

ULUSLARARASI İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER DERGİSİ

JOURNAL OF ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

CİLT/VOLUME: 3 SAYI/NUMBER: 2 ARALIK/DECEMBER-2019

SAHİBİ/OWNER

Prof. Dr. Zahir KIZMAZ
Fırat Üniversitesi İİBF Dekanı

BAŞ EDİTÖR/HEAD EDITOR

Prof. Dr. Zahir KIZMAZ
Fırat Üniversitesi İİBF Dekanı

EDİTÖRLER/EDITORS

Doç. Dr. Kürşat ÇELİK
Doç. Dr. Gökçe CEREV
Dr. Öğ. Üyesi Ömer Şükrü YUSUFOĞLU

İLETİŞİM ADRESİ/COMMUNICATION ADDRESS

Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı/Elâzığ

Tel: 0 424 233 27 65 **Faks:** 0 424 218 85 65 **Mail:** iibfdergifirat@gmail.com

BASKI/PRINTED BY

Fırat Üniversitesi Basımevi

ISSN: 2608-2184

YAYIN KURULU
(PUBLICATION BOARD)

Prof. Dr. Zahir KIZMAZ	Fırat Üniversitesi
Prof.Dr. Kenan PEKER	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Burcu ÖZCAN	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Gökçe CEREV	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Kürşat ÇELİK	Fırat Üniversitesi
Doç.Dr. Rıfat BİLGİN	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Abdunnur YILDIZ	Fırat Üniversitesi
Dr. Öğ. Üyesi Ömer Şükrü YUSUFOĞLU	Fırat Üniversitesi

İNDEKSLER



Dergimiz; Arastirmax, İdealonline, ResearchBib, Asos Index, Google Scholar, Cite Factor, Journal Factor, ROAD, Bielefeld Academic Search Engine (BASE), Cosmos IF, DIIF, Rootindexing, Erth Plus, Dergipark tarafından indekslenmektedir.

DANIŞMA KURULU
(ADVISORY BOARD)

Prof. Dr. Abdullah KARAMAN	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Abdullah ÇELİK	Harran Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet Hamdi AYDIN	K. Sütçü İmam Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet AY	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet GÜRBÜZ	Bingöl Üniversitesi
Prof. Dr. Alexandru POPA	A.Vlaicu University of Arad
Prof. Dr. Aydın ÇELİK	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Bahir SELÇUK	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Codruta STOICA	A.Vlaicu University of Arad
Prof. Dr. Enver ÇAKAR	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Fehmi KARASİOĞLU	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim YILMAZÇELİK	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. İlknur ÖNER	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Muhammet Dursun KAYA	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Mukadder BOYDAK OZKAN	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Murat ÇAK	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Murat DEMİR	Harran Üniversitesi

Prof. Dr. Murat SUNKAR	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Ömer AYTAÇ	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Ömer Osman UMAR	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Ramona LİLE	A.Vlaicu University of Arad
Prof. Dr. Saadettin TONBUL	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Sayım YORGUN	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Selma KARATEPE	İnönü Üniversitesi
Prof. Dr. Tarık ÖZCAN	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Veysel EREN	Mustafa Kemal Üniversitesi
Prof. Dr. Yakup BULUT	Mustafa Kemal Üniversitesi
Prof. Dr. Yüksel ARSLANTAŞ	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Zerrin Toprak KARAMAN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. A. Sırrı YILMAZ	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Bora YENİHAN	Kocaeli Üniversitesi
Doç. Dr. Brigita STANİKUKIENE	Kaunas University of Technology
Doç Dr. Doğa Başar SARIİPEK	Kocaeli Üniversitesi
Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. E. Turan DEMİREL	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Feriz İZCİ	Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Doç. Dr. Ferruh TUZCUOĞLU	Azerbaycan Devlet Üniv.

Doç. Dr. Hasan UZUN	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. İdris SARISOY	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. İzzet TAŞAR	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Murat AKTAŞ	Muş Alparslan Üniversitesi
Doç. Dr. Murat TUNCER	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Musa ÖZTÜRK	M. Artuklu Üniversitesi
Doç. Dr. Pastorel GAŞPAR	A.Vlaicu University of Arad
Doç. Dr. Reşat AÇIKGÖZ	Muş Alparslan Üniversitesi
Doç. Dr. Sebahattin DEVECİOĞLU	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Simon ADRIAN	Petru Major University
Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Tuncay YILMAZ	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Vintilescu AJEB	Bucura University
Assoc. Prof. Dr. Vintilescu BELCIAJ	AJEBucura University
Assoc. Prof. Dr. Teodor CİLAN	A Vlaicu University of Arad

BU SAYININ HAKEMLERİ
(REFEREES FOR THIS ISSUE)

Prof. Dr. Arzu KARACA	Munzur Üniversitesi
Prof Dr. Ersan ERSOY	Nevşehir Hacı Bek. Veli Ü.
Prof. Dr. İbrahim Halil SUGÖZÜ	Şırnak Üniversitesi
Prof. Dr. İlknur ÖNER	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Mevlüt TÜRK	İnönü Üniversitesi
Prof. Dr. Muharrem Güneş	Mustafa Kemal Üniversitesi
Prof.Dr. Neslihan DERİN	İnönü Üniversitesi
Doç.Dr. Ali Sırrı YILMAZ	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Doğa Başar SARIİPEK	Kocaeli Üniversitesi
Doç. Dr. Erdal YILDIRIM	Munzur Üniversitesi
Doç. Dr. İbrahim YALÇIN	Niğde Ömer Halisdemir Ü
Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN	Fırat Üniversitesi
Doç Dr. Murat ÇİFTÇİ	Trakya Üniversitesi
Doç. Dr. Özgür TOPKAYA	Çanakkale 18 Mart Üniv.
Doç. Dr. V. Bilican GÖKKAYA	Cumhuriyet Üniversitesi

Dr. Öğ. Üyesi A. Fethi DURMUŞ	İnönü Üniversitesi
Dr. Öğ. Üyesi Bahadır KÖKSALAN	İnönü Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ceylan BOZPOLAT	Nevşehir Hacı Bek. Veli Ü.
Dr. Öğr. Üyesi Eray Ekin SEZGİN	Munzur Üniversitesi
Dr. Öğ. Üyesi Gökhan DÖNMEZ	Bitlis Eren Üniversitesi
Dr. Öğ. Üyesi Işıl ARPACI	İnönü Üniversitesi
Dr. Öğ. Üyesi İlke Bezen AYDOĞDU	Fırat Üniversitesi
Dr. Öğ. Üyesi Menekşe ŞAHİN	Hitit Üniversitesi
Dr. Öğ. Üyesi Muhammet FIRAT	Fırat Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi M. Halit YILDIRIM	Aksaray Üniversitesi
Dr. Öğ. Üyesi Ömer Şükrü YUSUFOĞLU	Fırat Üniversitesi

İÇİNDEKİLER/CONTEST

Erkan Turan DEMİREL

TOKENİZM TEORİSİNİN TÜRKİYE BAĞLAMINDA İŞLERLİĞİNE YÖNELİK BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI (*A Scale Development Study For The Operability of Tokenism Theory in Turkey*) 1

Yasemin BULUT, Özgül POLAT

ERKEN ÇOCUKLUK EĞİTİMİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KAVRAMININ İNCELENMESİ (*Investigation of the Concept of Sustainability in Early Childhood Education*) 35

Ceylan ALPHAN, Özcan DEMİR

MODERN MALİYETLEME SÜRECİNDE DEĞER ZİNCİRİ YAKLAŞIMI (*Value Chain Approach In Modern Costing Process*) 59

Ali Kemal NURDOĞAN

SOSYAL SİGORTA PRİM TEŞVİKLERİNİN SOSYAL GÜVENLİK KURUMU PRİM GELİRLERİNE ETKİSİ: EKONOMETRİK BİR ANALİZ (*The Effect of Employment Incentives on Social Security Premium Revenues: An Econometric Analysis*) 81

Ayşe Nur ÇİFTÇİ, Bora YENİHAN

AKTİF İŞ PİYASASI PROGRAMLARINA BÖLGESEL CİNSİYET DİRENCİ: İŞKUR GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI ÖRNEĞİ (*Regional Gender Resistance to Active Labor Market Programs: Example of Iskur Entrepreneurship Training Program*).....107

Yunus Emre GÜR, Cem AYDEN, Atilla YÜCEL

YAPAY ZEKÂ ALANINDAKİ GELİŞMELERİN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE ETKİSİ (*Effects to Human Resources Managements of Developments In Artificial Intelligence*).....137

Nurcan YÜCEL, Ufuk ÇEÇEN

ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN TÜKETİCİ YENİLİKÇİLİĞİ ALGILARININ İNCELENMESİ: ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ (*Investigation of Perceptions of Consumer Innovation of Teachers in Secondary Education Institutions: The Example of Elazığ Province*)159

Mehmet TAN

TÜKETİM KÜLTÜRÜ BAĞLAMINDA İSTEK VE İHTİYAÇLARIN OLUŞUMU:
KAVRAMSAL BİR ANALİZ (*Formation of Wishes and Needs in The Context of
Consumption Culture: A Conceptual Analysis*)..... 193

Sinan ACAR

KAMU PERSONEL REJİMLERİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ VE TÜRKİYE'DEKİ
YANSIMALARI (*The Historical Development of Public Personnel Regimes and
Their Reflections in Turkey*) 219

Ertuğrul Buğra ORHAN

LİDERLİK ALGISININ İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİLERİ; FIRAT
ÜNİVERSİTESİ ÖRNEK ÇALIŞMASI (*The Effects of Leadership Perception on Job
Satisfaction: Study of Firat University*)..... 249

Bahan YENİLMEZ

İŞLETME BÖLÜMÜ SON SINIF ÖĞRENCİLERİN FİNANSAL
OKURYAZARLIK DÜZEYİ: ANKARA-HACI BAYRAM VELİ-HACETTEPE
ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ (*The Financial Literacy Level of Senior Students in
Business Administration Departments: A Research on The Ankara, Hacı Bayram Veli
and Hacettepe University*) 277

Gülnehal TUNCEL, Hasan UZUN

TÜRKİYE'DE YAŞLILARA YÖNELİK SOSYAL POLİTİKALAR ÜZERİNE BİR
İNCELEME (*A Review On Social Policies Towards the Elders In Turkey*)..... 309

Handan KARAKAYA

TÜRKİYE'DE MODERNLEŞME SÜRECİNDE MUHAFAZAKÂR/DİNDAR
KADIN (*Turkey in Modernization Process Conservative / Religious Women*) 335

Yayın İlkeleri/Public Principles 359

TOKENİZM TEORİSİNİN TÜRKİYE BAĞLAMINDA İŞLERLİĞİNE YÖNELİK BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

Erkan Turan DEMİREL¹

Geliş Tarihi: 31 Ağustos 2019

Kabul Tarihi: 05 Ekim 2019

ÖZET

Bu çalışma, Türkçe literatüre tokenizmin varlığını tespit etmeye yönelik bir ölçek kazandırma amacıyla yapılmıştır. Araştırma örneklemini, Fırat Üniversitesi'nin öğretim elemanları oluşturmaktadır.

Çalışma, "ölçülecek tutumun (özeliğin) tanımlanması, deneme ölçeğinin düzenlenmesi ve deneme uygulaması, deneme ölçeğinden elde edilen verilerin analizi" aşamaları izlenerek tamamlanmıştır. Öncelikle, hasta tatminine ilişkin literatür taramasından sonra ölçekle ilgili madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzu, uzman görüşüne sunulmuş ve akabinde hedef kitleden bir grupla tartışılmıştır. İlerleyen adımda ise pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulamadan elde edilen ham veriler; betimleyici testler, güvenilirlik testi, "madde-toplam korelasyonu testi", alt-üst %27 fark testi", "keşfedici faktör analizi" ve "doğrulayıcı faktör analizi" ile analiz edilmiştir.

Nihai analiz sonuçları, ölçeğin üç faktörden oluştuğunu (performans baskısı, sosyal izolasyon, rol kuşatması) göstermiştir. Bu üç faktör, toplam varyansın %65,21'ini açıklamaktadır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı ise 0,959 olarak hesaplanmıştır. Sonuçta, ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu kanısına varılmıştır.

Anahtar kelimeler: Tokenizm, Ayrımcılık, Cinsiyet ayrımcılığı, Ölçek geliştirme

¹ Doç. Dr., Fırat Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, edemirel@firat.edu.tr

A Scale Development Study For The Operability of Tokenism Theory in Turkey

ABSTRACT

This study was carried out in order to give a scale to the presence of tokenism in Turkish literature. The research sample consists of the faculty members of Fırat University.

The study was completed following the steps as "defining the attitude (feature) to be measured, organizing and implementing trial scale, analyzing data obtained from trial scale". Primarily, an item pool was formed after the review of literature regarding patient satisfaction. Item pool was presented for expert opinion and then was discussed with a group in target audience. In the following step, pilot implementation was made. Raw data obtained from pilot implementation was analyzed with descriptive tests, reliability test, "item-total correlation test", "upper-lower 27% difference test", "exploratory factor analysis" and "confirmatory factor analysis".

Final analysis results showed that the scale consisted of 3 factors: performance pressure, social isolation, role encapsulation (assimilation). These 3 factors explain 65.21% of the total variance. The reliability coefficient of the scale was calculated to be 0.959. The results confirmed the validity and reliability of the scale.

Keywords: Tokenism, Discrimination, Gender discrimination, Scale development,

GİRİŞ

“Tarih boyunca insanlığın mücadele ettiği sorunlar nelerdir?” sorusuna cevap aranırsa, karşılaşılabilecek kavramlardan birisi de ayrımcılıktır. “Hür – köle”, “asil – avam”, “beyaz – siyah”, “güçlü – zayıf”, “zengin – yoksul”, “kadın – erkek” vb. gruplar arasındaki çekişmeler, çoğunlukla kalabalık olanlar lehine yönelmekte ve ayrımcı uygulamalar ortaya çıkmaktadır. İnsanın farklılıklara tahammülü olmayan bencil doğası; kendini üstün kabul edenlerin diğerlerine karşı, adil ve eşit olmayan tutum sergilemelerine yol açmaktadır. Bu tutum ise ayrımcılığı insanlığın en önemli sorunlarından biri haline getirmektedir. Ayrımcılık sorunuyla mücadele edebilmek için sorunu iyi tanımak ve çözümlenmek gerekmektedir (Demirel, 2011a: 3-24).

Bu çalışma, bir hayli ayrımcılık örneği arasından tokenizmi ele almaktadır. Tokenizm, baskın grubun, azınlıktaki gruba (dezavantajlı olarak etiketlenmiş gruba) yönelik, sosyal alanlarda sınırlı sayıda görünürlük imkânı vermesi halidir. Bu ayrımcılık türü, cinsiyet, inanç, ırk gibi farklılıklarla tanımlanabilecek her alanda kendini gösterebilmektedir. Oldukça geniş ve karmaşık boyutları olan tokenizm, bu çalışmada cinsiyet eşitsizlikleri ve cinsiyet ayrımcılığı bağlamında ele alınmıştır.

Kadınlar için token konumunun uygun görülüyor olması, ataerkil (maskülen) toplum yapısının bir uzantısıdır ve cinsiyet eşitsizliklerinden kaynaklanmaktadır. Eşitsizlikten yana olmadığını ispat etmek isteyen bazı maskülen düşünce temsilcileri, vicdani rahatlama ve “ne kadar merhametli ve adilim” anlamında gösterişçi bir tutum sergileyebilmekte; “kadının çalışma yaşamında temsili” örneklerinde olduğu gibi hiç de adil olmayan bir görünüm ortaya çıkabilmektedir (Demirel, 2011b: 281-302)

Tokenizm, Türk literatüründe yeterince ele alınmış bir konu değildir. Yabancı literatürde konuyu ele alan birçok çalışma olmasına rağmen, Türkçe literatürde konuyla ilgili çalışmalara ihtiyaç duyulduğu açıktır. Bu görüşlere dayanılarak tasarlanan bu çalışmada, Tokenizmin semptomlarını (belirtilerini ve varlığını) tespit etmede kullanılmak üzere bir ölçek geliştirilmiştir. Metin içerisinde, tokenizm ile ilgili kavramsal çerçeve çizilmekte, literatür özeti geçilmekte ve son olarak ölçek geliştirme süreci açıklanmaktadır.

1. Tokenizm

Tokenizm kavramını literatüre kazandıran kişi Rosabeth M. Kanter'dir (1977). Kanter, söz konusu çalışmayı, "herhangi bir azınlığın üyesi olan ya da dezavantaj getiren bir özelliği olduğu düşünülen insanlara, toplumda ya da çalışma hayatında birey olmalarının dışında ait oldukları kategorilerin temsilcisi gözüyle bakıldığı ve bu kişilerin kalıp yargılara sokulduğu" tespitinden yola çıkarak yapmıştır. Kanter, cinsiyet ayrımcılığını temel alarak, erkeklerin daha baskın olduğu yani sayıca daha fazla olduğu bir kurumda kadın olmanın, "kadınlara ayrılan kotalarla" ve "kariyer yapılamayacak işlerle" sınırlandırılma veya "gerçekten önemli yüksek statülü işler için göz ardı edilmelerinden" ötürü daha düşük terfi etme olasılıklarına yol açtığını ileri sürmüştür (Kanter, 2003).

Teorinin altında yatan genel düşünce, "bir kurumdaki etkili kadınların o kurumdaki bütün kadınların kariyer perspektiflerini ve algılarını etkileyeceğidir." Kanter (1977), temel olarak, işlerinde, iş yerlerinde veya yönetim seviyelerinde %15'in altında temsil oranının token olmak anlamına geldiğini ifade etmiş ve en fazla %15'e kadar çıkabilen küçük bir azınlığın parçası olan kişi olmanın (token olmanın) olumsuz etkileri üzerine odaklanmıştır. Bu kişiler, çalışma ortamında fazlasıyla görünür olmaktadır ve bu durum üzerlerinde performans baskısı yaratmaktadır. Bu olumsuz etkiler, azınlık ya da dezavantajlı grup üyelerinin kariyer yapmalarını daha zor hale getirmektedir. Azınlık grubunun büyüdükçe, üyeleri daha kolay koalisyon oluşturabildiklerinden ve grubun kültürünü etkileyebildiklerinden bu olumsuz etkiler azalmaktadır (Kanter, 2003).

Kanter'e (1977) göre tokenizm, *performans baskısı*, *sosyal izolasyon* ve *rol kuşatma (asimilasyon)* boyutlarından oluşmaktadır ve sözü edilen boyutların içerikleri şöyle ifade edilebilir (Kanter, 2003):

Performans baskısı: Tokenler, görünürlükleri yüksek olduğu için kendilerinden üst düzey performans beklenmektedir. Çevrenin bu beklentisi token üzerinde performans baskısı yaratmaktadır. Performans baskısı, token üzerinde endişe oluşturmaktadır. Rahatlıkla ve kolay bir şekilde sergilenecek bir performansın son derece ayrıntılı ve mükemmeliyetçi bir biçimde

sergilenmeye çalışılması bu endişenin göstergesidir. Bu hassasiyet, performansın doğal seyri içerisinde ilerlemesine etki eder. Baskı ve endişe, performansın önüne geçerse sonuç, hayal kırıklığı olabilmektedir.

Sosyal izolasyon: “insanların diğer sosyal kaynaklarla bağlantıyı veya katılımcılık duygusunu kaybetmeleri süreci” veya “bireyin toplumda kabul edilen bir yerinin olmaması” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu mantığa göre tokenistler, aslında toplumdaki yerlerini kabul etmedikleri tokenlere (örneğin; kadınlara) lütfederek görünür yerlere gelmelerine yardımcı olmaktadır. Tokenistler, ya bu durumun yani lütfekârlığın farkında değildirler ya da tokenlere karşı vicdani rahatlama sağlamaya çalışmaktadırlar.

Rol kuşatma (asimilasyon): Kendisi için uygun görülen rolün token bireyi kuşatması yani asimilasyona uğratmasıdır. Tokenizmin sözü edilen faktörü, token bireylerin kendilerini buldukları pozisyonda numune olarak hissetmelerine ve kendilerini (kimliklerini, kişiliklerini, rollerini) sorgulamalarına neden olmaktadır.

Gidengil ve Vengroff (1997: 457-480), Kanada’da yerel yönetimler üzerinde yürüttüğü çalışmasında tokenizmin “cam tavan” algısının ortaya çıkmasındaki etkilerini araştırmıştır. Yerel yönetimlerde kadın temsili ve yerel yönetimlerin istihdam ettikleri kadın yönetici verilerini incelemiş ve kadınların deneyimlerini dinlemiştir. Gidengil’e göre tokenizm erkek etki alanı içerisinde kadınların vasıfsız ilerlemelerine neden olmakta ve kalıp yargılardan güç almaktadır. Buna bağlı olarak da cam tavan, kısmen tokenist etkilerle ortaya çıkmaktadır. Kadınların kariyer yapamamalarının ya da yetki sahibi olamamalarının (cam tavan açısından) altında yatan temel sebepler arasında; eğitimdeki fırsat eşitsizlikleri ve toplumsal yargılar da önemli etkenler olarak kabul edilmektedir (Örücü vd., 2007: 117-135). Toplumsal yargıların başında ise “toplumsal cinsiyet” gelmektedir.

2. Tokenizm - Ayrımcılık İlişkisi

Cinsiyet, ırk, yaş vb. unsurlar çalışma yaşamında ayrımcı uygulamaların kaynakları olarak durmaktadırlar. Ayrımcılık yaratan unsurlar bireyleri damgalamakta ve karmaşık bir etkileşim yaratmaktadırlar. İş - yaşam arasında tokenizm, bir ara yüz formunda ortaya çıkmakta ve ayrımcılık örneği olarak yer almaktadır (Fletcher, 2010: 305-310). Cinsiyet ve ırk gibi özelliklere dayalı eşitsizliklerin türevi olan ayrımcılığın, toplumsal huzursuzluğa

Tokenizm Teorisinin Türkiye Bağlamında İşlerliğine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

(patlamaya) yol açmaması için uygulanan politikalardan birisi de tokenizmdir (Morral, 2005: 620-624).

Tokenizm, örgütsel ve toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın etkisi ile ortaya çıkmaktadır (Yoder, 1994: 150-159). Örneğin; Maume (1999: 1433-1459), kadınların erkek egemen ortamlarda erkek iş arkadaşlarına göre terfi almaları olasılığının düşüklüğünü ifade ederken Kanter (2003) ise kurumların tamamı için yönetim kademelerine gelebilmiş kadınlarda dahil benzer etkilerin varlığından söz etmiştir. Fırsatları engelleme ve ücret eşitsizlikleri gibi ayrımcı uygulamalar arttıkça tokenler de çoğalmaktadır (Yoder, 1991: 178-192). Tokenizm teorisi, cinsiyet ve ırk vb. ayrımcılığı tutumlarının birey ya da grup üzerinde yarattığı stresten kurtulmanın yolunun tokenist tutum sergilemekten geçtiğini iddia etmektedir (Gustafson, 2008: 1-10).

Bazı sosyal kategorilerdeki insanların, çalışma yaşamında hâkim gruplar karşısında veya içerisinde simge nevinden temsil edilmeleri yani token durumuna düşmeleri sosyolojik olarak önemli bir konudur. Bu durum çoğunlukla, işyerlerindeki zahiri ayrımcılık uygulamalarının bir ürünüdür. Tokenizm deneyimleri bazen sosyal gruplar arasında yer değiştirebilmektedir. (Örneğin; kadınlara yakıştırılan hemşirelik mesleğini icra etmeye çalışan erkeklerin veya erkeklere yakıştırılan marangozluk mesleğini icra etmeye çalışan kadınların karşı cinsten meslektaşlarının yönlendiği önyargı kökenli ayrımcı uygulamalara tabi tutulmaları.) Bu tip ayrımcı tutumlar, insanlardan kaynaklanabileceği gibi iş ya da organizasyon yapılarından da kaynaklanabilmektedir (Levinson ve Mead, 30.08.2019).

Tokenizm teorisine göre tokenler, baskın grup karşısında kariyer ilerletebilme açısından haksız engellerle karşı karşıyadırlar. Bu engeller; informel örgüt ağlarından dışlanma (sosyal ağlara girememe, arkadaşlık bağı kuramama, sosyal sermaye biriktirememe), kültür eksikliği (kurum kültürüne öğrenememe) ve mentorluk eksikliği (koruyucu ve yetiştirici himayesine girememe) şeklinde ortaya çıkmaktadır. Haksız engellerin muhatabı olan tokenler, baskın grubun dışında kapsüllenmiş ayrı bir grup görünümündedirler. Kapsüllenme, “tokenlerin kendi özlerini iç dünyalarında sürdürmelerini ve dış dünyaya karşı ise çevresel koşullara bağlı olarak davranmaları” sonucunu ifade etmektedir. Bu durum onları, baskı altına

sokmakta ve çok daha fazla çalışmak zorunda bırakılmaktadır (Briggs vd., 2011: 937-943).

Tokenizm, azınlık gruplarına formalite icabı jest yapma ve genellikle kadınların erkek egemen mesleklerde karşılaştıkları zorlukları açıklamak için kullanılmakta olan kavramdır. Kadınları, karar verme süreçlerine dahil etmede veya boş pozisyonlara iş gören seçmede çoğu zaman ihmal etmeyi içermektedir (Low vd., 2015: 381-401). Tokenist uygulamalar, kadının karar verme gibi alanlarda donanım kazanmalarına ve özgüvenlerinin zayıflamasına neden olmaktadır (Das, 2014: 206-208). Çeşitli çalışmalar, meslekleri ve işyerlerini demografik bileşimleri açısından incelemekte ve istihdam ile ilgili sonuçlar üretmektedir. Cinsiyet temelli çalışmalar, kadınların cinsiyet ayrımcılığının olumsuz etkilerine ilişkin deneyimlerini ortaya koymaktadır. Bu deneyimlerin belli başlıları, düşük iş tatmini, yönetim kademelerinde sınırlı temsil ve daha az ücret şeklinde görülmektedir (De Ruijter ve Huffman, 2003: 312-334).

Kadınlar yönetsel pozisyonlara gelebilmek için ciddi bir baskı içeren kariyer engelleri ile karşı karşıyadır. Bu engellerin aşılması, hatırı sayılır derecede politik beceriye sahip olmayı gerektirmektedir. Söz konusu engellerin bazıları, cam tavan, annelik, tokenlik, informel ağlardan dışlanma ve gelişimsel fırsat eksikliği olarak sayılabilir. Cam duvarlar, yukarı hareket şansı az olan kadınları, destek fonksiyonlarından ayırmaktadır. Bu durum kadınları, token konumuna düşürmekte ve yeteneklerinin körelmesine neden olabilmektedir. İformel ağlardan dışlanma, kadınların gelişimi için en zorlu engellerden birisidir. Güç ve nüfuz, formel ağlar yerine daha çok informel ağlardan elde edilebilmektedir. Bu informel ağların birçoğu ise (örneğin; özel klüpler, futbol, politika) kadınlar için çekici olmayabilmektedir. Bu ağlardan elde edilen deneyimler, erkeklere; sosyal sermaye, güven telkini ve kadınların dışlanması gibi kazanımlar getirebilmektedir. Kültürler, ağlar içerisinde oluşturulduğu için kolayca nüfuz edilemez ve değiştirilemezler. Ağların erkeklerin hakimiyetinde olması, kadınların ağdan, dolayısıyla kültürden uzak kalmalarına temel oluşturabilmektedir (Perrewe ve Nelson, 2004: 366-378).

Temsil konusunda toplumun içselleştirdiği durum, “dezavantajlılık” damgası vurulmuş insanlarda “sosyal aşağılık” duygusunun yerleşmesine yol açmaktadır (Stichman, 2010: 633-639). Sosyal aşağılık, “kişinin kendini bilmemesinden (tanınmamasından) kaynaklanan bir şekilde, herhangi bir

Tokenizm Teorisinin Türkiye Bağlamında İşlerliğine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

sebeple başkalarında üstünlük olduğuna inanıp, kendini onlardan aşağı görmesi ve kendine olan güvenini yitirmesidir” (Dayı, 31.10.2010).

Dezavantajlılara uygulanan ayrımcılık, önemli bir stres kaynağıdır. Stresi yaşamak ve token olmak, genellikle ırk ve cinsiyet ayrımcılığının potansiyel bir sonucudur (He, 2005: 535-547). Örneğin; golf sporu alanında tokenizmi cinsiyet temelinde irdeleyen bir çalışmada, golf ile ilgili tasarımların (oyun kuralları, malzemeler vb.), cinsiyet ayrımcılığının bir sonucu olarak erkekler için yapıldığına yönelik güçlü bir algı tespit edilmiştir. Aynı çalışmada kadın golfçülerin tamamına yakını cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıklarını ve kendilerini token (simge) hissettiklerini belirtmişlerdir (McGinnis, 2005: 313-337).

Sanders vd.’de (2009: 301-312) Kanter’in tokenizm kuramı doğrultusunda, ortamda ne kadar çok kadın çalışan ve yönetici varsa geriden gelen kadın çalışanların terfi almalarının o denli kolay olacağını ve kadınların *cam tavan* gibi ayrımcılığın uzantısı olan algılamaları kolayca aşabileceklerini iddia etmektedir.

Tokenizmi cinsiyet ayrımcılığı açısından irdeleyen Ban (2008: 501-530); genç, eğitilmiş, zengin, cesur ve istekli kadınların toplumsal yaşamda token durumuna düşme olasılıklarının genç yaş grubunun üzerinde olan, eğitim seviyesi ve gelir düzeyi düşük, yeteri kadar cesur istekli olmayan kadınlara göre düşük olduğunu ifade etmişlerdir. Vurguladıkları bir başka nokta ise siyasette deneyim ve demokraside güç arttıkça toplumların tokenist eğilimlerinin azaldığıdır.

Kanter’in teorisini tartışan Yoder (1991: 178-192), işyerlerindeki kadın - erkek çalışan ya da yönetici dağılımının orantısızlığının tokenizm ile açıklanabileceğini ve cinsiyet açısından herhangi bir farklılık içermeyen işlerde kadın tokenlerin çok daha fazla görüldüklerini ifade etmektedir. Cinsel taciz ve ücret eşitsizlikleri gibi cinsiyet ayrımcılığı içeren uygulamalar sürdükçe egemen erkeklerin hâkimiyetleri de sürmekte ve kadın/erkek oranı dengelenememektedir. Cinsiyet ayrımcılığının uzantısı olarak gelişen tokenizmin, örgütlerin değişim ihtiyacını algılamalarını engelleyen faktörlerden biri olduğunu ve çözüm için cinsiyet entegrasyonunun yararlı

olabileceğini belirtmektedir.

3. Literatür Özeti

Literatür incelendiğinde, tokenizm teorisini Türkiye koşullarında test eden bir çalışmaya rastlanamamıştır. Her toplumda olduğu gibi Türkiye'de de ayrımcılık -ki tokenizm ayrımcılık türlerinden birisidir- ciddi bir sorundur. Bu eksiklik aynı zamanda, görünüş itibarıyla masum gibi duran, aslında ayrımcılığın bir türevi sayılan tokenist uygulamalarla ilgili farkındalık olmadığının da kanıtı olarak kabul edilebilir. Türkiye'de veya Türkiye'den örnekler üzerinde tokenizm temalı bir çalışmaya rastlanmadığı için bu çalışmaların sonuçlarını aktarmak mümkün olmamıştır. Bunun yerine ise bir takım istatistiki verilerden yola çıkarak Türkiye'nin tokenist perspektiften resminin çizilmesinin yararlı olacağı düşünülmüştür.

Gözlemlere ve bir takım somut verilere bakıldığında, Türkiye'de birçok alanda tokenist uygulamanın hüküm sürdüğü anlaşılabilir. Bunun en bariz örneklerinden biri, kadınların işgücüne katılım oranıdır. Kadınların iş gücüne katılım oranı OECD ülkelerinde % 64 ve AB ülkelerinde % 66 iken Türkiye'de ise % 35 düzeyindedir.

Kadınların çalışma yaşamında, siyasette ve üst düzey yönetim pozisyonlarında yeterince temsil edilmedikleri açık bir gerçektir. Şu örneklerle bakıldığında, Türkiye'de sözü edilmekte olan alanlarda kadın temsilinin yetersizliği ve tokenist uygulamalar hakkında daha geniş açıdan fikir sahibi olunabilir:

- ✓ 31.12.2018 itibarıyla Türkiye nüfusunun %49,8'ini kadınlar oluşturmaktadır.
- ✓ Kadın milletvekili oranı % 17'dir (Türkiye Genel Seçimleri, 24.06.2018). Belediye başkanı sayılarına bakıldığında, il belediye başkanlarından sadece 4'ünün yani % 4,9'unun kadın siyasetçilerden oluştuğu görülmektedir. Başkanı kadın olan belediyelerin, tüm belediyelere oranı da % 3,3 kadardır. Kadın il genel meclisi üyesi oranı % 3,8 iken kadın belediye meclisi üyesi oranı ise % 4,9'dur (Türkiye Yerel Seçimleri, 31.03.2019).

Tokenizm Teorisinin Türkiye Bağlamında İşlerliğine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

- ✓ Günümüz itibarıyla kadın vali oranı %3,7 iken kadın kaymakam oranının ise % 2,8 olduğu görülmektedir (İç İşleri Bakanlığı'ndan bilgi edinme yolu ile öğrenilmiştir).
- ✓ Kadın rektör oranı %8,7'dir (YÖK istatistiklerinden çıkarılmıştır).
- ✓ İlk ve orta öğrenim kurumlarındaki kadın müdür oranı % 10,24'tür (Milli Eğitim Bakanlığı'ndan bilgi edinme yolu ile öğrenilmiştir).
- ✓ Kadın savcı oranı % 5,9 ve kadın hâkim oranı da % 31,7'dir (Adalet Bakanlığı'ndan bilgi edinme yolu ile öğrenilmiştir).
- ✓ Türk üniversitelerinde öğretim elemanı dağılımına bakıldığında kadınların oranının %44,83 olduğu görülmektedir. Öğretim üyelerine ilişkin dağılımdan ise kadın öğretim üyesi oranının %38,94'te kaldığı anlaşılmaktadır (YÖK 2018/2019 istatistikleri).

Türkiye, Dünya Ekonomik Forumu'nun 2018 tarihli "Cinsiyet Eşitliği Raporu'na" göre 149 ülke arasında 130. sırada yer bulabilmiştir. Söz konusu sıralama, kadın-erkek arasındaki makasın en dar olduğu ülkeden başlayıp en geniş olduğu ülkeye kadar gitmektedir. Kadın – erkek arasındaki makasın açıklığı; kadınların çalışma yaşamına ve ekonomiye katılımları, fırsat eşitliği (eğitim, ekonomi vs.), politik katılım ile sağlık ve refah düzeyi değişkenleri üzerinden açıklanmaktadır.

Bahsedilen veriler, görüldüğü üzere cinsiyet eşitsizliği temelinden yola çıkılarak yapılan yorumlara temel oluşturmuştur. Cinsiyet eşitsizliğinin bir sonucu olan cinsiyet ayrımcılığının ilk bakışta masum gibi görünen yüzünün tokenizm olduğu açıktır. Ancak, toplum ve çalışma yaşamında token durumuna düşenlerin sadece kadınlar olmadığı, örneğin kadın egemen ortamlarda erkeklerin de token olabilecekleri ya da gençlerin, yaşlıların, engellilerin, farklı dine sahip olanların, farklı etnik kökenden vb. gelenlerin de token konumuna düşebilecekleri literatür bulgularından anlaşılmaktadır. Tokenizm ile ilgili çalışmaların genellikle cinsiyet ayrımcılığı üzerinde şekillenmiş olması, yorumlarda ilk bakılan istatistiklerin kadınlarla ilgili istatistikler olmasına yol açmaktadır. Türkiye'ye ilişkin istatistiklerden, çıkarılan yorumların tamamıyla tokenizme dayandırılması ise yanlış olacaktır.

Kadınların çalışma yaşamına katılımlarının ve yönetim pozisyonlarında temsillerinin düşük seviyelerde kalmış olmasının, ataerkil yaşam tarzının kızların okutulmalarına ve çalıştırılmalarına engel teşkil etmesine de kısmen dayandırılabilmesi mümkündür.

Yukarıda da değinildiği gibi bu çalışmada kalıp yargılardan yola çıkılarak tokenizm kavramı tanımlanmış ve token olmanın olumsuz etkilerinden söz edilmiştir. Tokenlerin; cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kadınlar olabileceği gibi, kadın egemen ortamlarda cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan erkekler ya da yaş, dil, din, renk, etnik köken ve cinsel yönelim gibi özellikleri ile farklılaşan ve azınlıkta kalan bireyler olabilecekleri ifade edilmiştir.

Kanter'in öncül çalışmasından sonra konuyu irdeleyen birçok çalışma literatürde yerini almıştır. Bu çalışmalardan erişilebilen bazılarının vurguları ve bulguları aşağıda yer almaktadır:

Yoder (1985: 413-418) vaka analizi yöntemini esas aldığı çalışmasında beyaz ve siyah kadınlar ile erkeklerden farklı sayılarda kombinasyonlardan oluşan grupları gözlemlemiştir. Çalışmanın amacı, tokenizmin olumsuz etkilerini ortaya koyabilmek ve bunun cinsiyetler arasında yol açtığı dengesizlikleri tanımlayabilmektir. Çalışmanın sonucunda, tokenizmin olumsuz etkilerinin kadınlar için daha belirgin olduğu ancak kadınlarla erkekler arasında önemli bir fark olmadığı kanısına varılmıştır.

Zimmer (1988: 64-77), Kanter'in teorisini test eden çalışmaları inceleyerek, tokenizmin işyerinde cinsiyetçilik ile birlikte kadınların ilerlemelerini engelleyen unsurlardan biri olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca, erkek ya da kadın egemen ortamlar ile cinsiyet dengesinin olduğu ortamlarda, tokenizmin çalışanların deneyimlerini açıklamada yetersiz kaldığını da belirtmiştir.

Gidengil (1997: 457-480), Kanada'da yerel yönetimler üzerinde yürüttüğü çalışmasında "cam tavan" algısının ortaya çıkmasında tokenizmin etkilerini araştırmıştır. Yerel yönetimlerde kadın temsili ve yerel yönetimlerin istihdam ettikleri kadın yönetici verilerini incelemiş ve kadınların deneyimlerini dinlemiştir. Gidengil'e göre tokenizm erkek etki alanı içerisinde kadınların vasıfsız ilerlemelerine neden olmakta ve kalıp yargılardan güç almaktadır. Buna bağlı olarak da cam tavan, kısmen tokenist etkilerle ortaya çıkmaktadır.

Tokenizm Teorisinin Türkiye Bağlamında İşlerliğine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

Shachar (2000: 347-358), bilim gazeteciliği mesleğini icra eden kadınlardan nitel yöntemle topladığı verilerle tokenizmi incelemiştir. Tokenizmi kültürel iktidar sorununa dayandırılabilceğini aktarmıştır. Meslekteki erkekler için sıra dışı yaklaşımlar olmadığı halde kadınların olağandışı betimlendiğini gözlemiştir. Rekabet şiddetlendikçe kadınların yaşadıkları sıkıntıların da arttığını ve kadınların, hem psikolojik hem de sosyolojik anlamda kadınlık – bilim insanlığı (bilim gazeteciliği) alternatiflerinden birini tercihe zorlanıyor olduklarını hissettiklerini ortaya koymuştur.

Krimmel ve Gormley (2003: 73-88), kadın polis memurlarını örnek aldığı çalışmasında tokenizm ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ulaştığı sonuçların Kanter'in teorisini desteklediği görülmektedir. Yani temsil oranı % 15'in altında olanlar kendilerini token hissetmektedirler. Token olma algıları yüksek olan kadın polislerin benlik saygıları ve iş tatminleri düşük iken mesleki stres düzeyleri de yüksektir. Krimmel, cinsiyetçiliğe boğulmuş toplumlarda kadınların iş yaşamında temsilleri ve kadın/erkek dengesizliğinin sadece tokenizmle açıklanamayacağını da özellikle belirtmektedir.

Scott (2005: 232-254), kadın sığınma evlerinden destek isteyen kadınlardan nitel yöntem ile veri toplamış ve "tokenizm ve ırk çeşitliliği" temasını işlemiştir. Gücün ve kontrolün beyaz ırk yönünde seyrettiğini ancak bu seyrin değişmeye başladığını tespit etmiştir.

He vd. (2005: 535-547), ırk ve cinsiyetin polisler üzerinde stres unsuru olup olmadığını öğrenmek için nicel yöntemle bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma örneğini oluşturan polisleri, beyaz erkekler, Afrika kökenli erkekler, beyaz kadınlar ve Afrika kökenli kadınlar olmak üzere dört grupta ele almış ve anket uygulamıştır. Irk ve cinsiyetin polisler üzerinde statik bir stres unsuru olduğunu tespit etmiştir. Bulgularının, Kanter'in tokenizm teorisine uyumlu olduğunu da belirtmektedir.

McGinnis vd. (2005: 313-337), golf sporu ile uğraşan kadınların "token" algılarını irdelediği çalışmasında nitel yöntemi kullanmıştır. Kadın golfçülerin token algılarının yüksek olduğu, kendilerini çok fazla görünür hissettikleri, performans baskısı yaşadıkları ve istatistiksel ayrımcılığa maruz kaldıklarını

düşündükleri tespit edilmiştir. İstatistiksel ayrımcılık; işverenin işe girmek için başvuru yapan bireyleri tek tek değerlendirmektense, o kişinin ait olduğunu varsaydığı grubun niteliklerine göre değerlendirme yaptığı fikrine dayanır (Duruğolu, 2007: 61-76). İstatistiksel ayrımcılık; işverenin henüz işe alma sırasında adayın ait olduğu gruba yönelik istatistikleri kullanarak, önyargılı biçimde kararlar vermesi ve ayrımcılık yapmasını kapsar. Buna göre, ortaya çıkan istatistiksel bilgiler hangi grupların işlerine daha çok aidiyet geliştirdiğine, kimlerin işten ayrılmaya daha yatkın olduğuna önyargılı biçimde inanarak cam tavanı yaratan uygulamaları açıklamaktadır. Kuram, azınlıklara (veya dezavantajlılara) ilişkin tüm önyargılara açıklama getirmektedir (Erçen, 2008). Örneğin; kadınların erkeklere göre daha fazla devamsızlık yaptıkları yaygın kanısına göre bir işe başvuran kadının özelliklerine bakmadan sadece kadın olduğu için devamsızlık yapacağı yargısının ayrımcılığa yol açacağı ileri sürülür (Duruğolu, 2007: 61-76).

Gustafson (2008: 1-10), tokenizm teorisini polisler üzerinde test etmiştir. Nicel yöntem kullanılmış ve 5'li derecelendirilen Likert tipi ölçekten yararlanılmıştır. Token polislerde, görünürlük ve buna bağlı performans baskısı arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmüştür. Çalışma, Kanter'in tokenizm teorisini orta düzeyde desteklemektedir.

Broughton (2009: 9-29), çalışmasında, kadınların üst pozisyonlara ilerlemelerinin önündeki engelleri incelemektedir. Makalenin bulguları, Almanya, Yunanistan, İsveç, İngiltere ve Amerika'daki büyük şirketlerin üst yönetim kademelerinde yer alan kadınlardan görüşme yoluyla elde edilen nitel verilere dayanmaktadır. Cinsiyetle ilgili stereotipler, kadınların yönetim tarzı, tokenizm, ev işleri ve çocuk bakımı gibi engellerin ülkeden ülkeye değişip değişmediği incelenmiştir. Bulgulara göre, token (numune) olmak yani göstermelik olarak üst düzey pozisyona getirilmiş olmak ülkelerin hepsinde önemli bir sorun olarak mevcut görünmektedir. Özellikle Yunanistan'da tokenizm yoğun olarak hissedilmektedir. Kadınlar, token hissetmenin üzerlerinde olumsuz baskı (stres) yarattığını ve başarılı olma şanslarını azalttığını ifade etmişlerdir. Çoğunlukla erkeklerin oluşturdukları örgütsel yapılar içerisinde kadınların başarılı olmalarının ve yapıya karşı meydan okuyabilmelerinin oldukça zor olduğu ifade edilmiştir. Bu zorluk özellikle kariyerlerinin erken aşamalarında çok daha belirgindir. Erkeklerin dünyasında

Tokenizm Teorisinin Türkiye Bağlamında İşlerliğine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

kadın olmak güven sorunu yaşatmaktadır. Arka planı sağlam olan ve yeteri kadar deneyim kazanmış olan kadınlarda ise güven sorunu görülmemektedir.

Jackson (2009: 460-482), cam tavanın sebeplerini ve etkilerini araştırmak amacıyla yükseköğrenim alanında nitel bir araştırma yürütmüştür. Kadınların ve beyaz olmayan insanların üst düzey yönetim pozisyonlarında nadir olarak mevcut olmalarını açıklamakta da kullanılan token olma (tokenizm) fikrinin mevcut olduğunu ifade etmiştir. Kurumların, üst düzeyde seçilmiş bir insan grubunu cinsiyetlerinin veya ırk/etnik kökenlerinin temsilcileri olarak tutmak suretiyle işe alım ve terfi pratiklerinin adil olduğunu ispat etmeye çalıştıklarını vurgulamıştır.

Sanders vd. (2009: 301-312), “asimetrik dağılmış cinsiyet oranları bakımından ortamın, akademik ortamın algılanan kadına dostluğunun ve kadın profesörlerin deneyimlerinin arasındaki ilişkiyi incelemek” amacıyla bir çalışma yapmıştır. Hollanda üniversitelerinde çalışan kadın profesörler üzerinde anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Kanter’in kuramı açısından katılımcıların neredeyse hepsinin % 15’ten daha küçük bir azınlığın parçası oldukları ve dolayısıyla “token” tanımlamasına uydukları görülmüştür. Cinsiyet oranlarının asimetrik dağılımının, kadınların profesörlük elde etmelerinin deneyimlenmiş kolaylığıyla ve algılanan genel kolaylıkla ilişkili olmadığı bulunmuştur. Kadına dost ortam algısı, kadınların profesörlük elde etmelerindeki hem deneyimlenmiş kolaylıkla hem de algılanan genel kolaylıkla pozitif olarak ilişkilidir. Akademik alandaki kadınların yüzdesi ne kadar yüksek olursa kadın dostluğu algısı ve profesörlük elde etmenin genel kolaylığı arasındaki ilişkinin o kadar güçlü olacağı tespit edilmiştir. Sonuç olarak, Kanter’in teorisinin tam olarak doğrulanmadığı ancak ne kısmen ne de tamamen red edilmesinin de mümkün olmadığı vurgulanmıştır.

Fletcher (2010: 305-310), Academy of Management’in yıllık toplantısında sunulan ve tema olarak cinsiyet ya da farklılıkları seçen makaleleri incelemiştir. Hem cinsiyet hem de ırk temelli ayrımcılığın kurumlarda yoğun olarak sürdüğünü ve bunların tokenist tutumlara sebep olabildiklerini belirtmiştir.

Stichman vd. (2010: 633-639), polisler üzerinde Kanter'in teorisini test etmek amacıyla nicel bir araştırma yapmış ve polislere anket uygulamıştır. Kadınlarla erkekler arasında tokenizm teorisi açısından önemli bir fark bulunamadığını ancak kadınların görünürlük ve asimilasyon ortalamalarının daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Erişilen sonuçların, tokenizm teorisini doğrulamak ya da red etmek için yeterli kabul edilemeyeceğini vurgulamıştır.

Stroshine ve Brandll (2011: 344-365) tokenizm teorisini ırk ve cinsiyet temelinde ele aldıkları çalışmalarında “görünürlük, asimilasyon ve kutuplaşma” boyutlarından oluşan bir ölçeği literatüre kazandırmışlardır. Aynı çalışmada beyaz/siyah ve latin/latin olmayan kadınlar ve erkeklerden oluşan evrenden toplanan verilerin analizi, tokenizm algısının/deneyiminin düşükten yoğuna “beyaz kadınlar, beyaz latin kadınlar, latin erkekler, siyah kadınlar ve siyah erkekler” şeklinde sıralandığı, bunun dışında kalanların tokenizm (token olma) deneyimi yaşamadıkları bildirilmiştir.

Ryan vd. (2012: 56-102), tokenist ortamlarda farklılıkların abartıldığını, baskın kalıplara (stereotip) uydurmak için asimilasyonun yoğun olduğunu, kadın erkek ilişkilerinin genellikle gergin seyir izlediğini ifade etmektedirler. Sosyal kimlik teorisi, bağlamında ortamdaki guruplar negatif olarak ayırt edici olduğunda (örneğin; kadın – erkek (cinsiyet eşitsizliği) ayrımcılığı) baskın tarafta olanların pozitif duygular beslediklerini diğerlerinin ise negatif duygular beslediklerini ifade etmektedirler. Bununla birlikte sosyal hareketlilik teorisi bağlamında da guruptan ayrılma ya da kendinden ayrılma gibi sonuçların doğduğunu yani asimilasyonun ya da rol kuşatmanın ortaya çıktığını paylaşmaktadırlar. Böylece bireyler pozitif hissedebilmek için yeni sosyal kimlikler/davranışlar edinme yoluna gitmektedirler.

Datta ve Bhardwaj (2015a: 199-205; 2015b: 453-460; 2015c: 259-276), meslekleri cinsiyet açısından tipik-atipik (herhengi bir cinsiyete atfedilen/atfedilmeyen) ayırarak tokenizm teorisini sınımışlardır. Elde edilen bulgular, sayısal güçleri ve meslek türü ne olursa olsun erkeklere oranla daha yüksek tokenizm puanı verdiklerini göstermektedir. Kadınların durumu cinsiyete göre atipik olan mesleklerde tokenizm açısından daha kötü bir görünüm arz etmektedir. Tüm kategorilerde erkeklerin tokenizm puanları daha düşüktür.

Yukarıda bahsedilen çalışmalardan başka, Kanter'in kadınların maruz

Tokenizm Teorisinin Türkiye Bağlamında İşlerliğine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

kaldığı dezavantajlara yönelik olan tokenizm teorisini test eden ve kısmen ya da tamamen destekleyici bulgulara ulaşan başka çalışmalar da mevcuttur (aktaranlar: Gustafson, 2008: 1-10; Budig, 2002: 258-277): Cognard (2004; İlkokul öğretmenleri), Rustad (1982; Askerler), Roth (1994; Wall street uzmanları), Lyness (2000; Şirket yöneticileri), Izraeli (1983; sendika temsilcileri), Hammond (1983; kömür madencileri), Gruber (1982; otomotiv işçileri), Etzkowitz (1994; bilim adamları), Jungbauer (1991; iş yeri sahibi kadınlar), Yoder (1983, askeri okul öğrencileri), Spangler (1978; hukuk öğrencileri).

Literatürde, Kanter'in teorisini yanlışlayan çalışmalar da yer almaktadır (aktaran: Budig, 2002: 258-277): Frisbie, 1979; South, 1982.

Literatürdeki tokenizm temalı çalışmaların büyük çoğunluğu kadınların token olmaktan kaynaklanan dezavantajlarını araştırmıştır. Oysa ki, kadınların dışında erkekler de token konumuna düşebilirler. Erkeklerin dışında rengi, dili, dini, ırkı, siyasi görüşü vs. farklı olan bireylerde token konumuna düşebilirler. Token konumuna düşenler maruz bırakıldıkları dezavantajlar nedeniyle sıkıntı yaşarken token olmayanlar da avantajlardan faydalanabilirler. Bir başka ifade ile tokenlerin dezavantajları başkaları için avantaja dönüşebilir. Bu bakış açısıyla yapılan literatür taramasında erkek tokenler ve tokenlerin dezavantajını avantaj olarak kullananlarla ilgili çalışmalara rastlanmıştır. Rastlanan çalışmaların tamamı cinsiyet dengesizliklerini ya da cinsiyet eşitsizliklerini ele almaktadırlar. Bu çalışmalardan bazılarının vurguları ve bulguları aşağıda yer almaktadır:

Floge ve Merrill'in (1986: 925-947) araştırmalarında iki hastaneden token erkek hemşireler ve token kadın doktorlar incelenmiştir. Sonuçta, iki hastanedeki hem token erkek hemşirelerin hem de token kadın doktorların token statülerinden ötürü Kanter'in teorisine uyumlu şekilde yüksek görünürlük ve mukayese gibi durumlardan etkilendikleri görülmüştür. Ancak, bu süreçlerin etkilerinin zıt yönde olduğu belirlenmiştir. Kadın tokenler olumsuz yönde etkilenirken, erkek tokenler ise olumlu yönde etkilenmişlerdir. Kadın doktorlar; “daha çok gözlemlendiklerini”, “daha az dikkate alındıklarını” ve “token statülerinden ötürü sosyal olarak dışlandıklarını” hissetmişlerdir. Bunun aksine, token erkek hemşireler ise sosyal çevrelerini

genişleten erkek doktorlar ve yöneticilerle olan ilişkilerinden faydalanmışlardır. Erkek hemşireler, liderlik pozisyonları da dâhil stereotipik fakat avantajlı erkeklik rollerine doğru bir asimilasyon yaşamıştır.

Heikes (1991:389-401), Teksas'ta bir hastaneden 15 erkek hemşireyle yaptığı araştırmasında, erkeklerin tokenizmin boyutları olan “görünürlük, mukayese ve asimilasyonu” daha çok deneyimlediğini belirlemiştir. Kanter'in çalışmasında yüksek görünürlüğün kadınlar üzerindeki etkilerinin aksine, erkekler daha az başarı yerine daha çok başarı göstererek tepkide bulunmuştur. Kanter'in çalışmasında belirtildiği gibi yüksek görünürlüğün kadınlar üzerindeki etkilerinin aksine, bu erkekler daha az başarı yerine daha çok başarı göstererek tepkide bulunmuştur. Erkekler, çoğu doktor ve yönetici olan diğer erkeklerle olan sosyal ilişkilerinden faydalanmıştır.

