bulmuştur. Ayrıca literatürde çok sayıda araştırma iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Hatipoğlu, 2014; Tekingündüz & Kurtuldu, 2015; Bülbül, 2016). Araştırmamızın sonuçları değerlendirildiğinde içsel tatmin yaşayan sahil otel çalışanlarının buldukları işyerlerine duygusal, normatif ya da genel örgütsel bağlılık duymadıkları görülmektedir. Çalışanın yaptığı işle bütünleştiği ve bu işi bulunduğu işyerinden bağımsız olarak düşündüğü söylenebilir. Çalışan işiyle ilgili yeterince tatmin yaşamakla beraber yaptığı işi görev olarak düşünmemekte ve normatif bağlılık geliştirmemektedir. Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık geliştirmeyen çalışanın doğal olarak örgütsel bağlılığı da içsel tatmini arttıkça azalmaktadır, denilebilir. Benzer durum dışsal tatmin için de söz konusudur, denilebilir. Bunun nedenleriyle ilgili olarak araştırmaya katılanlar için net bir şey söylenemez. Yine de bunun sahil otellerinin çalışanlarının sezonluk olması, kontratların sıkça senelik değişmesi, iş koşullarının ağır olması, iş tatmini yaşayanların başka kurumlarda kolayca iş bulabilmesini düşünmesi gibi sebepler olabilir. Bu durumun sebeplerini araştırmak için aynı katılımcılarla tekrar araştırılması gereklidir. Otel işletmelerinde iş tatmini ve örgütsel bağlılığın artırılması açısından eşit ücret ve çalışma koşullarının sağlanması, ücret ile ödüllendirilme yapılması, çalışanların kurum içi eğitimlerle turizm konusunda eğitime tabi tutulmaları, turizm sektöründe çalışanların eğitimlerinin hem işverenler hem kanun koyucular tarafından teşviki önerilerinde bulunabiliriz. Aynı zamanda nitelikli çalışanların maddi ya da manevi ödüllerle desteklenmesi örgütsel bağlılıklarını arttıracak gibi, uzun süreli çalışılması mesleğe olan bağlılığı ve dolayısıyla örgüte olan bağlılığı da arttıracığından bu yönde önlemler alınması şeklinde bir değerlendirme uygun olacaktır.

Ayrıca; iş tatmini ve örgütsel bağlılık değerlendirilirken tek bir ölçütün yeterli olmadığı göz önünde bulundurulmalı, otel işletmelerinde çalışanların işleri ve işyerlerinden memnuniyet düzeylerinin de dış müşteriler kadar önemli olduğu göz önünde bulundurulması önerilmektedir. Mutlu ve memnun çalışan mutlu ve memnun müşteridir felsefesi izlenmelidir.

Sonuç olarak; Otel işletmesi çalışanlarının iş tatmin düzeyleri orta seviyede olmakla birlikte örgütsel bağlılıkları yüksektir. İlerleyen zamanda konuyla ilgili araştırma yapacaklara çalışanların iş tatminleri ve örgütsel bağlılıklarında örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin de dahil edilmesi önerilebilir. Ayrıca; iş tatmini ve örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların tükenmişlik düzeylerinin etkisi de incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Akıncı, Z.
2002 "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama". **Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 2/4, 1-25.
- Alkış, H.:
2008 "Frederick Herzberg'in Çift Etmen (Hijyen –Motivasyon) Kuramının İşgörenin İş Tatminine Etkisi ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama". Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi
- Arslan, E.:
2017 "Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkisi". Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Aydınlı, H.: 2005 "İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler ve Bir Uygulama". **Üçüncü Sektör Kooperatifçilik Dergisi**, 149, 62-84.
- Bekmezci, M., ve
Mert, İ.:
2013 "Çalışanların İş Tatmininin Yaşam Tatminini Yordamasında Kamu ve Özel Sektör Farklılığı". 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı. Sakarya: Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi, s. 172-182
- Balay, R.:
2000 "Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği)". Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Budak, A.,
2006 "Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal NATO POL Tesisleri'nde Bir Uygulama". Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bülbül, S.:
2016 "Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini: Bir Kamu Kurumunda Uygulaması". İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Çakmak, Ü.:
2017 "Kamu ve Özel Spor Kuruluşlarında Görev Yapan Personelin İş Tatmininin Örgüt Kültürüne Etkisinin İncelenmesi". Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Çekmecelioğlu, H. G.: "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma". 2006 İş,Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8/2, 153-168.
- Doymuş, K.: "Korelasyon Analizi": (Çevrimiçi) 2009 <https://kemaldoymus.files.wordpress.com/2009/12/korelasyon.ppt,5> Şubat 2019.
- Ertürk, E.: "Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama". 2012 Ege Akademik Bakış, 12/1, 39-52.
- Griffin, R., ve Moorhead, G.: Organizational Behavior: Managing People and Organizations (11th Edition b.). United States: Cengage Learning. 2013
- Gürbüz, A.: "Eğitim Seviyesinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin Turizm Sektörü Açısından Değerlendirilmesi". Doğu Üniversitesi Dergisi, 8/1, 36-46 2007
- Hatipoğlu, Z.: "Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin X ve Y Kuşaklarına Göre Farklılıklarının İncelenmesi". İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi. 2014
- Jenkins, M., ve Thomlinson, R. P.: "Organisational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Employee Turnover Intentions". Management Research News, 15/10, 18-22. 1992
- Langton, N., Robbins , S., ve Judge , T.: **Organizational Behaviour Concepts, Controversies, Applications (Seventh Canadian Edition b.)**. Canada : Pearson 2015
- Luthans, F.: "The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior". **Published in Journal of Organizational Behavior**, 23/6, 695-706. 2002
- Martins, H., ve Proença, T.: "Minnesota Satisfaction Questionnaire-Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers". **FEB Working Papers**, 471/1, 1-21. 2012
- Meyer, J., ve Allen, N.: "A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment". **Human Resource Management Review**, 1/1, 61-89. 1991