Williams (1992: 253-267), kadın işi olarak algılanan dört farklı meslektan (hemşirelik, kütüphane memurluğu, ilkökul öğretmenliği, sosyal hizmetler) erkekler ve kadınlarla mülakatlar yaparak token olmanın dezavantajlarını ve bunu avantaja (cam yürüyen merdiven) dönüştürebilenlerin özelliklerini incelemiştir. Token kadın olunca “cam tavan” gibi bir engelle yüz yüze olduğunu, token erkek olunca ise “cam yürüyen merdiven” gibi avantaja dönüşebilen bir durumla karşı karşıya olduğunu ifade etmiştir. Cam yürüyen merdiven avantajı, “erkek tokenlerin sosyal ilişkilerini kullanarak (örneğin, varsa kurumun erkek yöneticileriyle) hızla terfi etmeleri” ya da “erkeklerin, erkek egemen işlerde kadınların token olma dezavantajlarından faydalanarak terfi vb. iyileştirmeler elde etmeleri” şeklinde açıklanabilir. Söz konusu avantaj erkek tokenler açısından, cinsiyet ayrımcılığının yüksek olduğu mesleklerde pek fazla kendini gösterememekte ancak geleneksel ve cinsiyet ayrımcılığının çok şiddetli olmadığı mesleklerde belirgin olabilmektedir.

Heifner (1997: 10-18), erkeklerin depresyon altındaki davranışlarını incelediği çalışmasında erkeklerle mülakatlar yaparak ulaştığı verileri yorumlamıştır. Bu çalışmanın tokenizmi ilgilendiren bulgusu; “kadın egemen işlerde güçlü pozisyonlara hızlı hareket anlamında erkeklerin cam yürüyen merdivenle karşılaşma olasılıklarının yüksek olduğu” şeklindedir.

Budig'in çalışması (2002: 258-277), belirli meslek gruplarındaki erkek statüsünün ve etkileşimli erkek avantajının bütün meslek gruplarındaki

Tokenizm Teorisinin Türkiye Bağlamında İşlerliğine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

erkeklik avantajına bir açıklama getirip getirmediğini ve erkeklik avantajının erkeklerin iş yerindeki temsil oranına bağlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılmıştır. Ulusal olasılık örnekleminin kullanıldığı araştırmada, “Bütün meslek gruplarında ücret ödemelerinde cinsiyet ayrımı yapılıyor mu?” ve “bir meslekte cinsiyet yapısına göre erkek olmak bir avantaj haline geliyor mu?” sorularına cevap aramıştır. Cinsiyet ayrımının “kadın egemen”, “erkek egemen” ve “cinsiyet dengesi” olan işlerde nasıl ortaya çıktığı göstermeye çalışırken, Kanter'in “tokenizm teorisi” ve Williams ile Acker'in “cinsiyetçi organizasyonlar teorisi” ile ilgili literatür bulgularını test etmiştir. Ulaştığı bulgular; cinsiyet yapısı ne olursa olsun bütün mesleklerde hem ücret oranlarında hem de ücret artışlarında erkeklerin hem daha avantajlı ve hem de kontrol sahibi olduklarını göstermektedir. Ücretler söz konusu olduğu zaman, Kanter'in tokenizm teorisiyle varılan tahminlerin hem erkekler hem de kadınlar için doğruluk payını yitirdiğini de gözlemlemiştir. “Kadınların token olduğu durumlarda erkeklerin daha fazla ve daha az avantajlı olmadıkları” şeklindeki bulgusu ile Williams ve Acker'in cinsiyetçi organizasyonlar teorisini kısmen doğrulamıştır. Bu araştırmada ayrıca erkeklerin de tokenizmin etkilerini yaşadıklarını ancak token kadınların yaşadığının aksine, bu durum token erkeklerin kariyerlerini olumsuz yönde etkilemediğini belirlenmiştir. Yani, token olan erkekse tokenizm olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Kanter'in teorisi, tokenlerin token statülerinden ötürü sorun yaşayacaklarını ve “kadın egemen bir meslekte erkek olarak çalışıyor olmanın” ya da erkek egemen bir meslekte kadın olarak çalışmanın” onlara bir ceza olarak geri döneceğini öngörmektedir. Bu araştırmanın sonuçları ise en azından erkek tokenler açısından Kanter'in teorisi ile çalışmaktadır.

Ryan ve Haslam'ın (2005: 81-90) araştırmalarında, FTSE 100 şirketlerinin yönetim kurullarındaki kadın temsiline bakmış ve liderlik pozisyonlarındaki kişilerle mülakatlar yapılmıştır. Amacı, firmanın performansı ile tokenizm algılarını ilişkilendirmektir. Performansa bağlı olarak kadın temsiline arttığını ve token hissetme algısının düştüğünü ifade etmiştir. Erkek egemen ortamlarda kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmede “cam tavan” engeli ile karşılaştıklarını bunun aksine erkeklerin ise kadın egemen ortamlarda daha bariz olacak şekilde “cam yürüyen merdiven” etkisinden yararlandıklarını aktarmıştır.

Haslam ve Ryan (2008: 530-546), “kadınların istikrarsız liderlik pozisyonlarına atanmasına neden olan dinamikler” konulu araştırmalarında üç aşamalı deneysel bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Temel dayanağı, “başarısızlık olasılığı yüksek ve kritik işlere” ve “kriz dönemindeki kurumların liderlik pozisyonlarına” atanma olasılığının, kadınlar açısından erkeklere oranla daha yüksek olmasıdır. Bu durum, literatürde “camdan uçurum” olarak adlandırılmaktadır ve kadın tokenlerin önemli bir dezavantajıdır. Söz konusu çalışmada, stres yönetiminde daha başarılı oldukları için kadınların, camdan uçurum pozisyonlarına tercih edildiklerine yönelik bir tespit de yer almaktadır.

Kmec vd. (2010: 213-236), ciddi bir emek harcamadan bulunan bir işin çalışma yaşamındaki cinsiyet ayrımcılığıyla ilgisinin olup olmadığını araştırmıştır. Araştırmacılara göre, cinsiyet uyumsuzluğu olan bireyler (cinsiyet tipine uygun olmayan çalışma gruplarında çalışan bireyler) büyük ihtimalle cinsiyetlerine uygun işlere doğru eğilim göstermektedir. Cinsiyetlerine uygun olmayan işlerde çalışan kadınlar cinsiyet ayrımı olmayan işlerden çok, erkeklerin egemen olduğu işlere doğru yönelim gösterirler. Ancak, bu kadınlar çoğunlukla cinsiyet ayrımı olmayan mesleklere katılır ve iş aramadan cinsiyetlerine uygun olmayan bir işte çalışan erkeklere göre daha düşük iş getirisi elde ederler. Buradan hareketle iş aramama sürecinin cinsiyet ayrımı ve iş ortamında eşitliğin devamını sağlamaya hizmet eden önemli bir mekanizma olduğu sonucuna ulaşılabılır.

4. Metodoloji

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Türkçe literatürde, tokenizmi test eden bir çalışmaya ve tokenizm ile ilgili ölçeğe rastlanamamıştır. Tokenizm, Türk yönetim literatüründe yeterince üzerinde durulmuş bir konu gibi görünmemektedir. Yabancı literatürde konuyu irdeleyen birçok çalışma olmasına rağmen Türkçe literatürde rastlanamamış olmasının önemli bir eksiklik olduğu düşünülmektedir. İçinde yaşadığımız toplumda bir hayli *tokenist* uygulama apaçık ortada iken bilimsel anlamda konuyu irdelemek gereklilik haline gelmiştir.

Benzer çalışmaların, konu ile ilgili Türkçe literatürün oluşturulmasına ve Türkiye bağlamı üzerinde deneysel çalışmaların gerçekleşmesine hız

Tokenizm Teorisinin Türkiye Bağlamında İşlerliğine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

kazandırması ümit edilmektedir. Bu çalışma ile Türkçe yönetim literatüründe görülen “tokenizm” eksenli çalışma sayısı azlığına bağlı olarak gelişen boşluğun kapanmasına katkı sağlamak suretiyle literatüre küçük bir not düşülmüştür. **Çalışma ile Türkçe literatüre geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış özgün bir ölçek kazandırılmıştır.** Çalışmanın ileride yapılacak benzer çalışmalara ve daha geniş kapsamlı çalışmalara esin kaynağı olması beklentiler arasındadır. *Bu bağlamda, yapılacak araştırmanın ilk olduğu iddia edilememekle birlikte ilk çalışmalardan biri olacağı, konuya farklı bir bakış açısı kazandıracağı ve bilimsel birikime katkı açısından özgünlük kazandığı düşünülmektedir.*

Bilindiği üzere Türkiye, 2004 yılının sonundan beri Avrupa Birliği ile üyelik müzakerelerine başlamıştır. “Müzakerelerin başarıya ulaşmasına, modernleşmenin ilerlemesine, ayrımcı uygulamaların ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin azalmasına katkı” açısından Türk çalışma hayatında kadın temsiline yönelik çalışmaların pratik yarar getirecek çalışmalar olacağı düşünülmektedir. Türkiye, AB’ye üye olabilmek için cinsiyet eşitsizliğini ve çalışma yaşamında kadınlara (ve de çalışma yaşamında yer alan dezavantajlılara) uygulanan ayrımcılığı ortadan kaldırmak zorundadır. Bu nedenlerle, ayrımcılığın ve cinsiyet eşitsizliklerinin irdelendiği çalışmaların artmasının önem taşıdığı düşünülmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin azaltılması ile kadınların iş hayatında, yönetim kademelerinde, bürokraside ve siyasette daha fazla temsil edilmeleri halinde hem demokrasi hem de toplumsal barış güçlenecektir. Bunlara bağlı olarak ortaya çıkabilecek bir başka önemli kazanım ise ekonomik gelişmişlik düzeyinin yükselmesi olacaktır. *Ulusal ekonomiye ve toplumsal refaha getireceği katkılar açısından bakıldığında da benzer çalışmaların özgün değere sahip olduğu düşünülmektedir.*

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada, Likert tipi ölçek geliştirme yaklaşımı benimsenmiştir. Likert tipi ölçek geliştirme yaklaşımında, Tezbaşaran’ın (2008) önerdiği üç adımlı süreç izlenmiştir. İzlenen ardışık işlem adımları şunlardır:

a. Ölçülecek tutumun (özelğin) tanımlanması

a1. Tutum kapsamının belirlenmesi

a2. Kapsama uygun gözlenebilir işaretçilerin belirlenmesi: Denemelik tutum ifadeleri

Yukarıda ifade edilen işlem adımlarının ilki olan “ölçülecek tutumun (özelğin) tanımlanması” adımı kapsamında literatür taranarak, ölçülmek istenen tutumun kuramsal tanımı çerçevesinde, gözlenmek istenen tepkileri uyaracağı düşünülen durumların tasarlanması ve kullanılan ölçekleme tekniğine uygun olarak ifade edilmesine çalışılmıştır. Söz konusu tasarımı, madde havuzunun oluşturulması (denemelik maddelerin yazımı) izlemiştir. Madde havuzunda 30 madde yer almıştır. Bu maddeler, literatürün bulguları ışığında tokenizmin üç boyutunu temsil edecek şekilde oluşturulmuştur. Her boyut için 10’ar madde bulunmaktadır.

b. Deneme ölçeğinin düzenlenmesi ve deneme uygulaması

b1. Ölçek materyalinin hazırlanması

b2. Yönergelerin hazırlanması ve cevaplama düzeni

b3. Maddelerin ölçek içindeki düzeni

b4. Ön inceleme

b5. Deneme uygulaması

“Deneme ölçeğinin düzenlenmesi ve deneme uygulaması” aşamasında ölçek materyali hazırlanmıştır. Form, araştırmacılar tarafından uygulanacak şekilde tasarlanmış ve çoğaltılmıştır. Maddelerin ölçek içerisindeki düzenine karar verildikten sonra uzman (3 alan uzmanı, 1 ölçme uzmanı, 1 Türkçe uzmanı) görüşünden yararlanılarak maddelerin alana, ölçmeye ve dilbilgisine uygunluğu test edilmiştir. Devamında, evrenden seçilen 10 kişi ile grup tartışması yapılarak, sorular anlaşılabilirlik açısından denetlenmiş ve gerek duyulan sadeleştirmeler yapılmıştır. Bu aşamada madde sayısı değişmemiştir. Bu aşamada son işlem olarak “deneme uygulaması” gerçekleştirilmiştir.

Deneme uygulaması,15.Temmuz.2019 – 29.Ağustos.2019 tarihleri arasında Fırat Üniversitesi öğretim elemanları üzerinde yapılmıştır. Anılan tarih itibarıyla Fırat Üniversitesi’nin öğretim elemanı sayısı 1949’dur. Öğretim elemanlarının seçilme gerekçesi, üniversitelerde kadın temsil oranının ülke ortalamasından yüksek olmasıdır. Fırat Üniversitesi öğretim

Tokenizm Teorisinin Türkiye Bağlamında İşlerliğine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

elemanları içerisinde da kadınların temsil oranı %34 ile ülke ortalamasına çok yakındır. Anket formu, kurumsal e-posta hesaplarına gönderilmiş olup; geri dönen 827 öğretim elemanından 802'sinin cevapları değerlendirmeye alınmıştır. Katılımcıların bazı demografik özelliklerine göre dağılımları ise Tablo 1'de paylaşılmaktadır.

Tablo 1'e göre katılımcıların yaklaşık %36'sı kadınlardan ve %64'ü erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaklaşık %36'sı 36-45 yaş arasındadır. Katılımcıların %84,4'ü evliyken; %15,6'sı ise bekârdır. Araştırmaya destek veren katılımcıların %36,5'i araştırma görevlilerinden oluşmaktadır. Uzmanlık alanı açısından, katılımcıların %35,3'ü sağlık bilimleri alanında çalışmaktadır. Meslekte geçirilen süre açısından ise en kalabalık grup %53,5 ile 15 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlardır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Seçenekler	(n = 802)	
		S	%
Yaş	25 ve altı	85	10,5
	26 – 35 arası	189	23,6
	36 – 45 arası	287	35,8
	46 – 55 arası	205	25,6
	56 ve üzeri	36	4,50
Cinsiyet	Kadın	287	35,8
	Erkek	515	64,2
Medeni durum	Evli	677	84,4
	Bekâr	125	15,6
Akademik Unvan	Profesör	150	18,7
	Doçent	108	13,5
	Dr. Öğretim Üyesi	156	19,5
	Araştırma Görevlisi	293	36,5
	Öğretim Görevlisi	95	11,8
Görev Yeri	Fakülte	675	84,2
	Yüksekokul	78	9,70
	Meslek	49	6,10
	Yüksekokulu		
Uzmanlık Alanı	Sosyal Bilimler	257	32,0
	Sağlık Bilimleri	283	35,3
	Fen Bilimleri	254	31,7
Meslekte geçirilen süre	1 yıl ve altı	24	3,00
	1 – 5 yıl arası	86	10,7
	6 – 10 yıl arası	58	7,20
	11 – 15 yıl arası	205	25,6
	15 yıl ve üzeri	429	53,5

c. Deneme ölçeğinden elde edilen verilerin analizi

c1. Maddelere verilen cevapların puanlanması

c2. Bireylerin ölçekten aldığı ham puanların hesaplanması

c3. Ham puan dağılımının özellikleri

c4. Madde puanları dağılımının özellikleri

c5. Madde analizi

Her bir soru önermesi için 5’li likert ölçeği (1: kesinlikle katılmıyorum; 2: katılmıyorum; 3: kararsızım; 4: katılıyorum; 5: kesinlikle katılıyorum) üzerinden tutumlar alınmıştır. Ölçek maddeleri arasında ters puanlanan madde yer almamaktadır.

Tokenizm Teorisinin Türkiye Bağlamında İşlerliğine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

Ham puan dağılımının özelliklerinin yer aldığı Tablo 2 aşağıda yer almaktadır. Tabloya göre bir maddenin (5) ortalaması zayıf ve iki maddenin (8, 18) ortalamaları yüksek iken diğer maddelerin ortalamalarının vasat düzeyde olduğu görülmektedir. Ölçek alt boyutlarının ve ölçek genelinin ise kabul edilebilir normallik koşullarını sağladıkları tespit edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2016).

Tablo 2: Ham Puan Dağılımının Özellikleri

Faktör	Madde no*	Ortalama	Standart sapma	Faktör Geneli
Performans baskısı	1	2,90	1,51	Ortalama : 2,95 S.Sapma : 0,90 Mod : 3,00 Medyan : 3,00 Basıklık : -0,707 Çarpıklık : -0,388
	2	2,99	1,33	
	3	3,21	1,30	
	4	2,99	1,08	
	5	2,60	1,25	
	6	2,74	1,30	
	7	2,50	1,21	
	8	3,42	1,12	
	9	3,17	1,23	
	10	3,02	1,24	
Sosyal izolasyon	11	3,32	1,32	Ortalama : 3,08 S.Sapma : 1,00 Mod : 3,10 Medyan : 3,08 Basıklık : -0,292 Çarpıklık : -0,611
	12	3,23	1,18	
	13	3,15	1,23	
	14	3,09	1,20	
	15	3,00	1,28	
	16	2,69	1,15	
Rol kuşatması (asimilasyon)	17	3,53	1,15	Ortalama : 3,04 S.Sapma : 1,05 Mod : 3,13 Medyan : 3,08 Basıklık : -0,698 Çarpıklık : -0,231
	18	3,44	1,33	
	19	3,00	1,31	
	20	2,78	1,32	
	21	2,87	1,28	
	22	2,95	1,29	
	23	2,71	1,38	
	24	3,05	1,32	
Ölçek Geneli		3,01	0,91	Mod : 3,08 Medyan : 3,13 Basıklık : -0,470 Çarpıklık : -0,465

*: Madde sayısındaki azalma, faktör analizi başlığında açıklanmaktadır.

“Maddelerin gerçekten ölçme yeteneğine sahip olup olmadıklarını belirlemek” için diğer bir ifade ile “maddelerin ölçülmek istenen özelliğe (tutum/davranış) yeterince sahip olanlarla olmayanları ayırt edip edemediğini belirlemek” için hem “madde puanı ile alt ölçek toplam puanı arasındaki korelasyona” hem de “alt %27'lik dilimde olanlarla üst %27'lik dilimde olanlar arasındaki deneklerin puanlarının arasındaki farka” bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar, aşağıdaki Tablo 3'de görülmektedir.

Tablo incelendiğinde, gücü zayıf düzeyde korelasyonun olmadığı, tüm korelasyonların vasat ya da yüksek düzeyde olduğu ve tüm korelasyon katsayılarının 0.05 düzeyinde anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Bu itibarla, maddelerin ilgili oldukları alt ölçekle ölçülmek istenen özelliği ölçmede yeterli oldukları kanısına varılmıştır.

Alt - üst %27'lik dilime giren deneklerin puanları arasındaki farklara ilişkin bulgular incelendiğinde tüm farkların 0.01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu cümleden hareketle, tüm maddelerin beğenisi yüksek olan hastalar ile beğenisi düşük olan hastaları net bir şekilde ayırt edebildikleri söylenebilir.

Tokenizm Teorisinin Türkiye Bağlamında İşlerliğine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

Tablo 3: “Madde – Toplam” Korelasyonu ve “Alt - Üst %27 Farkı”

Faktör	Madde no	Madde Faktör Toplamı Korelasyonu	Alt - Üst % 27 Farkı (p)
Performans baskısı	1	0,48*	0,000
	2	0,56*	0,000
	3	0,73*	0,000
	4	0,56*	0,000
	5	0,79*	0,000
	6	0,80*	0,000
	7	0,75*	0,000
	8	0,61*	0,000
	9	0,50*	0,000
	10	0,58*	0,000
Sosyal izolasyon	11	0,69*	0,000
	12	0,75*	0,000
	13	0,78*	0,000
	14	0,81*	0,000
	15	0,77*	0,000
	16	0,58*	0,000
Rol kuşatması (asimilasyon)	17	0,63*	0,000
	18	0,76*	0,000
	19	0,68*	0,000
	20	0,80*	0,000
	21	0,82*	0,000
	22	0,73*	0,000
	23	0,75*	0,000
	24	0,74*	0,000

*: p<0,05

Ölçeğin yapı geçerliliğinin belirlenmesi için keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Keşfedici faktör analizinin sonuçları aşağıdaki Tablo 4’de yer almaktadır.

Tokenizm ölçeği maddelerinin, beklentiye benzer şekilde üç boyutta kümeleştiği görülmüştür. Ölçek maddelerinin de benzer şekilde aynı boyutların altında kümeleştikleri tespit edilmiştir. Ancak, “sosyal izolasyon”

boyutundan 4 madde ve “rol kuşatması” boyutundan ise 2 madde faktör yükleri 0,32’nin altında olduğu için çıkarılmıştır. Tablo 4’de de görüldüğü gibi bu üç faktörlü yapı, toplam varyansın %65,21’ini açıklamaktadır. Ölçeğin tümünün ve boyutlarının güvenilirlikleri de yüksek düzeydedir.

Tablo 4. Tokenizm Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Madde no	Faktör Yükleri			Açıklanan Varyans %	Cronbach Alpha
		1	2	3		
Performans baskısı	4	,832			34,56	0,892
	7	,776				
	2	,688				
	6	,676				
	5	,629				
	1	,587				
	10	,576				
	9	,570				
	8	,492				
	3	,401				
Sosyal izolasyon	13		,813		12,41	0,901
	14		,813			
	15		,786			
	12		,746			
	11		,700			
	16		,485			
Rol kuşatması (asimilasyon)	19			,734	18,24	0,923
	22			,691		
	21			,679		
	24			,648		
	20			,644		
	23			,615		
	18			,539		
17			,533			
Ölçek					65,21	0,959
KMO = 0,922 Df = 276 App. Chi Square = 16766,336 P = 0,000						

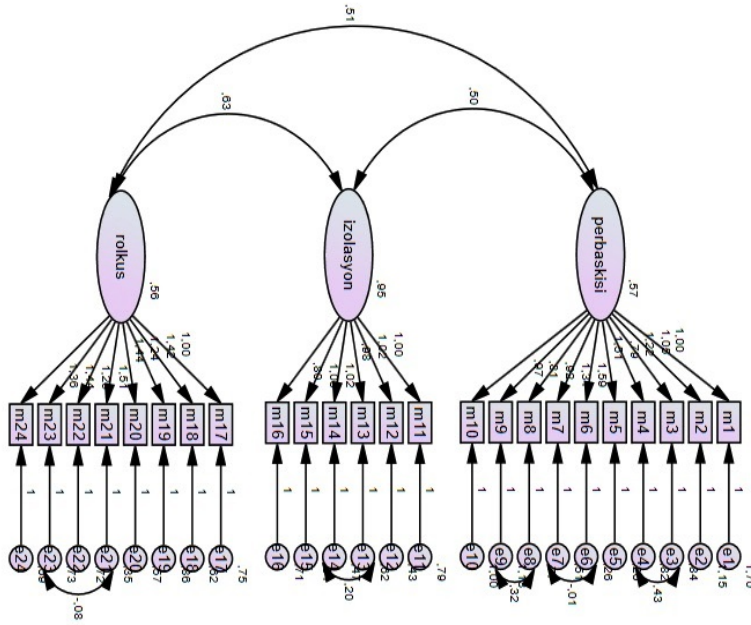
Tokenizm ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları da Tablo 5’de ve Şekil 1’de paylaşılmaktadır.

Tokenizm Teorisinin Türkiye Bağlamında İşlerliğine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

Tablo 5. Tokenizm Ölçeği Model Uyum İyiliği Değerleri

Boyut	Model uyum iyiliği değerleri						RMSE _A
	χ^2/sd	GFI	AGF _I	TLI	NFI	CFI	
Performans baskısı	4,12	0,908	0,932	0,914	0,918	0,923	0,072
Sosyal izolasyon	3,41	0,983	0,955	0,979	0,986	0,989	0,032
Rol kuşatması (asimilasyon)	4,40	0,937	0,909	0,923	0,956	0,959	0,041
Ölçek	4,23	0,904	0,936	0,937	0,957	0,967	0,035

Tablo 5 ve Şekil 1’de görüldüğü gibi ölçeğin üç boyutlu yapısı, kabul edilebilir model uyum iyiliği değerlerine sahiptir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 343).



Şekil 1. Tokenizm Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı

SONUÇ

Cinsiyet, ırk, inanç, engellilik gibi birçok farklılığa dayalı olarak gelişen ayrımcılığın uzantısı olarak ortaya çıkan tokenizm, örgütlerin değişim ihtiyacını algılamalarını engelleyen faktörlerden birisidir (Demirel, 2011b). Ayrımcılığın tanımına, kaynaklarına, ortaya çıkış biçimlerine ve türlerine bakıldığında, “bencilliğin toplumsallaşmış biçimi” ile karşılaşılmaktadır. Bencillik, “kendi yararını her şeyin üstünde tutma eğilimi” anlamını ifade etmektedir. Ayrımcılık ise farklılıkların neden olduğu çıkar çatışması, alt (hor) görme ve ötekilere benzeme korkusu olduğuna göre bencillikle ne kadar yakın olduğu bir kez daha göz önüne çıkmaktadır (Demirel, 2011a: 3-24).

Ayrımcılık tarih boyunca insanlığın en önemli sorunlarından biri olmuştur. Öyle ki, ayrımcılık sorunu, insanın özünde bir hayli derine yerleşmiş ve tedavi edilmesi gereken bir hastalık olarak da kabul edilmelidir. Farklılık içeren tarafları barındıran her alanda ve sayılarla ifade edilemeyecek kadar yoğun şekilde yaşanmaya devam eden ayrımcılık örnekleri, bu görüşün en kuvvetli işaretlerinden birisidir. Ayrımcılık gerçekten bir hastalık ise tedavisinin; zor, çok fazla emek gerektiren, uzun vadede sonuç verebilecek ve ince hesaplara dayalı bir süreç olduğu mutlak bir gerçek olarak kabul edilmelidir. Tedaviden istenen ölçüde sonuç alınabilmesi ise sorunun iyi tanınması ile ilgili tüm kesimlerin tedaviyi kabul etmesine bağlıdır (Demirel, 2011a: 3-24).

Yukarıdaki görüşlerin ışığında tasarlanan ve tamamlanan bu çalışmayla, tokenizmin belirtilerinin ortaya konulmasına yönelik bir ölçek geliştirmek amaçlanmıştır. Nihayetinde, geçerlik ve güvenilirlik koşullarını sağlayan bir ölçek literatüre kazandırılmıştır. Ancak, ölçek hazırlanırken cinsiyet ayrımcılığının temel alınmış olması nedeniyle, bu yöndeki çalışmaların devam etmesi gerektiği düşünülmektedir. Çünkü, tokenizmin, ayrımcılığın olduğu her alanda semptom vermesi, mümkündür. Dolayısıyla, cinsiyet ayrımcılığı dışında başka ayrımcılık türleri de kapsama alınarak ve daha büyük örneklemelerden veri toplanarak ölçeğin güncellenmesi gerekmektedir. “Tokenlerin deneyimlerini (token olmanın dezavantajlarını) ve tokenistlerin deneyimlerini (hakim grup üyelerinin elde ettikleri avantajları) tespit edecek, fenomenoloji desenli araştırmalar” ve izleyen süreçte bu araştırmaların sonuçlarına dayanan geniş kapsamlı ölçek geliştirme araştırmalarının” yapılması yerinde olacaktır. İlerleyen dönemlerde yapılacak

Tokenizm Teorisinin Türkiye Bağlamında İşlerliğine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

çalışmalarda, tokenizm ile sebep-sonuç ilişkisi içerisinde olan kavramların (örneğin; toplumsal cinsiyet, cam tavan engelleri, cam uçurum, cam asansör, cam yürüyen merdiven vb.) dahil edildiği çalışmaların da yapılması uygun olacaktır.

KAYNAKÇA

BAN, R. and RAO, V. (2008). Tokenism or Agency? The Impact of Women's Reservations on Village Democracies in South India. *Economic Development and Cultural Change*. 56, 501 - 530.

BRIGGS, E., JARAMILLO, F. and WEEKS, W.A. (2011). Perceived Barriers to Career Advancement and Organizational Commitment in Sales. *Journal of Business Research*. 65, 937–943.

BROUGHTON, A. and MILLER, L. (2009). Women in Senior Management: Is The Glass Ceiling Still Intact? “İş Güç” *Industrial Relations and Human Resources Journal*. 11(5), 9 – 23.

BUDIG, MJ. (2002). Male Advantage and the Gender Composition of Jobs: Who Rides the Glass Escalator? *Social Problems*. 49(2), 258-277.

DAS, P. (2014). Women's Participation in Community-Level Water Governance in Urban India: The Gap Between Motivation and Ability. *World Development*. 64, 206–218.

DATTA, S. and BHARDWAJ, G. (2015a). Tokenism at Workplace: Numbers and beyond. *International Journal of Current Engineering and Technology*. 5(1), 199-205.

DATTA, S. and BHARDWAJ, G. (2015b). Exploring The Impact of Gender, Proportional Numerical Strength at Workplace and Gender Typing of Jobs on The Experienced Work Alienation. *Indian Journal of Health & Wellbeing*. 6(5), 453–460.

DATTA, S. and BHARDWAJ, G. (2015c). The Study of Impact of Gender Typing of Occupation on The Experienced Sex Role Conflict. *Indian Journal of Community Psychology*. 11(2), 259-276.

DAYI, SE. (31.10.2010). *Atatürk'ün Türk Milliyetçiliği Hakkındaki*

Görüşleri Nedir? Nasıl Ele Alınmıştır? Erişim adresi: <http://e-dergi.atauni.edu.tr/index.php/ad/article/download/848/846>

DE RUIJTER, J., and HUFFMAN, M. (2003). Gender Composition Effects in The Netherlands: A Multilevel Analysis of Occupational Wage Inequality. *Social Science Research*, 32(2), 312-334. doi:10.1016/S0049-089X(02)00061-3

DEMİREL, ET. (2011a). Ayrımcılık Kavramı. İçinde: Türk İş Yaşamında Ayrımcılık. (Editörler: Demirel, E, Tikici, M. ve Çetin, C.) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım AŞ.

DEMİREL, ET. (2011b). Masum Gibi Görünen Ayrımcılık Türü: Tokenizm. İçinde: Türk İş Yaşamında Ayrımcılık. (Editörler: Demirel, E, Tikici, M. ve Çetin, C.) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım AŞ.

DURUOĞLU, T. (2007). Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*. 24, 61 – 76.

ERÇEN, AEY. (2008). Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

FLETCHER, PO. (2010). Perspectives on Diversity as The Gender and Diversity in Organizations Division Celebrates Its 25th Anniversary. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. 29(3), 305 - 310.

FLOGE, L. and MERRIL, DM. (1986). Tokenism Reconsidered: Male Nurses and Female Physicians in a Hospital Setting. *Social Forces*. 64(4), 925 - 947.

GIDENGİL, E. and VENGROFF, R. (1997). Representative Bureaucracy, Tokenism and the Glass Ceiling: The Case of Women in Quebec Municipal Administration. *Canadian Public Administration*. 40, 457 - 480.

GIDENGİL, E. and VENGROFF, R. (1997). Representative Bureaucracy, Tokenism and the Glass Ceiling: The Case of Women in Quebec Municipal Administration. *Canadian Public Administration*. 40, 457 - 480.

Tokenizm Teorisinin Türkiye Bağlamında İşlerliğine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

GUSTAFSON, JL. (2008). Tokenism in Policing: An Empirical Test of Kanter's Hypothesis. *Journal of Criminal Justice*. 36, 1–10.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

HASLAM, SA. and RYAN, MK. (2008). The Road To The Glass Cliff: Differences in The Perceived Suitability of Men and Women for Leadership Positions in Succeeding and Failing Organizations. *The Leadership Quarterly*. 19(5), 530-546.

HE, N., ZHAO, J. and REN, L. (2005). Do Race and Gender Matter in Police Stress? A Preliminary Assessment of The Interactive Effects. *Journal of Criminal Justice*. 33, 535 – 547.

HEIFNER, C. (1997). The Male Experience of Depression. *Perspectives in Psychiatric Care*. 33(2), 10 - 18.

HEIKES, EJ. (1991). When Men Are The Minority: The Case of Men in Nursing. *Sociological Quarterly*. 32, 389 - 401.

JACKSON, JFL. and O'CALLAGHAN, EM. (2009). What Do We Know About Glass Ceiling Effects? A Taxonomy and Critical Review to Inform Higher Education Research. *Res High Educ*. 50, 460–482

KANTER, RM. (2003). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

KMEC, JA., MCDONALD, S. and TRIMBLE, LB. (2010). Employment and the Nonsearch Process Making Gender Fit and "Correcting" Gender Misfits: Sex Segregated. *Gender & Society*. 24, 213 - 236.

KRİMMELE, JT. and GORMLEY, PE. (2003). Tokenism and Job Satisfaction for Policewomen. [American Journal of Criminal Justice](#). 28(1), 73 – 88.

LEVINSON, R. and MEAD, M. (30.08.2019). *The Architecture of Inequality: Sex and Gender*. Erişim adresi: <http://www.pineforge.commay/resources/to.htm>

LOW, D.C.M., ROBERTS, H. and WHİTING, R.H. (2015) Board Gender Diversity and Firm Performance: Empirical Evidence From Hong Kong, South Korea, Malaysia and Singapore. *Pacific-Basin Finance Journal*. 35, 381-401.

MAUME, JR. and DAVID, J. (1999). Occupational Segregation and The Career Mobility of White Men and Women. *Social Forces*. 77, 1433-1459.

MCGİNNİS, L., MCQUİLLAN, J. and CHAPPLE, CL. (2005). I Just Want to Play: Women, Sexism, and Persistence in Golf. *Journal of Sport and Social Issues*. 29, 313 – 337.

MORRALL, PA. (2005). Quality Assurance in Nurse Education - The Social Context of Learning. *Nurse Education Today*. 25, 620-624.

ÖRÜCÜ, E., KILIÇ, R. ve KILIÇ, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. *Yönetim ve Ekonomi*. 14(2), 117-135.

PERREWE, P.L. and NELSON, D.L. (2004). Gender and Career: The Facilitative Role of Political Skill. *Organizational Dynamics*. 33(4), 366–378.

RYAN, KM., KING, EB., ADIS, C., GULICK, LMV., PEDDIE, C. and HARGRAVES, R. (2012). Exploring the Asymmetrical Effects of Gender Tokenism on Supervisor–Subordinate Relationships. **Journal of Applied Social Psychology**. 42(1), 56-102.

RYAN, MK. and HASLAM, SA. (2005). The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management*. 16(2), 81 - 90.

SANDERS, K., WİLLEMSSEN, TM. and MİLLAR, CCJM. (2009). Views from Above the Glass Ceiling: Does the Academic Environment Influence Women Professors' Careers and Experiences?. *Sex Roles*. 60, 301–312.

SCOTT, EK. (2005). Beyond Tokenism: The Making of Racially Diverse Feminist Organizations. *Social Problems*. 52(2), 232 – 254.

SHACHAR, O. (2000). Spotlighting Women Scientists in The Press: Tokenism in Science Journalism. *Public Understanding*. 9(4), 347-358.

Tokenizm Teorisinin Türkiye Bağlamında İşlerliğine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

STİCHMAN, AJ., HASSELL, KD. and ARCHBOLD, CA. (2010). Strength in Numbers? A Test of Kanter's Theory of Tokenism. *Journal of Criminal Justice*. 38, 633–639.

STROSHINE, MS. and BRANDL, SG. (2011). Race, Gender, and Tokenism in Policing: An Empirical Elaboration. *Police Quarterly*. 14(4), 344–365.

Williams, CL. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the 'Female' Professions. *Social Problems*. 39(3), 253 - 267.

YODER, JD. (1991). Rethinking Tokenism: Looking Beyond The Numbers. *Gender and Society*. 5, 178-192.

YODER, JD. (1994). Looking Beyond Numbers: The Effects of Gender Status, Job Prestige, and Occupational Gender- Typing on Tokenism Processes. *Social Psychology Quarterly*. 57, 150-159.

YODER, JD. and Sinnet, LM. (1985). Is It All in the Numbers? A Case Study of Tokenism. *Psychology of Women Quarterly*. 9(3), 413 - 418.

ZİMMER, L. (1988). Tokenism and Women in The Workplace: The Limits of Gender-Neutral Theory. *Social Problems*. 35(1), 64 – 77.

ERKEN ÇOCUKLUK EĞİTİMİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KAVRAMININ İNCELENMESİ

Yasemin BULUT¹

Özgül POLAT²

Geliş Tarihi: 16 Temmuz 2019

Kabul Tarihi: 13 Kasım 2019

ÖZET

Dünya üzerinde kaynakların bilinçsizce tüketiminin ve çevre kirliliğinin geri dönülemez sorunlara neden olduğu ve bu sorunların çözümünün ertelenemeyeceği açıkça görülmeye başlamıştır. Bu noktada sürdürülebilir kalkınma kavramı ortaya çıkmış ve bu kalkınmanın ekonomik, ekolojik ve sosyal olmak üzere üç boyutundan söz edilmiştir. Bireylerin yaşamlarının her alanında sürdürülebilir kalkınmaya ilişkin duyarlılık ve farkındalık kazanmalarında eğitim önemli bir araçtır. Yapılan çalışmalar, özellikle erken çocukluk döneminde verilen sürdürülebilir kalkınma için eğitimin, bu dönemde gelişimin hızlı olması, birçok yeterliliğin kazanılması ve bu yeterliliklerin kalıcı olması yönünden önemli olduğunu göstermiştir. Bu çalışma, erken çocukluk eğitiminde sürdürülebilirlik kavramını incelemek amacıyla yazılmış derleme bir makaledir. Makalede, sürdürülebilirlik kavramı, sürdürülebilir kalkınma, dünyada sürdürülebilirlik kavramının geçmişten günümüze gelişimi, sürdürülebilirliğin boyutları, sürdürülebilir kalkınma için eğitim, erken çocuklukta sürdürülebilirlik eğitimi ve önemi açıklanarak, ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sürdürülebilirlik, Sürdürülebilir Kalkınma, Eğitim, Erken Çocukluk.

¹ Öğr. Gör., Ordu Üniversitesi, e-posta: ybulut@odu.edu.tr

² Doç. Dr., Marmara Üniversitesi, e-posta: polatozgul@gmail.com

Investigation of the Concept of Sustainability in Early Childhood Education

ABSTRACT

It has become clear that unconscious consumption of resources and environmental pollution cause irreversible problems all over the world and the solution of these problems cannot be postponed. At this point, the concept of sustainable development has emerged and three dimensions of this development have been mentioned as economic, ecological and social. Education is an important tool for individuals to gain sensitivity and awareness about sustainable development in all areas of their lives. Studies have shown that education for sustainable development, especially in early childhood, is important in terms of the rapid development of this period, the acquisition of many competences and the sustainability of these competences. This study is a review article written to examine the concept of sustainability in early childhood education. In this article, the concept of sustainability, sustainable development, development of the concept of sustainability in the world from past to present, dimensions of sustainability, education for sustainable development, sustainability education in early childhood and its importance are explained and related researches are included.

Keywords: Sustainability, Sustainable Development, Education, Early Childhood.

GİRİŞ

Günümüzde büyük ölçüde kabul edilen insanlığın yerel, bölgesel, küresel olarak çevre ve sosyoekonomik gelişme sorunları gibi acil problemlerle karşı karşıya olduğudur. Yeryüzündeki sınırlı düzeydeki doğal kaynakların yeniden üretiminden daha hızlı tüketildiği ve küresel ısınmanın ekolojik denge ve biyoçeşitlilik üzerinde etkisinin olduğu bilinmektedir (Siraj-Blatchford, Smith & Samuelsson, 2014). Doğal kaynakların bilinçsiz ve gereksiz kullanımının, hızla artan dünya nüfusunun, sanayileşmenin, kentleşmenin, duyarsızlaşmanın önemli çevre sorunlarına yol açtığı; bu nedenle gerekli önlemlerin alınması ve konu ile ilgili çalışmaların yapılması gereği kaçınılmaz bir gerçektir. Çevrenin korunmasına yönelik farkındalık geliştirmek ve sorunlarla mücadele etmek tüm insanlığın sorumluluğundadır. Bu noktada “sürdürülebilirlik” kavramının bilinmesi ve benimsenmesi büyük önem taşımaktadır (Karademir, Uludağ & Cingi, 2017).

İnsan, toplum ve doğa ekolojik olarak ilişki içindedir. Bu ilişkiden dolayı kişi, doğayı koruyan bir tüketim şekli takınmalı, tüketim yaparken aynısını yerine koyabilmeli, üreteceğinden fazlasını tüketmemelidir. Bu çerçeveden bakıldığında insanlar, ekolojik yapıya saygı duymak ve bu kurallara uymak için öncelikle bu alana ilişkin bilgilendirilmeli ve bilinçlendirilmelidir. İnsanlara bu bilinci aşılamanın en etkili ve hızlı yolu ise, eğitimle mümkündür (Demirbaş, 2015). Sürdürülebilir kalkınma eğitimi, uluslararası öneme sahip bir eğitim zorunluluğudur (Bhagwanji & Born, 2018). Özellikle erken çocukluk döneminde verilen sürdürülebilir kalkınma için eğitim bireylerin ilerideki davranışlarındaki kalıcılığı arttırmaktadır (Korkmaz, 2014). Erken çocukluk eğitiminde sürdürülebilirlik, eğitimin diğer basamaklarına göre daha geç ortaya çıkmıştır. Bu durum, değişmeye başlamasına rağmen hala sürdürülebilirlik için erken çocukluk eğitimi alanında önemli boşluklar bulunmaktadır (Ärlemalm-Hagsér & Davis, 2014).

Bu çalışma, dört bölümden meydana gelmiştir. Çalışmanın ilk bölümünde, sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma kavramı kuramsal açıklamalar ışığında ele alınmaktadır. İkinci bölümde sürdürülebilir kalkınma öncelikle tarihsel süreç içerisinde ele alınmakta, sürdürülebilir kalkınmayla ilgili uluslararası alanda yapılan çalışmalara yer verilmekte sonra sürdürülebilir kalkınmanın üç temel boyutu olan ekonomik, ekolojik ve sosyal boyutları açıklanmaya çalışılmaktadır. Üçüncü bölümde, sürdürülebilir

Erken Çocukluk Eğitiminde Sürdürülebilirlik Kavramının İncelenmesi

kalkınma için eğitim kavramından ve konunun uluslararası alandaki öneminden, erken çocukluk eğitiminin ve erken çocukluk eğitimde sürdürülebilir kalkınma eğitiminin öneminden bahsedilmektedir. Dördüncü bölümde ise, erken çocukluk eğitiminde sürdürülebilir kalkınma alanında yapılan araştırmalar yer almaktadır.

1. Sürdürülebilirlik ve Sürdürülebilir Kalkınma Kavramı

“Sürdürülebilirlik” sözcüğü İngilizce’de “sustainability” sözcüğünün karşılığı olarak kullanılan ancak, Türk Dil Kurumu tarafından yayımlanan Türkçe sözlükte karşılığı olmayan bir kavramdır. Bu sözcüğün İngilizce anlamı “daimî olma kapasitesi” olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda bu sözcük “isteğe bağlı dışsal bir etkene bağımlılığı” da ifade etmektedir. Yani bir şeyin sürdürülebilir olması, bütün koşullar uygun olsa bile, bir irade tarafından tercihen kullanılmasına bağlıdır (Akgül, 2010). Sürdürülebilirlik, ekolojik sistemlerin çeşitliliğini ve kendisini tekrar üretmesinin devamlılığının sağlanmasıdır (Gülay & Önder, 2011). Sürdürülebilirlik, yaşam standartlarını düşürmeden, düşünce sisteminde değişmelere neden olan bir anlayıştır. Bu değişiklik, tüketici bir toplum anlayışından çıkıp toplumsal anlamda sorumluluklar alan, çevreye duyarlı ve ekonomik anlamda çözümler üreten bir toplumun oluşmasıyla gerçekleşmektedir (Ozmehmet, 2008).

Sürdürülebilir kalkınma ise, ileride bizim yerimize gelecek olan nesillerin kaynaklarını tüketmeden ve zarar vermeden, yaşanan günün ihtiyaçlarının giderilmesi anlamına gelmektedir (WCED, Brundtland Report, 1987). UNCED (1992)’in yaptığı tanımlamaya göre sürdürülebilir kalkınma; “insanların yaşam standartlarında, etrafında bulunan yaşam alanına katkı sunacak şekilde düzenlenme ve bu bağlamda iyileşmeler yapmasıdır.” Sürdürülebilir kalkınma, değerleri yaşatmayı aynı zamanda sürekli olarak gelişmeyi ifade etmektedir ve Birleşmiş Milletler tarafından tanımlanan temel haklardan biri olan sağlıklı bir çevrede yaşama hakkının tüm insanlığa sunulabilmesi açısından önemli olan bir kavramdır. Sürdürülebilir kalkınmanın amaçları ve kapsamı incelendiğinde sürekli olarak gelecek kuşaklardan bahsedildiği görülmüştür (Kaya, Çobanoğlu & Artvinli, 2011; Bilgili, 2017).

Sürdürülebilir kalkınmanın daha iyi anlaşılabilmesi için konunun temel çerçevesinin daha derinlemesine incelenmesi önemlidir. Van den Branden (2012)'e göre sürdürülebilir kalkınma;

1. tüm insanların temel ihtiyaçlarını karşılamayı ve daha iyi bir yaşam için arzularını yerine getirme fırsatını genişletmeyi amaçlar. Bu durum, toplumların hem üretken potansiyelini artırarak hem de herkes için adil fırsatlar sağlayarak insan ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlaması gerektiği anlamına gelir.

2. gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılayabilme kabiliyetinden ödün vermeden günümüzün ihtiyaçlarını karşılar.

3. dünyadaki yaşamı destekleyen doğal sistemleri tehlikeye atmaz: atmosfer, sular, topraklar ve canlılar.

Ekonomik etkinlik, sosyal adalet ve çevre sürdürülebilir kalkınmanın üç temel bileşenidir. Bugüne kadar yeterince dikkate alınmayan ve zor olan kısım ise çevresel ve sosyal boyutların günümüz ekonomik modeliyle bütünleştirilmesidir. Sürdürülebilir kalkınmada bu bütünlüğü gerçekleştirebilmek için ise herkesin katılımının sağlanması, harekete geçmek için çok geç olmasını beklemeden önlem alınması, koruma ve sorumluluk bilincinin yerleşmesi gerekir (Bazin, 2012).

2. Dünyada Sürdürülebilirlik Kavramının Geçmişten Günümüze Gelişimi ve Sürdürülebilirliğin Boyutları

Doğada sürdürülebilirlik hiçbir zaman bir sorun olmamıştır. Doğa, doğal olarak sürdürülebilir ve uyumlu bir şekilde çalışır. Sürdürülebilirlik krizi, doğal yaşam dengesini tahrip eden insanın aşırı sömürüsüyle başlamıştır (Wang, 2017). İnsanın doğayı anlama sürecinde, bilimsel ve teknolojik gelişmeler ile birlikte insanlar doğal kaynakları daha fazla kullanmaya başlamıştır (Teksöz, 2014). 19. yüzyıldan itibaren, endüstri devrimi; fabrikaların gelişmesini, üretkenliği ve tüketimi tetiklemiştir. Hızla gelişen teknoloji de insanlara doğayı daha iyi kontrol edebileceği ve ondan daha çok yararlanabileceği güçlü araçlar sağlamıştır (Bazin, 2012; Gülay-Ogelman & Güngör, 2015). Tüm dünyada devletler, ekonomik büyüme ile kendi nüfuslarını daha iyi yaşam standartlarına ulaştırmak için çabalamaktadır ancak, ileri bir gelişim düzeyine ulaşırken bunların çevresel ve sosyal etkilerini göz ardı etmektedir (Cevher-Kalburan, 2009). Bu durumun önüne

Erken Çocukluk Eğitiminde Sürdürülebilirlik Kavramının İncelenmesi

geçebilmek için ise, gelecek kuşakların ihtiyaçlarını karşılayacak kaynak stoğunu tehlikeye atmaksızın günümüz ihtiyaçlarını karşılayabilen bir kalkınmadan söz edilmektedir (Bazin, 2012; Benli-Özdemir & Arık, 2018; Karademir, Uludağ & Cingi, 2017).

Dünyamızda doğal kaynakların sürekli olarak sömürülmesinden ve yenilenmesi için imkân ve zaman sağlanmamasından dolayı kaynaklar, her geçen gün azalmakta ve yok olmaya başlamaktadır. Aslında sürdürülebilir kalkınmanın en temel görevlerinden birisi bu azalmaya müdahale ederek onların azalmasına ve yok olmasına engel olmaktır. Başka bir ifadeyle, kaynak kullanımının doğal denge içerisinde gerçekleşmesine yardım etmektedir (Ergün & Çobanoğlu, 2012).

Sürdürülebilirlik kavramının oluşumu 20. yüzyılda yaşanan ekonomik ve sosyal gelişmelerin ekosisteme verdiği zararların sonucudur (Bazin, 2012; Hofman, 2015). İnsanların doğal kaynaklara bağımlılığı sebebi ile onları sürekli olarak kullanma çabası günümüzde hissedilen iklim değişikliklerine, buzulların erimesine, canlı türlerinin azalmasına ve yok olmasına, tüketim mallarının ve atıklarının bilinçsizce kullanılması ile çevre kirliliğine ve bunların sonucunda dünyada dengelerin tamamen bozulmasına neden olmaktadır (Ozmehmet, 2008).

Ekolojistler endüstrileşmenin tetiklediği felaketslere dikkat çekmek için 1960'larda uyarılarda bulunmaya başlamışlardır. 1972'de, İsveç'te ilk Birleşmiş Milletler Çevre Konferansı yapılmış, aynı yıl Meadows Raporu, 1987'de ise sürdürülebilir kalkınma kavramını tanımlayan Brundtland Raporu yayınlanmıştır. 1992'de Brezilya'daki Dünya Zirvesi'nde 178 ülke, insanın sosyo-ekonomik aktivitelerinin etkileri ile çevre arasında bir uzlaşma sağlamak için toplanmıştır. 1997'de Japonya'da Kyoto Protokolü imzalanmıştır. Protokole imza atan ülkeler, bu sayede endüstrileşmiş ülkelerin sera etkisi yapan gaz salınımını azaltmak üzere rakamsal hedefler temelinde uluslararası düzeyde ilk kez anlaşmaya varmışlardır. 2002 yılında Güney Afrika Cumhuriyeti'nde gerçekleştirilen Dünya Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi'nde çevresel duyarlılık ve korumaya ilişkin hedefler belirlenmiştir. Bu zirvede tasarlanan uygulama planındaki bazı hedefler; dünyanın her yerinde cinsiyet gözetmeksizin bütün çocukların temel eğitim alması, daha kullanılabilir ve temiz bir çevre için sınırlı olan kaynakların kullanımında

dikkat edilmesi ve bu alanda yatırımların arttırılması, dünyada yoksulluğun 2015 yılına kadar yarı yarıya düşürülmesi olarak belirlenmiştir (Bazin, 2012; Wals & Kieft, 2010; Teksöz, 2014; Öztürk, 2017; Kahrıman-Öztürk, Olgan & Güler, 2012; Bilgili, 2017). Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayınlanan, 2019 Küresel Riskler Raporu'nda, 2019'da ve gelecek on yıllık süreçte dünya için çözülmesi gereken en önemli problemler arasında; türlerin yok olması ve azalması, insanların bilinçsiz kaynak tüketimi sonucu oluşan felaketler gibi çevresel risklerin yer alacağı belirtilmiştir. Tüm bu olası problemlerin ise; çevresel, siyasi, sosyal, ekonomik ve teknolojik alanlarda insanlığı tehdit eden olaylara neden olacağı ve bununla ilgili gerekli önlemlerin alınması gerektiği vurgulanmıştır (www.weforum.org).

Sürdürülebilir kalkınma çalışmalarının amacına ulaşabilmesi için özellikle ekoloji, ekonomi, sosyal alanlarda bir birliktelik ve ayrılmazlığın gerçekleşmesi bu bileşenlerin etkileşim sağlaması gerekmektedir (Ergün & Çobanoğlu, 2012).

Ekonomide sürdürülebilir olan kaynaklar her zaman ekonominin birincil önceliği arasında yer almıştır. Sürdürülebilir kaynakların azalması ve yok olması bu önceliği daha çok arttırmıştır. Enerjinin, tüketim maddelerinin bilinçli kullanımı, kullanımı yapıldıktan sonra tekrar geri dönüştürülmesi, kullanılan tüketim malzemelerinin başka alana ilişkin olarak dönüştürülerek yeniden kullanılması, sürdürülebilirliğin ekonomik boyutu içerisinde (Vivien, 2008).

Çevresel sürdürülebilirlik, insanların yaşamlarını devam ettiren, diğer canlı türlerini ve gelecek nesilleri dikkate alarak, biyoçeşitliliği tehlikeye atmadan yaptıkları faaliyetlerdir. Çevresel diğer adıyla ekolojik sürdürülebilirlik boyutu, çevrenin korunması, ekosisteme zarar vermeden yapılan bilinçli üretim ve tüketim, geri dönüşüm ve atıkların azaltılması ile ilgilidir (Morelli, 2011).

Sürdürülebilir kalkınmanın sosyal boyutu ise; toplum içinde yaşayan insanlar arasında adaletin ve eşitliğin olması, güvenlik, sağlık, eğitim ve çalışma yaşamında insanların fırsat eşitliğine sahip olması, gelişmiş olan ülkelerin, gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelere destek sağlaması, uluslararası alanda dayanışma ve paylaşımın olması ile ilgilidir (Des Jardins, 2006).

Erken Çocukluk Eğitiminde Sürdürülebilirlik Kavramının İncelenmesi

Sürdürülebilir kalkınma, çevresel, sosyal ve ekonomik bileşenlerden meydana gelmiştir. Bu alanda başarıya ulaşılabilmesi için üç bileşenin, birbirleri ile sıkı bir ilişki içinde olmaları gerekmektedir (Toran, 2017). Çevresel, sosyal ve ekonomik bileşenler ortak şekilde kullanıldığında devamlı olan bir gelişme meydana gelmektedir. Bu bağlamda insanların yenilenemeyen enerji kaynaklarından vazgeçmeleri, yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelmeleri, çevresel sürdürülebilirlik bakımından büyük öneme sahiptir. Enerji kaynaklarının bilinçli kullanımı, ülkenin ekonomik anlamda refaha kavuşmasını sağlar. İnsanların üretim ve tüketim faaliyetlerine çevre bilinciyle yaklaşan bir yaşam sürmeleri sonucu sağlıklı toplumlar meydana gelir (Gülây & Önder,2011).

Sürdürülebilir kalkınmanın günümüzde uluslararası gündemde üst sıralarda yer alan bir konu olduğu bilinmektedir. Sürdürülebilir kalkınma, sosyal, ekonomik ve çevresel bileşenleri ile gerçekleştirilebilirse; iklim değişikliğine karşı koyan, biyolojik çeşitliliğe yönelik tehditlerin farkında olan, sürdürülebilir tüketim ve üretimin yapıldığı, daha adil bir düzende ve eşit haklara sahip insanların yaşadığı sağlıklı bir dünyayı geleceğe taşımak mümkün olacaktır.

3. Sürdürülebilir Kalkınma İçin Eğitim, Erken Çocuklukta Sürdürülebilirlik Eğitimi ve Önemi

Sürdürülebilir kalkınma için eğitim, insani ve ekonomik refahı kültürel geleneklerle dengelemeyi ve dünyanın doğal kaynaklarına saygı duymayı amaçlayan bir eğitim vizyonudur. Vatandaşlık, barış kültürü, cinsiyet eşitliği ve insan haklarına saygı, sağlık, nüfus, doğal kaynakları korumak, yönetmek ve sürdürülebilir tüketim için eğitimi vurgular (Wals & Kieft, 2010). Landorf, Doscher & Rocco (2008), yaptıkları çalışmada, sürdürülebilir kalkınma için eğitimde üç önemli faktörün eksikliğine dikkat çekmişlerdir. Birincisi, sürdürülebilir kalkınma için eğitimi oluşturan şeyler hakkında fikir birliğinin olmaması, ikinci olarak, insanın sürdürülebilir kalkınmadaki rolünün yeterince kavramsallaştırılamaması ve üçüncü olarak, sürdürülebilir kalkınma için eğitim kavramının eğitim sistemleri içerisinde iyi tanımlanmış doğrudan pratik uygulamaları için bir temelini olmamasıdır.

Bu konuya dikkat çekmek ve konunun öneminin eğitim aracılığı ile anlaşılacağı için çizmek için Birleşmiş Milletler 2005-2014 yılları arasında “Sürdürülebilir Kalkınma İçin Eğitimin On Yılı” şeklinde adlandırmıştır. Bu sayede kuruluş on yıl içinde sürdürülebilir kalkınmaya ilişkin olarak herkesin eğitim alması gerektiğini vurgulamış bu bağlamda eğitimin ne kadar önemli olduğunu toplumlara aşılama çalışmıştır (Unesco, 2007). Sürdürülebilir kalkınma için eğitimde istenilen amaca ulaşabilmek için, on yıl boyunca tüm dünyada hem örgün hem de yaygın eğitimde farkındalığı geliştirmek üzere birçok uygulama gerçekleştirilmiş ve on yılın sonunda yapılan ölçümlerle bu uygulamaların amacına ulaştığı görülmüştür. Günümüzde ise, Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), Sürdürülebilir Kalkınma İçin Eğitimde Küresel Eylem Programı (GAP) ve Sürdürülebilir Kalkınma İçin Eğitim Komitesi, sürdürülebilir kalkınma için eğitimde başarılı projelerin genişletilmesini ve daha fazla okul ve kurumun bu projelere katılımını amaçlamaktadır (Laurie, Tarumi, Mckeown & Hopkins, 2016).

Sürdürülebilir kalkınma için eğitim, sürdürülebilir kalkınmanın yol gösterici bir ilke olarak yerleşmesi için önemli bir stratejidir (Gräsel, Bormann, Schütte, Trempler & Fischbach, 2013). Ülkemizde yer alan eğitim çalışmalarında çevresel, sosyokültürel, ekonomik bileşenleriyle sürdürülebilir kalkınmanın önemi üzerinde durulması ve eğitim programlarına dahil edilmesi gerekmektedir (Toran, 2016).

Çocuklar kendi mevcut ve gelecekteki yaşamları ile ilgili olarak önemli aktörler olarak tanımlanmaktadır (Ärlemalm-Hagsér, 2014). Çocuklarda küçük yaşlarda meydana gelen, tutum ve davranışsal özellikler ileride oluşacak davranışlara zemin hazırlamaktadır. Costa, Barcala-Furelos, Abelairas-Gomez & Arufe-Giraldez (2015) tarafından yapılan bir araştırmada, yapılandırılmış bir beden eğitimi programının okul öncesi dönem çocuklarının psikomotor gelişimleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma, Portekizde’ki devlet anaokullarına devam eden üç yaşındaki 47’ si deney grubu, 48’i kontrol grubu olarak ayrılan 95 çocukla denge ve koordinasyon becerileri içeren 24 haftalık bir program uygulanarak yürütülmüştür. Araştırma sonucunda, psikomotor hareketlerin, çocukların kendi bedenlerini tanımaları ve özellikle bilişsel gelişim olmak üzere, tüm gelişim alanlarını desteklemesi açısından önemi vurgulanarak, çalışmanın başında psikomotor gelişim açısından neredeyse aynı düzeyde olan çocukların

Erken Çocukluk Eğitiminde Sürdürülebilirlik Kavramının İncelenmesi

uygulanan programın ardından deney grubundakilerin, kontrol grubundakilere oranla koordinasyon ve denge, vücut duruşu, esneklik ve dayanıklılık becerilerinde önemli ölçüde artış olduğu görülmüştür.

Yaşamın ilk evresinde öğrenme ilişkisel ve hızlıdır. Doğum öncesi dönemden başlayan ve yaklaşık sekiz yaşına kadar olan yaşamın ilk evresi, olağanüstü bir gelişimsel büyüme potansiyeli oluşturur (Tayler, 2015). Lehl, Kluczniok & Rossbach (2016)'in, kaliteli okul öncesi eğitimin ilkokuldaki matematik becerilerini geliştirilmesindeki rolünü incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada, okul öncesi dönemde matematik konusunda yeterli ve kaliteli eğitim alan çocukların, almayan çocuklara oranla ilkokul döneminde matematiksel becerilerde daha yüksek başarı gösterdiği tespit edilmiştir.

Genellikle insanlarda çocuk yaşlarda oluşmaya başlayan değer yargıları ve davranışlar nedeni ile insanların küçük yaşlarda doğayla tanışması, doğaya saygı ve sevgi beslemesinde önemlidir. Bu duyuşsal alandaki öğrenmeler, çevrenin korunması için çevre dostu davranışların oluşmasına zemin hazırlar. Örneğin okul öncesi çağdaki çocuklara doğayı sevdireci oyunlar oynatılarak bütün duyu organlarıyla doğanın güzelliklerinin farkına varması; böylece doğanın bir değer olduğunu öğrenmesi ve onu korumak için çaba harcaması sağlanabilir (Quadır & Temiz, 2017). McClintic & Petty (2015) okul öncesi öğretmenlerinin açık alan oyunlarının işlevleri hakkındaki düşüncelerini ortaya koymayı amaçlayan bir çalışma yürütmüşlerdir. Araştırmanın çalışma grubunu erken çocukluk eğitim merkezindeki 10 öğretmen ve 1 okul yöneticisi olmak üzere toplam 11 katılımcı oluşturmaktadır. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin açık alan oyunlarının çocukların birbirleriyle etkileşime girerek sosyalleşmesine, çocukların farklı yerler keşfetmesine imkân verdiğine ve bu nedenlerden dolayı açık alan oyunlarının çocukların gelişimi için önemli olduğuna inandıkları ortaya konulmuştur.

Erken çocukluk eğitiminin, sürdürülebilirlik değerleri ile uyumlu tutum, davranış ve yaşam tarzı geliştirmek için tasarlanmış müfredat içermesi önemlidir Martínez-Agut, Ull & Aznar-Minguet, 2014). Gülay-Ogelman & Durkan (2014) çalışmalarında, 5-6 yaş çocukları için hazırlanan toprak eğitimi projesinin sonuçlarını ortaya koymuşlardır. Projenin amacı; çocuklara toprağı ve toprakla ilişkili kavramları tanıtmak, onları toprağın özellikleri, toprakta

yaşayan canlılar, erozyona neden olan etmenler konusunda bilgilendirerek, çocukların çevrelerini tanımalarını sağlamak, çevreye olan duyarlılıklarını arttırmaktır. Bu kapsamda, Denizli'deki anasınıfına devam eden 5-6 yaş grubu 130 çocukla (65 deney, 65 kontrol) 17'si açık alan olmak üzere pilot etkinliklerle 10 gün süren 29 etkinlik gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada, projede yer alan deney grubundaki çocukların toprağa ilişkin bilgi ve deneyimlerinin kontrol grubundaki çocuklara göre artış gösterdiği belirlenmiştir.

Okul öncesi dönemde gerek ebeveynlerin gerek toplumdaki diğer birey ve yetişkinlerin, gerekse eğitimcilerin çevreyle etkileşimi, tutum ve davranışları çocuklar için rol-model niteliğindedir. Dolayısıyla çocukların doğal merak duygularının ve öğrenme isteklerinin yoğun olduğu okul öncesi dönemin uygun şekilde değerlendirilmesi, çocukların yaşadıkları çevreyi tanımaları, çevreye yönelik olumlu tutumlar geliştirmeleri, çevre sorunlarına ilişkin farkındalık kazanmaları ve çevreyi koruma bilinci edinmeleri açısından önem taşımaktadır (Cevher-Kalburan, 2009; Karademir & diğ., 2017). Mawson (2014) mekân dışı alanlarda yetişkin-çocuk etkileşimi ve bu etkileşimlerin çocukların aktiviteleri ve deneyimleri üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlayan bir çalışma yürütmüştür. Bu amaçla araştırmacı tüm çocukların ve öğretmenlerin haftada en az bir gün ormanda vakit geçirdiği Yeni Zelanda'daki erken çocukluk eğitim merkezinde 10 ay boyunca ormana giden gruba katılmış, veri toplamak amacıyla alan notları, fotoğraflar ve öğretmenlerle yaptığı görüşmelerden elde ettiği verileri analiz etmiştir. Çalışma sonucunda çocuklarla birlikte ormana giden yedi öğretmenden dördünün öğretmen tarafından yönlendirilen ve çocukları kendi kontrollerinde tutan bir yaklaşımı benimsediği; diğer üç öğretmenin ise orman boyunca çocuklara özgür olma fırsatı veren bir yaklaşımı benimsediği belirtilmiş ve bu yaklaşımların çocuk-öğretmen etkileşimlerini etkilediği ortaya konulmuştur. Çocuklara ormanda özgür olma fırsatı veren yaklaşımda, etkileşimlerin çocuklar tarafından başlatıldığı, öğretmenlerin ise çocukların söylediklerine yanıt vermek amacıyla bir etkileşim kurduğu ve bu durumun daha derin bir iletişime dönüşmediği belirlenirken, öğretmen yönlendirmesinin olduğu yaklaşımda ise öğretmenlerin çocukların doğadaki nesnelere dikkat etmeleri için büyük bir çaba harcadıkları, doğa ile ilgili öğrencilerine bilgi verdikleri ve bu nedenle öğrencilerin doğa hakkında özel bilgiler edindikleri gözlemlenmiştir.

Erken Çocukluk Eğitiminde Sürdürülebilirlik Kavramının İncelenmesi

Erken çocukluk döneminde, çocukların çevresel etkilere çok açık olduğu ve hızlı öğrendikleri bilinmektedir. Özellikle beyin gelişimi açısından kritik olan bu dönemde çocukların, davranışlarında ve düşüncelerinde sürekli değişim ve yenilenme olmaktadır (Barrett, Cooper & Teoh, 2014; Turhan & Özbay, 2016). Nörobiyoloji, gelişim psikolojisi ve eğitim araştırmaları, erken çocukluk eğitiminin çocuğun gelecekteki yaşam başarısı için çok önemli olduğunu ve başka hiçbir dönemin çocuk üzerinde yaşamın ilk birkaç yılından daha fazla gelişimsel etkisinin olmadığını göstermektedir (Burger 2013). Çocukların hayatlarının ilk yılları kritiktir. Çocuğun yaşamının ilk yıllarında beyin gelişimi; bilişsel, fiziksel, sosyal ve duygusal becerilerinin geliştirilmesiyle belirlenir (Singh & Anekar, 2018; Markowitz, Bassok & Hamre, 2018). Çocukluk deneyimleri, çocukların duygularını ve dünyaya olan bakış açılarını ve aynı zamanda bilgi, beceri ve eğilimlerini geliştirmelerinde önemli etkiye sahiptir (Bhagwanji & Born, 2018).

Günümüzde önemle üzerinde durulan konulardan biri, doğadaki tüm canlıların birlikte uyum ve denge içinde yaşayabilmesidir. Bu istenilen birlikteliğin mümkün olabilmesi sağlam bir doğa ve çevre bilinci kazanmaktan geçmektedir. Erken çocukluk dönemi bu süreçte özel bir öneme sahiptir. Bu dönemde çocukların, dış dünyaya karşı yoğun bir merak ve ilgiye sahip olduğu ve gelişimsel açıdan öğrenmeye çok açık olduğu bilinmektedir. Erken çocukluk döneminde verilen eğitimle, çocuklar yaşadığı çevrenin çeşitliliğini, kaynaklarını, sorunlarını ve çözüm yollarını inceleyen ve değerlendiren bir bakış açısı kazanabilirler.

4. Erken Çocukluk Eğitiminde Sürdürülebilir Kalkınma İçin Eğitim Alanında Yapılan Araştırmalar

Erken çocukluk eğitiminde sürdürülebilir kalkınmanın, eğitim araştırmaları alanında artan bir ilgi konusu olduğu görülmektedir. Ancak, araştırmaların çoğu erken çocukluk eğitiminde sürdürülebilir kalkınma eğitiminin teorik yönlerine odaklandığından, öğrenme ve öğretme sürecindeki uygulamaları ve sürecin değerlendirmesini içeren az sayıda çalışma bulunmaktadır (Hedefalk, Almqvist & Östman, 2015). Alan yazını incelendiğinde karşımıza çıkan çalışmalardan bazıları şunlardır:

Gezer (2010), çalışmasında öğretmenlerin sürdürülebilir kalkınma için eğitim hedeflerine yönelik olarak, 24 okul öncesi öğretmeni ile 7 yarım günlük bir hizmet içi eğitim gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin dünyayı anlamlandırma ve sürdürülebilirlikle ilgili görüşlerinde olumlu yönde değişimler olduğu görülmüştür. Cengizoğlu (2013) tarafından yapılan çalışmada, okul öncesi dönem çocuklarına yönelik olarak sürdürülebilir kalkınma için eğitim programı geliştirilmiş ve bu programın çocukların insan ve çevre ilişkisi hakkındaki algıları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışma sonucunda, çocukların çevresel sorunlarla ilgili olarak insan ve çevre ilişkisine yönelik algılarının değiştiğini bulmuştur. Çalışmadan önce insanı, çevrenin ve sürdürülebilirlikle ilgili faaliyetlerinin bir parçası olarak görmeyen çocukların uygulamaya katıldıktan sonra insanı sürdürülebilirliğin odağına yerleştirdikleri görülmüştür. Bunun yanı sıra çalışmaya dahil edilen çocukların ormansız alan, iklim ve ekosistem hakkındaki düşüncelerinde çalışmaya katılmadan önce ve çalışma sonrasında büyük farkların olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, çocuklar bu program sayesinde eleştirel düşünme becerisi kazanmışlar ve sürdürülebilir kalkınmaya ilişkin kendi düşüncelerini ortaya koymuşlardır. Alıcı (2013) araştırmasında, kompost yapımını içeren azalt, tekrar kullan, geri kazan (3R)'ye yönelik 6 hafta süren bir uygulama gerçekleştirerek, bu uygulamanın çocukların okul ve ev ortamındaki çevreyi koruma ve çevresel sorumluluk davranışlarına etkisini incelemiştir. Çalışmanın verileri, 24 çocuk (60-72 aylık), 23 veli ve 1 öğretmenle çevre, çöpler, geri dönüşüm ve bunlarla ilgili uygulamalarına yönelik soruları içeren görüşmeler yapılarak toplanmıştır. Çalışma sonucu, 6 haftalık uygulamanın, çocukların çevreyi koruma davranışları üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, bu uygulamanın çalışmaya katılan veliler ve öğretmenin çevresel sorumluluk davranışları ve düşünceleri üzerinde de etkili olduğu belirlenmiştir. MacDonald (2015), çalışmasında; erken çocukluk eğitiminde çevresel sürdürülebilirlik standartlarına uygun eğitim vermek isteyen bir çocuk bakım merkezinin, sürdürülebilirlik uygulamalarını ve bunların etkililiğini incelemiştir. Çalışmada, 2012 Nisan ve 2013 Kasım aylarını kapsayan bir süreçte, sürdürülebilirlik uygulamalarının eksik yönlerine ve iyileştirilmesine yönelik olarak eğitim koordinatörleri ve öğretmenlerle düzenli aralıklarla görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler ışığında, sürdürülebilirlik eğitimine hizmet eden ve bütüncül yaklaşımı temel alan bir eğitim müfredatı

Erken Çocukluk Eğitiminde Sürdürülebilirlik Kavramının İncelenmesi

hazırlanmıştır. Çalışmada, müfredatta belirlenen, sevgi ve ait olma, yaşam sistemleri, kökenleri, insan ilişkileri ve önemi, çevreye saygı ve sınırlar konulu altı ana temanın hangi yöntem ve materyallerle uygulanacağı açıklanmıştır. Bir diğer çalışmada ise Kahriman (2016) çalışmasında, çevre eğitimi, çevre yönetimi ve sürdürülebilir gelişme eğitimi vermek için Uluslararası Çevre Eğitimi Federasyonu [FEEE] tarafından onay almış okullar olarak tanımlanan eko-eğitim kurumlarında ve bu onayı bulunmayan eko olmayan eğitim kurumlarında görev yapan erken çocukluk dönemi eğitimcilerinin sürdürülebilir kalkınma (SK) eğitimi uygulamalarına yönelik düşüncelerini ve uygulamalarını incelemiştir. Ayrıca çalışmada, bu eğitimcilerin SK eğitimi uygulamalarını yordayan değişkenler tahmin edilip karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucu, her iki kurumda çalışan öğretmenlerin de erken çocuklukta SK eğitimini önemli bulduklarını göstermektedir. Eğitimcilerin konuyla ilgili tecrübeleri karşılaştırıldığında, eko olan kurumlarda çalışan eğitimcilerin, diğer öğretmenlere göre daha fazla tecrübeye sahip olduğu görülmüştür. SK eğitimindeki yaşanan sıkıntılar sorulduğunda ise, öğretmenler bu sıkıntıları eğitim-öğretim materyallerinin eksikliği ile eğitimcilerin bu konudaki eğitim yetersizlikleri olarak belirtmişlerdir. Madden & Liang (2017) yaptıkları çalışmada ise; çocukların genel olarak doğaya, çevreye ve özellikle de kısa bir öğrenme aktivitesinden önce ve sonra ağaçlara ilişkin algılarını ve görüşlerini tanımlamayı ve anlamayı amaçlamışlardır. Üç farklı erken çocukluk eğitim kurumundan, 4-5 yaş grubundaki 44 çocuğun katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada, öncelikle çocuklarla 10-20 dakika süren bir odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiş ve çocukların çevre ve ağaçlarla ilgili görüşleri kaydedilmiştir. Ardından çocuklara ağaçlarla ilgili resimli bir hikâye kitabı okunmuş ve çocuklarla dışarı çıkılarak, ağaçların diğer canlılarla nasıl etkileşime girdiğini gözlemledikleri bir etkinlik gerçekleştirilmiştir. Etkinlik sonrasında, çocuklardan bu etkinliklerden öğrendikleriyle ilgili resimler çizmeleri istenmiştir. Bir hafta sonra çocuklarla 8-10 dakikalık bir odak grup görüşmesi yapılmıştır. Araştırma sonucu, çocukların öğrenme etkinliğinden sonra doğayı daha sofistike yöntemlerle tanımlayabildiklerini, erken çocukluk döneminde çevresel sürdürülebilirliği öğrenmenin mümkün ve verimli olduğunu ortaya koymaktadır. Toran (2017)'nin erken çocukluk eğitimi için sürdürülebilir kalkınmada, Türkiye kökenli yayınları incelediği çalışmasında, ülkemizde bu

alanda, altı bildiri, dört araştırma makalesi, bir yüksek lisans tezi, dört doktora tezi, bir çeviri kitap ve bir kitap bölümü olmak üzere toplam 17 adet yayın olduğunu belirlemiş ve bu sayının düşük olduğunu vurgulamıştır. Kabadayı & Altınsoy (2018), çalışmalarında okul öncesi çocuklarında sürdürülebilir çevre kirliliği bilincinin sağlanmasında geleneksel ve teknolojik yöntemleri karşılaştırmayı amaçlamışlardır. 2016 eğitim öğretim döneminde Konya'nın Karatay ilçesindeki rastgele seçilen bir anaokulundan 80 okul öncesi öğrencisiyle yürütülen çalışmada, araştırmacı tarafından okul öncesi eğitim programındaki çevresel kazanımlar dikkate alınarak hazırlanan ve 12 maddeden oluşan Okul Öncesi Öğrencilerinin Çevresel Kirliliği Yapılandırılmış Görüşme Formu (PSEPSIF) kullanılmıştır. Deney ve kontrol grubu olarak yürütülen çalışmada, deney grubuna teknolojik yöntemler kullanılarak, kontrol grubuna ise geleneksel yöntemlerle 16 saatlik 8 hafta süren bir çevre eğitim programı uygulanmıştır. Eğitimin ardından çocuklara çevre ve çevre kirliliği hakkında yarı yapılandırılmış ve açık uçlu sorulardan oluşan 12 soruluk görüşme formu uygulanmıştır. Ayrıca çocuklardan nasıl bir çevrede yaşamak istediklerinin resmini çizmeleri istenmiştir. Araştırma sonucunda hem geleneksel yöntemin uygulandığı hem de teknoloji destekli yöntemin uygulandığı grubun çevre eğitimi konusunda öğrenme gerçekleştirdiği, teknoloji destekli yöntemlerin ise öğrenmede daha etkili olduğu belirlenmiştir. Alıcı (2018) tarafından yapılan çalışmada ise mesleki gelişim eğitimi sonrasında okul öncesi öğretmenlerin sürdürülebilir kalkınma için eğitim ile ilgili farkındalıklarında, eleştirel medya okuryazarlığı seviyelerinde, eleştirel medya okuryazarlığı aracılığıyla sürdürülebilir kalkınma için eğitimi hedefleyen uygulamalarında ve bu uygulamalarından çıkardıkları sonuçlardaki değişim incelenmiştir. Araştırmada, mesleki gelişim eğitimi sonrasında öğretmenlerin sürdürülebilir kalkınma için eğitim farkındalığında ve eleştirel medya okuryazarlığı seviyelerinde değişim olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dahası, eğitimciler eleştirel medya okuryazarlığı aracılığıyla sürdürülebilir kalkınma için eğitim odaklayan aktiviteler dizayn edip uygulamaya başlamışlardır. Ayrıca, öğretmenlerin çok büyük bir kısmı sürdürülebilir kalkınma için eğitimin erken yaşlarda başlaması gerektiğini vurgulamışlardır. Boyd (2018), araştırmasında, John Dewey'in deneysel öğrenme felsefesine dayanan, yer temelli öğrenmenin çocukların sürdürülebilirlik algıları üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu kapsamda, çocukların yaşadıkları yere benzer özellikler taşıyan ve doğal koşulları olan

Erken Çocukluk Eğitiminde Sürdürülebilirlik Kavramının İncelenmesi

ortamlarda deneyim kazanmasına fırsat veren çeşitli projeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri, projeler uygulanırken düzenli aralıklarla bir yıl boyunca gerçekleştirilen gözlemler, alan notları, anketler ve yarı yapılandırılmış görüşmelerle, elde edilmiştir. Yapılan gözlem ve değerlendirmeler, erken çocukluk döneminde yer temelli öğrenmenin çocukların sürdürülebilirlik algıları üzerinde olumlu etkisi olduğunu ve yaşadıkları çevrenin sorunlarına karşı farkındalık kazandıklarını ortaya koymuştur.

Sonuç ve Öneriler

Tüm dünyada artan çevre sorunlarıyla birlikte, sürdürülebilir kalkınma kavramı pek çok disiplin tarafından tartışılmaya başlanmıştır. Sürdürülebilir kalkınma, ekonomik, ekolojik ve sosyal boyutlarıyla insanlığın geleceği açısından uygulanması gereken önemli bir politika olarak karşımıza çıkmaktadır. Başta Birleşmiş Milletler olmak üzere uluslararası birçok örgüt tarafından, sürdürülebilir kalkınmanın önemi üzerinde durulmuş, bu kalkınmanın gerçekleştirilmesinin eğitim yoluyla mümkün olacağı belirtilerek, bu alanda çeşitli çalışmalar yürürlüğe konulmuştur. 2015 yılında Birleşmiş Milletler, dünya liderleriyle önümüzdeki on beş yıl içinde aşırı yoksulluk, iklim değişikliği, eşitsizlik ve adaletsizlikle mücadele etmek için sürdürülebilir kalkınma hedeflerine yönelik dünyayı dönüştüren on yedi hedef belirlemiştir (www.un.org.tr). Bu hedeflerden nitelikli eğitim; kapsayıcı ve eşitlikçi, nitelikli eğitimin güvence altına alınmasını ve herkes için yaşam boyu öğrenimin desteklenmesini hedeflemektedir. Ayrıca bu kapsamda; 2030 yılına kadar tüm çocukların, onları ilköğretime hazırlayacak kaliteli okul öncesi eğitime erişimlerinin güvence altına alınması ve sürdürülebilir kalkınma ve sürdürülebilir yaşam tarzları için eğitim, insan hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği, barış ve şiddete başvurmama kültürünün geliştirilmesi, dünya vatandaşlığı ve kültürel çeşitliliğin ve kültürün sürdürülebilir kalkınmaya katkısı yoluyla tüm öğrencilere sürdürülebilir kalkınmanın geliştirilmesi için gerekli bilgi ve becerinin kazandırılması öncelikli hedefler arasında yer almıştır (www.kureselhedefler.org).

Ancak, uluslararası ve ulusal alan yazınında, sürdürülebilir kalkınma için eğitim araştırmaları incelendiğinde, bu alanda az sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Özellikle erken çocukluk döneminde sürdürülebilir kalkınma

için eğitim çalışmalarının ve çocuklarla yapılan çalışmaların az sayıda olduğu dikkat çekmektedir. Beyin gelişiminin büyük bölümünün tamamlandığı, dolayısıyla öğrenmelerin büyük bölümünün gerçekleştiği erken çocukluk yıllarında yapılacak çalışmaların çocukların her konuda tüm yaşamları boyunca bilinçli tüketiciler olmalarına önemli destekler verebileceği düşünülmektedir. Bu dönemde aile, çocuk ve öğretmeni birlikte ele alan çok yönlü programlar ile çocukların erken yaşlarda bilinçlenmeleri ve bunu bir yaşam biçimi haline dönüştürmeleri mümkün olabilecektir. Çocukların öğrenme-öğretme süreçlerine odaklanan ve bunları derinlemesine inceleyen ve gözlemleyerek değerlendiren çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Araştırmacılar tarafından;

- Uzun yıllar yaşanabilir bir dünyanın oluşturulabilmesi için erken çocukluk döneminde sürdürülebilir kalkınmaya daha fazla dikkat çekilmesi,
- Erken çocukluk döneminde sürdürülebilir kalkınma alanında farklı değişkenler ile planlanmış daha çok araştırmanın yapılması,
- Ülkemizdeki eğitimin sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ne kadar yakın olduğunu belirleyen araştırmaların yapılması,
- Okul öncesi eğitimde programın yanı sıra ortam ve materyallerin sürdürülebilir kalkınma hedeflerine uyumlu hale getirilmesi için planlamaların yapılması,
- MEB 2013 Okul Öncesi Eğitim Programı'nda sürdürülebilir kalkınma konusuna yönelik kazanım ve göstergeler mevcut olsa da tekrar gözden geçirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.
- Yapılacak araştırmalarda, sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin, sosyokültürel, çevresel ve ekonomik boyutlarıyla ele alınmasının ve bu boyutların birbirinin tamamlayıcısı olduğunun göz ardı edilmemesi önerilebilir.

Kaynaklar

AKGÜL, U. (2010). Sürdürülebilir Kalkınma: Uygulamalı Antropolojinin Eylem Alanı. *Antropoji Dergisi*, 24: 133-164.

ALICI, Ş. (2013). Anasınıfına Devam Eden Çocuklar İçin Azalt, Tekrar Kullan, Geri Kazan Eğitimi. Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.

Erken Çocukluk Eğitiminde Sürdürülebilirlik Kavramının İncelenmesi

ALICI, Ş. (2018). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Sürdürülebilir Kalkınma İçin Eğitim ile İlgili Mesleki Gelişimlerine Etkisinin Araştırılması. Doktora Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.

ÄRLEMALM HAGSÉR, E. AND DAVIS, J. (2014). Examining The Rhetoric: A Comparison of How Sustainability and Young Children's Participation and Agency are Framed in Australian and Swedish Early Childhood Education Curricula. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 15 (3): 231-244.

ÄRLEMALM HAGSÉR, E. (2014). Participation as 'Taking Part in': Education for Sustainability in Swedish Preschools. *Global Studies of Childhood*, 4 (2).

BARRETT, P. M., COOPER, M. AND TEOH, A. B. (2014). When Time is of the Essence: A Rationale for Earlier Early Intervention. *Journal of Psychological Abnormalities in Children*, 3(4), 133-140.

BAZİN, M. S. (2012). Sürdürülebilir Kalkınma. Çev.: Göknur Gündoğan. Caretta Çocuk: İstanbul.

BENLİ ÖZDEMİR, E. VE ARIK, S. (2018). Çocukların Üstbilişsel Farkındalıkları ile Sürdürülebilir Kalkınmaya Yönelik Tutumlarının İncelenmesi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Türk Dünyası Uygulama ve Araştırma Merkezi (ESTÜDAM) Eğitim Dergisi, 3(1): 1-22.

BHAGWANJI, Y. VE BORN, P. (2018). Use of Children's Literature to Support an Emerging Curriculum Model of Education for Sustainable Development for Young Learners. *Journal of Education for Sustainable Development*, 12 (2): 85-102.

BİLGİLİ, M. Y. (2017). Ekonomik, Ekolojik ve Sosyal Boyutlarıyla Sürdürülebilir Kalkınma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (49): 559-569.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER TÜRKİYE (2015). Sürdürülebilir Kalkınma İçin Küresel Hedefler. 01.03.2019 tarihinde <http://www.kureselhedefler.org/hitei-egitim/sayfasından> erişilmiştir.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER TÜRKİYE (2015). Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, Dünyayı Dönüştüren 17 Hedef. 01.03.2019 tarihinde <http://www.un.org.tr/ana-sayfa/sayfasından> erişilmiştir.

BOYD, D. (2018). Utilising Place-Based Learning Through Local Contexts to Develop Agents of Change in Early Childhood Education for Sustainability. *International Journal of Primary, Elementary and Early Years Education*, 3 (13): 1475-7575.

BURGER, K. (2013). Early Childhood Care and Education and Equality of Opportunity: Theoretical and Empirical Perspectives on Social Challenges. Springer Fechemdien: Wiesbaden.

CENGİZOĞLU, S. (2013). Sürdürülebilir Kalkınma İçin Eğitim Programının Okul Öncesi Dönem Çocuklarının İnsan-Çevre İlişkisi Algısına Etkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.

CEVHER KALBURAN, F. N. (2009). Çocuklar İçin Çevresel Tutum Ölçeği ile “Yeni Ekolojik Paradigma Ölçeği”nin Geçerlik Güvenirlik Çalışması ve Çevre Eğitim Programının Etkisinin İncelenmesi. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.

COSTA, H. J. T., BARCALA-FURELOS, R., ABELAIRAS-GOMEZ, C., ARUFE-GÍRALDEZ, V. (2015). The Influence of a Structured Physical Education Plan on Preschool Children's Psychomotor Development Profiles. *Australasian Journal of Early Childhood*. 40 (2): 68-77.

DES JARDİNS, J. R. (2006). Çevre Etiği: Çevre Felsefesine Giriş. Çev.: Ruşen Keleş. İmge Kitabevi: Ankara.

DEMİRBAŞ, Ç. Ö. (2015). Öğretmen Adaylarının Sürdürülebilir Kalkınma Farkındalık Düzeyleri. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 31: 300-316.

Ergün, T. ve Çobanoğlu, N. (2012). Sürdürülebilir Kalkınma ve Çevre Etiği. *Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (1).

GEZER, Ş. F. (2010). Sürdürülebilirliğin Hizmetiçi Eğitim ile Okul Öncesi Eğitime Entegre Edilmesi: Dönüştürücü Öğrenmeye Yönelik Bir Çaba. Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.

Erken Çocukluk Eğitiminde Sürdürülebilirlik Kavramının İncelenmesi

GRÄSEL, C., BORMANN, I., SCHÜTTE, K., TREMPER, K., FISCHBACH, R. (2013). Outlook on Research in Education for Sustainable Development. *Policy Futures in Education*, 11 (2).

GÜLAY O. H. VE GÜNGÖR, H. (2015). Türkiye’deki Okul Öncesi Dönem Çevre Eğitimi Çalışmalarının İncelenmesi: 2000-2014 Yılları Arasındaki Tezlerin ve Makalelerin İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (32): 180-194.

GÜLAY O. H. VE DURKAN, N. (2014). Toprakla Buluşan Çocuklar: Küçük Çocuklar İçin Toprak Eğitimi Projesinin Etkililiği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (31): 1307-9581.

GÜLAY, H. VE ÖNDER, A. (2011). Sürdürülebilir Gelişim İçin Okulöncesi Dönemde Çevre Eğitimi. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.

HEDEFALK, M., ALMQVİST, J., ÖSTMAN, L. (2015). Education for Sustainable Development in Early Childhood Education: a Review of the Research Literature. *Environmental Education Research*, 21 (7): 975-990.

HOFMAN, M. (2015). What is an Education for Sustainable Development Supposed to Achieve-A Question of What, How and Why. *Journal of Education for Sustainable Development*, 9 (2): 213–228.

KABADAYI, A. VE ALTINSOY, F. (2018). Traditional and Technological Methods for Raising Pre-school Children’s Awareness of Environmental Pollution for Sustainability. *Discourse and Communication for Sustainable Education*, 9 (2): 134-144.

KAHRİMAN Ö., D., OLGAN, R., GÜLER, T. (2012). Preschool Children’s Ideas on Sustainable Development: How Preschool Children Perceive Three Pillars of Sustainability with the Regard to 7R. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12 (4): 2987-2995.

KAHRİMAN, D. (2016). Eko ve Eko Olmayan Eğitim Kurumları Arasında Erken Çocukluk Eğitimcilerinin Sürdürülebilir Kalkınma Eğitimi Uygulamalarının Karşılaştırılması. Doktora Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.

KARADEMİR, A. H., ULUDAĞ, G., CİNGİ, M. A. (2017). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Sürdürülebilir Çevreye İlişkin Davranış Düzeylerinin İncelenmesi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 41: 120-136.

Kaya, N., Çobanoğlu, M., Artvinli, E. (2011). Sürdürülebilir kalkınma için Türkiye’de ve dünyada çevre eğitimi çalışmaları. 6. Ulusal Coğrafya Sempozyumu, 407- 417.

KORKMAZ, A. (2014). Eko-Okul Programını Uygulayan Okul Öncesi Eğitim Kurumlarının Sürdürülebilir Gelişme İçin Eğitim Açısından Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi /Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.

LANDORF, H., DOSCHER, S., ROCCO, S. (2008). Education for Sustainable Human Development. Theory and Research in Education, 6 (2): 221–236.

LAURIE, R., TARUMI, Y. N., MCKEOWN, R., HOPKINS, C. (2016). Contributions of Education for Sustainable Development (ESD) to Quality Education: A Synthesis of Research. Journal of Education for Sustainable Development, 10 (2): 226–242.

LEHRL, S., KLUCZNIÖK, K., ROSSBACH, H. G. (2016). Longer-term Associations of Preschool Education: The Predictive Role of Preschool Quality for the Development of Mathematical Skills through Elementary School. Early Childhood Research Quarterly. 36: 475–488.

MC DONALD, M. (2015). Early Childhood Education and Sustainability: A Living Curriculum. Childhood Education, 91 (5): 332-341.

MADDEN, L. and LIANG, J. (2017). Young Children’s Ideas About Environment: Perspectives From Three Early Childhood Educational Settings. Environmental Education Research, 23 (8): 1055-1071.

MARKOWITZ, A. J., BASSOK, D., HAMRE, B. (2018). Leveraging Developmental Insights to Improve Early Childhood Education. Child Development Perspectives, 12 (2): 87-92.

MARTÍNEZ AGUT, M. P., ULL, M. A., AZNAR MINGUET, P. (2014). Education for Sustainable Development in Early Childhood Education

Erken Çocukluk Eğitiminde Sürdürülebilirlik Kavramının İncelenmesi

in Spain. Evolution, Trends And Proposals. European Early Childhood Education Research Journal, 22 (2): 213-228.

MAWSON, W. B. (2014). Experiencing the 'Wild Woods': The Impact of Pedagogy on Children's Experience of A Natural Environment. European Early Childhood Education Research Journal, 22 (4): 513-524.

MCCLİNTİC, S., PETTY, K. (2015). Exploring Early Childhood Teachers' Beliefs and Practices about Preschool Outdoor Play: A Qualitative Study. Journal of Early Childhood Teacher Education, 36 (1): 24-43.

MORELLİ, J. (2011). Environmental Sustainability: A Definition for Environmental Professionals. Journal of Environmental Sustainability, 1(1): 1-9.

OZMEHMET, E. (2008). Dünyada ve Türkiye Sürdürülebilir Kalkınma Yaklaşımları. Journal of Yaşar University, 3 (12): 1853-1876. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/jyasar/issue/19124/202943>.

QUADIR, S. E. ve TEMİZ, G. (2017). Öğretmenlerin ve Ebeveynlerin Okul Öncesi Çağı Çocuklarla Çevre Dostu Uygulamalarının İncelenmesi. Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi, 52 (2) :71-89.

ÖZTÜRK, M. (2017). Sürdürülebilir Gelişme Odaklı Eğitim: Kuramsal Çerçeve, Tarihsel Gelişim ve Uygulamaya Dönük Öneriler. İlköğretim Online, 16 (4): 1-11.

SİNGH, P. ve ANEKAR, U. (2018). The Importance of Early Identification and Intervention for Children with Developmental Delays. Indian Journal of Positive Psychology, 9 (2): 233-237.

SİRAJ BLATCHFORD, J., SMİTH, K.C., SAMUELSSON, I.P. (2014). Erken Çocuklukta Sürdürülebilir Kalkınma İçin Eğitim. Çev.: Mehmet Toran. HedefCS Yayınları: Ankara.

TAYLER, C. (2015). Learning in Early Childhood: experiences, relationships and 'Learning to Be'. European Journal of Education, 50 (2): 160-174.

TEKSÖZ, G. (2014). Geçmişten Ders Almak: Sürdürülebilir Kalkınma İçin Eğitim. Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi, 31 (2): 73-97.

TORAN, M. (2016). Sürdürülebilir Anaokulları: Okul Öncesi Eğitim Kurumlarının Değerlendirilmesi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 16 (3): 1035-1046.

TORAN, M. (2017). Erken Çocukluk Eğitimi İçin Sürdürülebilir Kalkınma: Türkiye Kökenli Yayınlarla Yönelik Bir Değerlendirme. Erken Çocukluk Çalışmaları Dergisi, 1 (1): 33-44.

TURHAN, B. ve ÖZBAY, Y. (2016). Erken Çocukluk Eğitimi ve Nöroplastisite. Uluslararası Erken Çocukluk Eğitimi Çalışmaları Dergisi, 1 (2): 54-63.

UNCED. (1992). Agenda 21. United Nations Conference on Environment & Development. Rio de Janeiro, Brazil. 05.03.2019 tarihinde <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/Agenda21.pdf> adresinden erişilmiştir.

UNESCO. (2007). <http://www.unesco.org/education/tlsf/> (erişim: Eylül-2018).

VAN DEN BRANDEN, K. (2012). Sustainable Education: Basic Principles And Strategic Recommendations. School Effectiveness and School Improvement, An International Journal of Research, Policy and Practice, 23 (3): 285-304.

Vivien, F. D. (2008). "Sustainable Development: An Overview of Economic Proposals. Surveys and Perspectives Integrating Environment and Society, 1(2): 1-8.

WALS, A. E. ve KİEFT, G. (2010). Education for sustainable development: Research Overview, Stockholm: Swedish International Development Cooperation Agency Sida Review, 2010:13.

WANG, C. L. (2017) No-Self, Natural Sustainability and Education for Sustainable Development, Educational Philosophy and Theory, 49 (5): 550-561.

WCED (1987). World Commission on Environment and Development, Our Common Future. 05.03.2019 tarihinde <http://www.un-documents.net/ocf-02.htm#I> adresinden erişilmiştir.

Erken Çocukluk Eğitiminde Sürdürülebilirlik Kavramının İncelenmesi

WEF (2019). World Economic Forum, The Global Risks Report 2019. 10.05.2019 tarihinde <https://www.weforum.org/reports/the-global-risks-report-2019> adresinden erişilmiştir.

MODERN MALİYETLEME SÜRECİNDE DEĞER ZİNCİRİ YAKLAŞIMI

Ceylan ALPHAN¹

Özcan DEMİR²

Geliş Tarihi: 18 Temmuz 2019

Kabul Tarihi: 17 Ekim 2019

ÖZET

Günümüzde artan rekabet, teknolojiye hızlı gelişmeler ve farklılaşan talep işletmeleri rekabetçi çevrede varlıklarını sürdürmesi ve rekabet avantajı elde etmesi için değer zinciri maliyetlerini stratejik açıdan ele almaya yöneltmiştir. Küresel rekabet ortamında işletmelerin rekabet güçlerini artırmaları ürettikleri ürün ve hizmetlerin kalite düzeyinin müşteri beklentilerini karşılmasına bağlıdır. Bu amaçla birçok işletme değer zinciri analizi yapmaya başlamıştır. Değer zinciri bir ürün veya hizmetin kavramsal gelişim noktasından başlayarak, geçtiği tüm üretim süreçlerini kapsayan, son tüketiciye ulaşana ve kullanım sonrasına kadar, parçası olduğu tüm operasyonları açıklayan bir modeldir. Değer zinciri sayesinde işletmeler verimliliklerini artırır, maliyetlerini azaltır, müşteri tatmini ve karlılık gibi amaçlara ulaşır. Bu çalışmada, turizm işletmesinin turistik tesislere ait değer zinciri analizi incelenmiştir. Geleneksel maliyet yaklaşımında maliyet değerleri ve varlıkları ele alınmıştır.

Anahtar kelimeler: Değer zinciri, Değer zinciri analizi, Modern Maliyetleme

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, ceylanalphan@gmail.com

² Doç.Dr., Fırat Üniversitesi, İşletme Bölümü, odemir@firat.edu.tr

Value Chain Approach in Modern Costing Process

ABSTRACT

Today, companies have shifted their strategic value to value chain costs in order to sustain their assets and gain competitive advantage due to increased competition, rapid developments in technology and differentiated demand. Increasing the competitiveness of enterprises in a global competitive environment depends on the quality level of the products and services they produce to meet customer expectations. For this purpose, many businesses have begun to do value chain analysis. A value chain is a model that describes all the operations that are part of a product or service, beginning with the conceptual development point, covering all the production processes involved, reaching the final consumer and ending with use. Value chains increase business productivity, reduce costs, achieve customer satisfaction and profitability. In this study, value chain analysis of touristic facilities of tourism operation is examined. Cost values and assets are discussed in traditional cost approach.

Keywords: Value Chain, Value Chain Analysis, Modern Costing

GİRİŞ

Küreselleşmenin getirdiği ekonomik ve teknolojik gelişmeler geleneksel maliyet yöntemlerini yetersiz kılmış ve böylece hızla yaygınlaşan sistem olan modern maliyetleme yöntemlerine olan ihtiyaç artmıştır. İşletmelerin müşteri memnuniyeti yaratması, rekabet ve maliyet liderliği avantajlarına sahip olmaları ve sürdürülebilirlikleri için kar marjına ulaşmaları açısından modern maliyet yöntemleri önem arz etmektedir. Geleneksel maliyet yöntemleri ihtiyaç duyulan maliyet bilgilerini karşılayamadığından işletmeler ihtiyaçlarına cevap verebilmek için modern maliyet yöntemlerine yönelmiştir. İşletmeler pazarda varlıklarını sürdürmeleri adına maliyet liderliği, farklılaştırma ve odaklanma stratejileri tercih etmektedir. Karmaşık ve rekabetçi ortamda yer alan turizm işletmeleri hem artan maliyet baskısına hem de müşteri istek ve ihtiyaçlarındaki değişimi anlamak ve buna cevap vermek durumundadır. Rekabet avantajının sürekli olarak devam edebilmesi için bir işletmenin, mevcut ve potansiyel rakipleri tarafından eşzamanlı olarak uygulanamayan ve taklit edilemeyen bir stratejiyi uygulaması gerekmektedir (Barney, 1991: 102). Değer zinciri analizi sayesinde işletmeler rekabet avantajı elde edebilmekte ve önemli bilgiler için geniş bir görüş birliği sağlayabilmektedir. Bir değer zinciri, hammadde kaynaklarından, nihai tüketicilere son kullanım ürünlerinin kullanımını dahil, tedarik unsurlarının birbirleriyle ilişkilendirilmiş, değer katan tüm faaliyetleri içermektedir. Değer zinciri, işletmelere rekabetçi çevre içerisinde önemli müşterilerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir açı sunmakta birlikte şirketin değer yaratma sürecinde meydana gelebilecek değişimleri görebilme imkanı yaratmaktadır (Nicovich vd. 2007: 94).

Bu çalışmamızda ilk olarak geleneksel maliyet yaklaşımında maliyet değerleri ve varlıkları genel bir çerçevede açıklanmakta olup sonrasında değer zinciri analizi tanıtılmaktadır. Turizm işletmesinin turistik tesislere ait değer zinciri analizine örnek olarak ABC turizm işletmesinin Akdeniz bölgesindeki turistik tesislere ait değer zinciri analizi yapılmıştır.

1. MODERN MALİYETLEME YÖNTEMİ

Günümüzün imhacı rekabet ortamında teknolojinin hızlı gelişiminin üretim endüstrisine olan etkisiyle ortaya çıkan bilgisayar programlı otomatik makineler ve robotlar, bir zamanlar sadece el emeğiyle yapılan birçok işlemin

Modern Maliyetleme Sürecinde Değer Zinciri Yaklaşımı

daha çabuk, daha kaliteli, daha verimli ve etkin bir biçimde yapılabilmesine imkan sağlamıştır (Acar, 2005: 47). Serbest rekabet piyasası ortamında ürün fiyatları genellikle belirli bir işletmenin kontrolü dışında kalan toplam arz ve talebe göre şekillenirken, ürünlerin maliyetlerin işletme içi koşullar ve etkenler tarafından belirlenmektedir. Modern maliyet yönetimi böyle bir ortamda işletmenin uzun süreli kârlılığını sağlayabilecek önemli bir yaklaşım olarak ortaya çıkmaktadır (Bursal ve Ercan, 1999: 487).

MMY ile aşağıdakilerin aynı anda yapılması gerekmektedir (Grundy, 1995: 36):

- ❖ Kısa dönemli öncelikler karşısında daha uzun dönemli finansal performansı dengelemek için maliyetleri yönetmek.
- ❖ İşletme içi ve dışı değer katan faaliyet ve ürünler ile bunların maliyetlerini açıklamak.
- ❖ Harcamaları; ihtiyaç, tamamlamayı, stratejik ve finansal kriterlere göre öncelikli hale dönüştürmek
- ❖ Anahtar maliyet etkenlerini anlamak, tanımlamak ve yönetmek.

1.1. Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Yaklaşımı

1980'lerin ortasında ortaya çıkan FTM yöntemi yöneticilere, müşterileri, ürünleri, işlemleri ve hizmetlerinin maliyeti ve kârlılığı hakkında doğru bilgi sağlayan teknik bir yöntemdir (Kaplan ve Argyris, 1994: 83). Ürünleri üretmek için yapılan faaliyetlere göre ürünlere yükleyen bir yaklaşım olan FTM yöntemi; maliyetleri işletme içinde, faaliyet merkezleri ve maliyet havuzları belirlenerek maliyetler ürünlere ve servislere dağıtılmaktadır. Asıl amaç ise, bir ürünün veya servisin sağlandığı süreç içinde yapılan işlem ve olayların sayısıdır. Bu işlem ve olayların sayısı "maliyet sürücülerini" olarak ifade edilmektedir (Stapleton vd., 2004: 585). Üretim ortamlarındaki değişimler sonucu olarak işletmeler maliyet bilgilerine her zamankinden daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Ancak, geleneksel maliyet muhasebesine dayanan hesaplama sistemleri, işletmelerin bu gereksinimini karşılamamaktadır (Bruns, 1999: 15) Bu nedenle de, mamul ve hizmet maliyetinin ve kârlılığının daha doğru hesaplanmasını sağlayan ve yöneticilerin alacakları stratejik kararlarda daha iyi bir rehber değerinde olan faaliyet tabanlı maliyetleme (FTM) yöntemi geliştirilmiştir (Cooper ve Kaplan, 1991: 130). FTM yöntemi,

işletmenin sahip olduğu kaynaklar üzerinde çeşitli bağlantılar kurduğundan mamullerin, markaların, tüketicilerin, tesislerin, ya da dağıtım kanallarının hem ne kadar gelir getireceği hem de ne kadar kaynak tüketileceği hakkında yöneticilere kesin bir bilgi vermektedir (Cooper ve Kaplan, 1991: 130). Bu sebeple, FTM yöntemi, işletmelerin daha çok kazanç elde edebilmesi için gerekli yardımı sağlayan güçlü bir stratejik araç konumundadır (Cooper ve Slagmulder, 1999: 20).

1.2. Hedef Maliyetleme Sistemi

Maliyet yönetimi kavramı, maliyet muhasebesine göre daha geniş kapsamlı bir kavramdır. Maliyet muhasebesi tarihi bir perspektife dayanmakta ve sadece maliyetlerin raporlanmasına odaklanmaktadır. Oysa maliyet yönetimi; maliyetlerin planlanmasını, etkin yönetimini ve azaltımını öncelikli hedefler olarak kabul görmektedir(Karcıoğlu, 2000: 61-65). Maliyet yönetimi içerisinde yer alan bir sistem olan hedef maliyetleme 1970’li yıllarda Japonya’da ortaya çıktığı ve ilk olarak 1969 yılında bir Japon otomotiv işletmesi olan Toyota Motor Manufacturing tarafından uygulanıp geliştirildiği tahmin edilmektedir (Tanaka,1993:4-6). Hedef maliyetleme yöntemi yeni bir mamulü tasarlama, araştırma, geliştirme aşamasında maliyetlerin en aza indirilmesi için ortaya çıkan tüm fikirleri inceleyip değerlendirmektedir. Hedef maliyetleme bunu yaparken müşteri ihtiyaçlarını kalite güvenilirlik içerisinde gerçekleştirir ve ilgili ürünün piyasada olduğu süre boyunca maliyetlerini en aza indirmeyi amaçlamaktadır. Başka bir açıdan hedef maliyetleme; yeni mamuller için doğrudan planlama ve tasarlama faaliyetlerinde kullanılmak üzere bir teknik ve metotlar seti sunan, böylece zincirleme safhalar boyunca mamullerin verilen kârlılık hedeflerini tutturmasını sağlayan bir sistem olarak da ifade edilmektedir (Shank ve Fisher, 1999: 73). Örgütler kendi hedef maliyetlerini başarmak için kullanılacak araçları seçer. Bu araçlar değer zincirinin diğer elemanları üzerinde etkiye sahiptir. Örneğin, tedarik geliştirme, satın alma, tedarik yönetimi ve mühendislik gibi diğer işletme içi değer zinciri üyeleri arasında ilk tedarik sırası ile etkili ilişki gerektirecektir. Malzeme değişimleri tedarik zincirinin önem sırası ilişkisinin değiştirilmesini gerektirebilir. Böylece Hedef Maliyetleme işletmenin mevcut ve gelecek değer zincir tarafından etkilediğini söylenebilir.

1.3. Tam Zamanında Üretim Yaklaşımı

Tam zamanında üretim sistemi (Just In Time); son yıllarda oldukça önem kazanan bir üretim tekniği olmuştur. TZÜ, kısa dönemde, gerekli zamanda, gerekli miktarda, gerekli ürünleri üretmektir. TZÜ; israfı ortadan kaldırmak, kaliteyi geliştirmek, verimliliği arttırmak, ürünlerde ve üretim sürecinde sürekli gelişmeyi sağlamak gibi amaçlara sahiptir. Buna göre: Tam Zamanında Üretim; israfı sürekli olarak ortadan kaldırmaya dayalı, mükemmelliğe ulaşmaya yönelik bir yaklaşımdır (Emre, 1995: 543). Tam zamanında üretim yöntemi (TZÜY), bir organizasyon içindeki gerekli faaliyetlerin, sadece ilgili bölümlerce gereksinme duyulduğu zamanlarda ve sadece gereken kapsam ve düzeylerde gerçekleştirilmesini hedefleyen bir yöntemdir (Hacırustemoğlu ve Şakrak, 2002: 65).

2. DEĞER ZİNCİRİ ANALİZİ

2.1. Değer Zinciri Analizi Kavramı ve Kapsamı

Değer tüketicilerin arzu ettikleri mal ve hizmetleri işletmelerin onlara sunması karşılığında ödemeye razı oldukları bedel olarak ifade edilmektedir (Porter, 1985: 38). Değer zinciri ise işletmelerde müşterilere sağlanan mal veya hizmetlere değer katan önemli işletme faaliyetleri dizisidir (Hwang, 1999: 1). Diğer bir tanıma göre değer zinciri “Herhangi bir iş kolundaki bir işletme için parça satıcıları için temel hammadde kaynaklarından, nihai tüketiciye ulaşan tüketim mallarına kadar yer alan tüm aşamalarda değer yaratan faaliyetlerin birbirine bağlı bütünü şeklinde tanımlanmaktadır (Şakrak, 1997:105). Değer zincirinin amacı maliyetleri olabilecek en optimal seviyeye indirme ve müşteriye yönelik sunulan hizmet veya üründen kaynaklanan değeri en yüksek düzeye ulaştırmaktır. İşletmeler değer zincirini çevresel bağlılık ile yaptıklarından işletmelerin bünyesindeki etkinliklerini geliştirmektedir. Ve değer zincirinde yer alan diğer işletmelerle bağlarını geliştirmek kaydıyla karlılıklarını ve durumlarını da düzeltmektedir (Eren, 2000: 172). Değer zinciri kavramı ilk olarak maden ihracat işlemleri için gelişim yolu haritası çizen bir analizci tarafından 1960 ve 1970’li yılları sırasında kullanılmıştır.