- Meyer, J., Allen, N., ve Smith, C.: 1993 "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization". **Journal of Applied Psychology**, 78/4, 538-551.
- Örücü, E., Kılıç, R., ve Şimşir, S.:2010 "Organizasyonlarda İş Tatmini Uygulamaları ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma". **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 2010, 8/13, 1-14.
- Robbins, S. P., ve Judge, T.: 2013 **Organizational Behavior** (15th Edition-Global Edition b.). England: Pearson Education Limited.
- Somuncuoğlu, A. B.: 2013 "Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama". İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

YAYIN ŞARTLARI

PUBLICATION REQUIREMENTS

Dergide yayınlanması talebiyle editöre gönderilen eserler, gizli tutulan hakemlerin (iki hakem) olumlu görüşleri alınmaksızın ya da hakemler tarafından önerilen düzeltmeleri içeren yeni metin sağlanmaksızın yayınlanmaz. Hakemlerden biri olumlu diğeri olumsuz görüş bildirdiğinde eser üçüncü bir hakeme gönderilir.

1. Hazırlanan çalışmalar, DergiPark üzerinden (<http://dergipark.gov.tr/ijemi>) sisteme yüklenmek suretiyle dergi editörlüğüne iletilmelidir. Hakem incelemesi dâhil tüm aşamalar DergiPark sistemi üzerinden yürütülecektir.

2. Gönderilen makalelerin ilk ve ikinci sayfası özet ve abstract bölümü şeklinde olmalı, makalenin **yabancı dildeki adı**, en fazla 300 kelimelik **Türkçe ve yabancı dilde özetler**inin ve en az 3 adet **anahtar kelimenin (Key Words)** eklenmesi gerekmektedir. Çalışmanın sonunda **Kaynaklar** yer almalıdır.

3. Sayfa yapısı: Üst ve alttan 2,5 cm; yanlardan 2,5 cm. olmalıdır. Bu şekilde hazırlanan yazılar kural olarak 25 sayfadan fazla olmamalıdır.

4. Metin yazıları: Times New Roman karakteri ile 11 punto 1,5 satır aralığı, ilk satırı özel 1,25 cm değerinde paragraf, paragraf arası boşluklar öncesi ve sonrası 0 nk olmak üzere iki yandan hizalı yazılmalıdır. Ana başlık 14 punto, ikinci ana başlık 10 punto, özet ve abstract 9 punto kullanılmalıdır. Yazar adı, ana başlığın altına sola dayalı olarak akademik unvan olmadan “adı SOYADI” biçiminde yazılmalı, unvan, eposta adresi ve kurum bilgileri dipnot şeklinde ana başlık bölümünde verilmelidir.

5. Makalenin daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olması gerekir.

6. Yazarlara telif hakkı ödenmeyecektir. Yazarlar, yayımlanan yazılar üzerinde Journal EMI Editörlüğü'nün, her türlü formatta yayımlamak dâhil, tüm yayın haklarına sahip olduğunu kabul ederler.

BU ŞARTLARI TAŞIMAYAN BAŞVURULAR KABUL EDİLMEYECEKTİR.

Haberleşme Adresi:

Dilkur Akademi Migros Arkası İpekyolu İş Merkezi Kat:10 Aksaray 68100 Türkiye
0506 466 00 77

İnternet Adresi:

- * <http://dergipark.gov.tr/ijemi>
- * <https://journalemi.com/>

E-Posta:

- * journalemiinfo@gmail.com