Womack ve Jones tarafından yazılan ve değer zinciri yerine “değer akışı” olarak tanımlanan kitapların bir sonucu olarak değer zinciri

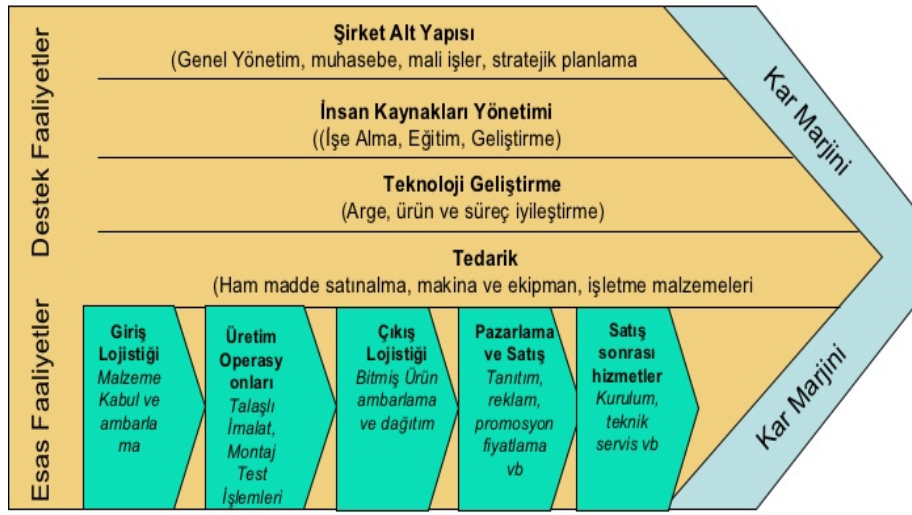
kullanılmaya başlanmıştır (Porter, 1985: 37). Değer zinciri faaliyetlerinin en uygun karmasını oluşturmak için, faaliyetlerin maliyetleri ve onların farklı ürün veya müşterilere nasıl dağıtıldığı hakkında geniş bilgiye gereksinim duyulmaktadır (Hwang, 1999: 2). Bu bilgiler ise değer zinciri maliyet analizi ile sağlanmaktadır. İşletmenin ortaya koyduğu değer, işletmenin stratejik olarak önemli ve birbiriyle bağlantılı faaliyetlerden elde ettiği kâr sonucundan oluşmaktadır (Kuyucak ve Şengür, 2009: 133). Değer zinciri analizi müşteriler için en büyük olası değer nasıl yaratabileceği konusuna çözüm bulmak için faydalı bir araç konumundadır. Değer zinciri analizi, aynı zamanda işletmenin rekabetçi avantaj elde edebilmek için, her bir değer faaliyetini ve bu faaliyetler arasındaki ilişkileri açıklayarak daha düşük maliyetlere ulaşmasını ve farklılık yaratmasını sağlayan stratejik bir araçtır (Porter, 1985: 33; Ülgen ve Mirze, 2006: 23) Değer zinciri analizi hem işletme içine hem de işletme dışına odaklanmakta ve geleneksel yönetim tekniklerine ve analizlerine göre daha gerçekçi ve ispatlanabilir bilgiler sunmaktadır. İşletmelerin kendi değer zincirlerinin öncesinde, sonrasında ve paralelinde yer alan diğer değer zincirleri incelenerek işletmenin olası dikey ve yatay bütünleşme fırsatlarını değerlendirebilmesi açısından değer zinciri analizi önem taşımaktadır (Shank ve Govindarajan, 1992: 20-21). Değer zinciri analizi aynı zamanda müşterilere değer sunmanın daha iyi bir yolu olup olmadığını ve hâlihazırda sağlanan değer artırılmasının yollarını araştırmaktadır (Walters ve Jones, 2001: 321).

2.2. Değer Zinciri Modeli

Değer zinciri analizi; firmanın nerede müşteri değerini arttırabileceğini ya da maliyetleri düşürebileceğini açıklamada ve firmanın tedarikçileri, müşterileri ve endüstrideki diğer firmalarla ilişkilerini ve firmanın rekabet avantajını daha iyi anlamasında kullanılan analiz aracı olarak tanımlanmaktadır (Blocker vd., 2002: 44). Bir işletmenin ürettiği değeri analiz etmek için kullanılan değer zinciri analizi ilk defa 1985 yılında yayınlanan Micheal Porter imzalı “Rekabet Analizi: Üstünlüğü Oluşturmak ve Korumak” isimli kitapta dile getirilmiştir. Porter, bir şirkette mevcut olduğu varsayılan faaliyetleri bir modelle sunmaktadır (Çalık, 2016). Değer zinciri maliyet analizi sayesinde işletmeler pek çok avantajlar elde edebilmekte ve bu durum başta rekabet olmak üzere işletmeler üstünlükler sağlamaktadır(Türk,2004:252).

Modern Maliyetleme Sürecinde Değer Zinciri Yaklaşımı

Şekil 1: Değer Zinciri Modeli



Kaynak: (Porter, 1985).

Temel faaliyetler; ürünün yaratılmasında, satışında, müşterilere ulaştırılmasında ve satış sonrası hizmetlerde yer alan faaliyetlerdir. Destekleyici faaliyetler ise temel faaliyetleri ve birbirlerini destekleyen faaliyetlerdir. Şekilden de anlaşılabilir gibi; tedarik, teknoloji geliştirme ve insan kaynakları yönetimi belirli temel faaliyetler ile ilişkilendirilebilirken; işletme altyapısı, belirli bir temel faaliyet ile ilişkilendirilememektedir fakat tüm zinciri desteklemektedir (Porter, 1985: 38). Porter'ın çalışmaları birçok akademisyen ve araştırmacı için rehber niteliğinde olup, teknolojik ve ekonomik operasyonların tespitinde ve her operasyon arasındaki kritik bağlantıların kurulmasında kullanılmış ve yaklaşık yirmi yıldan daha uzun bir süre işletmeler için güçlü bir değerlendirme aracı olarak kullanılmıştır (Kaplinsky ve Morris, 2000: 32-33).

Basit bir değer zinciri örneği Şekil 2'de görülmektedir:

Şekil 2: Basit Değer Zinciri Örneği



Kaynak: (Kaplinsky, 2000).

2.2.1 Değer Zinciri Modelinin Birincil Faaliyetleri

Birincil faaliyetler bir mal veya hizmetin görsel sunumu veya teslimatı ile doğrudan alakalı olup, kendi etkinliklerini artıran destekleyici operasyonlar ile ilişkilidir. Birincil faaliyetler mal ve hizmetlere doğrudan katma değer katan ve onları müşterilerin talep ettiği ürün ve hizmete dönüştürme ile ilgili beş başlık altında değerlendirilmektedir (Porter, 1985:33). Bunlar;

- ❖ giren lojistik işlemleri,
- ❖ operasyonlar,
- ❖ çıkan lojistik işlemleri,
- ❖ pazarlama ve satış,
- ❖ hizmetlerdir.

2.2.2. Değer Zinciri Modelinin Destekleyici Faaliyetleri

Birincil faaliyetlerin gerçekleştirilmesi destekleyici faaliyetlerin sayesinde kolaylaşmakta ve destekleyici faaliyetler temel faaliyetlerin etkinliğini artırmaktadır. Porter destekleyici operasyonlar dört ana başlık altında incelenmektedir (Porter, 1985: 34). Bunlar:

- ❖ firma altyapısı,
- ❖ insan kaynakları yönetimi,
- ❖ teknoloji geliştirme,
- ❖ satın alma (tedarik)'dır.

Firma altyapısı, işlevinin alanı kurumsal veya stratejik planlamadır. Koordinasyon, kalite yönetimi, ekonomi, finans, muhasebe, genel yönetim ve yasal ve idari işler bu kapsamda ele alınmaktadır. Ancak kurumların ekonomik durumlarına göre olan yararlar firmanın yer aldığı sektöre göre değişiklikler göstermektedir. Örneğin teknoloji firmalarında yönetim bilgi

Modern Maliyetleme Sürecinde Değer Zinciri Yaklaşımı

sistemi önemli bir konumda iken geleneksel firmalarda üst düzey yönetim müşteri ilişkilerinde hayati öneme sahip olmaktadır (Porter, 1985: 43).

2.3. Değer Zinciri Analizinin Rekabet Stratejisi Yaklaşımlarıyla İlişkisi

Porter; işletmelerin iki stratejiyi takip ederek rekabet avantajı geliştirebildiği savunmaktadır. Bunlar aşağıdaki şekilde açıklamak mümkündür(Shank ve Govindarajan, 1992: 6);

- ❖ Düşük maliyet stratejisi,
- ❖ Farklılaştırma stratejisi.

2.3.1. Düşük Maliyet Stratejisi Yaklaşımı

Maliyet liderliği; verimli ölçekte faal tesislerin kurulmasını, deneyimlerden güçlü maliyet düşüşlerinin elde edilmesini, sıkı maliyet ve genel giderler kontrolünü, küçük müşteri hesaplarından kaçınılmasını ve Ar-Ge, servis, satış gücü, reklamlar vs. gibi alanlarda maliyetlerin en aza indirilmesini gerektirir (Porter, 2003: 44).

2.3.2. Farklılaşma Stratejisi Yaklaşımı

İşletme sunduğu ürün veya hizmeti farklılaştırarak, tüm sektörde benzersiz olarak kabul edileni yaratma mandalitesine dayanmaktadır. Farklılaştırma bir sektörde ortalamanın üstünde bir getiri sağlamaktadır. Müşterilerin 30 marka sadakati ve bunun sonucunda fiyatlar karşısında daha düşük hassasiyeti rekabet hamlelerine karşı yalıtım oluşturacaktır (Porter, 2003: 47).

Değer zincir analizi işletmenin rekabet avantajını aşağıdaki şekilde açıklamak mümkündür (CMA Magazine, 1996: 1):

- ❖ İçsel maliyet analizi: Karlılığın kaynaklarını ve içsel değer yaratma süreçlerinin maliyet durumlarını belirlemek,
- ❖ İçsel farklılaştırma analizi: İçsel değer yaratma süreçleri içerisinde (maliyetleri içeren) farklılaştırma kaynaklarını anlamak,
- ❖ Dikey birleşme analizi: Müşterilere dağıtılan değeri maksimum ve maliyeti de minimum yapmak için dışsal satıcılarla ve müşterilerle işletme arasındaki ilişkileri ve birleşmiş maliyetleri anlamak. Dikey birleşme analizi

işletmenin değer yaratan faaliyetleri ile onun satıcıları, kanalları veya kullanıcılarının faaliyetleri arasındaki birleşimden rekabet avantajı geliştirmeyi amaçlamaktadır.

İşletmenin maliyet ya da farklılaşma durumlarının anlaşılmasında satıcılar ve dağıtıcı kanallarının sahip olduğu kar marjının tanımlanması büyük önem taşımaktadır. Çünkü müşteriler değer zinciri boyunca kar marjlarının hepsini ödemek durumundadır (Shank ve Govindarajan, 1992: 6).

2.4. Değer Zinciri Analizinin Yararları

Rakip işletmelere üstünlük kazanması açısından oldukça büyük öneme sahip olan değer zinciri analizi hem işletmelerin şu an ki faaliyetlerini kontrol etmenin hem de gelecekteki faaliyetlerini büyütmek ve geliştirmek içinde kullanılabilir. Bir işletme için değer zinciri oluşturmanın farklı yolları varsa, işletme değer paketinin özelliklerini değiştirebilir ve ayrıca değer zinciri oluşturmanın maliyetini de değiştirebilir. İşletmenin buradaki stratejik amacı değer (fiyat ve hacim) ve maliyet arasındaki farkı maksimum seviyeye ulaştırmaktır (Patridge ve Perren, 1994: 28). Değer zinciri elde ettiği geri bildirimle sayesinde müşteri memnuniyeti sağlayabilmektedir. Değer zinciri analizi yapılarak koordine edilmiş sistemlerde üretim den satışa kadar ürünün kalitesi pazarlanması ve güvenliği konusundaki riskleri en aza indirger. Ayrıca değer zinciri yeni pazarlara girişi kolaylaştırmakta, araçlarla ve müşterilerle iyi bir iletişim ağı kurarak müşteri talebindeki değişimlere zamanında cevap verebilmekte, üretilen ürünler özgün olmakta ve ürünlerin taklit edilebilirliği ihtimali sifıra inmektedir (Billings vd., 2004: 32). Değer zinciri oluşturulan firmada diğer firmalara karşı üstünlük sağlama avantajı sağladığı için önemli kararların alınması daha kolay bir şekilde verilmektedir. Değer zincirini yönetebilen firmalar birçok yönden rekabet avantajına sahiptirler. Değer zinciri analizi sonucunda elde edilen geri bildirimlerin sisteme olan etkisi şu üç maddeyle ifade ile açıklanabilir (Billings vd., 2004: 33):

- ❖ Kalite ve güvenliğin geliştirilmesi,
- ❖ Piyasadaki ürünlerden farklı ürün geliştirme,
- ❖ Sistemin etkinliğinin yükselmesi

Modern Maliyetleme Sürecinde Değer Zinciri Yaklaşımı

Değer zinciri analizi, iki önemli rekabet stratejisi olan maliyet liderliği ve farklılaştırmayı başarmada önemli kararlar almaktadır. Aşağıdaki kararların alınmasında oldukça büyük yararlar sağlamaktadır (Booth, 1997: 2):

❖ Dikey birleşme/ayrılma: İşletmenin değer zincirinin alt ve üst bölümlerini incelemek yoluyla işletmenin faaliyetlerini artırmanın veya daraltmanın olabilecek etkileri anlaşılabilir. Şimdiki eğilim (belki de moda) değer zincirini, içindeki birimleri ortaya çıkaracak şekilde ve değer zincirinin hangi biriminde yaratıldığını gösterecek şekilde bölümlemektir.

❖ Stratejik yap veya satın al: Faaliyeti işletmede yürütme veya dış kaynaklardan faydalanma kararı, hangi faaliyetin, nasıl oluşturulacağı ve onların maliyeti hakkında önemli bilgi ve görüşler gerektirmektedir.

❖ Kıyaslama: Belirli bir sanayiye yapılacak yatırım kararı işletmenin kendi maliyetlerini ve kendi düzeltme oranını ve yeni/mevcut olan pazara girişlerle kendini nasıl karşılaştırdığını anlamayı gerektirmektedir.

❖ Ticari anlaşma: Değer zinciri analizi, maliyet modeli çerçevesinde (fiyatta değil) anlaşma olasılıkları sağlamaktadır. Bu ise ortaklığı destekleyen bir sistemdir. Ortaklar uygulamalarını değiştirmeyi birlikte planlayabilir ve sonra elde edilecek yararları paylaşma üzerinde anlaşabilirler.

Değer zinciri analizi işletmelere önemli faydalar sağlamaktadır. Bu faydaları şu şekilde sıralamak mümkündür (Kuyucak ve Şengür, 2009: 134):

❖ Değer zinciri analizi, işletmenin rekabetçi avantaj elde edebilmek için, her bir değer faaliyetini ve bu faaliyetler arasındaki ilişkileri açıklayarak daha düşük maliyetlere ulaşmasını ve farklılık yaratmasını sağlayan stratejik bir araç konumundadır.

❖ Değer zinciri analizi aracılığıyla işletmeler tedarikçileri, müşterileri ve endüstrideki diğer işletmeler ile olan ilişkileri açıklanarak rekabetçi durumu görmektedirler.

❖ Değer zinciri analizi, işletmenin faaliyetlerinin ve iş süreçlerinin analiz edilerek bunlar arasındaki uyumluluğun ve sinerjinin ortaya konulmasını sağlar.

❖ İşletmenin mevcut stratejisini faaliyetlerinin hangilerinin, ne ölçüde desteklendiğini ortaya koyar. Buradan hareketle, mevcut strateji yüksek kaliteyi hedefliyorsa değer zinciri faaliyetleri yüksek kaliteli mamullerin yaratılmasını sağlayacak şekilde düzenlenmelidir. Diğer yandan eğer işletme

fiyat temelinde rekabet ediyorsa faaliyetler, maliyetleri en aza indirecek şekilde organize edilmelidir.

2.5. Değer Zinciri Analizinin Sakıncaları

İşletmede gerçekleştirilecek her değişiklik bazı riskleri de beraberinde getirdiği bilinen bir gerçektir. Dolayısıyla işletme için düşünülen değer zinciri için zamanlamanın uygun olup olmadığı partnerlerin ve bu partnerlerin uygun olup olmadığı konusunda dikkatli karar vermeleri gerekmektedir. Genel olarak değer zinciri uygulamalarında karşılaşılabilecek riskleri aşağıda şekilde sıralayabiliriz (Billings vd., 43: 2004):

- ❖ Paylaşılan iş bölümlerinde kontrolün azalması,
- ❖ Kişi sayısının artmasından dolayı karar süresinin uzaması,
- ❖ Partnerlerin ortak karar alması, işlemlere doğrudan katılması nedeniyle esnekliğin ve bağımsız hareket etme yeteneğinin az olması,
- ❖ Partnerlerin işletmenin hisse bilgisi ve uzmanlığına sahip olmaları,

Bunlara ek olarak; Değer zinciri analizi işletmenin tüm alanlarına kapsamlı bir araştırma gerektirdiği için zaman alabilir. Uygun şekilde değer zinciri analizi yapmak için gerekli bütün bilgileri almak zor olabilir. Değer zincirinin iyi işlenmesi çok fazla maliyete ve zaman kaybına neden olur.

2.6. Değer Zinciri Maliyet Analizi ve Geleneksel Maliyet Analizinin Karşılaştırılması

Geleneksel maliyet analizi, işletmenin yalnızca maliyet alanlarını etkileyebileceği yanlış izleniminin altında katma değer ifadesine odaklanmaktadır. Oysa sadece katma değer üzerine yoğunlaşmak bazı sorunları beraberinde getirecektir. Bu nedenle Katma değer üzerine odaklanmak en az üç sebepten dolayı oldukça yanıltıcı olabilir (Shank ve Govindarajan, 1992: 17-18):

a) Katma değer, keyfi olarak hammadde ve diğer satın alınan girdiler arasında ayırım yapmaktadır. Satın alınan hizmetler, bakım-onarım veya profesyonel danışmanlık hizmetleri gibi satın alınan girdiler hammaddeden ayrı olarak ele alınmaktadır

b) Katma değer, maliyetlerin düşürülmesi veya ürünün farklılaştırılması görüşü ile işletme ve onun satıcıları veya işletme ve onun müşterileri ile potansiyel birleşmelerin ortaya çıkarılmasına dikkat etmemektedir.

Modern Maliyetleme Sürecinde Değer Zinciri Yaklaşımı

c) Rekabet avantajı satın alınan hammadde ve diğer maliyet unsurları (örneğin: yüksek kaliteli satın almak ve yüksek fiyatlı hammadde artık maliyetini düşürebilir ve bu toplam maliyeti azaltabilir) arasındaki etkileşime yoğunlaşmadan tam olarak ortaya çıkarılamaz. Katma değer bu etkileşimi göz önünde bulundurmamaktadır.

Değer zinciri analizi geleneksel sistemlere göre daha geniş bir görüş açısı sağlamaktadır. Değer zinciri analizinde firmanın dış çevresine odaklanılır. Geleneksel maliyetleme sistemleri ve değer zinciri analizi arasındaki farklılıklar tablo 1'de ayrıntılı bir şekilde yer almaktadır.

Tablo 1: Geleneksel Maliyet Sistemleri ile Değer Zinciri Maliyet Analizi Arasındaki Farklılıklar

	Geleneksel Maliyet Sistemleri	Değer Zinciri Maliyet Analizi
Odak	Üretim Faaliyetleri	Müşteriler Değer
Maliyet Unsurları	Ürünler Fonksiyonlar Harcama Başlıkları	Değer Yaratan Faaliyetler Ürün Özellikleri
Organizasyonel Odak	Maliyet ve Sorumluluk Merkezleri	Stratejik İşletme bölümleri Değer Yaratan Faaliyetler
Bağlantılar	1) Önemli Ölçüde Kaçınılmış 2) Karşılıklı Bağımlılığı ve Yansıtmak İçin Maliyet Dağıtımı ve Transfer Fiyatlama Kullanılmış	Önemli ölçüde Anlaşılmalı ve Artırılmış
Maliyet Etkenleri	Basit Hacim Ölçüleri	Stratejik Kararlar
Doğruluk	Yüksek Görünebilir Kesinlik	Az Kesinlik Göstergeli Cevaplar

Kaynak: (Partridge Perren, 1994: 22).

2.7. Değer Zinciri Analizinin Sektörel Uygulanması ve Örnek Bir Uygulama

İşletmelerin kendi değer zincirlerinin öncesinde, sonrasında ve paralelinde yer alan diğer değer zincirleri incelenerek işletmenin olası dikey ve yatay bütünleşme fırsatlarını değerlendirebilmesi açısından değer zinciri

analizi büyük öneme sahiptir (Shank ve Govindarajan, 1992: 20-21). Otel işletmelerinin sayısının zamanla artması ve sundukları hizmetler açısından benzerlik göstermeleri işletmeleri bu karmaşık rekabet ortamında pazarda tutunabilmesi için değişiklikler yapmak durumunda bırakmıştır.

Dube ve Renaghan'ın (2000: 62-72) yaptığı çalışmaya göre; otelde kalan müşteriler için müşteri değerinin oluşmasında, otelin fiziki koşulları başta olmak üzere, tüm hizmetin niteliğinin önemli bir yer tuttuğu sonucuna ulaşmıştır.

Bu bölümde ABC turizm otelcilik Akdeniz bölgesindeki turistik tesisine ait değer zinciri maliyet analizine yer verilmiştir. ABC turizm otelciliğın yayınlamış olduğu finansal tablolardan yararlanılmıştır.

Tablo 2: ABC Turizm Otelcilik Akdeniz Bölgesindeki Tesislere Ait Değer Zinciri Analizi için Gereken Veriler

	2015	2016
Turizm Sezonu Dolu Yatak Sayısı	8000	5900
Mevcut Yatak Kapasitesi	8500	9000
Satışlar	18.600.000	11.800.000
Dolu Yatak Sayısı Başına Gelir	2325	2000
Pazarlama Satış Giderleri	1.750.000	1.650.000
Hizmet Üretim Maliyetleri	8.500.000	6.400.000
Genel Üretim Giderleri	3.500.000	3.250.000
Toplam Giderler	13.750.000	11.300.000
VARLIK YAPISINA AİT BİLGİLER		
Nakit ve Hazır Değerler ve Alacaklar	8.500.000	4.750.000

Modern Maliyetleme Sürecinde Değer Zinciri Yaklaşımı

Maddi Duran Varlıklar	24.500.000	26.200.000
Toplam Varlıklar	33.000.000	30.950.000

Tablo 3: ABC Turizm Otelciliğın Değer Zinciri Analizi

	Dolu Yatak Sayısı Baz Alındığında		Mevcut Yatak Sayısı Baz Alındığında	
	2015	2016	2015	2016
Pazarlama-Satış	219	280	206	184
Hizmet Üret. Mal.	1063	1102	1000	711
Yönetim Giderleri	438	551	411	361
Toplam	1720	1933	1617	1256
VARLIKLAR				
Nakit, Haz. Değ.	1063	806	1000	527
Maddi Duran Var.	3063	4441	2883	2911
Toplam	4126	5247	3883	3438

ABC turizm tesislerine ait değer zinciri analizinde işletmenin yatak sayısı 2015 yılına göre %5,8'lik bir artış göstermiştir. Ancak yatak doluluk oranı %26,2 'lik bir düşüş göstermiştir. Burada yaşanan düşüş ülkeye gelen yabancı turist sayısında meydana gelen düşüşle paralellik göstermektedir. Zira ülkenin turizm gelirleri 2015 yılına göre %30'lu rakamlarda bir azalış göstermiştir.

İşletme maliyetleri açısından hizmet üretimi, pazarlama satış giderleri sabit nitelikte olmadığından maliyetlerin dolu yatak sayısına göre değişimi farklılıklar göstermiştir. Maliyetteki etkileri Tablo 3’ te gösterilmiştir.

Tablo 4: Değişim Yüzdeleri

Maliyetler	Dolu Yatak Sayısı	Mevcut Yatak Sayısı
Pazarlama Satış	%27,9 Artış	%10,7 Azalış
Hizmet Üretim Maliyetleri	%3,7 Artış	%28,9 Azalış
Yönetim Giderleri	%25,8 Artış	%%12,2 Azalış
Toplam	%12,4 Artış	%22,4 Azalış
VARLIKLAR		
Nakit, Hazır Değer. Alacak.	%24,2 Azalış	%47,3 Azalış
Maddi Duran Varlıklar	%45 Artış	%1 Artış
Toplam	%27,2 Artış	%11,5 Azalış

İşletme mevcut yatak kapasitesi açısından değerlendirilmiş olsaydı %28,9’luk bir hizmet üretim maliyetinde azalma gözlemlenecekti Bu oran dolu yatak bakımından ele alındığında %3,7’lik hizmet üretim maliyetinde bir artış olmuştur. Maddi duran varlıklarda yaşanan artışın dolu yatak sayısında etkisi %24,2 olarak gerçekleşirken mevcut yatak sayısı baz alındığında %1’lik bir etki saptanmıştır. Burada yaratılan değerler farklılıklarıyla göze çarpmaktadır. Yapılan bu analizde görüldüğü üzere_dolu yatak ve mevcut yatak kapasitelerinde yaşanan değişim %35,6 bazında gerçekleşirken bu_oran satış gelirlerinde de %36,6’lık bir etkiyle kendini göstermiştir. Geleneksel yaklaşımdan farklı olarak işletmede dolu yatak kapasitesi ile maliyetler ve varlıklar arasında yaşanan değişimler gösterilmiştir. Böylece dolu yatak ve mevcut yatak kapasitesi maliyeti etkenleri hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olunmuştur.

SONUÇLAR

Günümüzde üretim teknolojilerinin değişmesi ve gelişmesi işletmelerin maliyet yapılarında bazı değişikliklere sebep olmuştur. Bu değişiklikler ürün maliyetleri hesaplanmasında geleneksel muhasebe yöntemlerini kullanan birçok işletme için ürün maliyetlerini doğru tespit etmemektedir. Geleneksel maliyetleme yöntemlerinin yetersiz kaldığından işletmeler modern maliyetleme yöntemlerine yöneltmiştir. Bunlar faaliyet tabanlı maliyetleme yaklaşımı, hedef maliyetleme yaklaşımı, tam zamanında üretim yaklaşımı gibi modern maliyetleme yöntemleri olarak sıralanabilir. FTM; işletmedeki kaynaklar, faaliyetler, maliyet nesnelere ve başarı ödülleri ile ilgili verileri toplayıp bilgiye dönüştürerek; yönetime karar almada destek sağlaması yönünden bilgi yöntemi şeklinde ifade edilmektedir (Ülker ve İskender, 2005:194). Tam zamanında üretim; hammaddelerin tedarik edilmesinden ürün olarak tüketiciye sunulmasına kadar geçen süreçte tüm israfı ortadan kaldırarak kaliteyi ve verimliliği artırmak suretiyle üretim ile ilgili maliyetlerin düşürülmesidir (Denizhan 2014: 3). Artan küresel rekabet ve maliyet baskısı işletmeleri müşteri istek ve ihtiyaçlarındaki değişimi anlamaya yönelmiştir. Bu sebeple karmaşık hizmet süreçleri değer yaratacak şekilde tasarlanmalı ve işletme stratejilere uygun olmalıdır. Rekabet üstünlüğü için maliyet etkinliğinin sağlanmasında ve farklılaşmanın kaynaklarının belirlenmesi açısından değer zinciri analizi, kilit bir rol oynar. Rekabet açısından belirleyici olan; değer zinciri analizi organizasyonun sunduğu hizmet veya ürünlere yönelik olarak belirli bir sırayla uyguladığı operasyonları ele almaktadır. Değer zinciri analizi planlama aşamasından başlayıp pazarlama ve sonrasına kadar devam eden bir süreçtir. Değer zinciri analizi müşteri geri bildirimlerinin sağlanmasıyla müşteri memnuniyetinin ölçümünü sağlar. İşletmelerin koordinasyonunun yüksek olması, kaliteli ürünler, müşteriye hızlı teslimat gibi etkenler de müşteri memnuniyetini artıracaktır. Değer zinciri, değer yaratma zincirinde her aktiviteyi tek tek inceleme olanağı sunmaktadır. Ayrıca bir aktiviteyi yaptığımız zaman; rakiplerimiz ile karşılaştığımızda ne ölçüde başarılı veya başarısız olduğumuzu görmemizi sağlama açısından büyük bir avantaj sağlar. Değer zinciri analizinin diğer bir avantajı da her bir aktivitenin bir önceki ve sonraki ve bütün aktiviteler ile olan ilişkisini ortaya çıkararak; hangi aktiviteleri

işletme içerisinde gerçekleştirilmesinin, hangilerinin satın alınması gerektiği konusunda yardımcı olmasıdır.

Bu çalışmada ilk olarak geleneksel maliyet yaklaşımında maliyet değerleri ve varlıkları ele alınmıştır. İkinci olarak da değer zinciri kavramı kapsamı ilgili detaylı bilgi verilmiş olup turizm işletmesinin turistik tesislere ait değer zinciri analizi incelenmiştir. Buna örnek olarak ABC turizm işletmesinin Akdeniz bölgesindeki turistik tesislere ait değer zinciri analizi yapılmıştır. Dolu yatak sayısı ve mevcut yatak sayısı baz alınarak örnek değerlendirilmiştir. Yatak sayılarındaki artışlar yüzdesel olarak ifade edilmiştir. Değer zinciri analizinde işletmenin maliyetleri ve varlıklarının dolu yatak sayısı baz alınarak örnek değerlendirilmiştir. Değer zinciri analizinde işletmenin maliyetleri ve varlıklarının dolu yatak sayısına göre değişimleri incelenmiştir. Geleneksel maliyet yaklaşımından farklı olarak değer zinciri analizi dolu ve mevcut yatak sayısına göre maliyet analizini daha detaylı ele alıp incelenmesini sağlamaktadır.

KAYNAKÇA

ACAR D., (2005). "Küresel Rekabette Maliyet Yönetimi ve Yaklaşımları " Tekstil Sektörü ile İlgili Bir Araştırma, Asil Yayın Dağıtım, Şubat, Isparta.

BARNEY, J. (1991), "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage" Journal of Management, 17 (1), 99-120

BİLLINGS, L.L., THIESSEN, M. and WITWICKI, N., (2004). "Value Chain Guidebook, A Process for Value Chain Development", Agriculture and Food Council of Alberta Value Chain Initiative, Canada,114p.

BLOCKER E. J., CHEN K. H., LIN T. W., (2002). "Cost Management, A Strategic Emphasis", Boston, Mc Graw Hill.

BOOTH, R., (1997). "Appreciating The Value Before Counting the Cost," Management Accounting: Magazine for Chartered Management Accountants (January).

BRUNS, W. J. (1999). "Accounting for Managers Text and Cases", South-Western College Publishing: Boston.

Modern Maliyetleme Sürecinde Değer Zinciri Yaklaşımı

BURSAL N., ERCAN Y., (1999). "Maliyet Muhasebesi İlkeler ve Uygulama", Der Yayınları No: 103, 7. Tıpkı Basım, İstanbul.

CMA M., (1996). "Value Chain Analysis For Assessing Competitive Advantage," CMA Magazine, Yol: 70, Issue: 6 (Jul/ Aug).

COOPER R., KAPLAN R.. S. (1991). "Profit Priorities from Activity-Baset Costing", Harvard Business Review May-June s.130

COOPER R., SLAGMULDER R., (1999). "Stategic Cost Management", Accouting and Tax Periodicals, vol. 80, no. 8, February, 20-21.

ÇALIK Ç. (2016). Değer Zinciri Analizi Nedir? <https://www.kariyer.net/ik-blog/deger-zinciri-analizi-nedir/>, 03.09.2019 Tarihinde Erişildi.

DENİZHAN D., (2014). "Tam Zamanında Muhasebe Sisteminin Muhasebe Açısından İncelenmesi ve Bir Uygulama", Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Muhasebe Finansman Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.

DUBE, L., RENAGHAN, L. M. (2000). "Creating Visible Customer Value, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 41(1): 62-72.

EMRE A. (1995). "Tam Zamanında Üretim Sisteminin Ülkemizdeki Uygulamaları ve Sorunları", MPM Yayınları, No.543, Ankara.

EREN E, (2000). "Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası", Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, 5. Baskı, İstanbul.

GRUNDY T., (1996). "Strategic Business Finance Using Finance For Strategic Advantage", Kogan Page, Londra.

HACİRÜSTEMOĞLU R., ŞAKRAK M., (2002). "Maliyet Muhasebesinde Güncel Yaklaşımlar", Türkmen Kitabevi, İstanbul.

HWANG, N.C.R. (1999). "Value Chain Cost Tracing and Cost System Obsolescence: an Eksploratory s-Study of Small to Medium Sized Companies", Journal of Applied Bussines Research, vol:15, Issue:4

KAPLAN R. and ARGYRİS, C., (1994). "Implementing New Knowledge: The Case of Activity Based Costing", Accounting Horizons, 8(3), 83-105.

KAPLİNSKY R., MORRIS M. (2000). "Spreading the Gains From Globalization: what can be Learned From Value Chain Analysis", IDS Working Paper, January, issue 110.

KARCIOĞLU R., (2000). "Stratejik Maliyet Yönetimi/Maliyet ve Yönetim Muhasebesinde Yeni Yaklaşımlar", Aktif Yayınevi, Erzurum.

KUYUCAK F., ŞENGÜR Y. (2009). "Değer Zinciri Analizi: Havayolu İşletmeleri için Genel Bir Çerçeve", KMU, İ.İ.B.F. Dergisi, y. 11, s. 16, Haziran, 132-147

NİCOVİCH, S. G., DİBRELL, C. C. ve DAVIS P. S. (2007). "Intergration of Value Chain Position and Porter's (1980). "Competitive Strategies into the Market Orientation Conversation: An Examination of Upstream and Downstream Activities," The Journal of Business and Economic Studies, 13(2), 91-108

PATRIDGE, M., PERREN, L. (1994). "Cost Analysis of Value Chain: Another Rule For Strategic Managment Accounting", Managment Accounting: Magazine for Chartered Managment Accountants (July/August).

PORTER M. E. (2003). "Rekabet Stratejisi, Sektör ve Rakip Analizi Teknikleri", Sistem Yayıncılık, İstanbul.

PORTER M. E. (1985). "Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance", The Free Press, New York.

SHANK J.K., FİSHER J. (1999). "Target Costing As A Strategic Tool", Sloan Management Review, V:4.

SHANK, J. K., GOVINDARAJAN, V. (1992). "Strategic Cost Management And The Value Chain," Journal of Cost Management For The Manufacturing Industry, Yol: 5, No: 4 (Winter)

STAPLETON D., PATİ S., BEACH E., JULMANİCHOTİ P., (2004). "Activity-Based Costing for Logistics and Marketing", Business Process Management Journal, (Vol. 10, No. 5, 2004), 584-597.

Modern Maliyetleme Sürecinde Değer Zinciri Yaklaşımı

ŞAKRAK M., (1997).” Maliyet Yönetimi”, Yasa Yayınları, İstanbul.

TANAKA T., (1993). “Target Costing At Toyota”, Journal Of Cost Management, V:7.

TÜRK Z., (2004) ‘‘Stratejik Yönetim Muhasebesi Yaklaşımı:Değer Zinciri Maliyet Analizi’’Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 59-3

ÜLGEN H. ve MİRZE K., (2006),” İşletmelerde Stratejik Yönetim”, Literatür Yayınları, İstanbul.

ÜLKER Y. ve İSKENDER H., (2005). Doğru Maliyet Hesaplamada Güvenilir Bir Sistem: Faaliyet Tabanlı Maliyetleme ve John Deere Örneği”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(13), 189-2017

WALTERS D. And JONES P., (2001).” Value and Value Chains in Healthcare: A Quality Managment Perspektive”, The TQM Magazine, 13(5), 319-333.

SOSYAL SİGORTA PRİM TEŞVİKLERİNİN SOSYAL GÜVENLİK KURUMU PRİM GELİRLERİNE ETKİSİ: EKONOMETRİK BİR ANALİZ

Ali Kemal NURDOĞAN¹

Geliş Tarihi: 14 Mayıs 2019

Kabul Tarihi: 15 Ekim 2019

ÖZET

Çalışmanın amacı, sosyal sigorta prim teşvikleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu prim gelirleri arasında bir ilişki olup olmadığı ve değişkenler arasında bir ilişki varsa, bu ilişkinin yönünün nasıl olduğunu belirlemektir.

Bu amaçla çalışmada, 2009-2017 yılları arasında uygulanan sosyal sigorta prim teşvikleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu prim gelirleri arasındaki uzun dönemli ilişki incelenmiş ve aralarında nedensellik olup olmadığı ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumu, İŞKUR ve TÜİK tarafından yayınlanan raporlardan elde veriler ile oluşturulan zaman serilerinin durağanlık dereceleri Genişletilmiş – Dickey Fuller (ADF) testi ile I(1) olarak tespit edilmiştir. Engle Granger Eşbütünleşme testi ile seriler arasında uzun dönemli ilişkinin bulunması sebebiyle Granger nedensellik testi yapılarak Sosyal Sigorta Prim Teşvikleri değişkeninden Prim Gelirleri değişkenine doğru bir nedensellik olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Sigorta Prim Teşvikleri, Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Gelirleri, İşveren Prim Maliyetleri, Sosyal Güvenlik

¹Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, alinurdogan@sdu.edu.tr

*Sosyal Sigorta Prim Teşviklerinin Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Gelirlerine Etkisi:
Ekonometrik Bir Analiz*

The Effect Of Employment Incentives On Social Security Premium Revenues: An Econometric Analysis

ABSTRACT

The aim of the study is to determine whether there is a relationship between employment incentives and Social Security Institution premium income, and if there is a relationship between the variables, the direction of this relationship.

For this purpose, the long-term relationship between the employment incentives implemented between 2009-2017 and the Social Security Institution premium income was examined and it was tried to determine whether there is causality between them.

The data obtained from the reports published by the Social Security Institution, İŞKUR and TÜİK and the stationary degrees of the time series were determined as I (1) by Dickey Fuller (ADF) test. Because of the long-term relationship between Engle Granger Cointegration test and Granger causality test, it has been found that there is a causality from Employment Incentives variable to Premium Income variable.

Keywords: Employment Incentives, Social Security Institution Premium Income, Employer Premium Costs, Social Security.

GİRİŞ

Sosyal güvenlik kurumu elde ettiği gelirler ile sosyal korumanın sağlanmasını en iyi şekilde yerine getirmek ve sürdürebilmek için gelir ve giderler dengesini kurmaya çalışsa da sistem uzun bir dönemden beri açık vermektedir.

Sosyal güvenlik sisteminin açıklarını azaltmanın bir yolu olarak prim gelirlerinin artırması gerekmektedir. Bu doğrultuda sosyal sigorta prim teşvikleri uygulaması ile kayıtlı istihdam artırılması dolayısı ile kurum prim gelirlerinde bir artış sağlanması hedeflenmektedir.

Alan yazında sosyal sigorta prim teşviklerinin kayıt dışı istihdamı azaltması konusunda çeşitli çalışmaların bulunmasına rağmen Sosyal Güvenlik Kurumu prim gelirlerine olan etkisini ölçen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Çalışmada, sosyal güvenlik reformu ile uygulanan sosyal sigorta prim teşvikleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu prim gelirleri arasındaki uzun dönemli ilişki zaman serileri analizi ile incelenmiş ve sosyal sigorta prim teşviklerinin sosyal güvenlik kurumu prim gelirlerinin bir nedeni olduğu ve aralarında, tek yönlü bir nedensellik bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sosyal güvenlik sisteminin finansmanın devlet tarafından vergilerle ya da kişisel sorumluluk esasına dayanan prim gelirleriyle sağlanması gerektiğine dair iki farklı görüş mevcuttur (Korkusuz ve Uğur, 2009:49). Sosyal güvenliği toplumun bir ferdi olan kişi için bir hak olarak kabul eden görüşe göre sistemin finansmanı devlet tarafından vergi gelirleriyle karşılanmalıdır. Sosyal güvenliği kişisel bir sorumluluk olarak kabul eden karşıt görüşe göre ise sosyal güvenliğin finansmanı işçi ve işverenlerden alınan primler ile karşılanmalıdır (Öztürk, 2015:44; Güzel, Okur vd., 2016:62).

Sosyal güvenlik sisteminin finansmanı için kapitalizasyon ya da dağıtım sistemi olarak iki farklı yöntem bulunmaktadır (Güneş ve Yakar, 2013:127). Türk Sosyal Güvenlik Kurumunun finansman yöntemi olarak kapitalizasyon metodu uygulanmaktadır (Alper, 2011:12). Sosyal güvenlik sisteminin gelirleri; prim gelirleri, devlet katkıları ve diğer gelirlerle

*Sosyal Sigorta Prim Teşviklerinin Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Gelirlerine Etkisi:
Ekonometrik Bir Analiz*

sağlanırken kurumun ana giderleri ise yaşlılık aylığı ödemeleri, sağlık harcamaları ve diğer giderlerden oluşmaktadır.

1.1. Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Gelirleri

Sigortalının karşılaşılabileceği sosyal riskler sonucunda yapılacak sigorta yardımları ile Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yönetim giderlerinin karşılığı olarak alınan para sosyal güvenlik primi olarak adlandırılmaktadır.

Sosyal sigortaların başlıca gelirini oluşturan sosyal güvenlik primleri (Korkusuz ve Uğur, 2009:182; Sakar, 2017:63) ücretin bir parçasıdır. İşçinin emeği karşılığında hak ettiği ücretin bir kısmının işveren tarafından ilgili sosyal güvenlik kurumuna yatırılması; geri bırakılmış ücret, dolaylı ücret veya sosyal ücret olarak adlandırılmaktadır. Farklı bir görüşe göre ise sosyal güvenlik primleri vergi niteliğindedir (Talas, 1983:359; Tuncay ve Ekmekçi, 2011:136; Dilik, 1992:219; Korkusuz ve Uğur, 2009:185).

Türk sosyal güvenlik sisteminde primler 5510 sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanunda; iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarını kapsamak üzere kısa vadeli sigorta kolları primi; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarını kapsamak üzere uzun vadeli sigorta kolları primi; sağlık riskini sigortalamak üzere genel sağlık sigortası primi; yaşlılık aylığı alan bazı çalışanların tekrar çalışmaya başlaması durumunda alınan sosyal güvenlik destek primi ve bazı kamu görevlileri için öngörülen özel primler bulunmaktadır. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda ise işsizlik sigortası primi düzenlenmiştir.

Tablo 1' de görüldüğü üzere Türkiye'de sosyal güvenlik primleri işveren, işçi ve devlet tarafından ödenmektedir. Sosyal güvenlik primleri, 5510 sayılı kanun 4/1/a ve 4/1/c sigortalıları için, sigortalının kazancının belirli bir yüzdesi üzerinden; 4/1/b sigortalıları içinse prime esas alt ve üst kazanç sınırları arasından kendilerinin belirleyecekleri bir meblağ üzerinden yapılmaktadır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016:222).

Tablo 1: Hizmet Akdine Tabi Olanlar Açısından Prim Oranları, 2019.

Sigorta Kolları	Sigortalı Payı %	İşveren Payı %	Toplam %
Kısa Vadeli Sigorta Kolları (İş Kazası ve Meslek Hastalığı)	-	2	2
Uzun Vadeli Sigorta Kolları (Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları)	9	11	20
Genel Sağlık Sigortası Primi	5	7,5	12,5
İşsizlik Sigortası Primi	1	2	3
Toplam	15	22,5	37,5

İş akdine göre işverene bağımlı olarak çalışan işçiler için sigortalının kendisi ve işvereni birlikte prim öderken, kendi adına bağımsız olarak çalışanların primlerinin tamamı kendileri tarafından ödenmektedir. Kısa vadeli sigorta kolları primi işveren tarafından ödenirken; Genel Sağlık Sigortası Primi ve uzun vadeli sigorta kolları için sigortalılar ve işverenleri birlikte prim ödemektedirler. İşsizlik sigorta fonu primleri ise işçi, işveren ve devlet tarafından ödenmektedir.

Kişisel sorumluluk ilkesinin bir sonucu olarak primlerin bir bölümüne sigortalılar katlanmaktadır (Uşan, 2009:129; Tuncay ve Ekmekçi, 2016:157; Korkusuz ve Uğur, 2009:50; Güzel, Okur vd., 2016:63). İşverenden prim alınmasının gerekçesi (Güzel, Okur vd., 2016:63) ise, sigortalının uğradığı iş kazası, meslek hastalığı ve işsizlik gibi sosyal risklerde işverenin doğrudan sorumlu görülmesi ayrıca sosyal güvenliğin sağladığı yarının endişesinden kurtulmanın emeğin verimliliğini artırması ve bundan işverenin karlı çıkmasıdır (Şakak, 2017:65; Talas, 1983:357; Yetik, 2018:12). Sosyal güvenlik primlerinin bir kısmının devlet tarafından ödenmesinin ana sebebi; sosyal güvenlik hakkının temel bir insan hakkı olarak kabul edilmesi ve sosyal güvenliği sağlama görevinin devlete verilmesidir. Nitekim; 1982 Anayasası'nın 60. maddesinde "Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir" denildikten sonra "bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alma ve teşkilatı kurma görevi" devlete verilmiştir (Cural, 2016:694). Türkiye'de devletin

*Sosyal Sigorta Prim Teşviklerinin Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Gelirlerine Etkisi:
Ekonometrik Bir Analiz*

doğrudan prim ödeyerek sosyal sigortaların finansmanına katıldığı ilk örnek işsizlik sigortasıdır (Alper, 2011:35).

Türkiye’de 1990’lı yıllardan itibaren sosyal güvenlik açıklarını kapatmak için bütçeden kaynak aktarılması bütçe açığı ve kamu borçlanma gereğini arttırarak ekonomi üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Borçlanma gereğinin artması sonucu sosyal güvenlik açıklarının vergilerle (Bulut, 2010:193) ya da borçlanmayla finanse edilmesiyle artan kamu borç stoku; faiz oranları ve enflasyonun artmasına yol açmakta, yatırımları engellemekte ve işsizlik oranını artırmaktadır.

Sosyal güvenlik sisteminin açıklarını ve temel ekonomik göstergeler üzerindeki olumsuz ekonomik etkilerini azaltmak, mali açıdan sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi oluşturmak amacıyla sosyal güvenlik reformu uygulanmaya başlanmıştır.

Tablo 2: Sosyal Güvenlik Kurumu Gelir ve Gider Dengesi, 2000-2018
(Yüz Bin TL.)

	Gelirler				Giderler	Açık	Gelirlerin Giderleri Karşılama Oranı(%)
	Prim Gelirleri	Devlet Katkısı	Diğer Gelirler	Toplam			
2000	6.575		2.000	8.575	10.987	-2.411	78,1
2001	9.739		3.621	13.360	17.830	-4.470	74,9
2002	14.821		5.196	20.018	27.982	-7.964	71,5
2003	21.178		6.738	27.916	41.336	- 13.419	67,5
2004	27.423		7.265	34.689	50.621	- 15.932	68,5

2005	30.882		10.367	41.249	59.941	- 18.691	68,8
2006	41.619		12.211	53.830	71.867	- 18.036	74,9
2007	44.051		12.823	56.874	81.915	- 25.040	69,4
2008	54.546	1.718	10.992	67.257	93.159	- 25.901	72,2
2009	54.579	10.879	12.614	78.072	106.775	- 28.702	73,1
2010	66.912	15.170	13.190	95.273	121.997	- 26.724	78,1
2011	89.560	21.176	13.743	124.479	140.715	- 16.235	88,5
2012	99.359	23.537	20.032	142.928	160.223	- 17.294	89,2
2013	118.728	27.471	16.813	163.013	182.688	- 19.675	89,2
2014	135.238	30.512	18.578	184.328	204.400	- 20.071	90,2
2015	159.480	37.526	23.096	220.102	231.545	- 11.443	95,1
2016	184.445	46.457	24.976	255.880	276.535	- 20.655	92,5
2017	208.064	51.767	28.728	288.559	312.734	- 24.174	92,3

*Sosyal Sigorta Prim Teşviklerinin Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Gelirlerine Etkisi:
Ekonometrik Bir Analiz*

2018	211.510	43.987	50.317	305.815	322.283	- 16.467	94,9
------	---------	--------	--------	---------	---------	-------------	------

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu Yıllık Raporları (2018).

Tablo 2’ de açıklanan veriler, 2000-2007 yılları arasında sosyal güvenlik kurumu prim gelirlerinin sürekli bir artış içerisinde olmasına rağmen bütçeden yapılan transferlerinde de artışın devam ettiğini göstermektedir. 2008 yılında 54.546.453 TL olan prim gelirlerinin 2018 yılında 211.510.907 TL’ye yükseldiği görülmektedir. Çalışmada, sosyal güvenlik reformu ile uygulanmaya başlayan sosyal sigorta prim teşviklerinin Sosyal Güvenlik Kurumu prim gelirlerindeki artışa olan etkisi araştırılmaktadır.

1.2. Sosyal Sigorta Prim Teşvikleri

Sosyal güvenlik finansmanının büyük kısmının ücretler üzerinden alınan sosyal güvenlik primleri ile karşılanıyor olması ücretler üzerindeki maliyetleri artırmakta ve işverenlerin kayıt dışı istihdamı tercih etmesine (Tuncay ve Ekmekçi, 2011:56) ya da sigorta prim gün sayısının eksik gösterilmesine, sigorta primlerinin düşük ücretler üzerinden yatırılmasına sebep olmaktadır (Alper, 2018:207). Kayıt dışı istihdam, sigorta prim gün sayısının eksik gösterilmesi ve sigorta primlerinin gerçek ücretler üzerinden yatırılmaması haksız rekabet ortamı yaratmakta, çalışanları, emek piyasalarını ve toplumu olumsuz olarak etkilemektedir. Ana hatlarıyla yaşanan olumsuzluklar çalışanlar açısından; emeklilik haklarından mahrum olma veya düşük emekli aylığı bağlanması durumu şeklinde gerçekleşmektedir. Ayrıca kayıt dışı çalışma nedeniyle sosyal güvencesi olmayan çalışanlar hastalandıklarında, iş kazası geçirdiklerinde ya da meslek hastalığına yakalandığında Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalı çalışanlara sağlamış olduğu tedavi imkânlarından faydalanamamaktadırlar. Hastalık süresince de çalışmadıklarından gelirden mahrum kalmaktadırlar. Sosyal Güvenlik Kurumu açısından, ödenmesi gereken sosyal güvenlik primleri ödenmediğinden, sosyal güvenlik sisteminin finansman sorunu ortaya çıkmakta, sosyal güvenlik açıkları bütçeden karşılanmaktadır.

Çalışanların ödedikleri primlerde yapılacak bir artış reel ücreti düşürüp işgücü arzını etkilerken, işverenin ödediği katkı payının artması işgücü maliyetini artırıp işgücü talebini düşürmektedir (Goudswaard ve Caminada, 2015:37). Türkiye’de işgücü maliyetlerini düşürmek ve işverenleri ek istihdam konusunda teşvik etmek için sosyal güvenlik prim yükümlülüklerinin bir kısmının devlet tarafından karşılanması esası kamuoyunda istihdam paketi olarak bilinen çeşitli teşvik yasaları ile benimsenmiştir (Caniklioğlu, 2011:15).

İşgücü maliyetlerini azaltan sigorta prim teşvikleri; kayıt dışı istihdamın azaltılmasını hedefleyen (Şahin, 2018:2056), kayıt dışı istihdam sorunun yaratmış olduğu toplumsal ve ekonomik olumsuzlukların da önüne geçebilmek için önemli bir aktif politika aracı (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016:280) olarak uygulanmaktadır.

Sosyal sigorta primi teşvikleri; yatırım ortamına katkıda bulunularak üretimin ve istihdamın artmasına ve işsizlik sorununun çözümüne katkı sağlamaktadır. Kayıtlı istihdamın artması sosyal güvenlik prim gelirlerinin artmasına ve sosyal güvenlik sisteminin finansman açıklarının azalmasına etki etmektedir.

Sosyal sigorta prim teşviklerinin bir kısmı belirli bir tarih aralığını kapsarken bir kısmı sürekli niteliktedir. Bu teşviklerin önemli bir kısmı 5510 ve 4447 sayılı Kanunlarda düzenlenmişken bir kısmı da diğer kanunlarda düzenlenmiştir. Çeşitli kanun ve şartlara göre yararlandırılan sigorta prim teşviklerinden faydalanmanın ortak şartı olan işverenin kayıt dışı veya sahte sigortalı çalıştırmaması, prim ve primine ilişkin borcun bulunmaması sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği ve finansman açıklarının azaltılması açısından önemlidir.

1.2.1. 5510 Sayılı Kanunun 81 İnci Maddesinin Birinci Fıkrasının (I) Bendi Kapsamında Uygulanan Beş Puanlık Prim İndirimi

Prim borçlarını düzenli olarak ödeyen özel sektör işverenlerine 01.10.2008 tarihinden itibaren malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta kolları işveren hissesinde beş puanlık indirim uygulanmaktadır. SGK’ya prim borcu bulunan, kayıt dışı sigortalı çalıştıran ya da sahte sigortalı bildiriminde bulunan işverenler teşvikten yararlanamamaktadırlar (Olgaç ve Bulut, 2014:107).

*Sosyal Sigorta Prim Teşviklerinin Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Gelirlerine Etkisi:
Ekonometrik Bir Analiz*

Teşvik hükümleri Türk vatandaşları ile birlikte yabancı uyruklu sigortalılar hakkında da uygulanabilmektedir. Ev hizmetlerinde on gün ve daha fazla süre ile sigortalı çalıştırmakta olan işverenler belirlenen şartları sağlamaları halinde teşvikten faydalanabilmektedirler (Caniklioğlu, 2011:33). Beş puanlık prim teşviki, işverenin ödemek zorunda olduğu uzun vadeli sigorta kolları priminin yüzde beşinin Hazinece karşılanmasından ibarettir. Beş puanlık prim teşvikinin kesilmesi Kanunda iki şarta bağlanmıştır. Buna göre; yapılacak kontrol ve denetimler sonucunda, çalıştırdıkları kişileri Kuruma bildirilmedikleri ya da bildirdikleri sigortalıların işyerinde fiili olarak çalışmadıklarının tespiti halinde işverenler bir yıl süreyle bu teşvikten yararlanamamaktadırlar (5510 sayılı Kanun, md. 81).

1.2.2. 5510 Sayılı Kanun'un 81 inci Maddesinin Birinci Fıkrasının (İ) Bendi Kapsamında Yurtdışına Götürülen/Gönderilen Sigortalılara Uygulanan Beş Puanlık Prim İndirimi

Özel sektör işverenine ait yurt dışı işyerlerinde çalıştırılmak üzere yurt içinden götürülen sigortalıların prime esas kazançları üzerinden hesaplanan genel sağlık sigortası primlerinin işveren hissesinin beş puanlık kısmı 01.06.2013 tarihinden itibaren uygulanmaktadır. SGK' ya prim borcu bulunan, kayıt dışı sigortalı çalıştıran ya da sahte sigortalı bildiriminde bulunan işverenler teşvikten yararlanamamaktadırlar (5510 sayılı Kanun, md. 81).

1.2.3. 5510 Sayılı Kanun'un 81 inci Maddesinin İkinci Fıkrası Kapsamında Uygulanan İlave Altı Puanlık Prim İndirimi

Sosyo-ekonomik gelişmişlik endeksi dikkate alınarak belirlenen 51 il ile Bozcaada ve Gökçeada ilçelerinde faaliyet gösteren özel sektör işverenlerinin teşvik edilmesi kararlaştırılmıştır (2013/4966 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı). İşverenlere, öncelikle 5510 sayılı Kanununun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (1) bendinde öngörülen beş puanlık indirim, ardından prime esas kazanç alt sınırına kadar olan kazançlar üzerinden hesaplanan malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primlerinde altı puanlık indirim sağlanmaktadır. Kuruma bildirdiği sigortalıları çalıştırmayan işverenler 6 puanlık indirim sağlayan sigorta prim teşvikinden bir yıl süre ile

yararlanamamaktadır (2016/8 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgesi). 25.12.2018 tarihli ve 503 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 2013/4966 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı kapsamındaki teşvik; (I), (II) ve (III) sayılı listelerde belirtilen yerlerde faaliyet gösteren işyerleri için 31.12.2019 tarihine kadar uygulanması kararlaştırılmıştır (503 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı, 25.12.2018).

Tablo 3: Teşvikten Yararlanılacak İller

(I) Sayılı Liste	(II) Sayılı Liste	(III) Sayılı Liste
Amasya	Aksaray	Ardahan
Artvin	Bayburt	Batman
Bartın	Çankırı	Bingöl
Çorum	Erzurum	Bitlis
Düzce	Giresun	Diyarbakır
Elazığ	Gümüşhane	Hakkari
Erzincan	Kahramanmaraş	Iğdır
Hatay	Kilis	Kars
Karaman	Niğde	Mardin
Kastamonu	Ordu	Muş
Kırıkkale	Osmaniye	Siirt
Kırşehir	Sinop	Şanlıurfa
Kütahya	Tokat	Şırnak
Malatya	Tunceli	Van

*Sosyal Sigorta Prim Teşviklerinin Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Gelirlerine Etkisi:
Ekonometrik Bir Analiz*

Nevşehir	Yozgat	Bozcaada- Gökçeada İlçeleri
Rize		
Sivas		
Trabzon		
Uşak		

1.2.4. Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar Gereği Uygulanan Prim Desteği

Büyük ölçekli yatırımlar, stratejik yatırımlar ve bölgesel teşvik uygulamaları kapsamında desteklenen yatırımlardan, yatırıma başlama tarihinden önceki son altı aylık dönemde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen ortalama işçi sayısına teşvik belgesi kapsamında gerçekleşen yatırımla ilave edilen, istihdam için ödenmesi gereken sigorta primi işveren payının asgari ücrete denk gelen oranı Ticaret Bakanlığı tarafından ödenmektedir (2012/3305 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı).

Tablo 4: Bölgesel Teşvik Uygulamaları

Bölgeler	31.12.2013 tarihine kadar başlanılan yatırımlar	01.01.2014 tarihinden itibaren başlanılan yatırımlar	Bölgesel Teşvik Uygulamaları	Büyük Ölçekli Yatırımlar
			Sigorta Primi İşveren Hissesi Desteğinin Sabit Yatırım Tutarına Oranı (%)	Sigorta Primi İşveren Hissesi Desteğinin Sabit Yatırım Tutarına Oranı (%)

1	2 yıl	-	10	3
2	3 yıl	-	15	5
3	5 yıl	3 yıl	20	8
4	6 yıl	5 yıl	25	10
5	7 yıl	6 yıl	35	11
6	10 yıl	7 yıl	50	15

Kaynak: 19 Haziran 2012 tarihli ve 28328 sayılı Resmi Gazete

1.2.5. 5746 Sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun Gereği Uygulanan Prim Desteği

Araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin desteklenmesi maksadıyla uygulanan teşvik ile teknoloji merkezi işletmelerinde, Ar-Ge merkezlerinde, kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan vakıflar tarafından veya uluslararası fonlarca desteklenen ya da TÜBİTAK tarafından yürütülen Ar-Ge ve yenilik projeleri ile rekabet öncesi işbirliği projelerinde ve tekno girişim sermaye desteklerinden yararlanan işletmelerde çalışan Ar-Ge ve destek personeli ile 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanununun geçici 2 nci maddesi uyarınca ücreti gelir vergisinden istisna olan personelin; çalışmaları karşılığında elde ettikleri ücretleri üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin yarısı, 31.12.2023 tarihine kadar Maliye Bakanlığı tarafından ödenmektedir (5746 sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanunun, md. 3; 2008-85 ve 2009-21 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgeleri).

1.2.6. İlave İstihdam Teşviki

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen geçici 19'uncu madde ile kadın, engelli ve gençlere pozitif ayrımcılık temelinde ilave istihdam sağlayan özel sektör işverenlerine yönelik prim desteği sağlanarak kayıtlı istihdamın artırılması amaçlanmıştır.

İŞKUR'a kayıtlı ve işe alındıkları aydan önceki üç ayda on günden fazla 5510/4-a,b,c kapsamında sigortalılıkları bulunmayan işsizlerden 1.1.2018-

*Sosyal Sigorta Prim Teşviklerinin Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Gelirlerine Etkisi:
Ekonometrik Bir Analiz*

31.12.2020 tarihleri arasında işçi istihdam eden özel sektör işverenlerine on iki ay süre ile prim desteği sağlanmaktadır ve destek tutarı İşsizlik Sigorta Fonundan karşılanmaktadır. Ancak; işe giriş tarihi itibarıyla 18 yaşından büyük kadın, 18 yaşından büyük 25 yaşından küçük erkek sigortalılar ile Kuruma engelli olarak kayıtlı sigortalılar için prim desteği 18 ay olarak uygulanmaktadır. Destek miktarı, faaliyet icra edilen sektöre göre farklılık göstermektedir. İmalat ve bilişim sektörlerindeki işyerleri için sigortalının Prime Esas Kazancı üzerinden, diğer sektörlerde faaliyet gösteren işyerleri için prim desteği ise Prime Esas Kazancı alt sınırı üzerinden hesaplanacak sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı olarak uygulanmaktadır. Kayıt dışı işçi çalıştıran ya da kuruma bildirdiği sigortalıları fiilen çalıştırmayan işverenler bu destekten faydalanamamaktadırlar (4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, Geçici Madde:19).

1.2.7. Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki

31.12.2020 tarihine kadar son altı aydır işsiz kişileri son altı aylık ortalama sigortalı çalışan sayısına ilave olarak istihdam eden özel sektör işverenlerin sosyal güvenlik primi işveren payları İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır (4447 sayılı Kanun, Geçici Madde 10; 6111 sayılı Kanun, md.74).

Tablo 5: 6111 Sayılı Kanun'a Göre Sigorta Prim Teşvikinden Yararlanma Süreleri

CİNSİYET	ÇALIŞMA DURUMU	YAŞ GRUBU	MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİ	MESLEKİ VE TEKNİK OKUL VEYA İŞKUR KURSU	İŞKURA KAYITLI İSSİZ	TEŞVİK SÜRESİ (AY)
KADIN	ÇALIŞMAYAN	18+	X	X	X	24
			X	X	+	30
			X	+	X	36
			X	+	+	42
			+	X	X	48
			+	X	+	54
	ÇALIŞAN	18+	+	X	X	12
			X	+	X	12
ERKEK	ÇALIŞAN	18-29	X	X	X	24
			X	X	+	30
			X	+	X	36
			X	+	+	42
			+	X	X	48
			+	X	+	54
		29+	+	X	X	24
			+	X	+	30
			X	+	X	24
			X	+	+	30
			X	X	+	6
			ÇALIŞMAYAN	18+	+	X
	X	+			X	12

Kaynak: Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki, (<https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/kadin-genc-ve-mesleki-yeterlilik-belgesi-olanlarin-tesviki/>, erişim: 01.04.2019).

Uygulanan bu teşvik ile kadın ve gençlerin istihdamının artırılması tercih edilmiştir.

1.2.8. İşsizlik Ödeneği Alanlara Yönelik Teşvik

İşveren tarafından son altı aylık süreçte ortalama sigortalı sayısına ilave olarak, kendisine işsizlik ödeneği ödenen bir kişinin istihdam edilmesi durumunda kısa vadeli sigorta primi tutarının yüzde biri olmak üzere işçi ve işveren payı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası primi kalan işsizlik

*Sosyal Sigorta Prim Teşviklerinin Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Gelirlerine Etkisi:
Ekonometrik Bir Analiz*

ödeneği süresince İşsizlik Sigorta Fonundan karşılanmaktadır (4447 sayılı Kanun, Md.50).

1.2.9. Engelli İstihdamı Teşviki

4857 sayılı İş Kanununa göre elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli çalıştırma (4857 Sayılı İş Kanunu, md.30) zorunluluğunun üzerinde engelli çalıştırmaları durumunda işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için asgari ücret düzeyindeki sosyal güvenlik primi işveren paylarının tamamı Hazine tarafından karşılanmaktadır. Geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı olan ve kayıt dışı sigortalı ya da sahte sigortalı bildiri olan işyerleri bu destekten faydalanamamaktadırlar (2008-77 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgesi).

1.2.10. Asgari Ücret Desteği

Asgari ücret desteği 5510 sayılı Kanuna eklenen geçici madde ile 2016 yılından itibaren yürürlüğe girmiş, 2017 ve 2018 yıllarında uygulanmaya devam edilmiştir. Asgari ücret desteği 2019 yılı süresince devam edecektir (5510 sayılı Kanun, Geçici madde.78).

2019 yılında 500 ve üzerinde uzun vadeli sigortalı personel çalıştıranlar aylık 100,80, altında personel çalıştıranlar 150 TL asgari ücret desteği sağlanmaktadır. Toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri için ve linyit ve taş kömürü çıkarılan işyeri için destek tutarı daha yüksek olarak belirlenmiş ve işyerinin 2019 yılından önce tescil edilmiş olmasına göre de destek tutarı farklılık göstermektedir.

1.2.11. Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve Ondan Fazla Çalışanı Bulunan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı Teşviki

Çok tehlikeli sınıfta yer alıp ondan fazla çalışanı bulunan ve üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan bir iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde 01 Ocak 2019- 31 Aralık 2021 tarihleri arasında, üç yıl süreyle prim indirimi yapılarak işsizlik sigorta priminin yarısı alınmayacaktır (6645 sayılı Kanun, md.25).

2. LİTERATÜR TARAMASI

Literatürde sosyal sigorta prim teşviklerinin istihdam üzerine etkilerini ve sosyal güvenlik prim oranlarının sosyal güvenlik kurumu prim geliri üzerine etkilerini ölçen çalışmalar bulunmasına rağmen sosyal sigorta prim teşviklerinin sosyal güvenlik kurumu prim gelirleri üzerine etkilerini ölçen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Çalışmanın bu yönüyle literatürdeki eksikliği tamamlar nitelikte olacağı düşünülmektedir.

Fidan ve Genç (2013), Hanehalkı İşgücü Anketinde var olan değişkenlerle ikili lojistik regresyon modelini kurarak, Türkiye’de kayıt dışı istihdama etki eden mikro faktörlerin belirlenmesine yönelik yaptıkları çalışmalarında; kayıtlı istihdamı artırmak amacıyla yürürlüğe konulan 4447 sayılı Kanunun geçici 10.maddesindeki %5 puanlık prim indirimi teşvikinin, kayıt dışı istihdam oranını düşürme konusunda, gençlerde (18-30) ve kadınlarda istenilen sonucu vermediği sonucuna ulaşmışlardır.

Uysal (2013), kadın ve genç istihdamına verilen sigorta prim teşviklerinin 30-44 yaş aralığındaki kayıtlı kadın istihdamı üzerindeki etkileri inceleyen çalışmasında; teşvikler ile birlikte 30-44 yaş arası kayıtlı kadın istihdamında artış yaşandığını ortaya koymuştur.

Organ ve Yavuz (2017), sosyal güvenlik sisteminin sorunlarını inceledikleri çalışmalarında; Türkiye’de aktif pasif dengesinin çalışanlar üzerinde önemli seviyede bir prim yükü getirdiği ve bu durumun istihdam noktasında kayıt dışılığı özendirdiğini belirtmişlerdir.

Binay (2015), sosyal güvenlik prim oranının kurumun prim gelirlerine katkısını hesapladığı çalışmasında prim gelirleri ve prim oranları arasındaki ilişkiyi modellemiştir. Kurumun prim gelirleri ile Laffer eğrisine benzer şekilde sigorta prim yükü arasında ciddi bir parabolik ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Iturbe-Ormaetxe (2011; 2015), işverenlerin ve çalışanların ödedikleri sosyal güvenlik katkı paylarındaki bir artışın, istihdam üzerinde aynı negatif etkiyi yarattığını, prim yükünün işverenler ve çalışanlar arasında nasıl paylaştırıldıklarını önemli olmadığını belirtmiştir.

Pissarides (1998), istihdam vergi indirimlerinin işsizlik ve ücretler üzerindeki etkilerini dört denge modelinde incelediği çalışmasında istihdam

*Sosyal Sigorta Prim Teşviklerinin Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Gelirlerine Etkisi:
Ekonometrik Bir Analiz*

vergi indirimlerinin işsizlik üzerinde önemli etkileri olduğu sonucuna ulaşmıştır.

3. Veri Seti ve Yöntem

Bu çalışmanın amacı; 2009-2017 yılları arasında uygulanan sosyal sigorta prim teşviklerinin Sosyal Güvenlik Kurumu prim gelirlerine etkisini ortaya koymaktır. Sosyal sigorta prim teşvikleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu prim gelirleri arasındaki ilişkinin ekonometrik olarak incelenmesinde kullanılan zaman serileri Sosyal Güvenlik Kurumu, İŞKUR ve TÜİK yıllık raporlarından elde edilmiştir. Çalışmada sosyal sigorta prim teşvikleri (it) bağımsız değişken ve Sosyal Güvenlik Kurumu prim gelirleri (pg) bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Analizlerde Eviews 10.0 ekonometrik paket program kullanılmıştır.

Analize başlamadan önce öncelikle değişkenlerin logaritması alınmış serilerde durağanlık araştırılması için birim kök testleri uygulanmıştır. Analizde kullanılan zaman serilerinin varyanslarını ve ortalamalarını zamandan bağımsız bir şekilde hareket etmelerini sağlamaya yarayan Genişletilmiş – Dickey Fuller (ADF) testi ile serilerin durağanlık dereceleri tespit edilmiştir. Engle Granger Eşbütünlük testi ile seriler arasında uzun dönemli ilişkinin varlığı araştırılmıştır. Seriler arasında uzun dönemli bir ilişkinin bulunması sebebiyle Granger nedensellik testi yapılarak analize konu olan seriler arasındaki nedensellik ilişkisi araştırılmıştır.

4. BULGULAR

Zaman serilerinin en önemli yönlerinden biri durağan olup olmamasıdır. Çünkü ekonometrik olarak anlamlı ilişkilerin çıkması için serilerin durağan olması gereklidir. Çalışmada zaman serilerinin durağan olup olmadıklarına ilişkin kullanılan Genişletilmiş Dickey-Fuller (1981) (Augmented Dickey-Fuller – ADF) modeli için kurulan hipotezler için temel hipotez birim kök var yani seriler durağan değil iken alternatif hipotez de ise birim kök olmadığı serilerin durağan olduğunu göstermektedir. Augmented Dickey Fuller modeli aşağıdaki gibi gösterilmektedir.

$$\Delta Y_t = \rho Y_{t-1} + \sum_{i=1}^k \Delta Y_{t-1} + \varepsilon_t$$

Logaritması alınmış değişkenlerde düzey değerlerinde ve birinci fark değerlerinde ADF testi sonucu Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Augmented Dickey Fuller (ADF) Birim Kök Test Sonuçları

Seriler	DÜZEY DEĞERDE			BİRİNCİ FARK DEĞERDE		
	ADF Değeri	Olasılık Değeri	Kritik Değer 10% Level	ADF Değeri	Olasılık Değeri	Kritik Değer 10% Level
Δit	1,441686	0,9952	2,841819	-3,018128	0,0831	-2,841819
Δpg	-2,584358	0,1378	-2,841819	-6,348288	0,0036	-2,898418

Tablo 6 incelendiğinde, ADF test istatistiğine göre sosyal sigorta prim teşvikleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu prim gelirleri serileri düzeyde durağan değilken, birinci farkları alındığında ADF test istatistiği değerinin %10 anlamlılık seviyesinde serilerin durağanlaştığı görülmektedir. Serilerin birinci fark değerleri için birim kök olduğunu ifade eden sıfır hipotezi reddedilmiştir. Çalışmada kullanılan tüm değişkenlerin durağanlık mertebesi I(1)’dir.

Dickey-Fuller testinde gecikme uzunluklarının doğru seçilmesi testin gücü ve parametrelerin anlamlılık düzeyleri bakımından önemli görüldüğünden gecikme uzunluğu testi yapılmıştır.

Tablo 7: Gecikme Uzunluğu

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	2.930550	NA	0.002638	-0.265871	-0.281326	-0.456883
1	16.69123	15.72650*	0.000182	-3.054638	-3.101001	-3.627673

*Sosyal Sigorta Prim Teşviklerinin Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Gelirlerine Etkisi:
Ekonometrik Bir Analiz*

2	28.46845	6.729838	3.62e-05*	-5.276700*	-5.35397*	-6.231758*
---	----------	----------	-----------	------------	-----------	------------

Tablo 7 incelendiğinde modelde en uygun gecikme uzunluğu tüm bilgi kriterlerine göre 2 olarak belirlenmiştir. Değişkenler arasında eşbütünleşmenin bulunması gerçek uzun dönemli bir ilişki anlamına gelmektedir (Onay, 2006:5). Bu sebeple seriler arasındaki uzun dönemli ilişkileri incelemek, uzun dönem denge ilişkisinin saptanması ve test edilmesi amacı ile eş bütünüleşme analizi yapılmıştır.

Tablo 8: Engle Granger Eşbütünüleşme Testi Sonuçları

			t-Statistic	Prob.
Augmented Dickey-Fuller test istatistiği			-3.901606	0.0841
Test	Kritik	%1 level	-6.292057	
Değeri		%5 level	-4.450425	
		%10 level	-3.701534	

Yapılan test sonucunda elde edilen t- istatistik değeri (-3.901606), %10 anlamlılık düzeyi ile 10 gözlem ve iki değişken için bulunan Engle-Granger tablo değeri-3.701534'ten büyük olduğu için eşbütünüleşme hata terimleri serisi durağandır. Bu sonuca göre iki serinin eşbütünüleşik seriler olduğu uzun dönemde beraber hareket ettikleri söylenebilir. Sosyal sigorta prim teşvikleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu prim gelirleri arasındaki ilişkinin yönünü belirlemek amacıyla Granger nedensellik testi uygulanmıştır.

Tablo 9: Granger Nedensellik Test Sonuçları

	Chi-sq	df	Prob.
İt	16.73386	2	0.0002
Pg	0.123070	2	0.9403

Granger nedensellik testi sonuçlarına göre, %5 anlamlılık düzeyinde sosyal sigorta prim teşvikleri değişkeninden Sosyal Güvenlik Kurumu prim gelirleri değişkenine doğru bir nedensellik olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bununla birlikte Sosyal Güvenlik Kurumu prim gelirleri değişkeninden sosyal sigorta prim teşvikleri değişkenine doğru bir nedensellik bulunmamaktadır. Bu bulguya göre sosyal sigorta prim teşviklerinin Sosyal Güvenlik Kurumu prim gelirlerini etkilediği söylenebilir. Diğer bir ifadeyle sosyal sigorta prim teşviklerinde meydana gelen değişim sonucunda Sosyal Güvenlik Kurumu prim gelirlerinde de değişim meydana gelmektedir.

Tablo 10: En Küçük Kareler Yöntemi

Bağımlı Değişken: Sosyal Güvenlik Prim Gelirleri (Pg)				
Değişken	Coefficient	Std.Error	t-Statistic	Prob.
C	8.910311	1.126734	7.908087	0.0001
İt	0.606028	0.070774	8.562814	0.0001
R²	0.912851	F-statistic		73.32179
Schwarz Criterion	-0.816204	Prob (F-statistic)		0.000059
Dublin-Watson	0.981501			

*Sosyal Sigorta Prim Teşviklerinin Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Gelirlerine Etkisi:
Ekonometrik Bir Analiz*

En küçük kareler yöntemine göre olasılık değeri 0.05'den küçük olduğundan anlamlı bulunmuştur. Prob (F-statistic) değeri 0.05'ten küçük olduğundan modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 10 incelendiğinde değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu görülmektedir. Sosyal sigorta prim teşvikleri %1 arttığında Sosyal Güvenlik Kurumu prim gelirleri %0,6 oranında artmaktadır. Bu sonuç Granger nedensellik testi sonuçları ile uyumludur.

Tablo 11: Otokorelasyon Test Sonuçları

Autocorrelation	Partial Correlation	AC	PAC	Q-Stat	Prob	
		1	0.274	0.274	0.9316	0.334
		2	-0.242	-0.343	1.7587	0.415
		3	-0.107	0.094	1.9472	0.583
		4	-0.117	-0.236	2.2164	0.696
		5	-0.373	-0.345	5.6565	0.341
		6	-0.329	-0.257	9.2234	0.161
		7	0.202	0.188	11.237	0.129
		8	0.191	-0.222	14.842	0.062

Bu testler sonucunda, serilerde otokorelasyonun olmadığı (LM probability değerlerinin 0,05'den büyük olduğu) görülmüştür. Ekonometrik modelde yer verilen değişkenlerin hata terimleri arasında ilişkinin tespiti için yapılan iki gecikme düzeyli test sonucunda otokorelasyon olmadığı görülmüştür.

SONUÇ

Bu çalışmada, Türkiye'de istihdam artırıcı teşviklerin Sosyal Güvenlik Kurumu prim gelirleri üzerindeki etkisi 2009-2017 dönemi yıllık verileri kullanılarak incelenmiştir. ADF test istatistiğine göre sosyal sigorta teşvikleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu prim gelirleri serileri düzeyde durağan değilken, birinci farkları alındığında ADF test istatistiğinin değeri %10 anlamlılık seviyesinde serilerin durağanlaştığı görülmüş ve Engle Granger Eşbütünleşme Testi sonuçlarına göre iki serinin eşbütünleşik olduğu tespit edilmiştir. Sonrasında yapılan Granger nedensellik testi sonuçlarına göre, %5

anlamlılık düzeyinde sosyal sigorta teşvikleri değişkeninden prim gelirleri değişkenine doğru bir nedensellik bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle sosyal sigorta teşviklerinde meydana gelen değişim sonucunda prim gelirlerinde de değişim meydana gelmektedir. Sosyal sigorta teşvikleri %1 arttığında prim gelirleri %0,6 oranında artmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu prim gelirlerinin sosyal sigorta teşvikleri oranında artış göstermemesinin nedeni, teşviklerden yararlanan işverenler tarafından yeni işe alınan çalışanların ücretlerinin ve sosyal güvenlik primlerinin asgari ücret düzeyinden gösteriliyor olması ihtimalidir.

İşverenlere yapılan teşvik uygulamalarında prime esas alt ve üst kazanç oralarına göre bir teşvik oranı oluşturulursa teşvik sistemi ile artan istihdam ile Sosyal Güvenlik Kurumu prim gelirleri de artacaktır. Örneğin, prime esas alt kazanç oranında sigorta primi ödeyenlere %5, üst kazanç oranında sigorta primi ödeyenlere ise %10 prim teşviki uygulaması kurum prim gelirlerini artıracaktır.

KAYNAKÇA

AKÇACI, T., (2007) “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri”, Arın Yayınları, Ankara.

ALVAREZ PARRA, F. and SANCHEZ, J., (2009) “Unemployment Insurance With A Hidden Labor Market”, Journal Of Monetary Economics, C. 56, Sa. 7, s. 954-967.

ALPER, Y., (2011) “Sosyal Güvenlik Reformu ve Finansmanla İlgili Beklentiler”, Sosyal Güvenlik Dergisi, (1), s.1-46.

ALPER, Y., (2018) “Sosyal Sigortalar Hukuku”, Dora Yayıncılık. Bursa.

BİNAY, M. (2015) “The Laffer Effect at Turkish Social Security Administration’s Premium Revenue”, Procedia Economics and Finance, s. 592 – 597.

BULUT, M. (2010) “Sosyal Parafiksal Yükümlülükler Yönüyle Sosyal Güvenlik Usul Hukuku”, Ankara, Bilge Yayınevi, Ankara.

CANIKLIOĞLU, N. (2011) “Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri”, İstanbul, Beta Yayınevi, İstanbul.

*Sosyal Sigorta Prim Teşviklerinin Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Gelirlerine Etkisi:
Ekonometrik Bir Analiz*

CANİKLİOĞLU, N. (2011). “6111 Sayılı Kanun’la İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler”, Toprak İşveren Dergisi, s.10-21.

CURAL, M. (2016) “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Mali Yapısı ve Sisteme Yapılan Bütçe Transferlerinin Ekonomik Yansımaları”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.21, S.2, s.693-706.

DİLİK, S. (1992) “Sosyal Güvenlik”, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.

FİDAN, H. ve GENÇ, S. (2013) “Kayıt Dışı İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Türkiye Özel Sektör Örneği”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5 (9), s.138-150.

GOUDSWAARD, K. and CAMİNADA, K. (2015) “Social Security Contributions: Economic and Public Finance Considerations”, International Social Security Review, 68(4), s. 25-46.

GÜNEŞ, İ. ve YAKAR, S. (2013) “Sosyal Sigorta Finansman Yöntemleri ve Türkiye’de Sosyal Sigorta Kurumlarının Finansman Yöntemlerinin Değerlendirilmesi”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, s.127-142.

GÜZEL, A., OKUR, A. R. ve CANİKLİOĞLU, N. (2016). “Sosyal Güvenlik Hukuku”, Beta Yayınevi, İstanbul.

ITURBE ORMAETXE, I. (2011) “Visibility Of Social Security Contributions And Employment”, XVIII Encuentro De Economía Pública, s.46.

ITURBE ORMAETXE, I. (2015) “Salience of Social Security Contributions and Employment”, International Tax Public Finance, 22, s.741-759.

KORKUSUZ, R. ve UĞUR, S. (2019) “Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş”, Karahan Kitapevi, Ankara.

OLGAÇ, C. ve BULUT, M. (2014) “İstihdam Teşvikleri”, TÜRMOB Yayınları, Ankara.

ORGAN, İ. ve YAVUZ, E. (2017) “Sosyal Güvenlik Sistemi Açıklarının Analizi ve Ekonomi Üzerindeki Etkisi”, Aydın İktisat Fakültesi Dergisi Cilt.2, Sayı.1, s.105-123.

ONAY, C. (2006) “A Cointegration Analysis Approach to European Union Integration: The Case of Acceding and Candidate Countries”, European Integration Online Papers, 10, s.1-16.

ÖZTÜRK, B. (2015) “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler”, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

PİSSARİDES, C. (1998) “The impact of employment tax cuts on unemployment and wages; The role of unemployment benefits and tax structure”, European Economic Review 42 (1), s.155-183.

SOSYAL GÜVENLİK Kurumu Yıllık Raporları (2018)

ŞAHİN, M. (2018) “İşverenler Perspektifinden Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Temel Belirleyicileri: Bir Anketten Sonuçlar”, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(3) s.2055-2071.

ŞAKAR, M. (2017) “Sosyal Sigortalar Uygulaması”, İstanbul, Beta Yayınevi, İstanbul.

TALAS, C. (1983) “Sosyal Ekonomi”, Ankara Üniversitesi SBF Yayını, Ankara.

TUNCAY A. C., EKMEKÇİ, Ö. (2011) “Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri”, İstanbul, Beta Yayınevi, İstanbul.

TUNCAY A. C., EKMEKÇİ, Ö. (2016) “Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri”, Beta Yayınevi, İstanbul, 2016.

UŞAN, M. F. (2009) “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları”, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

UYŞAL, G. (2013) “Kadın İstihdamına Verilen Teşvikler İşe Yarıyor”, Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi Araştırma Notu 151, İstanbul.

*Sosyal Sigorta Prim Teşviklerinin Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Gelirlerine Etkisi:
Ekonometrik Bir Analiz*

YETİK, M. (2018) “Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler ve Prim Teşvikleri”, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu.

4857 Sayılı İş Kanunu.

5746 sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanunun.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.

6645 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.

503 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı, 25.12.2018.

28328 sayılı Resmî Gazete, 19 Haziran 2012.

2012/3305 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı.

2013/4966 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı.

2008-77 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgesi.

2008-85 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgesi.

2009-21 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgesi.

2016/8 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgesi.

Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki,

<https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/kadin-genc-ve-mesleki-yeterlilik-belgesi-olanlarin-tesviki/> , Erişim tarihi:01.04.2019.

AKTİF İŞ PİYASASI PROGRAMLARINA BÖLGESEL CİNSİYET DİRENCİ: İŞKUR GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI ÖRNEĞİ

Ayşe Nur ÇİFTÇİ¹

Bora YENİHAN²

Geliş Tarihi: 14 Eylül 2019

Kabul Tarihi: 20 Kasım 2019

ÖZET

Kadınlar sanayi devriminden itibaren uzun zaman iş piyasaları için yedek işçi ordusunu oluşturmuştur. Bunda toplumsal cinsiyet algısının etkisi büyüktür. Toplumsal cinsiyet algısı kadın için evde eş ve anne olmanın öncelikli olmasını desteklemiştir. Dünya Savaşlarından sonra kadınlar, erkeklerle birlikte iş piyasasının temel aktörleri arasına girmişlerdir. Günümüzde özellikle kırsal bölgelerde toplumsal cinsiyet algısının yol açtığı eşitsizlikler oldukça fazladır. Kadın çalışanlar da bu algının olumsuz sonuçlarına katlanmak zorunda kaldıklarından dezavantajlı gruplar arasında değerlendirilmektedir. Kamu kurumlarının dezavantajlı gruplara yönelik çeşitli pozitif ayrımcılık uygulamaları vardır. Bu uygulamalar içinde aktif iş piyasası programlarındaysa meslek edinimi ve istihdama odaklanılmaktadır. Kamu kaynaklı aktif işgücü piyasası programlarında uygulanan pozitif ayrımcılığa duyarlılıktaysa, bölgeler arasında farklılaşma olabilmektedir. Bu çalışmanın amacı da Türkiye’de aktif iş piyasası uygulamalarından girişimcilik eğitim programı için yapılan pozitif ayrımcılığın iller arasındaki farklılaşmasının tespit edilmesidir. Böylece iller arasındaki toplumsal cinsiyet algısında yaşanan farklılaşma görülebilmektedir. Uygulama verileri Türkiye İş Kurumu’ndan derlenmiştir. Uygulama iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada her il için girişimcilik kursuna katılımda cinsiyetler arasında standartize edilmiş katsayı değerleri elde edilmiştir. İkinci aşamadaysa iki

¹ Doktorant, Kırklareli Üniversitesi SBE ÇEEİ ABD Doktora Öğrencisi, aysenurarslann87@gmail.com

² Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi, bora.yenihan@kocaeli.edu.tr

Aktif İş Piyasası Programlarına Bölgesel Cinsiyet Direnci: İşkur Girişimcilik Eğitim Programı Örneği

gruba ayrılan iller arasında istatistiksel olarak anlamlı ayrışmanın olup-olmadığı, Levene ve Mann-Whitney U testleriyle sınanmıştır. Elde edilen bulgular özellikle kırsal alanlarda toplumsal cinsiyetin kadın girişimciliği üzerindeki olumsuz baskılayıcı etkisinin varlığını desteklemektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal politika, toplumsal cinsiyet, çalışma ekonomisi, çalışma ilişkileri, dezavantajlı gruplar

Regional Gender Resistance to Active Labor Market Programs: Example of Iskur Entrepreneurship Training Program

ABSTRACT

Since the industrial revolution, women have long been the reserve workers' army for the labor market. Gender perception has a great effect on this. Gender perception supported the situation of woman to primarily become a wife and mother at home. After World Wars, women became one of the main actors of the labor market with men. Today, especially in rural areas, inequality caused by social gender perception is quite high. Female employees are considered among disadvantaged groups as they have to bear the negative consequences of this perception. Public institutions have various positive discrimination practices for disadvantaged groups. In these applications, active labor market programs focus on vocational acquisition and employment. Susceptibility to positive discrimination implemented in public active labor market programs may differ between regions. The purpose of this study is to determine differentiation of positive discrimination that performed for entrepreneurship training program, which is one of the active labor market applications in Turkey, between regions. Thus, differentiation in the social perception of gender between the provinces can be seen. Application data is compiled from Turkey Business Institution. The application was carried out in two stages. In the first stage, standardized coefficient values between the genders were obtained in the participation of entrepreneurship courses for each province. In the second stage, Levene and Mann-Whitney U tests were used to determine whether there was a statistically significant dissociation between the provinces. The findings support the existence of a negative suppressive effect of social gender on women entrepreneurship, especially in rural areas.

Keywords: Social politics, gender, labor economics, work relations, disadvantage groups

GİRİŞ

Çalışma hakkı, yaşam hakkından sonra en önemli temel insan haklarından birisi konumundadır. Bu sebeple de bireyin çalışma gücü ve isteği olduğu halde çalışmaması, uzun yıllardan beri modern toplumların çözüm bulmakla yükümlü olduğu sosyal sorunlar arasında gösterilmektedir. İşsizlik, modern devletin yükümlülüklerindeki artışla birlikte günümüzde artık sosyal riskler arasında gösterilmekte ve çözüme kavuşturulmaya çalışılmaktadır. Sosyal risklere karşı koruma amaçlı sosyal güvenlik politikaları, işsizlik riskinin yol açtığı gelir azalışının olumsuz etkilerini azaltmayı amaçlarken, işsizliğin ortadan kaldırılması kısmını içermemektedir. Hâlbuki hastalık riskinde, tıbbi bakım sağlayarak hastalığı ortadan kaldırma hedeflenmektedir. Bu sebeple işsizliğin etkileri ve işsizlikle mücadele politikaları, bütün olarak sosyal politikanın uygulama alanında olmakla birlikte, sosyal güvenlik ve sosyal güvenlik dışı uygulamalar olarak iki kısımda yer almaktadır. İşsizlikle mücadelede pasif istihdam politikaları sosyal güvenlik kapsamındayken, aktif istihdam politikaları sosyal güvenlik dışında kalan istihdam politikaları kapsamındaki sosyal politika uygulamalarını oluşturmaktadır.

İşsizlikle mücadele için uygulanan sosyal politikalar, zaman, mekân ve yöntemlere göre çok fazla çeşitlilik göstermektedir. Gelişmiş ülkelerle gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelerin işsizlik sorunlarının sebeplerindeki farklılık, çözümlerinde de farklılığı zorunlu kılmaktadır. Gizli veya açık işsizlikle mücadelede uygulanacak politikalar da birbirinden ciddi ölçüde farklılık göstermektedir. Dönemsel olarak işsizlikle mücadelede devlet, sosyal politika uygulamalarında isteksiz olurken modern devlet çoğu zaman en önemli çalışma alanlarından birisi olarak işsizlikle mücadeleyi hedef almaktadır. Ancak devletin çözüm odaklı yaklaşımları da özellikle toplumsal direnç gibi sorunların varlığı durumunda kimi zaman yetersiz kalabilmektedir. Toplumsal cinsiyet de, işsizlikle mücadelede aktif istihdam politikalarının başarısını sınırlayıcı etkilerde bulunabilmektedir. Özellikle ataerkil yapının hâkim olduğu tarım toplumları ile sanayi toplumuna geçişi başarmadan tarım toplumundan sanayi ötesi topluma geçiş sancıları çeken doğu toplumlarında toplumsal cinsiyetin olumsuz etkileri hissedilmektedir.

Bu çalışmada da iş kur nezdinde gerçekleştirilen aktif istihdam politikaları uygulamalarında toplumsal cinsiyet direncine odaklanılmıştır. Çalışmada önce işsizlik konusu teorik yapısı ve Türkiye’deki durumuna göre incelenmiş, ikinci bölümde aktif istihdam politikaları ve kadın istihdamına yönelik İŞKUR uygulamalarının aktarımı gerçekleştirilmiştir. Üçüncü ve son ana bölümdeyse İŞKUR’un kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık içeren aktif istihdam uygulamalarına bölgesel düzeyde farklılaşan toplumsal cinsiyet algısının yol açtığı direncin tespiti amacıyla yapılandırılan uygulama raporlaması gerçekleştirilmiştir.

1. İŞSİZLİK VE KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ DURUMU

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün işsizlikle ilgili ilk tanımı 1919’daki ilk toplantısında kabul edilen 2 sayılı sözleşmesinde yapılmıştır. Buna göre işsiz: “*bir ücret karşılığı istihdam edilmeyi isteyen fakat yeteneklerine ve oturduğu mahalli şartları ile bağdaşır bir işi bulunmayan kimselerdir*”. Yine Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1954’teki sekizinci uluslararası konferansında ise işsizler: “*Belli bir gün veya belli bir hafta içinde, belli bir yaşı geçmiş olup da* (Andaç, 2010: 40-41);

- a- *Bir işe girmeye hazır bulunan ve hizmet akdi sona eren veya geçici şekilde kesintiye uğrayan, işi olmayıp ücretli bir iş arayan işçiler,*
- b- *Belirlenen zaman süresinde çalışmaya hazır olan (geçici hastalıklar hariç) ve ücretli iş talep eden, daha önce hiç bir işi bulunmayan yahut iş deki son durumu belli olmayan veyahut çalışmayı bırakan kimseler,*
- c- *Hemen çalışmaya başlayabilecek olan ve belirlenen zamanı takip eden tarihte yeni bir işe girmeye hazır bulunan, işi olmayan kimseler,*
- d- *Ücret ödenmeksizin, geçici ve belirsiz bir süre için çalışıp da işten çıkarılmış kimseler”* şeklinde tanımlamıştır.

İşsizliğin tespitine, hesaplanmasına ve sınıflandırılmasına yönelik uzun yıllar boyunca süren genel bir ilgisizlik mevcuttur (Limoncuoğlu, 2006: 2). Türkiye’de işsizlikle ilgili verilerin hesaplanması da oldukça yenidir. İşsizlik veri setinin 1980 öncesinde düzenli olmadığı görülmektedir. Ancak Türkiye’de işsizlik sorunu sürekli ve önemli bir sorun olarak varlığını sürdürmüştür. Tam olarak işsizliği ifade etmese de en azından yıl içinde resmi olarak işsiz kalmış kişileri ifade etmesi açısından İş ve İşçi Bulma Kurumu’na yapılan iş başvurularını bir gösterge olarak kabul etmek mümkündür. Bu

Aktif İş Piyasası Programlarına Bölgesel Cinsiyet Direnci: İşkur Girişimcilik Eğitim Programı Örneği

kapsamda 1946'da iş arayanların 25 bin civarında olduğu, 1950'ye gelindiğindeyse 54 bini aştığı dikkat çekmektedir. Yapılan iş başvuruları daha sonra da artarak sürmüştür. Buna göre 1950-60 arasında 1957'de 644 bin başvuruyla zirveye ulaşılmış, bu tarihten sonra 279 bin kişilik başvurunun gerçekleştiği 1965'e kadar düşmüş, ardından düzenli yükselişle 1976'da 848 binle ikinci zirveyi yaptıktan sonra 1980'e kadar düşüş eğilimine girmiştir. (TC Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü, 1951: 173; DİE, 1959: 357; DİE, 1965: 328; DİE, 1973: 158-159; DİE, 1977: 138-139; DİE, 1983: 175).

Kalkınma Planları incelendiğinde, işsizlik oranına dair ilk bilginin 2. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda 1967 yılı için %9,5 olarak verildiği görülmektedir (DPT, 1968:134). İlk kalkınma planında ise 1 milyona ulaştığı ifade edilen tarımda gizli işsizlik hacmine yönelik yaklaşık tahmin aktarımıyla sınırlı kalmıştır. Kentlerde açık işsizlik ve kırdaki gizli işsizlik toplamı da 1962 yılı için 1,5 milyon kişi olarak ifade edilmiştir (DPT, 1963:454). Üçüncü kalkınma planındaysa açık ve gizli işsiz toplamının 1,6 milyon olduğu tahmininde bulunulmuş, ancak herhangi bir işsizlik oranına yer verilmemiştir (DPT, 1977: 121). Aynı eğilim bir sonraki kalkınma planında da sürmüş ve işsiz sayısının 1962-1977 arasında sayısal olarak artış eğilimi gösterdiği tahmin edilmiştir (DPT, 1979: 26).

Türkiye'de düzenli bir işsizlik serisinin 1988'den itibaren mevcuttur. Elbette burada kastedilen işsizlik türü, istatistiklere yansıtılabilen açık işsizliktir. Buna göre 1988-2017 arasındaki otuz yıllık dönemde Türkiye'de işsiz sayısı 1,5 ile 3,5 milyon kişi arasında değişkenlik göstermiş olup, işsizlik oranları da %6,6 ile %14 arasında gerçekleşmiştir. İşsizlerin cinsiyetlere göre durumu incelendiğindeyse kadınlarda işsizlik oranının birkaç yıllık istisna dışında sürekli erkeklerdeki işsizlik oranının üzerinde gerçekleştiği görülmektedir. Buna göre 1988-2017 arası dönemde erkek işsizlik oranının en yüksek %10,7'ye kadar çıkmasına karşılık, kadın işgücü arasındaki işsizlik oranları %14,3'e kadar yükselmiştir (TUİK, 2013:119-120; TUİK, Nüfusun İşgücü Durumu. <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, (30.12.2018)). Benzer durum küresel ölçekte de mevcuttur. Uluslararası Çalışma Örgütü verilerinde de görüleceği gibi dünya bütünü, düşük, orta alt ve orta üst, yüksek gelirli ülke gruplarının tamamında kadınlarda işsizlik oranı

erkeklerdeki işsizlik oranının oldukça üzerindedir (ILOSTAT, 2018). Kadınların işsizliği her geçen gün derinleşmekte olup işsizlik sorunundan da erkeklerden çok daha fazla etkilenmektedirler. Üstelik bu etkileniş, kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklere göre çok düşük düzeyde kalmasına karşılık gerçekleşmektedir (Güney, 2010: 250).

Türkiye’de iş piyasaları açısından kadın işsizliğinin yanı sıra ve muhtemelen çok daha önemli bir sorun olarak kadın istihdamının son derece düşük oluşudur. Esasen Balkan Savaşları, 1. ve 2. Dünya Savaşları’nda erkeklerin askere alınmaları sebebiyle kadın istihdamında dönemsel bir sıçrama yaşanmış olsa da bu artış savaş sonrasında kadınların mutfaklarına dönüşüyle son bulmuştur (Göküş vd, 2013: 91). Aynı zamanda kadınların işgücüne katılım oranları kırdan kente göçle birlikte 1950’lerin ortalarından itibaren günümüze kadar düzenli olarak düşmüştür. Kentte ev kadını olarak yer alışı, işgücüne dâhil edilmelerine de engel teşkil etmektedir (Önder, 2013: 36). Kadınların işgücüne katılımlarının hem teoride hem de politikada sürdürülebilir kalkınmanın önemli unsurları içerisinde olduğu genel kabul görmekte olup, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarında yıllara göre yaşanan düşüşte kadınlara vasıfsal yeterlilik kazandırılmaması, bu tablonun oluşumundaki etkenler arasında gösterilmektedir (Karabıyık, 2012: 233).

Vasıf kazandırma kapsamında temel etkili yöntem eğitimidir. Genel olarak bakıldığında kadınlarda da eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım oranlarında belirgin artış yaşanmakta olup örneğin OECD ülkelerinde lise mezunları açısından kadın-erkek arasındaki işgücüne katılım oranı farklılığı %38,9’ken bu oran üniversite mezunlarında %7’ye gerilemektedir (Kavak, 1997: 23). Dolayısıyla kadınlarda eğitim ve işgücüne katılım arasındaki ilişki sadece Türkiye özeliyle sınırlı değildir.

Kadınların çalışma eğilimlerini arttıran bir diğer etkense elde edilecek gelirin yüksek oluşudur. Şayet düşük gelir elde etme durumu varsa, çocuk bakımı için birisini istihdam etmenin maliyetli karşılanamadığından, çalışma eğiliminde de azalış yaşanmaktadır. Dolayısıyla da çocuk sahibi olmak, kadın istihdamını azaltıcı yönde etkide bulunmaktadır. Bu da kentlerde kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük oluşundaki bir diğer etken olarak karşımıza çıkmaktadır (Akça ve Ela, 2012: 226).

Aktif İş Piyasası Programlarına Bölgesel Cinsiyet Direnci: İşkur Girişimcilik Eğitim Programı Örneği

İstatistik çalışmalara dayanarak hazırlanan çeşitli araştırmalarda kadınların işgücüne katılımlarındaki etkenler tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda Özer ve Biçerli (2003) istatistik analize dayalı olarak 1988-2001 arası dönem için kadınların işgücüne katılım oranlarındaki etkenleri araştırdıkları çalışmalarında etkenler olarak şunları tespit etmişlerdir:

- 1) Ev kadınlarının aktif kadın nüfusuna oranı,
- 2) istihdam edilen kadınlar içinde yardımcı aile efradı ağırlığı
- 3) 12 yaş üstü nüfusta emeklilerin ağırlığı,
- 4) Buna karşılık makroekonomik değişkenlerden söz konusu zaman kısıtında istatistiksel olarak anlamlı bir etkilene yaşanmadığı sonucuna varmışlardır.

Daha güncel çalışmalardaysa gelir, eğitim, servet gibi makro değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulgulara ulaşan çalışmalarla karşılaşılmaktadır. Buna göre Çiftçi (2010) AB 15 ülkeleri ve Türkiye'ye dayanarak gerçekleştirdiği çalışmasında, kadın ve erkek arasındaki gelir eşitsizliğindeki düşüşün, kadınların işgücüne katılım oranını arttırıcı etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Ayvaz Kızılgöl (2012) 2002–2008 arasında Türkiye bütünü için kadınların işgücüne katılım oranındaki etkenleri analiz ettiği çalışmasında, kadın İKO'su üzerinde medeni durumun, bağımlılık oranlarının, eğitim düzeyinin, yaşın, hane halkı gelir düzeyinin, konut mülkiyet durumunun anlamlı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kadınların istihdamındaysa eğreti istihdam durumu en yaygın karşılaşılan sorunlar arasında yer almaktadır. Eğreti istihdam son derece karmaşık bir yapıya sahip olup farklı tanımlamaların gerçekleştirildiği bir kavram özelliğindedir. Gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerin tümünde görülmekte olup genelde gelişmiş ülkelerde esnek, atipik ve geçici istihdam şekilleriyle görülmektedir. Buna karşılık gelişmekte olan ülkelerdeyse

enformel istihdam³ ve marjinalleşme⁴ şeklinde ortaya çıkmaktadır (Temiz, 2004: 56). Genel özelliklerine bakıldığında istihdamın korunmasız, güvencesiz, sosyoekonomik açıdan zayıf ve savunmasız olması anlamına gelmekte olup istihdam sürekliliğinin olup-olmamasına, sosyal hak ve korumanın varlığına, gelir güvencesi sağlanıp sağlanmadığına ve çalışma koşullarına göre eğretiliğin varlığı ya da yokluğu hakkında fikre varılmaktadır (Çelik, 2007: 123).

Kadınlar, çocuklar ve göçmenlerle birlikte eğreti işlerde yaygın olarak çalışan üç grup arasında yer almakta olup kadınların eğreti istihdamıyla işverenler, üretimde girdi maliyetlerini önemli ölçüde düşürebilmektedir (Karadeniz, 2011: 89, 119). Son yıllarda düşüş yaşanmaktaysa da kadınlar arasında istihdamın yarısından fazlası eğreti istihdam özelliğindedir (Çakır, 2008: 28). İstihdam edilen kadınların önemli bölümü, toplum nezdinde kadın işi olarak kabul edilen işlerde çalışmaktadırlar. Böylece kırdan ücretsiz yardımcı aile efradı olarak çalışan kadın, kentlerde enformel ve ev eksenli işlerde yaygın olarak çalışmaktadır. Ayrıca kadın istihdamında 2/3'lük büyük kısım kayıt dışı istihdam edilmektedir (Dedeoğlu, 2009: 45). Kadın yoğun sektörler içerisinde eğreti istihdam özelliği görülen çalışma alanları içerisinde konaklama işletmeciliğindeki otelcilik hizmetleri, sağlık alanında verilen hizmetler, ev ve bakım hizmetleri öne çıkmaktadır (KEİG, 2014: 10).

³ İstihdamda enformelleşme iki şekilde oluşmaktadır: İlki kayıt dışı istihdam olup yasal koruma altına alınmadan yoksun bırakılanları ifade eder. İkincisi ise bazı alalarda yasalar çalışanı resmi olarak kapsamamaktadır (Erdut, 2007:55).. İlkine merdiven altı atölyelerde kaçak çalıştırılan işçiler örnek verilebilir. İkincisine ise uzun yıllar kapsanmayan evde üretim yapanlarla tarımda süresiz çalışanlar örnek olarak verilebilir.

⁴ Tütengil (1970: 104)'de istihdamda yarı verimli faaliyetler yerine marjinal faaliyetler sektörü, Ekin (1980: 45) ise üretken olmayan aldatıcı sektörler yerine marjinal sektörler ifadesini kullanmaktadırlar. Almanya'da ise marjinal iş, mini iş olarak ifade bulmakta olup haftalık 15 saatin altında olan düşük gelirli işleri tanımlamak için kullanılmaktadır (Işık Erol, 2017: 51). Buna göre evde gerçekleştirilen el sanatlarına dair çalışma kadınlar açısından örnek verilebilir.

2. KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ

Kadın girişimciliği konusu irdelendiğinde toplumsal cinsiyet, cam “şeffaf” tavan sendromu ve yoksulluğun kadınlaşması kavramları öne çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyette bireyin biyolojik cinsiyetini belirleyen fizyolojik ve anatomik farklılıklar yerine biyolojik cinsiyetlerden sosyal ve kültürel açıdan beklenen rol ve sorumlulukları tanımlar (Kaypak, 2014: 345). Dolayısıyla da toplumsal cinsiyette kadın ve erkeğe ilişkin yapılan tanımların kültürlere göre farklılaşması anlaşılmaktadır (Akın ve Demirel, 2003: 73). Toplumsal cinsiyet, iş piyasalarında kadınlara yönelik ayrımcılığı körüklemektedir. Genel olarak kadınların iş piyasasından dışlanması ise iş gücü içerisinde yer alamamaları, gücümüş işgücü olarak iş piyasasını terk etmeleri ve iş piyasasında kalanlar için de piyasa içerisinde uğradıkları ayrımcılıkla şekillenmektedir (Çakır, 2008: 27). Toplumsal cinsiyetin iş yaşamında yer alabilen kadınlar açısından yol açtığı sorunlar içerisindeyse özellikle cam tavan sendromu ayrıcalıklı yere sahiptir. Kadın çalışanların kariyer süreçlerinde tüm gereklerini yerine getirmelerine karşılık sırf kadın olmaları sebebiyle üst düzey yönetici olma imkânının sınırlanması durumu olarak görülmektedir. Sırf kadın oldukları için yükselmelerine mani olan görünmeyen engeller cam tavanı oluşturmaktadır (Göktaş Kulualp, 2015: 102). Buradaki kritik nokta ise söz konusu engellerin belirsizliğidir (Örücü vd, 2007: 118). Kavramın ön plana çıkışı başta ABD olmak üzere dünya genelinde 1970’lerden itibaren gerçekleşmiştir (Özyer ve Azizoğlu, 2014: 96). Genel olarak dünyanın hemen her yerinde olan bir ayrımcılık konusu özelliğindedir.

Yoksulluğun kadınlaşmasındaysa cinsiyetler arasında yoksulluğa en çok maruz kalanlar aynı zamanda ailelerini de geçindirmek zorunda olan kadınlardır. Dolayısıyla yoksulluğun kadınlaşmasından, yoksulların kadın oluşları sebebiyle yoksulluğu erkeklere göre daha derinden yaşaması anlaşılmaktadır (Çamur Duyan, 2010: 21; Açıkgöz, 2010: 48). Ataerki yapıdaki toplumlarda kadınların erkeğin izni olmaksızın herhangi bir girişimde bulunamayacaklarına yönelik hâkim bakış, çalışma hayatı içerisinde yer alacaklar içinse bulunduğu toplumda çalışılacak faaliyet alanlarının kadın-erkek işi olarak ayrıştırılması, kadınların iş piyasasında erkeklere göre düşük pozisyonları, güvencesiz olarak ikincil piyasalarda istihdamları, başarısızlık

beklentisinin yoğunluğu, kadına evde yüklenen sorumluluklar, cam tavan sendromu kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar olarak ön plana çıkmaktadır (Soysal, 2010a: 77-78). Dünya istihdamında 2/3'lük paya sahip olmasına rağmen kadınlar, küresel ölçekte elde edilen gelirin onda birine, servetinse yüzde birine sahip durumdadır (Ecevit, 2003: 85). Kadın yoksulluğu genelde kendini eğitim olanaklarından faydalanma ve çalışma hayatındaki konumda göstermektedir (Şener, 2012: 55). Toplumsal cinsiyete dayalı olarak çalışma hayatının büyük bölümünü işgal etmelerine karşılık kadınlara yönelik sosyal dışlanmanın sonucu olarak kadınlar, küresel ölçekteki gelir ve servetten yoksun bırakılmaktadırlar.

Kadınların girişimciliği, küresel ölçekte artan uluslararası emek hareketlerinin yaygınlaştığı bir süreçte 1950'lerin sonlarından itibaren gerçekleşmiştir (Najimudinova, 2015: 8). Kadınların çalışma hayatına katılımı konusundaysa 1980'lerden itibaren diğer ülkelerdeki gibi Türkiye'de de yoğunlaşma yaşanmıştır. Bu yoğunlaşmada ithal ikameciliği terk edilip dışa açık büyüme stratejisinin benimsenmesi önemli rol oynamıştır. Küresel pazarla bütünleşme yolları aranırken özellikle dışa bağımlı olmayan emek yoğun endüstrilerde kadın emeği ağırlığını hissettirmeye başlamıştır. Bu arada özellikle üçüncü dünya ülkelerinde işsizlikten çıkış noktası olarak küçük girişimcilik de ön plana çıkmıştır. Kadın girişimciliği de kadınların istihdamındaki alanlar içerisinde olduğundan bu dönemde artış göstermiştir (Yetiş, 2002: 79-80). Dolayısıyla da 1980'li yıllardan itibaren kadın girişimcilerde liberalizmin güncellik kazanmasıyla birlikte hızlı bir artış süreci yaşanarak küresel ölçekte gerçekleşerek erkek girişimci sayısındaki artış hızını aşmıştır (Soysal 2010b: 88).

Kadın ve erkeklerin buldukları toplumdaki rolleri, gelenek ve görenekler, erkek ve kadın girişimciler arasında belirgin farklılaşmaları beraberinde getirmektedir (Soysal, 2010a: 74). Dolayısıyla girişimcilerde toplumsal cinsiyetin etkisi her toplumda farklı düzeylerde hissedilmekte olup girişimciler içerisindeki kadın ağırlığında da farklılaşma mevcuttur. ABD ve Uzak Doğu ülkelerinde kadın ve erkek girişimcilerin ağırlıkları birbiriyle eşit düzeyde olup Rusya'da da kadın girişimci ağırlığı erkek girişimci ağırlığına oldukça yakındır (Uluköy ve Demireli, 2014: 48). Kadın girişimciler, sosyalizmin çöküşü sonrasında uzun süre durgunluk içerisinde olan Macaristan, Polonya ve Rusya'da iktisadi kalkınma sürecinde büyük katkı

Aktif İş Piyasası Programlarına Bölgesel Cinsiyet Direnci: İşkur Girişimcilik Eğitim Programı Örneği

sağlayıp yeniden toparlanmanın gerçekleştirilmesinde önemli rol oynamıştır (Arıkan, 2016: 139). Ancak Türkiye'nin de üyelik süreci içerisinde yer aldığı AB ülkelerinde kadın girişimcilerin oranı tüm girişimciler içerisinde dörtte birlik oranın biraz üzerinde olup, %8'lik oranın yakalanabildiği Türkiye'nin de dâhil olduğu OECD ülkeler bütününde de dörtte bire ancak ulaşabilmektedir (Soysal, 2013: 164).

3. İŞKUR'UN AKTİF İŞ(GÜCÜ) PİYASASI PROGRAMLARI VE KADINLARA YÖNELİK POZİTİF AYRIMCILIK İÇEREN UYGULAMALAR

İşsizlikle mücadelede aynı zamanda sosyal politika kapsamında da yer alan aktif ve pasif istihdam politikaları tüm ülkeler tarafından uygulanmaktadır. Aktif istihdam politikaları kapsamında gerçekleştirilen uygulamalar incelendiğinde işsizlerin düşük nitelik-kötü iş tuzağından kurtulmaları için düşük vasıflı işsizlerin ayrıca önem taşıdığı mesleki eğitim programları oluşturulmaktadır. Yine işsizlikle mücadelede KOBİ'lerin istihdam yaratma potansiyellerinin yüksek oluşundan hareket edilerek kendi işini kuranlara "girişimciler" yönelik yardım programları da bir değer aktif istihdam politikası uygulaması özelliği göstermektedir. İşsizlerin istihdamı durumunda ücret ve istihdam sübvansiyonlarının verilmesi de aktif istihdam politikası kapsamında gerçekleştirilen uygulamalar içerisinde yer almaktadır. Özellikle kriz dönemlerinde doğrudan kamu istihdamıyla yaygın işsizliğin azaltılmasına yönelik uygulamalar da aktif istihdam politikası kapsamında gerçekleştirilmektedir. Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleriyle iş arayan işsizlerin ve işçi arayan işverenlerin buluşturulması da bir diğer aktif istihdam politikası uygulaması olarak karşımıza çıkmaktadır. Pasif istihdam politikalarıysa ilave istihdam yaratımından ziyade işsizliğin yol açtığı olumsuz etkileri hafifletmeye yönelik gerçekleştirilmektedir. İşsizlik sigortası kapsamında yapılan prime dayalı ödemeler "işsizlik aylığı" veya prime dayanmayan yardımlar bu kapsamdadır. Emeklilik çağına yaklaşan çalışanların iş piyasasından çekilmelerini sağlayıcı erken emeklilik uygulamalarıyla çalışma sürelerinin kısaltılması ve iş paylaşımı uygulamalarıysa mevcut iş hacmi içerisinde işsizliğe çözüm bulmaya yönelik

oluşturulan pasif istihdam politika uygulamaları arasındadır (Biçerli, 2007: 403-503):

Aktif iş (gücü) piyasası politikalarının kökenleri oldukça eskidir. Antik Yunan'da Atina sitesinde yaşanan kırdan kente göç sonucu oluşan yoğun işsizlik ve yoksullukla mücadele için Perikles döneminde (MÖ 450-429) tapınak vb yapı inşaatlarına girilmiş, yeni fethedilen yerlere işsiz ve varlıksız halkın iskânı uygulamaları gerçekleştirilmiştir (Dilik, 1988: 43). Bu ve benzeri örnekler her dönem için verilebilir. Ancak istihdam politikaları kavram olarak ilk defa II. Dünya Savaşı sonrasında İsveç'te kullanılmıştır. 1948'te İsveçli iktisatçılar Gösta Rehn ve Rudolph Meidner, bu kavramı tam istihdamı gerçekleştirirken enflasyonu da kontrol altında tutan sosyal demokrat bir strateji olarak tanımlamışlar, 1960'tan itibaren de OECD'nin İsveç'teki bu uygulamaları yayınlaması sonrasında aktif istihdam politikaları müstakil bir politika haline dönüşmüştür (Acar vd., 2017: 89). Ancak 1980'li yıllarda işsizlikte yaşanan küresel ölçekteki artışa kadar aktif istihdam politikalarına politikacı ve uygulayıcıların ilgisi sınırlı kalmış, 1980'lerden itibaren işsizlikle mücadelede popülaritesi artmıştır (Sanal, 2013: 3). İşte bu süreçte Avrupa İstihdam Stratejisi'nde de işsizlikle mücadelede pasif işgücü programları yerine aktif işgücü programlarına ağırlık verilmesi hedeflenmiştir (Gençler, 2011: 4).

Son dönemde 2008'de yaşanan küresel krizin olumsuz etkileri, AB ortalamasında dahi %10'u aşan işsizliği beraberinde getirmiştir. Bu durumsa genel işsizlik ve uzun dönemli işsizlikle mücadelede aktif istihdam politikalarının yeniden gündeme gelişine sebep olmuştur. Bu kapsamda ilk olarak işsizlik sigortası ve yardımı kanalıyla uygulanan pasif istihdam politikalarına ayrılan kaynakların aktif politikalara aktarımıyla, işsizliğin azaltılmasında ciddi başarılar elde edildiği görülmüştür (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 486).

Türkiye'de aktif istihdam politikalarının uygulanışında Türkiye İş Kurumu temel uygulayıcı kamu kurumu olma özelliği göstermektedir. Kurum, 1946'da İş ve İşçi Bulma Kurumu adıyla kurulduktan sonra uzun yıllar boyunca iş piyasasını düzenlemede tek yetkili kamu mercii konumunda yer almış, 2003'ten itibaren Türkiye İş Kurumuna dönüşmüş ve özel istihdam bürolarıyla birlikte aktif işgücü politikalarını uygulayacak yapıya kavuşturulmuştur (Erdil Şahin ve Sevimli, 2013: 4). Bu kapsamda kurumun

Aktif İş Piyasası Programlarına Bölgesel Cinsiyet Direnci: İşkur Girişimcilik Eğitim Programı Örneği

gerçekleştirdiği faaliyetlerse şu şekilde özetlenebilir (Türkiye İş Kurumu, Aktif İşgücü Programları, <https://www.iskur.gov.tr/is-aryan/aktif-ismgucu-programlari/> (30.12.2018).):

Mesleki Eğitim Kursları

- *Girişimcilik Eğitim Programları*
- *İşbaşı Eğitim Programları*
- *Toplum Yararına Programlar*

Bunlara ek olarak İŞKUR;

- *Çalışanların Mesleki Eğitimi*
- *Özel Politika ve Uygulamalar*
- *Korumalı İşyerleri Projesi*
- *Engelli ve Eski Hükümlüye Kendi İşini Kurma Desteği*
- *Engellinin İş Bulmasını Sağlayacak Destek Teknolojilerine İlişkin Projeler*
- *Engellinin İşe Yerleştirilmesi, İşe ve İşyerine Uyumunun Sağlanmasına Yönelik Projeler*
- *Engellilerin İstihdam Edilebilirliklerini Artırmayı Amaçlayan Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri yürütmektedir.”*

İşsiz kadınların ve genç kızların istihdamını arttırmak amacıyla Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kanalıyla projeler geliştirmiştir (Doğan, 2013: 84). İŞKUR'un sorumluluğunda uygulanan 2016–2018 yılları arası dönemi kapsayan “Kadın İstihdamı Eylem Planı” kapsamında işbaşı eğitim programları vasıtasıyla kadın istihdamının artırılması “programda kapsananların yarıdan fazlası kadındır”; mesleki eğitim kursları verilmesi “katılımcıların dörtte üçü kadındır”; işe yerleştirilen kadınların toplam içindeki *ağırlıklarının* %35’e ulaştırılması ve kadınlardaki işgücüne katılım oranının %27’den %29’a çıkartılması hedef olarak belirlenmiştir (ÇSGB ve İŞKUR, 2015: 18-20).

Girişimcilik eğitim programı, aktif istihdam politika bileşen setinin temel bileşenlerinden olma özelliğindedir (Akpınar, 2018: 795). On yılı aşkın süredir uygulanmakla birlikte aktif istihdam politikası uygulama bileşenleri

olarak özellikle 2009 yılından itibaren ciddi bir ivme kazanmıştır (Günaydın ve Yıldız, 2016: 280). Girişimcilik eğitim programı da kendi işini kurmak isteyen ya da mevcut işini geliştirmeyi amaçlayanlara *yardımcı* olmak amacıyla 2009'dan bu yana uygulanmakta olup programdan yararlananların yarısı kadınlardan oluşmaktadır (Cengiz ve Yeşil, 2017: 801).

4. İŞKUR'UN GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMINA KADIN KURSIYER KATILIMINDA BÖLGESEL TOPLUMSAL CİNSİYET DİRENCİNİN İSTATİSTİK ANALİZİ

4.1. Amaç, Literatür, Veri Tasarımı ve Yöntem

Uygulamanın amacı İŞKUR kanalıyla girişimcilik eğitim programında yer alan kadın kursiyelerin erkek kursiyerlere göre mukayeseli ağırlığına dair 81 il arasındaki sıralama ve ayrışmasının gerçekleştirilmesidir. Böylece kadın kursiyerlerin erkek kursiyerlere göre ülke bütünündeki mukayeseli ağırlığına göre ülke ortalamasının altında ve üstünde olanlar olarak ayrışması sağlanması mümkün olmuştur. Ortalamanın üstünde olanlarda kadın pozitif ayrımcılığı tespiti yapılabilirken, altında olanlardaysa yaşanan ildeki toplumsal cinsiyet kaynaklı olarak kadın girişimciliğe yönelik olumsuz bakışın varlığı görülmektedir.

Kadın girişimciliği ile ilgili özellikle son yıllarda gerçekleştirilmiş geniş bir literatür mevcuttur. Ulusal literatürde yer alan bazı çalışmalar şu şekilde sıralanabilir:

Arıkan (2016) Bursa'da firma sahibi girişimci kadınların girişimci yapılarının oluşumu ve başarılarındaki etkenlerin tespitine odaklanmıştır. Yetim (2002) çalışmasında Mersin Esnaf ve Sanatkârlar Odası'na kayıtlı kadın girişimcilerin iş kurma aşamasındaki karar etkenlerinin ve girişimci olmalarını destekleyen itici ve çekici faktörlerinin tespiti amaçlamıştır. Soysal (2010a) Kahramanmaraş'ta gerçekleştirdiği alan çalışmasında kadın girişimcilerin işletme kuruluş ve kuruluş sonrası aşamalarda sonra karşılaştıkları sorunların tespitine yönelmiştir. Özdemir (2010) Eskişehir'de potansiyel kadın girişimcilere yönelik gerçekleştirdiği nitel çalışmasında

Aktif İş Piyasası Programlarına Bölgesel Cinsiyet Direnci: İşkur Girişimcilik Eğitim Programı Örneği

girişimcilikteki itici motivasyonlarla çekici motivasyonlara odaklanmıştır. Noyan Yalman ve Gündoğdu (2014) Kayseri, Sivas ve Yozgat'ta kadın girişimcilere yönelik gerçekleştirdikleri anket çalışmasında, kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunlar ve kadınların girişimci olmaya isteksizliklerindeki etkenlere dair görüş tespitini gerçekleştirmeyi amaçlamışlardır.

İstatistik uygulamada kullanılan veriler, Türkiye İş Kurumu'nun aylık istatistik bülteninden derlenmiştir. İstatistik uygulamada, kadın girişimcilere yönelik bölgesel cinsiyet algısının sıralama ve gruplama çalışması için ilk olarak denklem 1'de sunulduğu üzere illerin standartize edilen cinsiyete dayalı mukayeseli değerlerinin tespiti gerçekleştirilmiştir. Ardından da iki gruba ayrılan gözlemler "iller" arasındaki ayrışmanın var olup olmadığı istatistik testlerle sınanmıştır.

$$G_{k,i} = \frac{\frac{E_{k,i}/N_{k,i}}{E_{e,i}/N_{e,i}}}{\frac{\sum_{i=1}^n \left(\frac{E_{k,i}/N_{k,i}}{E_{e,i}/N_{e,i}} \right)}{n}} \quad [1]$$

Denklemdaki G_i i ilindeki girişimcilik kursuna katılan kadın kursiyerler için bölgesel cinsiyet dengesizliği katsayısını temsil etmektedir. $E_{k,i}$ i ilinde İŞKUR'un düzenlediği kursa katılan kadın kursiyer sayısını, $N_{k,i}$ i ilindeki 15-64 yaş grubunda yer alan çalışma çağı kadın nüfusunu temsil etmektedir. $E_{e,i}$ i ilinde İŞKUR'un düzenlediği kursa katılan erkek kursiyer sayısını, $N_{e,i}$ i ilindeki 15-64 yaş grubunda yer alan çalışma çağı erkek nüfusunu temsil etmektedir.

Katsayı değerinin bölgesel cinsiyet direnci veya desteği kapsamında değerlendirilebilmesinde eşik değer 1'dir. Katsayı değeri şayet 1 olursa, kadın çalışma çağı nüfusu içindeki kadın kursiyer ağırlığının erkek çalışma çağı nüfusu içindeki erkek kursiyer ağırlığına oranının ülke bütünündeki ağırlıkla aynı olduğu anlamını taşıyacaktır. Şayet bu değer 1'den küçük olursa, bu defa kadın ağırlığının erkek ağırlığına göre ülke bütününe göre kadın kursiyerler

aleyhine olduğu anlamını taşıyacaktır. Örneğin katsayı değerinin 0,5 olması demek, erkeklere göre göreceli kadın kursiyer ağırlığının ülke ortalamasının ancak yarısına ulaşabildiğidir. Bir diğer ifadeyle beklenen kadın katılımcı sayısının sadece yarısına ulaşılabilmiştir. Katsayı değerinin 2 olması ise, erkeklere göre göreceli kadın kursiyer ağırlığının ülke ortalamasının iki katına ulaşıldığıdır. Bir diğer ifadeyle beklenen kadın katılımcı sayısının iki katı kursiyere ulaşılmıştır.

4.2 Bulgular

İlk olarak girişimcilik kurslarına katılımında erkeklere göre nispi ağırlığın ülke ortalamasına göre oranları hesaplanarak en yüksek katsayı değerinden en düşük katsayı değerine doğru sıralama çalışması yapılmıştır. Katsayı değeri 1'in üzerinde olan illerde kadınlara yönelik pozitif ayrımcılığın mevcut olduğu, 1'in altında değere sahip olan illerdeyse toplum tarafından kadına yönelik negatif ayrımcılık yapıldığı, toplumsal cinsiyetin baskın olduğu yorumu yapılabilecektir. Bu sebeple de ikinci aşamada katsayı değerinin 1'den büyük veya küçük olmasına göre 81 il 2 gruba ayrılmıştır. Toplu sonuçlar da aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo: 1 Girişimcilik Eğitim Programı Kursiyerlerine Göre İl Performansları

İller	Katsayı	Sıra	Grup	İller	Katsayı	Sıra	Grup
Bilecik	3,37	1	1	Uşak	1,32	14	1
Çanakkale	2,60	2	1	Isparta	1,29	15	1
Çankırı	2,55	3	1	Bingöl	1,27	16	1
Kastamonu	2,35	4	1	Hatay	1,25	17	1
Bartın	1,90	5	1	Burdur	1,24	18	1
Kırıkkale	1,90	6	1	Mersin	1,21	19	1
Nevşehir	1,81	7	1	Antalya	1,19	20	1
Kocaeli	1,70	8	1	Aydın	1,17	21	1

Aktif İş Piyasası Programlarına Bölgesel Cinsiyet Direnci: İşkur Girişimcilik Eğitim Programı Örneği

Tunceli	1,56	9	1	Mardin	1,16	22	1
Bitlis	1,40	10	1	Sivas	1,12	23	1
Tekirdağ	1,38	11	1	Edirne	1,10	24	1
İzmir	1,38	12	1	Muğla	1,10	25	1
Manisa	1,32	13	1	Erzincan	1,09	26	1
Kırşehir	1,09	27	1	Iğdır	0,83	55	2
Kayseri	1,08	28	1	Karaman	0,83	56	2
Samsun	1,08	29	1	Yalova	0,81	57	2
Ankara	1,07	30	1	Ordu	0,80	58	2
Denizli	1,06	31	1	K.maraş	0,80	59	2
Bursa	1,05	32	1	Ardahan	0,79	60	2
İstanbul	1,05	33	1	Muş	0,79	61	2
Kütahya	1,04	34	1	Çorum	0,78	62	2
Balıkesir	1,04	35	1	Sinop	0,76	63	2
Adana	0,99	36	2	Yozgat	0,75	64	2
Rize	0,99	37	2	Konya	0,73	65	2
Sakarya	0,99	38	2	Giresun	0,73	66	2
Zonguldak	0,97	39	2	Bolu	0,73	67	2
Malatya	0,96	40	2	Tokat	0,67	68	2

Düzce	0,95	41	2	Ağrı	0,65	69	2
Karabük	0,94	42	2	Afyon	0,64	70	2
Bayburt	0,92	43	2	Diyarbakır	0,64	71	2
Trabzon	0,90	44	2	Şırnak	0,62	72	2
Gaziantep	0,89	45	2	Hakkâri	0,56	73	2
Adıyaman	0,89	46	2	Niğde	0,56	74	2
Kırklareli	0,89	47	2	Kars	0,54	75	2
Artvin	0,89	48	2	Erzurum	0,48	76	2
Şanlıurfa	0,88	49	2	Gümüşhane	0,47	77	2
Aksaray	0,88	50	2	Amasya	0,43	78	2
Kilis	0,87	51	2	Siirt	0,38	79	2
Eskişehir	0,87	52	2	Batman	0,25	80	2
Osmaniye	0,86	53	2	Van	0,09	81	2
Elazığ	0,84	54	2				

İkinci olarak kadın girişimciliğine yönelik pozitif ayrımcılığın gerçekleştiği 35 ilden oluşan ilk grup ile, kadın girişimciliğine yönelik bölge toplumunun negatif ayrımcılığının gerçekleştiği 46 ilden oluşan ikinci grup arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşmanın olup-olmadığı sınımlanmıştır. Önce varyans homojenliğinin olup-olmadığını tespit için Levene testi uygulanmış, elde edilen bulgular neticesinde bu varsayımın sağlanmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla da parametrik testlerden t testi yerine nonparametrik testlerden Mann-Whitney U testi ile ayrışmanın olup-olmadığı sınımlanmıştır. Buna göre iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ayrışmanın mevcut olduğunu göstermiştir. İlgili SPSS çıktıları da aşağıda sunulmuştur.

Aktif İş Piyasası Programlarına Bölgesel Cinsiyet Direnci: İşkur Girişimcilik Eğitim Programı Örneği

Grup istatistikleri incelendiğinde, beklenen kadın kursiyer katılımının Türkiye bütününde beklenen düzeyin üzerinde olduğu 1. grupta yer alan 35 ilin aritmetik ortalaması 1,4369 ile ülke ortalamasının yaklaşık %44 üzerinde gerçekleşmektedir. Buna karşılık Türkiye bütününde beklenen düzeyin altında olunan 2. grupta yer alan 46 ilin aritmetik ortalaması ise 0,7496 ile ülke ortalamasının yaklaşık %75'i düzeyindedir

Tablo: 2 Grup İstatistikleri

	Grup	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalaması
Kadın Girişimciliği	1,00	35	1,4369	,54090	,09143
	2,00	46	,7496	,20170	,02974

Grup varyans eşitliği varsayımının sağlanamadığı Levene testi neticesinde tespit edilmiş olup, test istatistikleri aşağıdaki SPSS sonuç tablosunda sunulmaktadır.

Tablo: 3 Levene Testi

	Varyans eşitliği için Levene Testi	
	F	Sig.
Kadın Girişimciliği		
Varyans eşitliği varsayımı	15,969	,000

Grup varyans eşitliği varsayımının sağlanamaması sebebiyle uygulanan nonparametrik testlerden Mann Whitney U testi sonuçları, iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunduğunu göstermekte olup, test istatistikleri aşağıdaki SPSS sonuç tablosunda sunulmaktadır.

Tablo: 4 Mann-U Testi-Test İstatistikler,

	Kadın Girişimciliği
Mann-Whitney U	,000
Wilcoxon W	1081,000
Z	-7,676
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

a. Grup değişkeni: Grup

5. TARTIŞMA

Arıkan (2016) Bursa'da firma sahibi girişimci kadınlarla gerçekleştirdiği anket çalışmasında girişimci kadınların kendi başına veya aile desteğiyle işini kuran kadınların ağırlıklarının birbirine oldukça yakın olduğu sonucuna ulaşmıştır. Girişimci kadınların yaklaşık %85'i hem girişimci yapılarının oluşumunda hem de başarılarında ailelerinin etkisinin olduğunu ifade etmişlerdir. Dolayısıyla kadın girişimcilikte ailenin yadsınamaz öneminin varlığı ön plana çıkmaktadır. Bu çalışmada'da Bursa'da girişimcilik kurslarına kadın katılımının ülke bütünündeki ortalamaya göre pozitif ayrımcılığın mevcut olduğu yönündedir.

Yetim (2002: 86-86) Mersin Esnaf ve Sanatkârlar Odası'na kayıtlı kadın girişimcilerle gerçekleştirdiği anket çalışmasında, kadın girişimcilerin sadece dörtte birinin iş kurarken kendi başına karar aldığını tespit etmiştir. Evli kadınlar eşleriyle bekar kadın girişimcilerse aileleriyle birlikte yatırım kararlarını almaktadırlar. Çalışmada bir diğer dikkat çeken bulgu ise kadın girişimcilerin eğitim düzeyleri arttıkça iş kurmada kendini gerçekleştirme, kendi kendinin patronu olma, özgür olma gibi çekici faktörlerin etkisinin arttığı; eğitim düzeyi düştükçe ise esnek istihdam, kadın istihdamında karşılaşılan olumsuzluklar gibi itici faktörlerin etkisinin artış gösterdiği. Bu çalışmada'da Mersin'de girişimcilik kurslarına kadın katılımının ülke bütünündeki ortalamaya göre oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Aktif İş Piyasası Programlarına Bölgesel Cinsiyet Direnci: İşkur Girişimcilik Eğitim Programı Örneği

Soysal (2010a:87) Kahramanmaraş'ta gerçekleştirdiği alan çalışmasında kadın girişimcilerin işletme kuruluşlarında karşılaştıkları sorunlar içerisinde en önemlisinin toplumun kadınlar hakkındaki değerlerinin olduğunu, işletme kuruluşundan sonrası karşılaştıkları en önemli sorunun rol çatışması olduğunu ifade etmişlerdir. Rol çatışması dışında toplumun geleneksel baskısının etkisini hissettiklerini ifade edenlerin dördüncü önem sırasına yerleştiği görülmektedir. Toplumsal cinsiyet baskısının Kahramanmaraş'ta hissedildiğini destekleyen bulgularla bu çalışma kapsamında elde edilen bulgular örtüşmekte olup, Kahramanmaraş'ta girişimcilik eğitim programlarına kadın katılımında 59. sırada yer aldığı görülmektedir.

Noyan Yalman ve Gündoğdu (2014) Kayseri, Sivas ve Yozgat'ta kadın girişimcilere yönelik gerçekleştirdikleri anket çalışmasında, kadın girişimcilerin sermaye yetersizliği gibi ekonomik etkenlerden sonra sosyal etkenlerde karşılaştıkları en önemli sorunun ev içi sorumluluklar ve aile ile ilgili sorumluluklar olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışmada elde edilen diğer bir bulguysa kadın girişimcilerin, kadınların girişimci olmama sebeplerinde gösterdikleri sebeplerde kadınların isteksizlik ve cesaretinden sonra ikinci önem sırasında ailelerinden destek görmemeleri olarak ifade etmişlerdir. Kahramanmaraş alan çalışmasıyla örtüşen toplumsal cinsiyet baskısının, bu çalışma kapsamında elde edilen bulgularla da örtüştüğü görülmektedir. Kadın girişimcilere yönelik toplumsal cinsiyet direnci sıralamasında Kayseri ve Sivas'ın destekleyici özelliğine karşılık Yozgat'ta yüksek bir direncin varlığı tespit edilmiştir.

Özdemir (2010) Eskişehir'de potansiyel kadın girişimcilere yönelik gerçekleştirdiği nitel çalışmasında itici motivasyonlar içerisinde en yoğun cinsiyete dayalı ayrımcılığın olduğunu, çekici motivasyonlarda ise bağımsız ve özgür olma hissi ile kendini gerçekleştirme olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen analiz bulgularına göre de daha çok Batı bölgelerinde kadın girişimcilere bölgesel direncin zayıf olduğu, doğu bölgelerine gidildikçe ise, bu direncin arttığı görülmektedir.

SONUÇ

Toplumsal cinsiyet ataerkil özellikteki toplumlarda kadınların daha edilgen kalışına yol açmakta olup bu durumun iş piyasalarındaki yansımaları ise kadın istihdamının sınırlılığı, istihdam edilenlerin de daha çok eğreti istihdama konu olarak ikincil iş piyasalarında istihdam olanaklarının daha yüksek oluşu şeklindedir. Türk toplumu her ne kadar ataerkil “pederşahi” özellikte olmasa da Ziya Gökalp’in tanımlamasıyla pederi özelliktedir. Ancak ataerkil yapının izleri, özellikle kırsal yerleşiminin ve aşiret düzeninin varlığını sürdürdüğü Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde görülmektedir.

Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde tarım ve hayvancılık sektörü, halen temel ekonomik faaliyet konumundadır. Üretim ve çalışma ilişkileri de doğal olarak geleneksel özelliğini kısmen de olsa korumaktadır. Yerleşim de kırsal ağırlığını sürdürmektedir. Bu durum, tarım dışı sektörlerde istihdam olanaklarını da sınırlamaktadır. Dolayısıyla da ikincil ilişkilere dayalı bir çalışma ilişkisi de halen ülkenin batı bölgelerine göre sınırlı kalışını beraberinde getirmektedir. Kadınların da tarım dışı sektörlerde yer alma imkanlarını kısıtlamaktadır. Toplumsal cinsiyet algısı da kadın istihdamını da tarım dışı sektörlerde çok daha şiddetli ölçüde zorlaştırmaktadır.

Kadın istihdamının ileri boyutunu oluşturan kadın girişimciler özellikle yüksek prestij elde etme potansiyeli, özgürlük hissi kazandırma özellikleri mevcuttur. Kadınlara yönelik toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadın istihdamı içerisinde kadın girişimciliğine yönelik toplumsal cinsiyet direncini daha da arttırmaktadır.

Bu çalışmada elde edilen bulgular, Türkiye’de kadın istihdamına yönelik toplumsal cinsiyet kaynaklı bölgesel dirence göre ikili bir yapı olduğunu, modern ve gelenekselin birbiriyle ayrıştığını desteklemektedir. En yüksek direncin olduğu üç il Van, Batman ve Siirt olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla Doğu ve Güneydoğu bölgelerindeki illerde toplumsal cinsiyete dayalı kadın girişimcilere yönelik il düzeyinde bölgesel direncin en yüksek seviyelerde gerçekleştiği sonucuyla karşılaşılmaktadır.

KAYNAKÇA

ACAR, O. K., KAZANCI YABANOVA, E., (2017). “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Çerçevesinde Kütahya İşkur’un Mesleki Eğitim

Aktif İş Piyasası Programlarına Bölgesel Cinsiyet Direnci: İşkur Girişimcilik Eğitim Programı Örneği

Faaliyetlerinin İncelenmesi”, Mehmet Akif Ersoy İİBF Dergisi, C. 4, Sa. 2, s. 85-111.

AÇIKGÖZ, R., (2010), “Kadın Yoksulluğu Üzerine Bir İnceleme”, Yardım ve Dayanışma, C. 1, Sa. 2, s. 45-60.

AKÇA, H., ELA, M. (2012), "Türkiye’de Eğitim, Doğurganlık ve İşsizlik İlişkisinin Analizi", Maliye Dergisi, Sa. 163, s. 223–242.

AKIN, A., DEMİREL, S., (2003), “Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri”, Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, C. 25, Sa. 4, s. 73-82.

AKPINAR, T., (2018), “Türkiye’de İşsizliğe Resmi Çözüm Önerileri Bağlamında Beşeri Sermaye Teorisine İlişkin Bir Yeniden Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum, C. 2, 2018, s. 787-800.

ANDAÇ, F., (2010) “İşsizlik Sigortası”, 2. Baskı, TUHİS yayınları, Ankara.

ARIKAN, C. (2016). “Kadın Girişimcilikte Başarı ve Başarıyı Etkileyen Faktörler: Bursa Örneği”, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, C. 14, Sa. 3, s. 138-156.

AYVAZ KIZILGÖL, Ö., (2012). "Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz", Doğu Üniversitesi Dergisi, C. 13, Sa. 1, s. 88–101.

BİÇERLİ, M. K., (2007). “Çalışma Ekonomisi”, 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

CENGİZ, M. Ç., YEŞİL, Y. (2017). “Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik İşkur’un Son Yıllarda Yaptığı Çalışmaların İncelenmesi”, ASOS Journal, C. 5, Sa. 63, s. 793-805.

ÇAKIR, Ö., (2008), “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sa. 31, s. 25–47

ÇAMUR DUYAN, G., (2010). “Yoksulluğun Kadınlaşması: Altındağ Örneği”, Aile ve Toplum, C. 6, Sa. 22, s. 19-29.

ÇELİK, A., (2007). “Eğreti Emek – Parçalanmış Sınıf”, Birikim, Sa. 217, 2007, s. 122-133.

ÇİFTÇİ, M., “AB – 15 Ülkelerinde Kadın Emekinin Gelir Elastikiyeti ve Türkiye: Değerlendirmeler – Ekonometrik Uygulamalar”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, C. 7, Sa. 1, s. 1350–1365.

ÇSGB ve İŞKUR, (2015). Kadın İstihdamı Eylem Planı, Ankara.

DEDEOĞLU, S., (2009). “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, Çalışma ve Toplum, C. 2, Sa. 21, s. 41-54.

DİE, 1959 İstatistik Yıllığı, Ankara, 1959.

DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı 1964/65, Ankara, 1965.

DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı 1971, Ankara, 1973.

DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı 1977, Ankara, 1977.

DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı 1983, Ankara, 1983.

DİLİK, Sait, Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi“, AÜ SBF Dergisi, C. 43, Sa. 1, 1988, s. 41-80.

DOĞAN, A. (2013). “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Hizmet Veren Kamu Kurumları ve Hizmetleri Üzerine Bir Değerlendirme.”, KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi, C. 10, Sa. 2, s.75-95.

DPT, 1. BYKP 1963-1967, Ankara, 1963.

DPT, 2. BYKP, Ankara, 1968.

DPT, 4. BYKP, Ankara, 1979.

ECEVİT, Y. (2003). “Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir?”, Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, C. 25, Sa. 4, s. 83-88.

EKİN, N. (1980). “Gençlerin İşsizlik Sorunu”, İÜ Sosyoloji Konferansları, Sa. 18, s. 39–50.

Aktif İş Piyasası Programlarına Bölgesel Cinsiyet Direnci: İşkur Girişimcilik Eğitim Programı Örneği

ERDİL ŞAHİN, B. SEVİMLİ, Y., (2013). “Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İŞKUR’un Önemi”, *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, C. 5, Sa. 1, s. 1-10.

ERDUT, Z., (2007). “Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri”, *Çalışma ve Toplum*, C. 2007/1, s. 53–82.

GENÇLER, A. (2011). “Avrupa Birliği’nde Krizin İşsizliğe Etkisi ve İstihdam Teşvikleri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*”, C. 2, Sa. 2, 2011, s. 1-25.

GÖKTAŞ KULUALP, H. (2015). “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Cam Tavan Sendromu Engellerini Aşmak”, *Kamu-İş*, C. 14, Sa. 1, s. 99-123.

GÖKÜŞ, M., ÖZDEMİRAY, S. M., GÖKSEL, Z. S., (2013) “Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Önemi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 29, s. 86-97.

GÜNAYDIN, İ. YILDIZ, B. (2017). “Aktif İstihdam Politikalarının Etkililiği”, *Gümüşhane Üniversitesi SBE Dergisi*, C. 7, Sa. 17, s. 264-300.

GÜNEY, A. (2010). “Türkiye’de Geliştirilmiş İşsizlik Oranları”, *Çalışma ve Toplum*, C. 2010/1, s. 239–252.

ILOSTAT, Unemployment rate -- ILO modelled estimates, May 2018, https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=2&_afLoop=1817013597523425&_afWindowMode=0&_afWindowId=kxn3ivw36_1#!%40%40%3F_afWindowId%3Dkxn3ivw36_1%26_afLoop%3D1817013597523425%26MBI_ID%3D2%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dkxn3ivw36_57 (30.12.2018).

İŞİK E., (2017) Sevgi, “Almanya’da Güvencesiz Çalışmaya Karşı Sendikaların Tutumu”, *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, C. 7, Sa. 1, s. 45–62.

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi – KEİG (2014), *Çalışma Yaşamında Eğretilik, Eğreti İstihdam ve Atipik İstihdam İlişkisi*, Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayını, İstanbul.

KARABIYIK, İ., (2012) “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, C. 32, Sa. 1, s. 231-260

KARADENİZ, O., (2011) “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, Çalışma ve Toplum, C. 2011/2, s. 83–127.

KASAPOĞLU, M. M., MURAT, S., (2018) "Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye’de İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 10, Sa. 25, s. 485-502.

KAVAK, Y., (1997). “Eğitim, İstihdam ve İşsizlik İlişkileri”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, C. 13, s. 21–26.

KAYPAK, Ş., (2014), Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısından Kente Bakmak”, Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, C. 7, Sa. 1, s. 344-357.

LİMONCUOĞLU, S. A., (2006). Mukayeseli Hukuk ve Türk Hukukunda İşsizlik Sigortası, (Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.

NAJİMUDİNOVA, S. (2015). “Kırgızistan’da Kadın Girişimciliği: Durum Analizi ve Perspektifleri”, Hacettepe Üniversitesi Sosyoekonomi Dergisi, C. 23, Sa. 24, s. 7-22.

NOYAN Y., GÜNDOĞDU, Ö., (2014). “Kadın Girişimciliği ve Bölgesel Kalkınma: TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat) Bölgesinde Uygulama”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, C. 9, Sa. 1, s. 39-70.

ÖNDER, N., (2013). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, Çalışma Dünyası Dergisi, C. 1, Sa. 1, s. 35–61.

ÖRÜCÜ, E., KILIÇ, R. KILIÇ, T., (2007). “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, C. 14, Sa. 2, s. 117-135.

ÖZDEMİR, A. A., (2010) “Potansiyel Girişimci Olan Kadınların Motivasyon Faktörleri ve Eskişehir’de Bir Araştırma”, Ege Akademik Bakış, C. 10, Sa. 1, s. 117-139.

Aktif İş Piyasası Programlarına Bölgesel Cinsiyet Direnci: İşkur Girişimcilik Eğitim Programı Örneği

ÖZER, M., BİÇERLİ, K., (2003) “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 3, Sa. 1, s. 55-85.

ÖZYER, K., AZİZOĞLU, Ö., (2014) “İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri ile Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki”, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, C. 10, Sa. 1, s. 95-106.

SANAL, M. E., (2013) “Aktif İstihdam Politikaları”, Toprak İşveren Dergisi, Sa. 99, s. 13-18.

SOYSAL, A., (2010a) “Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler: Kahramanmaraş İlinde Bir Araştırma”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, C. 5, Sa, 1, s. 71-95.

SOYSAL, A., (2010b) “Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C. 65, Sa. 1, s. 83-114.

SOYSAL, A., (2013) “Kırsal Alanda Kadın Girişimciliği: Türkiye İçin Durum Değerlendirmesi”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, C. 8, Sa. 1, s. 163-189.

ŞENER, Ü., (2012) “Kadın Yoksulluğu”, Mülkiye Dergisi, C. 36, Sa. 4, s. 51-67.

TEMİZ, H. E., (2004). “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, Çalışma ve Toplum, C. 2004/2, s. 55-80.

TUİK, İstatistik Göstergeler 1923-2012, Ankara, 2013.

TUİK, Nüfusun İşgücü Durumu. <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.t> (30.12.2018).

Türkiye İş Kurumu, Aktif İşgücü Programları, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/> (30.12.2018).

TÜTENGİL, C. O., (1970). “Köy Kalkınması Bakımından Köylerimizdeki İşgücünün Değerlendirilmesi”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C. 29, Sa. 1-4, s. 99-129.

ULUKÖY, M., DEMİRELİ, C., (2014). “Cinsiyetin Girişimcilik Özellikleri Üzerine Etkisi: Erkek Girişimcilik ve Kadın Girişimciliğin Karşılaştırmalı Analizi”, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Sa. 22, 2014, s. 47-55.

YETİM, N., (2002). "Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği", Ege Akademik Bakış Dergisi, C. 2, Sa. 2, s. 79-92.

YAPAY ZEKÂ ALANINDAKİ GELİŞMELERİN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE ETKİSİ

Yunus Emre GÜR¹

Cem AYDEN²

Atilla YÜCEL³

Geliş Tarihi: 23 Eylül 2019

Kabul Tarihi: 09 Kasım 2019

ÖZET

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte rekabetin hızlı bir şekilde arttığı dünyada İK yöneticileri; personel ve iş süreci ile ilgili doğru verilerin toplaması, personel eğitim ve işe alım, oryantasyon süreci, ve performans değerlemesi vs. zor işlevleri kolaylaştırmak için yapay zekâ teknolojilerini kullanmaktadırlar. Yapay zekâ, İK Yöneticilerinin işlerini daha hızlı ve verimli bir şekilde yapmasını sağlamaktadır. Yapay zekâ, günümüzde insan kaynakları departmanı, finans departmanı, pazarlama ve üretim departmanı gibi çeşitli departmanlarda da kullanılmaktadır. Bu çalışma, insan kaynakları yönetimini tarihsel bir perspektifte ele almaktadır. Çalışmanın temel amacı, yapay zekânın insan kaynakları yönetimindeki rolünü incelemektir. Bununla birlikte, yapay zekânın işe alım, tarama ve görüşme süreci, eğitim ve yetenek yönetimi gibi İnsan Kaynakları işlevlerini nasıl desteklediğini ele almaya çalışmaktadır. Çalışmanın sonucunda, yapay zekâ ve İnsan kaynakları yönetimi vakalarının kesişmesi hakkında fikir, geleceğe dair bir takım kurumsal ve akademik önerilere yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Teknoloji, İnsan Kaynakları Yönetimi, Yapay Zekâ, İnsan Kaynakları İşlevleri.

¹ Doktora Öğrencisi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, yunusemregur2323@gmail.com

² Dr. Öğretim Üyesi, Fırat Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, cemayden@gmail.com

³ Dr. Öğretim Üyesi, Fırat Üniversitesi, İ.İ.B.F İşletme Bölümü, ayucel@firat.edu.tr

Effects to Human Resources Managements of Developments in Artificial Intelligence

ABSTRACT

In the world where competition is rapidly increasing with the development of technology, HR managers use artificial intelligence technologies to facilitate difficult functions such as gathering accurate data about personnel and business process, personnel training and recruitment, orientation process and performance appraisal. Artificial intelligence enables HR Managers to do their jobs quickly and more efficiently. Artificial intelligence is used in various departments such as human resources department, finance department, marketing and production department. This study deals with Human Resources Management from a historical perspective. The main purpose of this study is to examine the role of artificial intelligence in human resource management. However, the study tries to address how artificial intelligence supports Human Resources functions such as recruitment, screening and interviewing process, training and talent management. As a result of the study, the idea about the intersection of artificial intelligence and human resource management cases and a number of institutional and academic suggestions for the future were given.

Keywords: Technology, Human Resource Management, Artificial Intelligence, Human Resources Functions.

GİRİŞ

20. yüzyılın son çeyreğinde teknolojiye yaşanan olağanüstü gelişmeler, yönetim biliminde İnsan Kaynakları (İK) yönetimini önemli bir konuma getirmiştir. Bu gelişmelere uyum sağlamak adına yaşamın her alanında gereksinim hâline gelen değişim süreci, özellikle çalışma yaşamında da hızlı ve güçlü bir biçimde etkisini göstermiştir. Bu sebeple, işletmelerin de bu değişim süreci içinde yer alabilmek ve giderek şiddetini arttıran yoğun rekabet ortamında varlığını koruyabilmek adına insan kaynakları yönetimi anlayışına yöneldiği görülmüştür.

İşletmeler açısından yoğun rekabet ortamında rakiplere kalıcı üstünlük sağlamak; değerli, esnek, sürekli kendini geliştiren, değişime açık, bilgiyi üreten ve paylaşan başarılı bir insan kaynaklarına sahip olmaktan ve yönetmekten geçmektedir (Bingöl, 2013: 5). Bu sebeple işletmeler, sürekli olarak gelişen ve artan bilgi yoğunluğu karşısında personellerinin gelişimini sağlayacak kurumsal ortamın hazırlanmasına yardımcı olmaya çalışmaktadırlar. Dolayısıyla, işletmede personelle ilgili bütün faaliyetleri ifade eden dar kapsamlı *personel yönetimi* kavramı yerine, personellerin yetenek, bilgi, yaratıcılık ve çalışma koşullarını geliştirme esaslarına önem veren *insan kaynakları yönetimi* kavramı kullanılmaya başlanmıştır (Güler, 2006: 18).

Bununla birlikte teknolojiye yaşanan gelişmeler günlük yaşama büyük kolaylıklar getirse de işletmeler açısından; iş, emek, güvenlik, ekonomi, sosyal ilişkiler, psikoloji gibi alanlarda yeni bir değişim sürecini tetiklemektedir. Bu doğrultuda yapay zekâ, robotlar, sanal gerçeklik, otonom araçlar, makine öğrenmesi, veri işleme gibi hızla gelişen teknolojiler için dev firmalar ciddi yatırım ve üretim programları yapmaktadır. Yapay zekâ ürünü uygulamaları da giderek bir endüstri hâline gelmekte ve her geçen gün yaşama biraz daha etki etmektedir.

Yapay zekâ devrimsel nitelikte gelişimi ile birlikte çoğu sektörde kendini göstermeyi başaramıştır. Örneğin; Endüstri 4.0, kanser tanıları, Instagram efektleri, savunma ve uzay sanayi, otonom araçlar ve enerji şebekelerinin yönetimi gibi birçok alanda kullanılmaya başlanmıştır. Yapay Zekâ özellikle, Endüstri 4.0 adlı yeni nesil fabrikalar ve üretim

Yapay Zekâ Alanındaki Gelişmelerin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi

metodolojisiyle endüstride giderek değer görmüş ve dikkat çekmiştir (Ötleş vd., 2018: 60-61).

Diğer taraftan, işletmelerde pazarlama ve satış departmanı kadar fazla olmasa bile insan kaynakları da giderek teknolojik yenilikleri yönetim süreçlerinde kullanmaya başlamıştır. Özellikle personel işe alım-çıkarma, performans değerlendirme, eğitimler ve oryantasyon süreçleri, kariyer yönetimi ve koçluk gibi insan kaynakları yönetimindeki sorumluluklar; geleneksel yöntemlere göre, maliyet ve zaman bakımından yapay zekâ teknolojisi kullanılarak çok daha verimli bir şekilde yönetilebilmektedir. Ancak, işletmelerde İK yönetiminde ve planlamasında bu durumun henüz başlangıç seviyesinde olduğu görülmektedir. Yapay zekâ üzerine gelişmeler artıka, insan kaynakları alanında değişim süreçlerinin gereksinim hâline gelmesi ve bu değişimlerin insan kaynakları planlamasına nasıl yansıtılacağı tartışma konusu olacaktır. Bu sebeple, işletmelerin mihenk taşlarını oluşturan İK'nın başarısı, bu gelişmelere başarılı bir şekilde uyum sağlamasına ve stratejilerini bu doğrultuda uygulamalarına bağlıdır (Cerebro, 2018).

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY)

Literatürde İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY)'nin içeriği, uygulamaları, kapsamı ve sınırlamaları ile ilgili pek çok şey tartışılmış ve yazılmıştır. Benzer şekilde, İnsan Kaynakları Yönetimi ile ilgili birçok tanımlama yapılmış ve İKY'nin, organizasyonlardaki personel yönetimi teriminin yerine geçtiği iddia edilmiştir. Bu bilgiler çerçevesinde, İKY'nin; insan kaynakları yönetiminin yerine geçmediğini, bir şekilde personel yönetiminden farklı olduğunu savunulmuştur. Ayrıca, İnsan Kaynakları (İK) görevlerinin işe alım, ödül sistemleri, terfi vb. idari faaliyetlerle büyük ölçüde ilgilendiği öne sürülmüştür (Osibanjo ve Adeniji, 2012: 5).

İKY, bir organizasyonun insan kaynaklarını sağlamak ve koordine etmek için tasarlanmış etkinlikleri kapsamaktadır (Byars ve Rue, 2004: 4). Bununla birlikte Mathis ve Jackson (2007)'a göre İKY; insan yeteneklerinin örgütsel hedeflere ulaşmak adına etkin ve verimli kullanılmasını sağlamak için yönetim sistemleri tasarlamaktadır (Mathis ve Jackson, 2007: 4). Ayrıca İKY; bütünleşmiş bir kültürel, yapısal ve personel teknikleri dizisi kullanarak,

çok kararlı ve yetenekli bir işgücünün stratejik kullanımıyla rekabet avantajı elde etmeyi amaçlayan istihdam yönetimine özgü bir yaklaşımdır.

İKY'nin amacı; bir organizasyon çalışanlarının, işveren, yeteneklerinden mümkün olan en yüksek faydayı sağlayacak şekilde kullanılmasını ve çalışanların, çalışmalarından hem maddi hem de psikolojik ödüller kazanmasını sağlamaktır (Graham, 1978). Bununla birlikte İKY, örgütün insanlar aracılığıyla başarıya ulaşmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca, bir organizasyonun hedefine ulaşabilmesi için mevcut kaynakları en iyi şekilde kullanarak etkinliğini ve yeterliliğini arttırmayı amaçlamaktadır (Mwaniki ve Gathenya, 2015: 433).

Bununla birlikte, İKY genel olarak şunları amaçlamaktadır (Becker vd., 1997: 41-43):

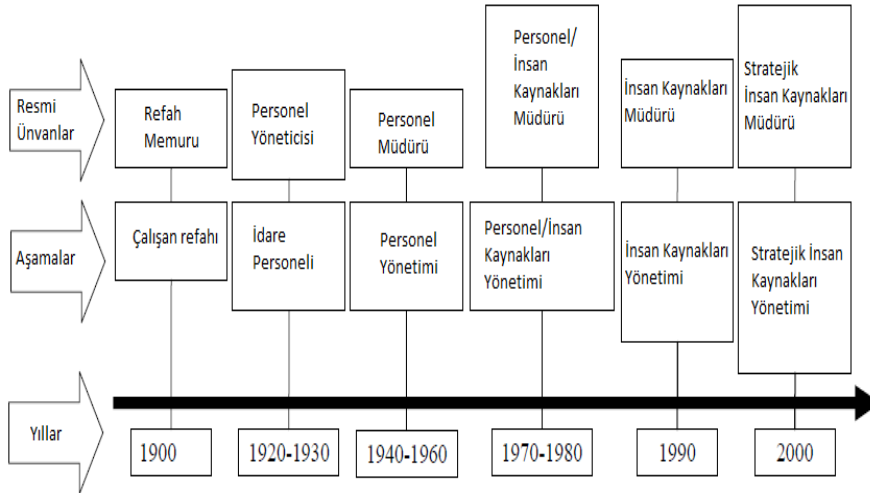
- Kurumun ihtiyaç duyduğu kalifiye, kararlı ve iyi motive olmuş işgücünü edinmesini ve elde tutmasını sağlamak,
- Çalışanlara sürekli gelişim olanakları sağlayarak potansiyellerini ve istihdam edilebilirliklerini geliştirmek,
- İşe alım ve seçim prosedürleri, performansa dayalı teşvik edici ücretlendirme sistemleri ve işin ihtiyaçlarına bağlı yönetim geliştirme ve eğitim faaliyetlerini içeren yüksek performanslı iş sistemleri geliştirmek,
- Çalışanların organizasyondaki paydaşlarına değer verildiğini kabul eden ve işbirliği ve karşılıklı güven ortamı geliştirmeye yardımcı olan yüksek bağlılık yönetimi uygulamaları geliştirmek,
- Ekip çalışması ve esnekliğin gelişebileceği bir ortam geliştirmek,
- Eşit fırsatların herkes tarafından erişilebilir olmasını sağlamak,
- Çalışanları yönetmek için adalete ve şeffaflığa önem veren etik bir yaklaşım benimsemek ve
- Çalışanların fiziksel ve zihinsel iyilik halini korumak ve geliştirmek.

Bir uygulama olarak İKY, birden fazla kişinin olduğu her yerde gerçekleştirilmektedir. Ayrıca İKY; aile üyelerinin, aile hedeflerinin gerçekleştirilmesinde farklı rol ve sorumluluklar aldıkları aile düzeyinde de başlamaktadır. Hane halkı temsilcisi, ihtiyaç duyulan veya istenen her şeyi elde etmek ve içlerinde en iyisini bulmak için mevcut tüm kaynakları kullanılmaktadır. Aslında işbölümü, aile üyelerinin felsefelerine, değerlerine

Yapay Zekâ Alanındaki Gelişmelerin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi

ve beklentilerine dayanmaktadır. Bir örgütsel ortamda da insanları yönetmek, insanlık tarihi boyunca iyi belgelenmiştir. Örgütsel yapılar geliştirilmiş, liderlik oluşturulmuş, insanlara roller ve sorumluluklar verilmiş, hesap verebilirlik sistemleri oluşturulmuş ve ödüller ve cezalar da verilmiştir. Bu bağlamda, işbölümü, uzmanlık ve hesap verebilirlik, belirli bir amaca ulaşmak için sistematik olarak düzenlenmiştir (Itika, 2011: 6).

Şekil 1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Evrimindeki ve Gelişimindeki Aşamalar



Kaynak: (Itika, 2011: 7).

İnsan kaynakları, örgüte gerekli insan kaynağını sağlamak ve koordine etmek için hem büyük hem de küçük kuruluşlarda gerçekleştirilen görevleri ve sorumlulukları ifade etmektedir. Ayrıca insan kaynakları işlevleri, bir kurumun tüm alanlarını önemli ölçüde etkileyen çeşitli faaliyetleri kapsamaktadır. İnsan Kaynakları Yönetimi Derneği (SHRM), insan kaynakları yönetiminin altı ana işlevini tanımlamaktadır. Bunlar (Byars ve Rue, 2004 :5):

- İnsan kaynakları planlaması, işe alım ve seçme,
- İnsan kaynakları gelişimi,

- Tazminat ve faydalar,
- Güvenlik ve sağlık,
- Çalışan ve iş ilişkileri,
- İnsan kaynakları araştırması.

İnsan Kaynakları Yönetimi, organizasyonlar arasında gerçekleşen birbirine bağlı yedi faaliyet olarak düşünülebilir. Bu faaliyetlere ek olarak, dış kuvvetler- yasal, ekonomik, teknolojik, küresel, çevresel, kültürel / coğrafi, politik ve sosyal durumlar, İK faaliyetlerini ve bunların nasıl tasarlandıklarını, yönetildiklerini ve değiştirildiklerini önemli ölçüde etkilemektedir. İK'nın 7 faaliyeti aşağıda özetlenmektedir (Mathis ve Jackson, 2007: 6-8):

- *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi:* Örgütsel rekabet gücünün korunmasının bir parçası olarak, İK ölçüm ve teknolojisi kullanılarak insan kaynakları etkinliği artırılabilir. İnsan kaynakları planlaması sayesinde yöneticiler, çalışanlar için gelecekteki arz ve talebi öngörmektedir. Ayrıca başka bir stratejik İnsan Kaynakları çabası, çalışanların tutulmasıdır.
- *Eşit İstihdam Fırsatı:* Eşit istihdam fırsatı; yasa ve yönetmeliklerine uygunluk, tüm diğer İK faaliyetlerini etkilemektedir. Bir işgücünün çeşitliliği ek zorluklar yaratır. Örneğin, bir şirketin olumlu eylem gereksinimlerini karşılamak için yeterli çeşitliliğe sahip olması gerekir. Eşit istihdam fırsatının niteliği ve çeşitlilik yönetimi tüm İK faaliyetlerini doğrudan etkilemektedir.
- *Kadrolaşma:* Kadrolaşmanın amacı, bir kurumdaki işleri doldurmak için yeterli sayıda nitelikli kişi tedarik etmektir. İş analizi, insanların işlerinde ne yaptığını belirleyerek, personel temeli oluşturur. Bu analizler, iş başvurusunda bulunanları işe alırken kullanılmaktadır. Seçim süreci, bu işleri doldurmak için nitelikli bireylerin seçilmesiyle ilgilidir.
- *Yetenek Yönetimi ve Geliştirme:* Yeni çalışanların oryantasyonundan başlayarak, yetenek yönetimi ve gelişimi farklı eğitim türlerini içermektedir. Ayrıca, gelecekteki zorluklara hazırlanmak için çalışanların ve yöneticilerin İK gelişimi gereklidir. Bununla birlikte kariyer planlama, çalışanlar için organizasyon içinde izleyecekleri yolları ve etkinlikleri belirlemektedir. Çalışanların işlerini ne kadar

Yapay Zekâ Alanındaki Gelişmelerin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi

iyi yaptıklarını değerlendirmek performans yönetiminin odak noktasıdır.

- *Toplam Ödüller:* Ücret, tazminat ve ödül şeklindeki ödemeler, örgütsel iş yapmak için insanları ödüllendirme biçimleridir. Rekabetçi olmak için; işverenler temel ücretlendirme sistemlerini geliştirir, iyileştirir ve kazanç paylaşımı ve verimlilik ödülleri gibi değişken ücret programları kullanabilir.
- *Risk Yönetimi ve İşçinin Korunması:* İşverenlerin, işçi korumasını sağlaması için çok sayıda işyeri riskini ele alması gerekir. Bu doğrultuda uzun yıllar işverenler yasal gereklilikleri yerine getirmek, işyeri sağlığı ve güvenliği konusundaki endişelere daha duyarlı olmak zorunda kalmışlardır. Ayrıca, işyeri güvenliği felaket ve kurtarma planlaması ile birlikte daha da önem kazanmaya başlamıştır.
- *Çalışan ve Çalışma İlişkileri:* İşletmelerde yöneticiler ve çalışanları arasındaki ilişki, çalışan hakları ve gizlilik sorunları etkin bir şekilde ele alınmalıdır. Ayrıca, İK politikalarını ve prosedürlerini geliştirmek, iletmek ve güncellemek önemlidir. Böylece yöneticiler ve çalışanlar kendilerinden ne beklediğini bilmektedirler.

İK profesyonelleri; geleceği daha iyi hâle getirmek, yeni dijital beceriler geliştirmek ve analitik destekli kararlar almak için örgüt çalışanlarını ve değişimi yönetmelidirler. Günümüzde, İK profesyonelleri tahmine dayalı analitik için birçok veri kullanmaktadır. Böylece, sadece geçmişteki performans göstergelerini takip etmekle kalınmamakta, aynı zamanda geleceğin ihtiyaçları ve trendleri de araştırılmaktadır. Performans değerlendirme teknolojisi ve veri analizi, performansın gerçek zamanlı olarak değerlendirilmesini sağlamaktadır. Bu durum sadece dijital bir dünyada mümkün olmaktadır. İK profesyonelleri de, sadece dijital olarak çalışmakla değil, organizasyonlarda da “dijital” olmak için büyük bir rol üstlenmektedir. İK liderleri yeni teknolojileri, platformları ve çalışma yollarını keşfettiklerinden, sürecin İK'da dijital dönüşümle başladığı görülmektedir. (Jain, 2018: 56-57).

Yeni teknolojilerin hızlı bir şekilde gelişimi kişisel yaşamı doğrudan etkilediği gibi işletmelerde de organizasyon yapısı, gelecekteki örgüt stratejileri ve bu stratejileri hayata geçirecek nitelikli personel seçimi,

personellerin kişisel gelişimleri ve eğitimleri gibi insan kaynaklarını ilgilendiren birçok konuyu dolaylı olarak etkilemektedir. Bununla birlikte, makine öğrenimi ve yapay zekâ gibi yeni nesil dijital teknolojiler, işletmede yeni bir dönüşüm dalgası yaratmaktadır. Özellikle IDC (Uluslararası Veri Şirketi)'ye göre; yapay zekâyâ yapılan yatırım 2020'ye kadar 8 milyar dolardan 47 milyar dolara çıkacağı tahmin edilmekte ve hemen hemen her sektörde ve nişlerdeki iş uygulamalarının çehresini değiştireceği varsayılmaktadır (Merlin ve Jayam, 2018: 1891).

Yapay zekâ, işe alım sürecinde İK yöneticilerine; işe alım araçları ve ara uygulamalar da dâhil olmak üzere birçok çözüm üretmektedir. Birlikte veya bağımsız olarak bu araçlar, insan kaynakları için bir adayın şirkette gelecekteki başarılarını tahmin etmeleri adına daha önemli olmaktadır. Böylece yapay zekâ, insan kaynakları alanını tamamen dönüştürmektedir (Ahmed, 2018: 971).

1.2. Yapay Zekâ

Yapay zekâ ile ilgili literatür incelendiğinde birçok tanımlamanın yapıldığı görülmektedir. Jain (2018)'e göre yapay zekâ (makine zekâsı); “insanlar ve diğer hayvanların sergilediği doğal zekânın aksine, makineler tarafından gösterilen zekâ” olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca yapay zekâ, insanların öğrenme ve problem çözme gibi diğer insan zihinleriyle ilişkilendirildiği bilişsel işlevler olduğunda bir makine simülâtörü tarafından uygulanmaktadır (Jain, 2018: 56).

Yapay zekânın babası olarak bilinen John McCarthy 1956 yılında yapay zekâyı “akıllı makineler yapmanın bilimi ve mühendisliği” olarak tanımlamıştır (Gupta, 2017: 1). Diğer bir tanıma göre yapay zeka; “bilgi ve bilgi toplamanın ve evrenin işlem zekasının mekanik bir simülasyon sistemidir” (Grewal, 2014: 13).

Yapay zekânın tarihi ve gelişimi çok eski dönemlere kadar uzansa da 20.yüzyıl kısa bir yapay zekâ tarihi olarak gösterilebilmektedir. 1923 yılında Karel Capek'in “Rossum'un Evrensel Robotları” adlı oyunu Londra'da açılmış ve “robot” kelimesi İngilizce'de ilk kez kullanılmıştır. 1945 yılında Columbia Üniversitesinden mezun olan Isaac Asimov, Robotik terimini icat etmiştir. 1950 yılında Alan Turing tarafından zekânın değerlendirilmesi için Turing Testi tanıtılmıştır. Claude Shannon, araştırma yaparak satranç

Yapay Zekâ Alanındaki Gelişmelerin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi

oynamaya ilişkin ayrıntılı bir analiz yayınlamıştır. Daha sonra John McCarthy 1956 yılında “yapay zekâ” terimini icat etmiştir ve 1958 yılında yapay zekâ için LISP programlama dilini icat etmiştir. 1964 yılında Danny Bobrow’un Massachusetts Teknoloji Enstitüsü’ndeki tezi, bilgisayarların cebirsel kelime problemlerini doğru bir şekilde çözebilecek kadar doğal dili iyi anlayabildiğini göstermiştir.

1979 yılında ilk bilgisayar kontrollü özerk araç olan “Stanford Cart” yapılmıştır. 1990’lı yıllarda yapay zekâ ile ilgili; makine öğreniminde önemli gösteriler, vaka temelli akıl yürütme, çok etkili plânlama, çizelgeleme, veri madenciliği, web gezgini, doğal dil anlayışı ve çevirisi, vizyon, sanal gerçeklik ve oyunlar gibi bir çok alanda büyük ilerlemeler sağlanmıştır. 1997 yılında “Deep Blue” satranç programı, dünya satranç şampiyonu Garry Kasparov’u geçmiştir. 2000 yılında interaktif robot evcil hayvanlar ticari olarak temin edilebilir hâle gelmiştir. MIT, yüzü ile duyguları ifade edebilen “Kismet” adında bir robotu çıkarmıştır. Ayrıca, Carnegie Mellon’un Robotik Enstitüsü’ndeki araştırmalar yoluyla geliştirilen “Robot Nomad”, Antarktika’nın uzak bölgelerini araştırmakta ve meteorları konumlandırmaktadır (Gupta, 2017: 1).

Tarihsel olarak makine öğrenimi ve yapay zekâ, siyah sanat teknikleri olarak algılanmış ve endüstriyi bu tekniklerin sürekli ve tutarlı bir şekilde yatırım getirisiyle çalışacağına ikna edecek zorlayıcı kanıtların sayısı yok denecek kadar azdır. Bununla birlikte, makine öğrenme algoritmalarının performansı, geliştiricinin deneyimine ve tercihlerine büyük ölçüde bağlıdır. Bu sebeple, yapay zekânın endüstriyel uygulamalardaki başarısı sınırlıdır. Öte yandan Endüstriyel Yapay Zekâ (EYZ), endüstriyel uygulamalar için çeşitli performans öğrenme algoritmaları geliştirmeye, doğrulamaya ve dağıtmaya odaklanan sistematik bir disiplindir. Bununla birlikte EYZ, endüstriyel uygulamalar için çözümler sağlamak ve yapay zekâ ile ilgili akademik araştırma sonuçlarını sanayicilere ulaştırmada bir köprü görevi görmek için sistematik bir metodoloji ve disiplin görevi görmektedir (Lee vd., 2018: 20).

Yapay zekâ güdümlü otomasyonun henüz verimlilik artışı üzerinde nicel olarak önemli bir etkisi olmamıştır. Ayrıca günümüz endüstrileri, piyasa talebi ve rekabet açısından yeni zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Endüstri 4.0 olarak bilinen radikal bir değişime ihtiyaçları bulunmaktadır. Endüstrilerin

büyük veri analizleri, bulut bilişim ve siber fiziksel sistemler gibi yeni gelişen teknolojilerle entegrasyonu; onların esnek, verimli ve yeşil bir şekilde çalışmasını sağlayacaktır (Lee vd., 2018: 20).

Bununla birlikte yapay zekâ teknolojileri, uygulamalarının çoğunda gerçek pratik faydalar sunma noktasında olgunlaşmıştır. Temel Yapay Zekâ alanları; Uzman Sistemler, Doğal Dil İşleme, Konuşma Anlama, Robotik ve Duyusal Sistemler, Bilgisayarla Görme ve Sahne Tanıma, Akıllı Bilgisayar Destekli Öğretim, Sinirsel Hesaplama'dır. Uzman sistemler, yaşamın çeşitli alanlarında büyük etkisi olan ve hızla büyüyen bir teknolojidir. Ayrıca yapay zekâda uygulanan çeşitli teknikler; Sinir Ağı, Bulanık Mantık, Evrimsel Hesaplama ve Hibrit yapay zekâ olarak bilinmektedir (Pannu, 2015: 79).

1.2.1. Yapay Zekânın Uygulandığı Alanlar

21. yüzyılda yapay zekâ; askeri, bilgisayar oyunları, mühendislik, bilim, eğitim, tıp, işletme, muhasebe, finans, pazarlama, ekonomi, borsa ve hukuk gibi hemen hemen her alanda önemli bir araştırma alanı haline gelmeyi başarmıştır. Yapay zekâ alanı, çalışmaların yoğunluğundan ötürü izlenmesini zor hâle getirecek ölçüde büyüme göstermektedir. Yapay zekânın yukarıda belirtilen alanlara uygulanmasından ayrı olarak, araştırmaların her biri bireysel bilgi alanları olarak ortaya çıkarak birçok alana ayrılmıştır (Oke, 2008: 535).

Yapay Zekâ Tekniklerinin uygulandığı başlıca alanlardan bazıları aşağıda listelenmektedir (Pannu, 2015: 80-83; Kamble ve Shah, 2018: 182-187; Bozüyük vd., 2005: 20-48):

- *İzinsiz Giriş Tespit Sistemleri (IDS) ve Yapay Zekâ:* PC ve haberleşme sistemlerini izinsiz giriş yapmak isteyenlerden korumak için farklı yapay zekâ yöntemlerini kullanmaktadır. İzinsiz Giriş Tespit Sistemi (IDS), sistemde meydana gelen olayları gözlemlemeye ve kesinti belirtilerini belirlemeye giden yoldur.
- *Yapay Zekâ Tekniklerinin Tıp Alanında Uygulanması:* Yapay zekâ uygulamaları hastanelerde yatan bakımını geliştirmede, tıbbi görüntü sınıflandırmasında, teşhis biliminde, endoskopik görüntülerde ve MR beyin tümörü analiz etme gibi birçok hususta kullanılmaktadır.
- *Yapay Zekânın Muhasebe Veritabanlarında Uygulanması:* Yapay zekânın kullanımı, muhasebe veritabanlarının sorunlarını hafifletmek

Yapay Zekâ Alanındaki Gelişmelerin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi

için temel olarak incelenmiştir. Karar vericilerin ihtiyaçları muhasebe bilgileriyle karşılanamamaktadır. İnsanlar bilgisayarlı muhasebe veritabanlarını anlamamakta veya işleyememektedir. Sistemlerin kullanımı kolay değil ve genelde sayısal verilere odaklanılır. Muhasebe veritabanlarına akıllı sistemlerin dâhil edilmesi, liderin koordinat desteğiyle veya koordinatörsüz geniş veri hacimlerinin incelenmesine yardımcı olabilir (lider veya özerk ile). Bu şekilde, sistemler verileri inceleyebilir ve kullanıcıların hangi muhasebe olaylarının sistem tarafından yakalandığını belirlemek için işlemleri anlamalarına veya yorumlamalarına yardımcı olabilirler. Muhasebe sistemi tarafından yakalanan olayların daha geniş şekilde anlaşılmasına yardımcı olan bazı yapay zekâ araçları veya teknikleri vardır. Bağlam yakalamak için yalnızca sayısal veriler yerine sembolik veya metin verisine daha fazla vurgu yapılmaktadır. Yapay zekâ ve uzman sistem, kullanıcılara yardımcı olmak için veritabanıyla ilgili bilgileri içerir. Kullanıcıların doğrudan katılımı olmadan bu tür modeller, büyük miktardaki veriyi sıralayarak kullanıcılara yardımcı olurlar. Bu modeller aynı zamanda karar vericilere zaman kısıtlamaları altında yardımcı olurlar ve verilerin aranması ve değerlendirilmesinde alternatifler önerirler.

- *Yapay Zekâ Tekniklerinin Bilgisayar Oyunlarında Uygulanması*: Son yıllarda oyun oynamak bilgisayar teknolojisinin en popüler kullanımlarından biri hâline gelmiştir. Bilgisayar oyunları günümüzdeki konumuna, karmaşık ve kapsamlı evrenleri olan üç boyutlu grafik oyunlara dayanan mütevazı bir metinden geliştirilip getirilmiştir. Grafik oluşturma, ses çalma, kullanıcı girişi ve oyun yapay zekâsı gibi sistemler normal simülasyonu verir ve oyunu rakiplere göre avantajlı bir bilgisayar oyunu yapar. Yapay zekâ her bilgisayar oyununun en önemli parçasıdır. Çünkü yapay zekâ bilgisayar oyunlarından kaldırılırsa, oyunlar o kadar basit olacak ki artık kimse bilgisayar oyunu oynamaktan hoşlanmayacak konuma gelecektir. Yapay zekâ, ayrıca bilgisayar oyunlarındaki ortak problemleri çözmek ve oyunların özelliklerini sağlamak için kullanılmaktadır. Özellikle, sistem tarafından yönetilen oyuncu olmayan karakterler (NPC), temel liderlik ve öğrenme yapay zekâ

tarafından denetlenmektedir. Bununla birlikte yapay zekânın günümüz bilgisayar oyunlarına kattığı birkaç farklı yol vardır. Bunlardan en belirgin olanlarına; birim geliştirme, taklit edilmiş ayırt etme, durum araştırması, mekânsal düşünme, öğrenme, varlık kısmı, yönlendirme, acele etme, hedef seçimi vs. gibi eylemler örnek olarak gösterilebilir.

- *Yapay Zekânın Askeri Alanda Uygulanması:* Yapay zekâ uygulamaları hemen hemen her alanda kullanıldığı gibi askeri alanda da birçok çalışmada kullanılmaktadır. Bunlar; radar sinyallerini anlama, saldırı ve savunma sanayi bağlamında yeni ve gelişmiş silahlar yaratma, bakım-onarım, harekât planlaması, lojistik, eğitim, istihbarat toplama ve işleme, istihbarat analizi ve durum tespiti, sensör kaynaklarının dağıtımı, keşif yapma, askeri uçakların uçuş yörüngelerinin belirlenmesi, akıllı füzeler, kıt kaynakların kullanımını optimize etme ve hedef tanıma ve izleme gibi çalışmaları kapsamaktadır.
- *Yapay Zekânın İş Dünyasında Kullanımı:* Yapay zekâ iş dünyasında; petrol ve jeolojik yapı değişimlerinin tahmini, özel durumlar için toplum eğilimlerinin tanımı, veri tabanı oluşturulması, hava yolları ve ücret düzenlemesi ve el yazısı karakterini tanıma gibi alanlarda kullanılmaktadır.
- *Yapay Zekânın Finanstaki Kullanımı:* Yapay zeka finanstaki kredi riski değerlendirilmesi, sahte para ve evrak tanımı, el yazısı formların değerlendirilmesi, yatırım eğilimleri ve portföy analizlerinde kullanılmaktadır.
- *Üretimde Yapay Zekâ:* Yapay zekâ üretimde; robot ve kontrol sistemlerini otomatikleştirme, üretim işlem kontrolü, kalite kontrolü ve montaj hattında parça seçimi gibi alanlarda kullanılmaktadır.
- *Otomotivde Yapay Zekâ:* Oto elektroniği (bulanık mantık), ABS fren sistemi (bulanık mantık), elektronik stabilite programı (ABS ve patinaj kontrol sistemleri), hız sabitleyici ve hız sınırlayıcı sistemler, akıllı hava yastıkları, hidro-aktif sürüş sistemi (Araç yüksekliğinin ayarlanması), araç takip sistemleri, şerit değiştirme ikaz sistemi, akıllı aynalar, akıllı farlar, park pilot sistemi, çoklu kullanıma açık şanzıman, motor kontrol sistemi (Yapay Sinir Ağları), araç diagnostik sistemi, akıllı otoyol için olay tespit tabanlı bulanık mantık ve

Yapay Zekâ Alanındaki Gelişmelerin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi

değişken kodlu UK İmmobilizer sistemi (Araba hırsızlığına karşı koruma sistemi) gibi teknolojiler yapay zekânın otomotiv sektöründe kullanımına örnek olarak gösterilebilir.

- *İletişim ve Yapay Zekâ*: İletişim alanında, metin tabanlı diyalog sistemleri olan sanal asistanlar ve sohbetler günümüzde yoğun bir biçimde kullanılmaktadır. Bununla birlikte yapay zekâ müşteri hizmetleri alanında müşteri taleplerine cevap vermek ve üretilen ürünlerle ilgili bilgi vermek için kullanılmaktadır. Ayrıca ürünler hakkında bilgi vermekle kalmaz, aynı zamanda etkileşimli ödemeye kadar satın almayı doğrudan destekler. Örnek verilecek olursa eksik bilgi hâlinde müşteriler, satın alma işlemi için gerekli tüm bilgileri toplayana kadar sorular soruyorlar. Bu durumda bir chatbot asistanlık görevini üstlenir ve ürün başarılı bir şekilde satın alınana kadar müşteriyi yönlendirir.
- *Gazetecilik ve Yapay Zekâ*: Günümüzde veri haberciliği hikâye anlatımında vazgeçilmez bir hal almıştır. Çeşitli satıcılar hâlihazırda kuru verileri, spor sonuçlarını veya hava durumu tahminleri gibi istatistikleri okunabilir makalelere dönüştürmeyi sağlayan yapay zekâ yazılımını programlamışlardır. Ancak, bu tür araçlar sadece gazetecilik alanında kullanılmamaktadır. Örneğin, Microsoft otomatik olarak grafik ve metin oluşturmak için yapay zekâ teknolojilerini kullanmaktadır. Bununla birlikte, fon şirketleri bu araçları müşterilerini yatırım stratejileri ve borsadaki gelişmeler hakkında bilgilendirmek için kullanmaktadır.

2. YAPAY ZEKÂDAKİ GELİŞMELERİN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE ETKİSİ

Her kurum belirli bir ortamda belirli koşullar altında çalışmalarını yürütmektedir ve bu ortam ve koşullarda herhangi bir değişiklik olması durumunda da kurumun çalışma performansı etkilenmektedir. Bu ortam ve koşullar; hükümet politikaları, küreselleşme olgusu ve teknolojik yenilikleri içerebilmektedir. Bunlar arasında teknolojik yenilikler, en hızlı değişen faktördür ve bir organizasyonu ve işlevlerini de hızlı bir şekilde doğrudan etkileyebilmektedir. Günümüzde dijital çağın patlaması içinde yapay zekâ bir

örgütün işlevlerini yeniden tasarlamaktadır. Dolayısıyla İKY de, plânlarını buna göre yeniden şekillendirmek zorunda kalmaktadır.

Yapay zekâ, karar verme de dâhil olmak üzere normalde insan bilişi gerektiren işlerin yapılmasına olanak tanıyan geniş bir teknoloji sınıfını ifade etmektedir. Son birkaç yılda örüntü tanıma ve doğal dil işleme alanlarındaki büyük gelişmelerle birlikte sinir ağlarının kullanımı ile derinlemesine öğrenme, veri bakımından zengin olan bazı kuruluşlarda giderek yaygınlaşmış ve makinelerin adaptif insan karar vermesini taklit etme yeteneğini temsil eden gerçek yapay zekâyâ yaklaşılmalarını sağlamıştır. Bununla birlikte, daha karmaşık kararların yüksek ve sık olarak dile getirildiği çalışanların yönetimi ile ilgili olarak, az sayıda kuruluş büyük veri aşamasına girmiştir. Firmaların sadece yüzde 22'si insan kaynağında analitiği benimsemiş olduklarını ifade etmişlerdir. Öte yandan bu firmalar da analitiklerin ne kadar karmaşık ve zor olduklarını açıkça belirtmemişlerdir (Cappelli vd., 2018: 2-3).

Günümüzde İK departmanı dijital devrime yönelme eğilimi göstermekte ve büyük veri analizi, yapay zekâ ve bulut bilişim kullanarak kaynakları basitleştirmek için çeşitli yöntemler kullanmaktadır. Çoğu organizasyon; sohbet, tarama, işe uyum programı ve mülakat vb. desteği sağlayan İKY'de chatbot (sohbet robotu), makine öğrenmesi ve robot işlem otomasyonu gibi yapay zekâ veya dijital teknolojiler kullanılmaktadır. Yapay zekânın insan kaynakları yönetimindeki rolü şu şekilde sıralanmaktadır (Yawalkar, 2019: 22-23):

- *İşe Alım Süreci:* Scholastic Aptitude Test, Facebook, General Electric gibi organizasyonlar, işe alım süreçlerinde yeni yetenekleri tarama, röportaj yapma ve tanımlamada dijital teknolojileri kullanmaktadır. İşe alım müdürü yapay zekâ aracılığıyla başvuruyu inceleyebilmekte ve aday hızlı bir şekilde yanıt alabilmektedir. Ayrıca sohbet kutusu sistemi veya otomatik telesekreter, bir kurumda işe alım süreci ile ilgili soru ve sorunları çözmek için önemli bir rol oynamaktadır
- *Tarama ve Görüşme Süreci:* Yapay zekâ, sözlü veya yazılı olarak yapılan sınavların incelenip görüşme sürecinin otomatikleştirilmesine yardımcı olmaktadır. “Ay” yazılımı sayesinde dijital görüşme yapılabilen ve yapay zekâ da aday deneyimini geliştirmeye yardımcı olmaktadır. Bununla birlikte, “Amy” ve “Clara” gibi araçlar

Yapay Zekâ Alanındaki Gelişmelerin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi

da, görüşmelerin ve çalışma toplantılarının planlanmasında kullanılmaktadır.

- *İdari Yükün Azaltılması*: Bir organizasyonda teknoloji ve yapay zekâ İK'nın iş yükünü azaltmaya çalıştığı çoklu görev rolleri oynamak zorundadır. Yapay zekâ, sorunların çözümünü sunar ve İK verimliliğini arttırmaya yardımcı olur.
- *Seçim Süreci*: Yapay zekâ teknolojileri sayesinde insan kaynakları müdürleri kısa sürede doğru adayı izleyebilmekte ve işe uygun adayların gerekli beceri kümelerine göre tanımlanmasında yardımcı olmaktadır.
- *Ayrımcılığın Azaltılması*: Günümüzde, yapay zekâ ayrımcılığı azaltmak için de kullanılmakta ve işyerinde şeffaflığı arttırmaya yardımcı olmaktadır. Bu şekilde organizasyon hedeflerine uygun kişileri seçebilmektedir. Ayrıca, yapay zekâ uygulamaları iş tanımlarını analiz etmek için de kullanılabilir.
- *Verimliliği Arttırmak*: Yapay zekâ, işyerinde çalışan kişi fazlalığını azaltmaya da yardımcı olacaktır. Bununla birlikte, işyerinde verimliliği artırmak için çeşitli robotik işler yapılmaktadır. Bunlar; veri toplama, raporlama, veri kopyalama, mevcut verilerden gerekli verileri belirleme, işleme, İK ve bordro sistemleri için veri toplama vs. gibi işleri kapsamaktadır. Bu verilerle verimlilik artırılmaya çalışılmaktadır.
- *Öğrenimi zenginleştirme*: Günümüzde bilgisayarlar ve dijital teknolojiler, artık endüstrideki sahnelerin rolünü geride bırakmaya başlamışlardır. Bilgisayarlar ve modern teknoloji endüstrileri sayesinde veri analizi yönetilebilmekte ve eğitim sırasında gerçek zamanlı geri bildirim sağlanabilmektedir. Ayrıca endüstrilerden alınan yanıtlar, ilerlemelere dayalı eylemlerin seyrini değiştirebilmektedir. Örneğin; şirketler zaman kazanmak için çalışanların verimliliğini arttırmalarına yardımcı olan Microsoft 365'i kullanmışlardır. Bununla birlikte yapay zekâ aracı olarak genelde Engazify (Geri bildirim sağlamak için), Obie ve Niles (bilgi paylaşımı için), Wade ve Wendy (Kariyer gelişimi için) ve Duolingo (Öğrenme alanı) kullanılmaktadır.

İK'da yapay zekâ, bilişsel bilim ve bilişsel davranış modellemesinin anlamasına yardımcı olmakta ve geçmiş, şimdiki ve gelecekteki olayların etkili bir analizini içermektedir. Geçmiş olayların incelenmesi “Raporlama”, mevcut olayların incelenmesi “Analiz”, gelecekteki olayların veya beklentilerin incelenmesi “Öngörüselsel Analiz” olarak bilinmektedir. Yapay zekâ araçlarıyla üçünün de birlikte çalışılması, örgütün genel organizasyon hedeflerine ulaşması için farklı İK faaliyetlerinin etkin bir şekilde planlanmasına ve tahmin edilmesine yol açacaktır (Jain, 2017: 221).

İnsan kaynaklarında yapay zekâ teknolojileri; şirketteki idari personel üzerindeki yükü azaltmakta, iş için doğru adayları seçmekte ve yetenek kazanmalarına yardımcı olmakta, işyerinde çalışanların elde tutulma oranının tahmin edilmesine yardımcı olmaktadır. Bununla birlikte, hata olasılığının minimize edilmesine, çeşitli departmanlarda iş akışının korunmasına, çalışanların daha yüksek katılım sağlamasına ve karar vermede önyargı davranışını en aza indirmeye yardımcı olmaktadır (Yawalkar, 2019: 23).

Recast AI, SAP Leonardo ML Foundation, IBM Watson, ServiceNow ve Microsoft Azure / Skype aracılığıyla karşılıklı konuşma yeteneklerine sahip olan İK bulut çözümü SuccessFactors (SF) gibi bilişsel motorlar, çalışanların iş yerlerinde günlük önemli kararlara ulaşmalarına yardımcı olabilmektedir. Öte yandan, yapay zekâ araçları ile çalışanların bilgileri görüntülenip güncellenebilmektedir. Örneğin çalışanın; kişisel adresine, organizasyon bilgilerine, mevcut tatil günlerine, tatil taleplerinin onay durumuna ve iş verilerine erişilebilmektedir. Yöneticiler veya İK üyeleri, bir çalışanın iş geçmişi, ekip bilgileri veya performans derecelendirmesi gibi çalışma verilerine de erişebilmektedir. Ayrıca, konuşmalı yapay zekâ aracılığıyla çalışanlar arasında en iyi performansı gösterenler ve bekleyen işlem talepleri gibi analitik ve temel performans göstergesi bilgilerini de sağlayabilirler (McGovern vd., 2018).

Yapay zekâ ile takım yöneticileri, yetenek boşluğu değerlendirmelerine dayanarak ekibi için dijital eğitim fırsatları planlayabilmektedir. Konuşmalı yapay zekâ çalışanların ve yöneticilerin eğitim ilerlemelerini izlemelerine yardımcı olabilmektedir. Öte yandan yapay zekâ, İK'nın tekrarlayan, düşük değerli görevlerin otomatikleştirilmesine ve daha stratejik çalışmalara odaklanmayı artırma fırsatı sunmaktadır. Genel olarak İK hizmetleri, yeni çalışanlar için standart onboarding (işe uyum kazandırma) işlemlerini, ortak

Yapay Zekâ Alanındaki Gelişmelerin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi

soruları ve çalışan taleplerini dinlemeyi ve temel sosyal yardım yönetimini içerdiğinden çok fazla zaman harcanmasını gerektirmektedir. Dolayısıyla yapay zekâ araçlarını kullanarak bu alanlarda zaman kazanmak, İK ekiplerinin şirketin başarısı için daha yaratıcı ve stratejik çalışmalar yapmasına yardımcı olacaktır (McGovern vd., 2018).

İnsan kaynaklarında yapay zekânın avantajlarının yanı sıra birtakım zorlukları da bulunmaktadır. Örgütler, farklı sanayi sektörlerinde yıpranmayı önlemek için, özellikle kilit çalışanları için daha kazançlı İK stratejilerine sahip olmaya çalışmaktadır. Bazen insanların farklı yapay zekâ araçlarını ve tekniklerini profesyonel olarak benimsemesi ve öğrenmesi zor olabilmektedir. Bu örgütsel hedeflere ulaşmada bir engel oluşturabilir. Bununla birlikte, İK yöneticileri de sınırlamaları konusunda sağlam bir kavrayışa sahip olmalıdır. Yapay zekâ teknolojisi ile çalışanlara dijital beceriler konusunda periyodik eğitim ve gelişim verilmelidir. Yapay olarak Akıllı İnsan sistemlerinin İK izlemesi ve kontrolü esastır. Sadece insanlar tarafından anlaşılacak bazı insan cümleleri, sinyaller ve diller bulunmaktadır. Yaratıcılık, empati, takım çalışması ve yapay zekâ sistemleriyle çalışma becerisi, organizasyonda daha sağlıklı bir ortam elde edilmesini sağlayabilir (Jain, 2017: 222). Yapay zekâ araçlarını kullanmak için doğru adayı elde etmek, endüstrinin önündeki en temel zorluklardan biridir ve burada İK departmanını kullanmak zor olabilir. Bir başka sınırlama ve zorluk, İK departmanının günlük yaşamda kararlar almasını kısıtlamaktır, çünkü bazen teknoloji İK'nın alınan kararlar üzerindeki yetki ve rolünü aşmaktadır (Yawalkar, 2019: 23).

SONUÇ

Rekabetçi dönemde, sanayi sektörü için oldukça büyük bir büyüme gerçekleşmektedir. Modern teknolojileri benimseyen endüstrilerin çoğu için sürekli iyileştirmeyi yönetmek ve rutin işler için hızı artırmak endüstrilerin önündeki en büyük zorluklardan biridir. Araştırmacıların ve uzmanların çoğu, endüstrilere yapay zekâ araçlarından ve dijital teknolojilerden faydalanmalarını önermektedir. Yapay zekâ ve makine dili, yapay zekânın işe alma, seçme, performans analiz etme, çalışanlarla ilgili veri toplama, gerçek zamanlı bilgi sağlama ve doğru bilgi sağlama konularında entegre bir rol oynadığı insan kaynakları departmanı alanındaki birçok şirket tarafından kullanılmaktadır. Yapay zekâ tabanlı İK uygulamaları, çalışan verimliliğini

arttırma ve İK uzmanlarının çalışan performansını artıran bilgili danışmanlar olmalarına yardımcı olma konusunda güçlü bir potansiyel taşımaktadır. Yapay zekâ tarafından yetkilendirilmiş İK uygulamaları analiz etme, tahmin etme, teşhis etme ve daha güçlü ve yetenekli kaynaklar bulma yeteneğine sahiptir.

Her işletmenin farklı hedefleri, bütçeleri ve istekleri bulunmaktadır. Ancak yapay zekâ endüstrisinin güzelliği ne kadar büyük veya ne kadar küçük olursa olsun herkes için bir çözüm bulmasıdır. İşletmeler için neyin işe yarayacağına, bunun sürekli büyüyen yapay zekâ endüstrisine adapte edilip edilmediğine veya bir şeyleri olduğu gibi tutmak ya da zaman içinde küçük değişiklikler getirip getirmediğine karar vermek yine işletmelere kalmaktadır. Her iki durumda da, yapay zekâ teknolojisi büyümeye devam edecek ve gelecekte bir noktada norm olacak ve eski moda işe alım ve insan kaynakları süreçleri taş devri gibi görünecektir. Bununla birlikte makine öğreniminin, son birkaç yılda bazı yenilikçi gelişmelere bağlı olarak devasa adımlar attığı görülmektedir. Günümüzde her yerde akıllı telefonlardan uçuş kontrollerine ve alan işlemlerine kadar yapay zekâ kullanılmaktadır. Ayrıca yapay zekâ, İK uygulayıcılarına sonuçları geliştirmek ve çalışanları daha verimli bir şekilde elemek için güç vermektedir. Ancak, bunun iş dünyası ve İK üzerindeki etkileri henüz tam olarak görülememektedir.

Öte yandan, İK ekiplerinin yapay zekâ teknoloji gelişmelerini şeffaflıkla dengelemesi gerekmektedir. İK liderleri ve uygulayıcıları, programlarına karşı önyargıları azaltmak için kararların nasıl alındığına dair net bir anlayışa sahip olmalıdır. Bu şeffaflık, çalışanların yeni teknolojiye güvenmelerini sağlamada önemli olacaktır. İnsan kaynağı ve işe alım ihtiyaçları için yapay zekâ teknolojisini kullanmanın birçok avantajı vardır, ancak yaşamda hiçbir şey mükemmel değildir. Yapay zekâ henüz maksimum potansiyeline ulaşamamıştır. Yapay zekâ; sunulan birçok hizmet ve program, video röportajından sonra bir adaya geri bildirimde bulunabilme veya belirli CV arama kriterleri gibi örnekler dışında, dünyanın alışkın olabileceği farklı yönlerden yoksun olabilmektedir. Yapay zekâ teknolojisinin sahip olmadığı en önemli özelliklerden biri de, empati ve insan etkileşimi ya da bir adayı seçip onları işe alma sürecinde şahsen tanıma fırsatıdır. Bununla birlikte, yapay zekâ verileri görürken, insanlar duyguları hissetmektedir. Bu sebepten ötürü, yapay zekâ teknolojisinin işletme ihtiyaçları için doğru çözüm olup olmadığı tartışmaya açıktır. Öte yandan, yapay zekâ gibi bilişsel teknolojilerin

Yapay Zekâ Alanındaki Gelişmelerin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi

gelecekte daha sık kullanımı ile birlikte, muhtemelen insan kaynakları departmanı küçülmeye gidebilir. Aynı zamanda planlama, örgütlenme, işe alım gibi süreçlerle ellerinde veri olan makineler ilgilenecek iken, çalışanların motive edilmesi veya örgüt içi kültürün empoze edilmesi gibi sosyal görevler insanlara kalabilir. Bu durumun da işletmelere insan kaynakları yönetiminde iş gücü açısından maliyet kazanımı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Ahmed, O., (2018), “Artificial Intelligence In HR”, IJRAR December 2018, Volume 5, Issue 4, pp.971-978.

Becker, B. E., Huselid, M. A., Pickus, P. S., and Spratt, M. F. (1997), “HR as a source of shareholder value: Research and recommendations”, Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management, 36(1), 39-47.

Bingöl, D. (2013), “İnsan Kaynakları Yönetimi”, Beta Yayıncılık, İstanbul.

Bozüyük, T., Gökçe, İ., Yağcı, C., Ve Akar, G., (2005), “Yapay Zeka Teknolojilerinin Endüstrideki Uygulamaları”, Marmara Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu Elektrik Programı, Yayınlanmamış Bitirme Tezi, İstanbul.

Byars, L., ve Rue, L., (2004), “Human Resource Management (seven ed.)”, New York, NY:McGraw-Hill/Irwin.

Cappelli, P., Tambe, P., & Yakubovich, V. (2018), “Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward”, Available at SSRN 3263878, pp.1-29.

Cerebro, (2018), “Yapay Zeka Dokunuşu ile İnsan Kaynakları”, <https://medium.com/@cerebro.tech/yapay-zeka-dokunu%C5%9Fu-ile-i%C7%87nsan-kaynaklar%C4%B1-152eebdc23a9> (E.T. 22.07.2019)

Graham, H.T. (1978), “Human Resource Management”, 2 nded. Plymouth: MacDonald & Evans.

Grewal, D. S., (2014), “A Critical Conceptual Analysis of Definitions of Artificial Intelligence as Applicable to Computer Engineering”, IOSR Journal of Computer Engineering, Volume 16, Issue 2, pp.09-13.

Gupta, N., (2017), “A Literature Survey on Artificial Intelligence”, International Journal of Engineering Research & Technology, Volume 5, Issue 19, pp.1-5.

Güler, E. Ç. (2006), “İşletmelerin E-İnsan Kaynakları Yönetimi Ve E-İşe Alım Süreçlerindeki Gelişmeler”, Ege Akademik Bakış Dergisi, 6(1), 17-23.

Itika, J. (2011), “Fundamentals of human resource management: Emerging experiences from Africa”, African Public Administration and Management series.

Jain, S., (2017), “IS ARTIFICIAL INTELLIGENCE –THE NEXT BIG THING IN HR ?”, International Conferance on Innovative Research in Science Technology and Management Modi Institute of Management & Technolohy, Dadabari, Kota,Rajasthan 22nd-23rd January.

Jain, S., (2018), “Human Resource Management and Artificial Intelligence”, International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR), Volume 7, No. 3, pp.56-59.

Kamble, R., And Shah, D., (2018), “Applications of Artificial Intelligence In Human Life”, International Journal of Research - Granthaalayah, Vol.6 (Iss.6), Pp.178-188.

Lee, J., Davari, H., Singh, J., and Pandhare, V., (2018), “Industrial Artificial Intelligence for industry 4.0-based manufacturing systems”. Manufacturing letters, 18, pp. 20-23.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H., (2007), “Human Resource Management (Twelfth edition)”, Cengage Learning.

McGovern, S.L., Gill, S., Myers, C., Gera, M., Pandey, V., Aldrich, T., Desai, C., and Balasubramanian, V., (2018), “The new age: artificial intelligence for human resource opportunities and functions”, [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-the-new-age-artificial-intelligence-for-human-resource-opportunities-and-functions/\\$FILE/EY-the-](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-the-new-age-artificial-intelligence-for-human-resource-opportunities-and-functions/$FILE/EY-the-)

Yapay Zekâ Alanındaki Gelişmelerin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi

new-age-artificial-intelligence-for-human-resource opportunities-and-functions.pdf (E.T. 18.07.2019).

Merlin, P. R., and Jayam, R., (2018), "Artificial Intelligence In Human Resource Management", International Journal of Pure and Applied Mathematics, Volume 119 No. 17, pp.1891-1895.

Mwaniki, R., and Gathenya, J. (2015), "Role of human resource management functions on organizational performance with reference to Kenya power & lighting company–Nairobi west region". International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 1(5), 432-448.

Oke, S. A., (2008), "A Literature Review on Artificial Intelligence", International Journal of Information and Management Sciences, Volume 19, Number 4, pp. 535-570.

Osibanjo, A.O., and Adeniji, A. A., (2012), "Human Resource Management:Theory & Practice", Pumark Nigeria Limited.

Ötleş, S., Çolak, U. C., ve Ötleş, O., (2018), "Endüstri için Yapay Zekâ 1", <https://egeplm.ege.edu.tr/files/egeplm/icerik/YapayZeka-1-2018.pdf> (E.T. 15.07.2019).

Pannu, A., (2015), "Artificial Intelligence and its Application in Different Areas", International Journal of Engineering and Innovative Technology, Volume 4, Issue 10, pp.79-84.

Yawalkar, V. V., (2019), "Study of Artificial Intelligence and its role in Human Resource Management", International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR), pp.20-24

ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN TÜKETİCİ YENİLİKÇİLİĞİ ALGILARININ İNCELENMESİ: ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ

Nurcan YÜCEL¹

Ufuk ÇEÇEN²

Geliş Tarihi: 14 Eylül 2019

Kabul Tarihi: 20 Kasım 2019

ÖZET

Günümüzde, teknolojik gelişmelerin olması ve tüketicilerin bilinçlenmesi, işletmelerde rekabet avantajı sağlamak için yeni ürün ve hizmetlerin üretimini zorunlu kılmıştır. Yeniliğe açık olan ve yeni ürünleri üreten işletmelerin hem kendi ekonomilerine hem de ülke ekonomilerine katkı sağladıkları görülmüştür. Bu bilgiler doğrultusunda bu çalışmanın amacı; Elazığ ili Merkezinde yer alan Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin tüketici yenilikçiliği algılarının belirlenmesidir. Bu sebeple, tüketici yenilikçiliği ile risk algılaması ve satın alma davranışı arasındaki ilişki araştırılmış ve bir anket formu hazırlanmıştır. Hazırlanan anket formu 400 öğretmene uygulanmıştır. Tüketici yenilikçiliği, algılanan risk ve satın alma davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek için Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Elde edilen veriler değerlendirildiğinde; sosyal, fonksiyonel, hedonik ve bilişsel yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında ilişki belirlenmiştir. Ayrıca, performans, finansal, fiziksel risk ile satın alma davranışı arasında ilişki belirlenirken; sosyal, psikolojik, zaman riski ile satın alma davranışı arasında ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Tüketici Yenilikçiliği, Algılanan Risk, Satın Alma Davranışı.

¹Doç.Dr, Fırat Üniversitesi, İşletme Bölümü, nyucel@firat.edu.tr

²Elazığ Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Elektronik Öğretmeni, ufukcecen@hotmail.com

Investigation of Perceptions of Consumer Innovation of Teachers in Secondary Education Institutions: The Example of Elazığ Province

ABSTRACT

Today, the developments in technology and awareness of the consumers have necessitated the production of new goods and services in order to provide competitive advantage in businesses. It is seen that businesses that are open to innovation and producing new products contribute both to their own economies and to the national economies. In line with this information, the aim of this study is to determine the perceptions of consumer innovation of teachers working in secondary schools in Elazığ. For this reason, the relationship between consumer innovation and risk perception and purchasing behavior was investigated and a questionnaire form was prepared. The questionnaire form was applied to 400 teachers. Pearson Correlation Analysis was used to determine the relationships between consumer innovation, perceived risk and purchasing behavior. When the obtained data were evaluated, it was determined that there was a relationship between social, functional, hedonic and cognitive innovation and purchasing behavior. In addition, while the relationship between performance, financial, physical risk and purchasing behavior was determined, there was no relationship between social, psychological, time risk and purchasing behavior.

Keywords: Consumer Innovation, Perceived Risk, Purchasing Behavior.

GİRİŞ

İşletmeler buldukları ülkenin yapısını, ekonomik ve finansal açıdan önemli ölçüde etkileyen birer faktör olarak görülmektedir. Ülkelerin güçlü bir ekonomiye sahip olmaları, yenilik ve değişim sağlayabilen, gelişim gösterebilen firmaların faaliyet göstermesiyle mümkün olabilmektedir. İşletmeler hem ülkedeki bu niteliklerini yerine getirirken hem de kendi gelişimlerini ve devamlılıklarını sağlarken, sürekli olarak yenilikler yapmaktadır.

Bununla birlikte, pazarda hâli hazırda yer alan işletmeler kadar pazara yeni giren işletmelerin de yaratıcılığı ve yeniliği yönetim anlayışları içine dâhil etmeleri önem arz etmektedir. Rekabet ortamında rakiplerinden fark yaratarak sıyrılmak isteyen işletmelerin yapmış oldukları yenilikler, reklamlar aracılığı ile ilgili hedef kitlelere duyurulmaktadır. Böylece, işletmeler rakipleri ile arasındaki farklarını ortaya koyacak mallar, hizmetler ve fikirler ile ilgili yenilikleri hedef kitlelerine sunmakta ve tüketicileri satın alma davranışına yönlendirmektedir. Diğer bir ifadeyle, küreselleşme ile pazarda yaşanan artan rekabet, işletmeleri kendilerini rakiplerinden ayıracak özellikler içeren yenilikler sunmalarına neden olmaktadır (Rogers, 1983:11; Kılıç ve Portakalçı, 2018:95-96).

Kısacası, rekabet ortamında bulunan işletmelerin yeniliği ilk ortaya çıkarması, aynı zamanda yeniliği tüketiciye uygun ve doğru şekilde pazarlayabilmesi önemli bir kazanım elde etmelerine olanak sağlayacaktır.

Bununla birlikte işletmelerin devamlılığı bakımından da yenilik kavramı belirleyici olarak ifade edilmiştir. Yenilik Kavramı; bir kişi, grup veya toplum tarafından yeni olarak algılanmakta olan “bir düşünce, uygulama ya da obje” şeklinde tanımlanmıştır (Rogers, 1983:11). Yenilikçilik, tüketici gereksinimlerinin rakiplerine göre daha etkin bir şekilde karşılanması ile de ilgili olarak görülmüştür. Tüketici yenilikçiliği ise; yeniliklerin bireyler tarafından benimsenmesi ile ilgili bir kavram olarak ifade edilmiştir (Tellis vd., 2009:1).

Tüketici yenilikçiliği 1970’lerde alanın öncü isimlerinden Rogers ve Shoemaker (1971) tarafından “bir bireyin yeni bir fikri, kendi sosyal sistemindeki diğer bireylerden göreceli olarak daha erken benimseme düzeyi” olarak belirtilmiştir (40). Midgley ve Dowling (1978) tarafından ise;

Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tüketici Yenilikçiliği Algularının İncelenmesi: Elazığ İli Örneği

“bireylerin yeni fikirleri kavraması ve yenilik kararlarını diğer bireylerin deneyimlerinden bağımsız olarak alma derecesi” olarak davranış boyutuyla tanımlanmıştır (236).

Tüketici yenilikçiliği kavramı; diğer tüketicilere göre yeni bir ürünü daha önce satın alma ya da daha çok kullanma eğilimi şeklinde ifade edilmiştir (Roerich, 2004:671). Bununla birlikte tüketici yenilikçiliği; tüketicinin ürünleri ya da hizmetleri benimseme eğilimi olarak ortaya konulmuştur (Tellis vd., 2009:1).

Yenilikçi tüketiciler; ürünün ilk kullanıcısı olmaları, ürün hakkında ilk geri bildirimleri paylaşmaları ve potansiyel alıcılara ürünü tanıtır bilgi sağlamaları gibi nedenlerle işletmeler ve akademisyenler için önemli görülmektedir. Yenilikçi tüketiciler yeni ürünler için geri bildirim sağlamakta, ürünü ağızdan ağıza iletişim yoluyla tanıtmakta ve pazarda kabul görerek satın alınması aşamalarında önemli rol oynamaktadırlar (Bülbül ve Özoğlu, 2014:43-44). Yenilikçi tüketicilerin yenilikçi olmayan tüketicilere göre piyasaya sunulan ürünleri daha sık satın alma eğiliminde olduğu belirtilmektedir (Midgley ve Dowling, 1978:230).

1.Kavramsal Çerçeve

1.1.Yabancı Çalışmalar

Tüketici yenilikçiliği ile ilgili literatürde kabul görmüş iki temel yaklaşım bulunmaktadır. Bunlardan ilki; tüketici yenilikçiliğini bir kişilik özelliği olarak nitelendiren ve kişinin şahsi özelliklerine dayandıran Kişisel Yenilikçilik kavramı olarak tanımlanmaktadır (Midgley ve Dowling, 1978:229).

Diğer yaklaşım ise; Ürün Temelli ya da ilgi alanına özgü yenilikçilik olarak nitelendirilmekte ve tüketicilerin her ürün ya da ürün kategorisi için yenilikçiliklerinin değişebileceğini savunmaktadır. Bu yaklaşıma göre; tüketicinin belli bir ürün ya da ürün grubuna olan ilgi ve bilgi düzeyinin yüksek olması o ürün için kişiyi yenilikçi tüketici yaparken; düşük olması ise tersi yönde etkilemektedir (Goldsmith ve Hofacker, 1991:211).

Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda genellikle tüketici yenilikçiliği bir kişilik özelliği olarak ele alınsa ve çoğu zaman demografik ve benzeri özelliklerle ilişkisi incelense de özellikle uluslararası literatürün (Sethi vd., 2001; Boyle ve Ruppel, 2006; Lee ve Huddleston, 2006; Suki ve Suki, 2007; Bigne-Alcaniz vd., 2008; Chakrabarti ve Baisya, 2009; Hsu ve Bayarsaikhan, 2012; Hur vd., 2012; Martín ve Herrero, 2012; Wang ve Cho, 2012; Afzal, 2013; Truong, 2013) son yıllarda tüketici yenilikçiliği ile algılanan risk veya tüketici yenilikçiliği ile yeni ürün satın alma davranışı arasındaki ilişkiyi araştırmaya odaklandığı belirlenmiştir.

Bu bilgiler doğrultusunda Rogers ve Shoemaker (1971); bireyin yenilikçilik niteliğini, yeni fikirleri benimseme oranını ve yenilik algısını incelemişlerdir. Bu çalışmalar 1500'den fazla yayında yer almıştır. Çalışmayla; kültürlerarası bakış açıları ile iletişim ve sosyal psikolojideki kavram ve teorilere yeni bir boyut kazandırılmıştır.

Midgley ve Dowling (1978); doğuştan gelen yenilikçilik ölçüsünün formüle edilmesinde önceliğin, bir küme tanımlaması yapılması gerekliliğini ifade etmişlerdir. Çalışmayla temel olarak her ürünün gerçekleştirilmiş yenilikçiliğe benzediği ve standartlaştırılmış bir şekilde ölçülmesi sonucuna varılmıştır.

Rogers (1983)'ın yaptığı çalışmada yenilikçilik kavramını; katılımcıların karşılıklı bir anlayışa ulaşabilmeleri için birbirleriyle bilgi oluşturup paylaştıkları bir süreç olarak tanımlamıştır. Böylece, bireylerin yenilikçiliği daha erken benimseyebileceklerini tespit etmiştir.

Goldsmith vd. (1991) tarafından yapılan araştırmada; öz bildirim ölçeğiyle tüketicinin etki alanındaki yenilikçiliğini ölçmede belirleyici unsurların tespitini yapmışlardır.

Mahajan vd. (1990)'nin yaptıkları çalışmada; yeniliklerin yayılmasının modellenmesi üzerine birçok makale, kitap ve diğer yayınlardan oluşan bir literatür oluşturularak yeni ürün kabulünün yayılmasının nedenlerini araştırmışlardır.

Stone vd. (1995); tüketici yenilikçiliğinin, tutum ve algılanan risk üzerindeki etkilerini tespit eden ölçek geliştirmişlerdir. Bu ölçekle; araştırmanın odağı olarak bir devlet üniversitesinin tüm mezunlarına anket

Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tüketici Yenilikçiliği Algularının İncelenmesi: Elazığ İli Örneği

gönderilmiş ve anket sonuçlarına göre tüketici yenilikçiliğinin, tutum ve algılanan risk üzerinde olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Sethi vd. (2001) yaptıkları çalışmada; yenilikçiliğin yeni üründe artan kullanımı ne kadar etkilediğini incelemişlerdir. 240 proje yöneticisine gönderilen anketlerden elde edilen veriler göz önüne alınarak, ürün geliştirmede yeniliğin önemi tespit edilmiştir.

Roehrich (2004)'in Avrupa ve Amerika'da yaptığı çalışmada; tüketici yenilikçiliği, yenilikçiliğin tanımları, yenilikçilik yaklaşımları ve doğuştan gelen yenilikçiliğin ölçeklerini incelemiştir. Doğuştan gelen yenilikçilik ile ilgili yeni bir ölçek oluşturmuştur.

Lee ve Huddleston (2006) tarafından Amerika'da Orta Batı Üniversitesi'nde 289 öğrenciye uygulanan anket çalışmasında; risk ve çevrimiçi ortamda algılanan riski azaltmanın yolları ele alınmıştır. Araştırmada; tüketici yenilikçiliği ile algılanan risk arasında pozitif ilişki olduğu saptanmıştır.

Boyle ve Ruppel (2006)'in Florida'daki bir kamu üniversitesinde yaptıkları çalışmada; algılanan internet riski ile kişisel yenilikçilik arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda; algılanan riskin, satın alma davranışındaki bireyin kişisel yenilikçilik ve çevrimiçi satın alma niyetini etkilediği belirlenmiştir.

Suki ve Suki (2007) tarafından Malezya'da yapılan çalışmada; satın alma davranışında algılanan risk ve on-line alışveriş yapanların yenilikçiliğe etkisini belirlemek için yapısal eşitlik modelleme tekniğini kullanarak bir model önerilmiştir. Araştırma sonucunda; satın almada algılanan riskin satıcılar tarafından dikkate alınması, tüketicilerin internet üzerinden olumlu alışveriş deneyimi yaşaması ve buna bağlı olarak on-line alışveriş miktarını attırdığı sonucuna varılmıştır.

Bigne-Alcaniz vd. (2008); on-line alışveriş bilgilerini yapısal eşitlik modelleme teknikleri ile analiz etmişlerdir. Anket; 18 yaşın üzerinde toplam 465 internet kullanıcıya yapılmış ve katılımcılardan hiçbirinin on-line ürün satın almadığı tespit edilmiştir. Anket sonuçlarına göre; internet

bağımlılığının, web içeriğinin ve web tasarımının on-line alışveriş niyetini doğrudan etkilediği saptanmıştır.

Cowart vd. (2008)'nin Amerika'da 741 üniversite öğrencisine yaptıkları araştırmada; tüketicilerin yeni ürün satın alma niyetlerini Yapısal Eşitlik Modelleme Tekniği ile incelemişlerdir. Anket sonuçlarına göre; tüketicilerin yeni ürün satın almalarında tüketici yenilikçiliğinin kendilerine uyumu ve memnuniyete yaklaşma düzeylerinin algılanan risk ile doğru orantılı olduğu bulunmuştur.

Aldas-Manzano vd. (2009); tüketici yenilikçiliğinin ve internet bankacılığının benimsenmesinin tüketici tarafından algılanan riski azaltmada nasıl olumlu sonuçlar verebileceğini analiz etmişlerdir. Anket sonuçlarına göre; internet bankacılığının benimsenmesi ve finansal konularda internetin kullanılmasıyla tüketici risk algısının azaldığı, bunun en büyük sebebinin de tüketici yenilikçiliği olduğu tespit edilmiştir.

Tellis vd. (2009) tarafından yapılan araştırmada; tüketici yenilikçiliğinin ölçüsünü ve ülkelere göre değişimini incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre; yenilikçilik yapısı ülkeden ülkeye sistematik bir şekilde değişmekle birlikte yenilikçiliğin bir eylemi yapan olmadığı, eylemi gerçekleştirme potansiyelindeki ölçüsü olduğu sonucuna varılmıştır.

Vandecasteele ve Geuens (2010); tüketici ürün ilişkisini daha iyi anlamak için yaklaşık 2600 katılımcıyla beş çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmalar sonucunda tüketicilerin işlevsel, hedonik, sosyal ve bilişsel olmak üzere dört tür motivasyon şekli olduğu; dört boyutlu Motive Tüketici Yenilikçiliği (MCI) ölçeği ile yenilikçi satın alma niyetlerini daha iyi tahmin edebildiği belirlenmiştir.

Wang ve Cho (2012) tarafından Tayvan'da yapılan araştırmada; moda yenilikçiliğinin tüketicilerin inanç, tutum ve niyetleri ile on-line giyim özelleştirmesinin arasındaki ilişkilerini incelemişlerdir. 303 kız öğrencinin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmada; tüketici tutumlarının algısında, niyet ve beklentileri arasındaki ilişkiye aracılık ettiği ve bunda moda yenilikçiliğinin belirleyici bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Parry vd. (2012); tüketici ile ilgili yenilikçiliğin kullanım algısını ve kullanım kolaylığını kişisel ve sanal etkilerini içerecek şekilde Teknoloji Kabul Modeli'ni geliştirmişlerdir. Bu modelin yeni bir ürünün tüketici

Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tüketici Yenilikçiliği Algularının İncelenmesi: Elazığ İli Örneği

tarafından tanınması ve satın alınması davranışını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Martín ve Herrero (2012) yaptıkları çalışmada; kırsal turizm kullanıcılarının yeni teknolojilere alışabilme ve satın alma süreçlerini incelemişlerdir. Bu inceleme sonucunda; tüketici eğilimlerinin demografik benzerlikler gösterdiği tüketicilerin algıladığı riskin yeni ürün satın alma davranışını etkilediği görülmüştür.

Hur vd. (2012); tüketici yenilikçiliği ve satın alma davranışının tüketim değerlerine etkisini incelemişlerdir. Güney Kore'deki 506 katılımcıya yapılan anket sonuçlarına göre; tüketicilerin satın alma niyetlerini duygusal değerlerin etkilediği tespit edilmiştir.

Hsu ve Bayarsaikhan (2012)'ın yaptıkları araştırmada; Moğolistan'ın on-line alışveriş algısını ve tüketici alışveriş algısını ve buna yönelik tutumlarını incelemişlerdir. Moğolistan'da Kişisel Yenilikçilik Ölçeğinden faydalanılarak yapılan araştırmada; on-line alışveriş tüketicilerine e-anket yöntemi uygulanmıştır. Tüketici yenilikçiliğinin, on-line alışverişini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Afzal (2013)'ın Pakistan'da on-line alışveriş yenilikçiliğine yönelik tüketici tutumu üzerine yaptığı çalışmasında; başarılı marka büyümesinin, marka itibarının, algılanan riskin ve tüketici yenilikçiliğinin marka ya da hızlı tüketim ürünleri kategorisindeki başarısına etkisini incelemiştir. Tüketici yenilikçiliğine yönelik tüketici tutumunun olumlu etkilendiği bulunmuştur.

Truong (2013) tarafından yapılan araştırmada; tüketici yenilikçiliğinin üç Avrupa ülkesinde hizmet temelli bir yeniliğe yönelik algılanan risk ve teknolojik yeniliklere dönük tutumları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Fransa, Avustralya ve İngiltere'de 18 yaş ve üzeri rastgele seçilen katılımcılarla bir tüketici paneline uygulanan çevrimiçi anket gerçekleştirilmiştir. Tüketici yenilikçiliği ile bu yenilikçiliğe yönelik tutumlar arasındaki ilişkide algılanan yenilik, algılanan değer ve algılanan riskin değiştiği saptanmıştır.

1.2. Yerli Çalışmalar

Türkiye bağlamında da tüketici yenilikçiliğine ilişkin sınırlı sayıda çalışmanın (Aydın, 2009; Uygun vd. 2011; Eryiğit ve Kavak, 2011; Akdoğan ve Karaarslan, 2013; Özoğlu ve Bülbül, 2013; Alan ve Yeloğlu, 2013; Özdemir ve Özer, 2014; Demireli, 2014; Özçiftçi 2015; Baş vd., 2015; Başaran ve Keleş, 2015; Deniz ve Erciş, 2016; Kambar, 2016; Belbağ ve Yılmaz, 2017; Köker ve Maden, 2017; Yapraklı vd., 2017; Özkan vd., 2018; Kılıç ve Portakalçı, 2018) olduğu tespit edilmiştir.

Aydın (2009); İstanbul, İzmit, Sakarya ve Zonguldak illerinde üniversitelerde öğrenim gören ve cep telefonu kullanan 626 öğrenci üzerinde anket çalışması yapmıştır. Tüketici yenilikçiliği kavramı, risk alma eğilimi ve öz saygı gibi kişisel özelliklerle fikir liderliği, sosyal kimlik fonksiyonu gibi ürün kategorisine özgü kişisel özelliklerin yenilikçilik boyutu üzerindeki etkilerini incelemiştir. Kişisel bir özellik olarak yenilikçiliğin cep telefonu kullanımında tüketici yenilikçiliğini olumlu yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Uygun vd. (2011) tarafından Aksaray ilinde yapılan araştırmada; kuramlara dayalı on-line tüketici davranışını etkileyen etmenler ele alınmıştır. Elde edilen bulgularla genel biçimiyle, on-line tüketici davranışı açısından teknoloji yönlü değişkenler kadar tüketici yönlü değişkenlerin de önemli olduğu kabul edilmiştir.

Eryiğit ve Kavak (2011)'ın Ankara'nın farklı semtlerinde uyguladıkları çalışmada; tüketicilerin doğuştan yenilikçiliğini ve ürüne özgü yenilikçiliklerinin uyumlarını tutum ve davranış ölçekleriyle test etmişlerdir. Çalışmadan elde edilen bulgularla, tutum ölçeğinin ve yayılma modellerinin yenilikçilik düzeyinin ölçümünde benzer sonuçlar vermediği ve yöntemlerin birbirleri yerine kullanılamayacağı sonucu ortaya çıkmıştır.

Akdoğan ve Karaarslan (2013) tarafından farklı ülkelerde yapılan araştırmada; tüketici yeniliğinin ne olduğu, tarihsel süreçte nasıl değişim gösterdiği ve nasıl ölçülmeye çalışıldığını belirlemişlerdir. Bu araştırmayla; Türkiye'de ölçek geliştirilmesinin dünya literatürüne katkı sağlayabileceği, yenilikleri sunmadaki başarısızlıkların ise maliyetlerin artmasına sebep olacağı tespit edilmiştir.

Özoğlu ve Bülbül (2013); Tüketici Yenilikçiliği ölçeğini Türkçe literatüre kazandırarak Algılanan Risk ölçeğini farklı bir örnekleme test

Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tüketici Yenilikçiliği Algularının İncelenmesi: Elazığ İli Örneği

etmişlerdir. 407 üniversite öğrencisine veri mülakat metoduyla yapılan araştırmada keşifsel ve doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır. Tüketici davranışları içinde önemli yer tutan yenilikçi tüketicilerin doğru analiz edilmesinin, işletmelere olumlu katkı sağlayacaklarını saptamışlardır.

Özdemir ve Özer (2014) tarafından yapılan araştırmada; yetişkinlerin tüketim toplumu ve yenilikçi tüketim ile ilgili algılarını ve düşüncelerini, girişimcilik ve yenilik yönetimi alanlarındaki bakış açılarını incelemişlerdir. 63 lisansüstü kayıtlı üniversite öğrencisinden 56'sına tüketim toplumu ve yenilikçi tüketim konusuyla ilgili görüşleri sorulmuştur. Elde edilen verilere göre; katılımcıların %22.2'sinin talep oluşturma; %22.2'sinin faydalı tüketim; %20.4'ünün ekonomik gelişmişlik olarak ifade ettiği görülmüştür.

Demireli (2014)'nin Dumlupınar Üniversitesi'nde yaptığı çalışmada; tüketici yenilikçiliği, sosyal davranışlar ve gönüllü yaşam arasındaki bağlantıları incelemiştir. Bu çalışma; 324 akademik personele uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda; hazzı yenilikçilik davranışı ile gönüllü sade yaşam tarzı arasında olumsuz bir ilişki olduğu görülmüştür.

Özçiftçi (2015) tarafından yapılan araştırmada; Aksaray Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerin kişisel özelliklerinin kişisel ve moda yenilikçiliği üzerindeki etkisi incelenmiştir. Kişisel yenilikçilik kavramının moda yenilikçiliği üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, cinsiyetin kişisel yenilikçilik üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Baş vd. (2015); tüketicilerin kişilik özelliklerinin ve alışveriş davranışlarının yenilikçilik eğilimleri üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırma; Düzce ilinde yaşamakta olan 350 kişiyle yüz yüze anket yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yenilikçi eğilimlerinde, dışa dönük ve kişilik yapılarının etkili olduğu görülmüştür.

Başaran ve Keleş (2015) tarafından yapılan çalışmada; öğretmenlerin yenilikçilik düzeyleri, kategorileri ve bu kategorilerin çeşitli değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir. Araştırmada; öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin ve kategorilerinin belirlenmesi için betimsel istatistik teknikleri kullanılmıştır. Öğretmenlerin ortalama bir yenilikçilik düzeyine sahip oldukları, cinsiyet, kıdem yılı, çalışılan kurum ve yerleşim yeri

değişkenlerine göre de öğretmenlerin yenilikçilik düzeylerinin sadece öğretmenlerin çalıştığı yerleşim yeri değişkenine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Deniz ve Erciş (2016)'in yaptıkları çalışmada; cep telefonu için tüketici yenilikçiliğinin temel boyutları ve bunları etkileyen faktörler arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun 10 yıldan fazla süreyle cep telefonu kullandığı ve her üç yılda bir telefonlarını değiştirdikleri verilerine ulaşılmıştır. Kişisel yenilikçilik tüketicilerin öz saygı ve risk alma özelliklerinden; ürün temelli yenilikçilik düzeylerinin ise fikir liderliği ve uzmanlık faktörlerinden etkilendiği görülmüştür.

Kambar (2016) tarafından yapılan çalışmada; güdülenmiş tüketici yenilikçiliğinin satın alma eğilimi üzerindeki etkisi tespit edilmiştir. Araştırma; Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencilerinden 431 kişiye eğitim verildikten sonra yüz yüze mülakat şeklinde uygulanmıştır. Genç tüketicilerin alışverişten beklentileri yüksek olup, ucuz bir ürün olsa da her alışverişi değerlendirdikleri ve indirimlerden heyecan duyarak karşılaştıkları fırsatlardan yararlanmak istedikleri belirlenmiştir.

Belbağ ve Yılmaz (2017)'in Türkiye'de akıllı ve cep telefon satışı yapan işletmelerde yaptığı çalışmada; fikir liderliği, sosyal kimlik, ürün temelli yenilikçilik ve tüketici yenilikçiliği arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Türkiye'de bireylerin % 96.9'unda cep telefonu ve akıllı telefon bulunduğu, tüketicinin yenilik arayışının ve sosyal kimliğin ürün temelli yenilikçiliğe olumlu etkisinin olduğu saptanmıştır.

Köker ve Maden (2017); tüketici yenilikçiliğinin sosyal kimlik ve öz saygı kavramları ile ilişkisini Türkiye'de Ege Üniversitesi'nde ve İtalya'da da Torino Üniversitesi'nde üniversite öğrencilerine uygulanan anket çalışmasıyla ele almışlardır. Her iki ülkede yapılan anketlerde sosyal kimlik değişkeninin bağımlı değişken olan tüketicinin yenilikçi davranışı üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu gözlemlenmiştir.

Yapraklı vd. (2017)'nin yaptıkları çalışmada; tüketicilerin zaman oryantasyonu ile tüketici yenilikçiliği arasındaki ilişki incelenmiştir. Türkiye ve İran'dan toplam 541 kişi yüz yüze anket yöntemiyle araştırmaya katılmıştır. Tüketicilerin geçmiş ve gelecek uyumu ile tüketici yenilikçiliği arasında bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tüketici Yenilikçiliği Algularının İncelenmesi: Elazığ İli Örneği

Özkan vd. (2018); yeni bir ürün grubu olan fonksiyonel gıdalar ile tüketici yenilikçiliği arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Daha yenilikçi tüketiciler olarak belirlenen genç ve yüksek eğitilmiş bireylerle gerçekleştirilen alan araştırmasının bulgularına göre tüketici yenilikçiliği ile fonksiyonel gıdalara yönelik tutum arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Gelir düzeyi arttıkça ürün grubuna yönelik tutumun daha olumlu olduğu görülmüştür. Fonksiyonel gıdalara yönelik tutumun cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Kılıç ve Portakalçı (2018) tarafından yapılan çalışmada; özlüce yenilik olarak da tanımlanan inovasyonun nihai tüketicilerin satın alma davranışlarındaki rolü ortaya konulmuştur. Tüketicilerin satın alma kararlarında maksimum faydayı sağlayacağı yeni ürünlere sahip olmak istediği ve fayda sağlayacağı yeni ürünün fiyatının yüksek olmasının satın alma davranışında olumsuz bir etki oluşturmadığı belirlenmiştir.

2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Tüketici yenilikçiliğinin satın alma davranışı kararları üzerindeki rolünün tespit edilmesi işletmeler açısından önem taşımaktadır. Öncelikle hangi tüketicilerin tüketme eğiliminde olduklarının bilinmesi, işletmelerin pazarlama kararlarını vermesine ışık tutmaktadır. İşletmeler böylece yapacakları yeniliklerin neler içermesi gerektiği, tutundurma ve medya çalışmalarının nasıl planlanacağı gibi soruların cevaplanmasında daha etkin olacaktır.

Bununla birlikte yenilikçi tüketiciler, pazara yeni sunulan bir ürünü satın alma davranışına gitmeye ve ilk deneyenler grubunda olmaları açısından ele alınmaktadır. Ayrıca, işletmelerin ürün yaşam eğrisi içerisinde kâr sağlamaları ve yeni ürünleri deneyerek geri bildirimde bulunmaları, iyileştirilmesi konusunda katkı yapmaları da önem arz etmektedir. Yeni ürünleri deneyen tüketicilerin memnuniyetlerini çevrelerine ağızdan ağıza iletişim yoluyla aktarmaları ve onların da tüketici olmalarını sağlamaları vb. açılardan önemli olmaktadır (Mahajan vd, 1991:160; Kozinets vd., 2008; Parry vd., 2012). Dolayısıyla, yenilikçi tüketicilerin satın alma davranışlarının incelenmesi gerek araştırmacılar gerekse işletmeler için önem arz etmektedir.

Tüketici yenilikçiliği, algılanan risk ve satın alma davranışı arasındaki ilişkiyi araştıran bu araştırmanın önemi; Tüketici Yenilikçiliği, Algılanan Risk ve Satın Alma Davranışı arasındaki ilişkiyi birlikte araştıran sınırlı sayıdaki çalışmalardan (Cowart vd., 2008; Aldas-Manzano vd. 2009) birisi olmasıdır.

Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın amacı; tüketici yenilikçiliği, algılanan risk ve satın alma davranışı arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda; GÜdülenmiş Tüketici Yenilikçiliği (Vandecasteele ve Geuens 2010) ve Algılanan Risk (Stone Ve Mason 1995) ölçeklerinden faydalanılarak bir anket formu hazırlanmıştır. Hazırlanmış anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; demografik özellikler (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum vb.) yer almaktadır. İkinci bölüm ise; GÜdülenmiş Tüketici Ölçeği; Sosyal Yenilikçilik (5 ifade), Fonksiyonel yenilikçilik (5 ifade), Hedonik Yenilikçilik (5 ifade), Bilişsel Yenilikçilik (5 ifade) olmak üzere toplam 20 ifadeden oluşmaktadır. Algılanan Risk kısmında ise; Performans riski (3 ifade), Finansal Risk (3 ifade), Sosyal Risk (3 ifade), Fiziksel Risk (3 ifade), Psikolojik Risk (3 ifade), Zaman Riski (3 ifade) ve Satın Alma Davranışı (3 ifade) olmak üzere 21 ifade bulunmaktadır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda 2 ana hipotez ve alt hipotezler geliştirilmiştir. Bunlar;

H1: Tüketici yenilikçiliği ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H1a:Sosyal yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H1b:Fonksiyonel yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H1c:Hedonik yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H1d:Bilişsel yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H2:Algılanan risk ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tüketici Yenilikçiliği Algularının İncelenmesi: Elazığ İli Örneği

H2a:Performans riski ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H2b:Finansal risk ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H2c:Psikolojik riski ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H2d:Zaman riski ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

3. Araştırmanın Yöntemi ve Sınırlılıkları

Araştırmada; araştırma yöntemlerinden yüz-yüze Anket Yöntemi uygulanmıştır. Öncelikle, gönüllülere ön-test yapılarak soruların anlaşılır olup olmadığı incelenmiş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Daha sonra Elazığ İl Milli Eğitim Müdürlüğü Merkez Ortaöğretim’de görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır. İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden gerekli olan veriler alınmış ve Elazığ İli Merkez’inde bulunan Ortaöğretim’de görev yapan öğretmenlerin sayısının 2793 olduğu belirlenmiştir. %95 güven aralığında görev yapan öğretmen sayısına göre 357 adet anket yapılacağı hesaplanmıştır (Cohen vd., 2000). Anket formu 5’li Likert ölçeğine (1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum) göre hazırlanmıştır.

Sadece Elazığ ili Merkez Ortaöğretim’de görev yapan öğretmenlerin seçilmesinin nedeni; zaman ve maliyet kısıtlarından kaynaklanmaktadır. Elazığ ilinde bulunan her ilçedeki Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlere ulaşılması zaman açısından ve maliyet açısından zor olmaktadır. Bu doğrultuda; Elazığ il merkezinin seçilmesi ve burada görev yapan öğretmenlere anketin yüz-yüze ve birebir olarak uygulanması; çalışmanın güvenilirliğini artırması, zaman ve maliyet açısından daha avantajlı olması nedeniyle tercih edilmiştir. Bu durum araştırmanın kısıtlarını oluşturmuştur. Bununla birlikte Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin seçilme nedenleri; öğretmenlerin yeniliğe açık olmaları, yeniliği araştırma, yeni ürünleri takip

etme ve kabul etme eğilimlerinin yüksek olması ve bu konuda bilinçli hareket etmeleri şeklinde ifade edilmiştir.

Ayrıca, anket uygulaması için Etik Kurul izni ile İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izinler alınmıştır (Ek-1-2). Araştırmaya katılacak olan katılımcılardan araştırmaya katılmadan önce Gönüllü katılımcı formunu doldurmaları istenmiştir.

Araştırmanın analizleri ise; gerekli anket verileri toplandıktan sonra SPSS 20.0 programında değerlendirilmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda örneklem grubundan elde edilen veriler üzerinde Normallik testi yapılmıştır. Normallik testi sonuçlarına göre Parametrik testler yapılmasına karar verilmiştir. Çalışmanın araştırması kapsamında; Tüketici Yenilikçiliği, Algılanan Risk ve Satın Alma Davranışı arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik Korelasyon Analizi yapılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik betimleyici istatistikleri belirlemek için Frekans ve Yüzde analizi yapılmıştır. Analizler alanında uzman kişiler tarafından yapılmış, gerekli yorumlar ve önerilerde bulunulmuştur.

4. Bulgular

4.1. Araştırmanın Güvenirliliği ve Geçerliliği

Uygulanan anket formunun güvenilirliğini saptamak amacıyla Alpha Modeli aracılığı ile güvenilirlik katsayısı olan Cronbach Alpha kullanılmıştır. Analiz sonucunda ölçeğin güvenilir olduğunu söyleyebilmek için Cronbach Alpha değerinin 0,70'den fazla olması beklenmektedir (Bryman ve Cramer, 1997:78). Bu doğrultuda araştırmada kullanılan ölçeğin Güvenilirlik Analizi yapılmış ve her bir bölümü için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Araştırmanın Tüketici Yenilikçiliği için kullanılan ifadelerin değeri 0.92 ve Algılanan Risk için 0.80, Satın Alma Davranışı için 0.84 olarak hesaplanmıştır. Anket formunun genel olarak güvenirliliği hesaplandığında ise; Cronbach Alpha değeri 0.92 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre; anket formu güvenilir olarak değerlendirilmiştir.

Çalışmada uygulanan anket formunun Yapı Geçerliliğini belirlemek amacıyla Faktör Analizi uygulanmış ve Varimax Döndürme (Rotation) metodu kullanılmıştır. Araştırmada uygulanan Faktör Analizi sonuçlarına göre; Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0.88 bulunmuştur. Barlett Testi sonucu 1248 olarak tespit edilmiştir. Barlett testi .000 düzeyinde anlamlıdır.

Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tüketici Yenilikçiliği Algularının İncelenmesi: Elazığ İli Örneği

Barlett testine göre değişkenler arasında bir korelasyon bulunmakta ve Faktör Analizi bu değişkenlere uygulanmaktadır.

Yapılan analizler sonucunda tespit edilen bu değerlere bakıldığında; Ortaöğretim’de görev yapan öğretmenlere uygulanan anket formunun geçerlilik ve güvenilirlik değerlerinin istenen değerlerde olduğu görülmüş, anket formu geçerli ve güvenilir olarak değerlendirilmiştir.

4.2. Betimleyici İstatistikler

Anket katılımcıları ile ilgili betimleyici istatistikler aşağıda incelenmektedir.

Tablo:1 Katılımcılara ait Betimleyici İstatistikler

Cinsiyet	N	%
Kadın	154	38.5
Erkek	246	61.5
Toplam	400	100
Yas	N	%
18-24 Yas Aralığı	36	9
25 – 35 Yas	103	25.8
36 – 45 Yas	153	38.2
46 – 55 Yas	81	20.2
56 ve üzeri	27	6.8
Toplam	400	100
Medeni Durum	N	%
Evli	283	70.8
Bekar	117	29.2
Toplam	400	100.0
Eğitim Durumu	N	%
Lisans	308	77
Lisansüstü	92	23
Toplam	400	100.0

Tablo 1'e göre; araştırmanın genel olarak erkek öğretmenlere (%61,5) ve 25-45 yaş aralığında (%64) genç bir kesime uygulandığı görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %70,8'inin evli ve eğitim düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Hipotezlerin Analiz Edilmesi

Tüketici Yenilikçiliği; Sosyal yenilikçilik, Fonksiyonel yenilikçilik, Hedonik yenilikçilik, Bilişsel yenilikçilik başlıkları altında ele alınmıştır. Algılanan Risk ise; Performans riski, Finansal risk, Sosyal risk, Fiziksel risk, Psikolojik risk, Zaman riski olarak ifade edilmiştir. Öncelikle 50 adet öğretmene ön-test uygulanmış ve Faktör Analizi yapılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda her grupta yer alan değişkenlerin faktör yüklerinin % 50'nin üzerinde yükleme değerlerine sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca, belirlenen gruplamaların uygun olduğu ve yeniden bir gruplandırmaya gerek olmadığı belirlenmiştir. Grup içindeki herhangi bir değişken analiz dışı bırakılmamış ve değişkenlerin hepsi ele alınarak 400 adet ankete Faktör Analizi uygulanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda da Tüketici Yenilikçiliği ile Algılanan Risk boyutlarının faktör yüklerinin % 50'nin üzerinde faktör yüklerine sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca, ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı % 69.4 olarak tespit edilmiştir.

Bu bilgiler doğrultusunda çalışmanın amacı doğrultusunda; Tüketici yenilikçiliği, algılanan risk ve satın alma davranışı arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Bu ilişkileri analiz edebilmek için öncelikle her bir grubun ortalama değerleri hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama değerler arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon Katsayısı ile tespit edilmiştir. Oluşturulan hipotezler aşağıda açıklanmıştır.

H1: Tüketici Yenilikçiliği ile Satın Alma Davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H1a: Sosyal yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Sosyal yenilikçilik ile satın alma davranışı arasındaki Pearson Korelasyon katsayıları Tablo 5'te verilmiştir. Tabloda verilen sonuçlara göre; Sosyal yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında % 99 anlamlılık düzeyinde pozitif ilişki saptanmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda; H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir.

Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tüketici Yenilikçiliği Algularının İncelenmesi: Elazığ İli Örneği

Bu bilgiler çerçevesinde; Sosyal yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında (p:0.318 sig:.000) % 99 anlamlılık düzeyinde ilişki bulunmuştur. Sosyal yenilikçilik başlığı altında ele alınan; başkalarını etkileyecek yenilikleri satın almayı sevme, başkalarından ayıracak yeni bir ürüne sahip olmayı isteme, kendini arkadaş ve komşularına karşı yeni ürünleri denemeyi isteme ve arkadaşlarının sahip olmadıkları yeni ürünleri alarak onların önünde olmayı istemeleri satın alma davranışlarına gitmelerinde doğrudan etkili olmuştur. Sözü edilen kriterlerin olumlu yönde oluşması öğretmenlerin satın alma davranışlarına gitmelerine neden olmuş ve sosyal yenilikçiliği benimsemeleri yeni ürünleri satın almalarını sağlamıştır.

H1b: Fonksiyonel yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Fonksiyonel yenilikçilik ile satın alma davranışı arasındaki Pearson Korelasyon katsayıları Tablo 5'te verilmiştir. Tabloda verilen sonuçlara göre; Sosyal yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında %99 anlamlılık düzeyinde pozitif ilişki saptanmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda; H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir.

Bu bilgiler çerçevesinde Fonksiyonel yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında (p:0.617 sig:.000) %99 anlamlılık düzeyinde ilişki bulunmuştur. Böylece, Fonksiyonel yenilikçilik başlığı altında ele alınan zaman tasarrufu sağlayacak ve işlerini kolaylaştıracak yeni bir ürün piyasaya çıktığında hemen satın alma, daha konforlu, daha fonksiyonel ve daha kullanışlı yeni bir ürünü bulduklarında satın almaya gittiklerini ifade etmişlerdir. Bu bilgiler doğrultusunda; öğretmenlerin fonksiyonel anlamda kolaylık sağlayan yeni ürünlere karşı olumlu olmaları bu ürünleri satın alma davranışlarına gittiklerini göstermiştir. Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin fonksiyonel yenilikçiliği benimsemeleri yeni ürünleri tereddüt etmeden satın almalarını sağlamıştır.

H1c: Hedonik yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Hedonik yenilikçilik ile satın alma davranışı arasındaki Pearson Korelasyon katsayıları Tablo 5'te verilmiştir. Tabloda verilen sonuçlara göre;

Hedonik yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında % 99 anlamlılık düzeyinde pozitif ilişki saptanmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda; H_{1c} hipotezi kabul edilmiştir.

Bu bilgiler çerçevesinde Hedonik yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında ($p:0.711, sig:.000$) % 99 anlamlılık düzeyinde ilişki bulunmuştur. Hedonik yenilikçilik başlığı altında ele alınan yenilikleri kullanmanın haz vermesi, iyi hissettirmesi, mutlu etmesi, hayatı canlı ve heyecanlı kılması öğretmenlerin satın alma davranışlarını doğrudan etkilemiştir. Yeni ürünleri kullanmanın hazzını ve mutluluğunu yaşamak isteyen öğretmenler bu ürünleri satın alma davranışına gitmiş ve bu ürünleri kullanmak istemişlerdir. Diğer bir ifadeyle, sözü edilen kriterlerin olumlu yönde oluşması öğretmenlerin satın alma davranışlarına gitmelerine neden olmuş ve hedonik yenilikçiliği benimsemeleri yeni ürünleri satın almalarını sağlamıştır.

H1d: Bilişsel yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Bilişsel yenilikçilik ile satın alma davranışı arasındaki Pearson Korelasyon katsayıları Tablo 5'te verilmiştir. Tabloda verilen sonuçlara göre; Bilişsel yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında % 99 anlamlılık düzeyinde pozitif ilişki saptanmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda; H_{1d} hipotezi kabul edilmiştir.

Bu bilgiler çerçevesinde Bilişsel yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında ($p:0.676 sig:.000$) %99 anlamlılık düzeyinde ilişki bulunmuştur. Böylece, Bilişsel yenilikçilik başlığı altında ele alınan çoğunlukla sorun çözmeye yardım eden, bilgilerimi geliştirecek, mantıksal anlamda düşünmeye sevk eden, yetenekleri geliştiren ve zihnimizi çalıştıran yeni ürünleri satın alma yönünde ifadelerle karşı olumlu yönde cevap vermişlerdir. Sözü edilen kriterlerin olumlu yönde oluşması öğretmenlerin satın alma davranışlarına gitmelerine neden olmuş ve bilişsel yenilikçiliği benimsemeleri yeni ürünleri satın almalarında etkili olmuştur.

H2: Algılanan Risk ile Satın Alma Davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: Performans riski ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tüketici Yenilikçiliği Algularının İncelenmesi: Elazığ İli Örneği

Performans riski ile satın alma davranışı arasındaki Pearson Korelasyon katsayıları Tablo 5’te verilmiştir. Tabloda verilen sonuçlara göre; Bilişsel yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında % 99 anlamlılık düzeyinde pozitif ilişki saptanmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda; H_{2a} hipotezi kabul edilmiştir.

Performans riski ile satın alma davranışı arasında ($p:0.641$ sig:0.000) % 99 anlamlılık düzeyinde ilişki bulunmuştur. Böylece, Performans riski başlığı altında ele alınan yeni bir ürün satın alırken istediği performansı elde etme, beklediği faydaları sağlama, emniyetli olduğundan emin olma yönündeki ifadelerle olumlu yanıt verdikleri görülmüştür. Bu sebeple, öğretmenlerin yeni ürünlere karşı performans risklerinin olumlu yönde algılaması onların satın alma davranışına gitmelerine neden olmuştur.

H2b: Finansal risk ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Finansal risk ile satın alma davranışı arasındaki Pearson Korelasyon katsayıları Tablo 5’te verilmiştir. Tabloda verilen sonuçlara göre; Finansal risk ile satın alma davranışı arasında % 99 anlamlılık düzeyinde pozitif ilişki saptanmış ve H_{2b} hipotezi kabul edilmiştir.

Bu bilgiler çerçevesinde Finansal risk ile satın alma davranışı arasında ($p:0.571$ sig:0.000) % 99 anlamlılık düzeyinde ilişki bulunmuştur. Finansal risk başlığı altında ele alınan; yeni bir ürün satın alırken parasını boşa harcamaktan çekinme, akıllıca hareket etmeme ve harcaya paraya değdiğini düşünme ifadelerine karşı olumlu baktıkları görülmüştür. Öğretmenlerin finansal açıdan yeni ürünlere karşı karşılaştıkları risklere karşı geliştirdikleri bu olumlu tutum onların satın alma davranışına gitmelerine, yeni ürünleri satın almalarına neden olmuştur.

H2c: Sosyal risk ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Sosyal risk ile satın alma davranışı arasındaki Pearson Korelasyon katsayıları Tablo 5’de verilmiştir. Tabloda verilen sonuçlara göre; Sosyal risk ile satın alma davranışı arasında % 99 anlamlılık düzeyinde ilişki bulunmamış ve H_{2c} hipotezi red edilmiştir.

Bu bilgiler çerçevesinde; Sosyal risk ile satın alma davranışı arasında (p:0.912 sig:0.006) % 99 anlamlılık düzeyinde ilişki bulunmuştur. Sosyal risk başlığı altında ele alınan; yeni bir ürün kullandığımda çevremden takdir görememekten, çevresinin eleştirmesinden ve alay konusu olmaktan endişelenme ifadelerine olumlu bakmadıkları görülmüştür. Diğer bir ifadeyle, yeni bir satın aldığımda çevreden gelecek tepkilere ve eleştirilere karşı açık olmadıkları, bu tür bir riski üstlenmek istemedikleri belirlenmiştir. Öğretmenlerin yeni bir ürün satın alma konusunda çevresinden gelecek risklere karşı bu olumsuz düşünceleri satın alma davranışlarına da yansımıştır. Bu sebeple, sosyal risk ile satın alma davranışı arasında ilişki belirlenmiş, öğretmenlerin satın alma davranışına yönelmedikleri tespit edilmiştir.

H2d: Fiziksel risk ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Fiziksel risk ile satın alma davranışı arasındaki Pearson Korelasyon katsayıları Tablo 5'te verilmiştir. Tabloda verilen sonuçlara göre; Fiziksel risk ile satın alma davranışı arasında %99 anlamlılık düzeyinde pozitif ilişki saptanmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda; H_{2d} hipotezi kabul edilmiştir.

Bu bilgiler çerçevesinde Fiziksel risk ile satın alma davranışı arasında (p:0.445 sig:0.000) % 99 anlamlılık düzeyinde ilişki bulunmuştur. Fiziksel risk başlığı altında ele alınan; yeni bir ürün kullanırken sağlığına, çevresindeki insanların sağlığına zarar vermesi ile güvenilir olması ifadelerine olumlu yanıt verdikleri belirlenmiştir. Bu sebeple, öğretmenlerin yeni ürünlerin sağlıklı ve güveniliir olduğuna dair düşünceleri onları satın alma davranışına yönlendirmiştir. Diğer bir ifadeyle, fiziksel risk ile satın alma davranışı arasında ilişki belirlenmiş ve öğretmenler fiziksel açıdan riskli bulmadıkları için yeni ürünleri satın aldıklarını belirtmişlerdir.

H2e: Psikolojik risk ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Psikolojik risk ile satın alma davranışı arasındaki Pearson Korelasyon katsayıları Tablo 5'te verilmiştir. Tabloda verilen sonuçlara göre; psikolojik risk ile satın alma davranışı arasında % 99 anlamlılık düzeyinde ilişki bulunamamıştır. Bu bilgiler doğrultusunda; H_{2e} hipotezi red edilmiştir.

Psikolojik risk ile satın alma davranışı arasında (p:0.013, sig:0.793) %99 anlamlılık düzeyinde ilişki tespit edilememiştir. Psikolojik risk başlığı altında

Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tüketici Yenilikçiliği Algularının İncelenmesi: Elazığ İli Örneği

ele alınan; yeni bir ürüne sahip olma düşüncesinden rahatsız olduklarını ve endişelendiklerini belirtmişlerdir. Yeni bir ürüne sahip olma konusunda kendilerini rahat hissetmeyen ve endişelenen öğretmenlerin satın alma davranışına gitmedikleri görülmüştür. Diğer bir ifadeyle, yeni ürünleri psikolojik anlamda risk olarak algılayan öğretmenler satın almadıklarını ve psikolojik anlamda kendilerini rahat hissetmediklerini ifade etmişlerdir.

H2f: Zaman riski ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Zaman riski ile satın alma davranışı arasındaki Pearson Korelasyon katsayıları Tablo 5'te verilmiştir. Tabloda verilen sonuçlara göre; Zaman riski ile satın alma davranışı arasında % 99 anlamlılık düzeyinde ilişki belirlenmiş ve H_{2f} hipotezi red edilmiştir.

Bu bilgiler çerçevesinde Zaman riski ile satın alma davranışı arasında ($p:0.123$ sig:0.014) % 99 anlamlılık düzeyinde ilişki bulunamamıştır. Zaman riski başlığı altında ele alınan; yeni bir ürün kullanmayı öğrenmenin uzun zaman almasından, satın alma aşamasında zaman harcamaktan ve gereksiz oyalayarak zaman harcamama neden olmasından endişe etme ifadelerine olumlu bakmadıkları görülmüştür.

Diğer bir ifadeyle, yeni bir ürün satın alma ve ürünü kullanmayı öğrenme konusunda endişeli ve bu durumu riskli algıladıkları belirlenmiştir. Öğretmenlerin yeni bir ürün satın alma aşamasında çok fazla zaman ve çaba harcamak istemedikleri ve ürünü bilmedikleri için kullanmayı öğrenme konusunda istekli olmadıkları tespit edilmiştir. Bu sebeple, öğretmenlerin zaman riskinden dolayı yeni ürünleri satın alma davranışına gitmedikleri ve kullanmadıkları bulunmuştur

Tablo: 2 Tüketici Yenilikçiliği ve Algılanan Risk ile Satın Alma Davranışı Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Katsayıları Sonuçları

1-TÜKETİCİ YENİLİKÇİLİĞİ	Pearson Kor.Kat.	Sig.
a-Sosyal Yenilikçilik	,318	,000
b-Fonksiyonel Yenilikçilik	,617	000
c-Hedonik Yenilikçilik	,711	000
d-Bilişsel Yenilikçilik	,676	000
2-ALGILANAN RİSK		
a- Performans Riski	,641	000
b-Finansal Risk	,571	000
c-Sosyal Risk	,006	,912
d-Fiziksel Risk	,445	,000
e-Psikolojik Risk	,013	,793
f-Zaman Riski	,123	,014

Yukarıdaki değerlendirmeler doğrultusunda; öne sürülen hipotezlerin sonuçları toplu olarak aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tüketici Yenilikçiliği Algularının İncelenmesi: Elazığ İli Örneği

Tablo: 3 Hipotez Tablosu

Hipotez No	Ana Hipotez ve Alt Hipotezler	Sonuç
H1	Tüketici yenilikçiliği ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1a:	<i>Sosyal yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır</i>	Kabul
H1b	<i>Fonksiyonel yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır</i>	Kabul
H1c	<i>Hedonik yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.</i>	Kabul
H1d	<i>Bilişsel yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.</i>	Kabul

H2	Algılanan risk ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	KISMEN KABUL
H2a:	<i>Performans riski ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.</i>	Kabul
H2b	<i>Finansal risk ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.</i>	Kabul
H2c	<i>Sosyal risk ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır</i>	Red
H2d	<i>Fiziksel risk ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.</i>	Kabul
H2e	<i>Psikolojik riski ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.</i>	Red
H2f	<i>Zaman riski ile satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.</i>	Red

Çalışmanın sonuçlarına göre; tüketici yenilikçiliği olarak sosyal, fonksiyonel, hedonik ve bilişsel yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Algılanan risk başlığı altında ele alınan performans, finansal ve fiziksel risk ile satın alma davranışı arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Ancak, sosyal, psikolojik ve zaman riski ile satın alma davranışı arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu kapsamda oluşturulan H1 ana hipotezi ile H1a, H1b, H1c, H1d alt hipotezleri

Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tüketici Yenilikçiliği Algularının İncelenmesi: Elazığ İli Örneği

kabul edilmiştir. Diğer taraftan H2a, H2b, H2d hipotezi kabul edilirken; H2c, H2e, H2f hipotezleri red edilmiştir. Bu sebeple, H2 hipotezinin kısmen kabul edildiği görülmüştür.

SONUÇ

Günümüzde pazarın dinamik hâle gelmesiyle tüketicilerin satın alma davranışlarında yenilikçilik özelliği giderek artmaktadır. Bununla birlikte, işletmelerin pazarlarda devamlılığı açısından tüketici yenilikçiliğinin ölçülmesi ve yeni ürünleri ilk kabul eden grup olan yenilikçi kişilere uygun stratejiler geliştirilmesi gerekmektedir. Yenilikçi tüketicilerin tanımlanması ve onların davranışlarının anlaşılması yeniliğin doğru şekilde pazarlanabilmesinin ilk adımı olarak görülmektedir (Akdoğan ve Karaaslan, 2013:3).

Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın amacı; tüketici yenilikçiliği, algılanan risk ve satın alma davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda; Güdülenmiş Tüketici Yenilikçiliği (Vandecasteele ve Geuens 2010) ve Algılanan Risk (Stone ve Mason 1995) ölçeklerinden faydalanılarak bir anket formu hazırlanmıştır. Anket formu Elazığ İl Milli Eğitim Müdürlüğü Merkez Ortaöğretim’de görev yapan 400 öğretmene uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan 400 kişiden 154’ünün kadın, 246’sının ise erkek ve genel olarak 25-45 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. % 70.8’inin evli ve % 77’sinin üniversite mezunu olduğu görülmüştür.

Çalışmanın amacı doğrultusunda; Tüketici yenilikçiliği, algılanan risk ve satın alma davranışı arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda; tüketici yenilikçiliği olarak sosyal, fonksiyonel, hedonik ve bilişsel yenilikçilik ile satın alma davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin sosyal, fonksiyonel, hedonic ve bilişsel açıdan yeniliğe açık olmaları ve yenilikçi olmaları onların bu ürünleri satın alma davranışı göstermelerine neden olmuştur. Bulunan bu sonuçlar Stone vd.

(1995), Vandecasteele ve Geuens (2010), Parry vd., (2012), Hur vd., (2012), Kılıç ve Portakalçı (2018)'nin çalışmalarının sonuçları ile desteklenmiştir.

Böylece, başkalarını etkileyecek yenilikleri satın alma, başkalarından ayıracak yeni bir ürüne sahip olmayı isteme, kendini arkadaşlarına ve komşularına karşı yeni ürünleri denemeyi isteme ve arkadaşlarının sahip olmadıkları yeni ürünleri alarak onların önünde olmayı istemeleri satın alma davranışlarına gitmelerinde doğrudan etkili olmuştur. Bununla birlikte, zaman tasarrufu sağlayacak ve işlerini kolaylaştıracak yeni bir ürün çıktığında hemen satın alma, daha konforlu, daha fonksiyonel ve daha kullanışlı yeni bir ürünü bulduklarında satın almaya gittiklerini ifade etmişlerdir. Yeni ürünleri kullanmanın hazzını ve mutluluğunu yaşamak isteyen öğretmenler bu ürünleri satın alma davranışına gitmişler ve bu ürünleri kullanmak istemişlerdir. Diğer taraftan, çoğunlukla sorun çözmeye yardım eden, bilgilerini geliştirecek, mantıksal anlamda düşünmeye sevk eden, yetenekleri geliştiren ve zihni çalıştıran yeni ürünleri satın alma yönünde hareket etmişlerdir.

Ayrıca, algılanan risk başlığı altında ele alınan performans, finansal ve fiziksel risk ile satın alma davranışı arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Ancak, sosyal, psikolojik ve zaman riski ile satın alma davranışı arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bulunan bu sonuçlar Boyle ve Ruppel (2006), Cowart vd. (2008), Martín ve Herrero (2012) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermiştir.

Bu bilgiler doğrultusunda, yeni bir ürün satın alırken istediği performansı elde ettikleri, beklediği faydaları sağladıkları, emniyetli olduğundan emin oldukları için satın alma davranışı göstermişlerdir. Bununla birlikte, öğretmenlerin finansal açıdan yeni ürünlere karşı karşılaştıkları risklere karşı geliştirdikleri bu olumlu tutum onların satın alma davranışına gitmelerine, yeni ürünleri satın almalarına neden olmuştur. Yeni bir ürün kullanırken sağlığına, çevresindeki insanların sağlığına zarar vermesi konusunda güvenilir bulduklarından bu ürünleri kullandıklarını belirtmişlerdir.

Ancak, öğretmenlerin yeni bir satın aldığında çevreden gelecek tepkilere ve eleştirilere karşı açık olmadıkları, bu tür bir riski üstlenmek istemedikleri tespit edilmiştir. Bununla birlikte, yeni bir ürüne sahip olma düşüncesinden rahatsız olduklarını ve endişelendiklerini belirtmişlerdir. Yeni

Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tüketici Yenilikçiliği Algularının İncelenmesi: Elazığ İli Örneği

bir ürüne sahip olma konusunda kendilerini rahat hissetmeyen ve endişelenen öğretmenlerin satın alma davranışına gitmedikleri görülmüştür. Öğretmenlerin yeni bir ürün satın alma aşamasında çok fazla zaman ve çaba harcamak istemedikleri ve ürünü bilmedikleri için kullanmayı öğrenme konusunda istekli olmadıkları tespit edilmiştir.

Yapılan çalışma Elazığ ilinde Merkez Ortaöğretim’de görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır. 2 farklı ölçekten yararlanılarak hazırlanan anket formu doğrultusunda araştırma yapılmıştır. Araştırma bu yönüyle farklılık göstermektedir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda Elazığ ili merkezinde ve ilçelerinde görev yapan öğretmenlere de uygulanabilir. Ayrıca, farklı yaş grupları ile yapılacak çalışma ile karşılaştırmalar yapılabilir. Bununla birlikte çalışma, farklı bir ürün grubu ile farklı kişilik özellikleri ve yenilikçilik boyutları ile de uygulanabilir.

KAYNAKÇA

AFZAL, S.; (2013), “Factors Influencing Successful Brand Extension Into Related and Unrelated Product Categories”, Asian Economic and Financial Review, 3(2), s.216-226.

AKDOĞAN, M. Ş. ve KARAARSLAN, M. H.; (2013). “Tüketici Yenilikçiliği”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27(2), s.1-20.

ALAN, H. ve YELOĞLU O.; (2013). “Markalaşma ve Yenilikçilik”, Siirt Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisadi Yenilik Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, Temmuz, s.13-26.

ALDAS-MANZANO, J.; LASSALA-NAVARRE C.; RUIZ-MAFE, C. ve SANZ-BLAS S.; (2009). “The Role of Consumer Innovativeness and Perceived Risk in Online Banking Usage”, International Journal of Bank Marketing, 27(1), s.53-75.

AYDIN, S.; (2009), “Kişisel Ürün Temelli Yenilikçilik: Cep Telefonu Kullanıcıları Üzerine Ampirik Bir Uygulama”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 10(2), s.188-203.

BAŞ, Y.; OKUTAN, S. ve ALTUNIŞIK R.; (2015). “Tüketicilerin Yenilikçilik Eğilimlerini Etkileyen Davranışsal ve Kişisel Faktörlerin İncelenmesi: Gıda Alışverişleri Üzerine Bir Uygulama”, BJSS Balkan Journal of Social Sciences, 4(8), s.60-82.

BAŞARAN, S., ve KELEŞ, S.; (2015). “Yenilikçi kimdir? Öğretmenlerin Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 30(4), s.106-118.

BELBAĞ, A. G. ve YILMAZ, K. G.; (2017). “Fikir Liderliği, Sosyal Kimlik, Ürün Temelli Yenilikçilik ve Tüketici Yenilikçiliği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, 3rd International Congress on Political, Economic and Social Studies (ICPESS), 9-11 November, s.30-35.

BIGNE-ALCANIZ, E.; ALDAS-MANZANO, C. J. ve Sanz-BLAS S.; (2008). “Influence of Online Shopping Information Dependency and Innovativeness on Internet Shopping Adoption”, Online Information Review, 32(5), s.648-667.

BOYLE, R. J. ve RUPPEL C. P.; (2006). “The Effects of Personal Innovativeness, Perceived Risk, and Computer Self-Efficacy on Online Purchasing Intent”, Journal of International Technology and Information Management, 15(2), s.61-73.

BRYMAN, A. ve CRAMER, D.; (1997). “Quantitative Data Analysis with SPSS for Windows: A Guide For Social Scientists”, London: Routledge.

BÜLBÜL, H. ve ÖZOĞLU, B.; (2014). “Tüketici Yenilikçiliği Ve Algılanan Riskin Satın Alma Davranışına Etkisi”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:44, Temmuz-Aralık, s.43-58.

CHAKRABARTI, S. ve BAISYA R. K. (2009). “The Influences of Consumer Innovativeness and Consumer Evaluation Attributes in the Purchase of Fashionable Ethnic Wear in India”, International Journal of Consumer Studies, 33, s.706–714.

COHEN, L.; MANİON, L. ve MORRISON, K. (2000). “Research Methods in Education”, 5th Edition, Routledge Falmer, London.

Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tüketici Yenilikçiliği Algularının İncelenmesi: Elazığ İli Örneği

COWART, Kelly O., FOX G. L. ve WILSON A. E.; (2008). “A Structural Look at Consumer Innovativeness and Self-Congruence in New Product Purchases”, *Psychology & Marketing*, 25(12), s.1111-1130.

DEMİRELİ, C.; (2014). “Tüketici Yenilikçiliği ve Gönüllü Sade Yaşam Tarzı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(24), s.320-337.

DENİZ, A. ve ERCİŞ A.; (2016). “Tüketici Yenilikçiliğinin Boyutları ve Yenilikçiliği Etkileyen Faktörler Arasındaki İlişkiler”, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(14), s.461-475.

ERYİĞİT, C. ve KAVAK B.; (2011), “Tüketici Yenilikçiliğinin Tutumsal ve Davranışsal Uyumunun İncelenmesi”, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(2), s.95-113.

GOLDSMITH, R. E. ve HOFACKER C. F. (1991). “Measuring Consumer Innovativeness”, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 19(3), s.209-221.

HSU, S. H. ve BAYARSAIKHAN B. E.; (2012). “Factors Influencing on Online Shopping Attitude and Intention of Mongolian Consumers”, *The Journal of International Management Studies*, 7(2), s.167-176.

HUR, W. M.; YOO J. J. ve CHUNG T. L.; (2012). “The Consumption Values and Consumer Innovativeness on Convergence Products”, *Industrial Management & Data Systems*, 112(5), s.688-706.

KAMBAR, R.; (2016). “Moda Ürünlerinde Gütülenmiş Tüketici Yenilikçiliğinin Satın Alma İlgilenimi Üzerindeki Etkisi”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (32), s.149-166.

KILIÇ, E. A. ve PORTAKALCI, M.; (2018). “Bir Rekabet Aracı Olarak Tüketici Yenilikçiliğinin Satınalma Davranışına Etkisi”, *Journal of Life Economics*, Ocak 2018, Cilt: 5, Sayı:1, s.95-108.

KOZİNETS, R. V., HEMETSBERGER, A. ve SCHAU, H. J.; (2008). “The Wisdom of Consumer Crowds: Collective Innovation in the Age of Networked Marketing”, *Journal of Macromarketing*, 28(4), s.339–354.

KÖKER, N. E. ve MADEN D.; (2017). “Tüketici Yenilikçiliğinin, Öz Saygı ve Sosyal Kimlik Boyutları Temelinde İnvelenmesi: İtalya ve Türkiye Üzerine Bir Araştırma”, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl: 10, Sayı: 2, Aralık, s.835-853.

LEE, H. J. ve HUDDLESTON P.; (2006). “Effects of E-Tailer and Product Type on Risk Handling in Online Shopping”, Journal of Marketing Channels, 13(3), s.5-28.

MAHAJAN, V., MULLER, E. ve SRIVASTAVA R.K; (1990). “Determination of Adopter Categories by Using Innovation Diffusion Models”, Journal of Marketing Research, 27, s.37-50.

MAHAJAN, V., MULLER, E. ve BASS, F. M.; (1991). “New Product Diffusion Models in Marketing: A Review and Directions for Research”, In Diffusion of Technologies and Social Behavior, Springer, Berlin, Heidelberg, s.125-177.

MARTIN, H. S. ve HERRERO A.; (2012). “Influence of the User’s Psychological Factors on the Online Purchase Intention in Rural Tourism: Integrating Innovativeness to the UTAUT Framework”, Tourism Management, 33, s.341-350.

MIDGLEY, D. F. ve DOWLING G. R; (1978). “Innovativeness: The Concept and Its Measurement”, Journal of Consumer Research, 4, s.229-242.

ÖZÇİFCİ, V. (2015). “Tüketici Yenilikçiliği Ve Moda Yenilikçiliği İlişkisinin İncelenmesi”, Social Sciences (NWSASOS), 3C0133, 2015; 10(4), s.135-148.

ÖZDEMİR, Ö. G. ve ÖZER D.; (2014). “Yenilikçilik mi? Tüketim mi? Yenilikçi Tüketime Eleştirel Bir Yaklaşım ve Nitel Bir Analiz”, Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi, 3(1), Haziran, s. 25-48.

ÖZKAN, P.; YÜCEL, E. K. ve YÜCEL E.; (2018). “Tüketici Yenilikçiliği İle Fonksiyonel Gıdalara Yönelik Tutum Arasındaki İlişki: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama”, UİİİD-IJEAS, 2018 (17. ÜİK Özel Sayısı), s.265-280.

ÖZOĞLU, B. ve BÜLBÜL, H.; (2013). “Güdülenmiş Tüketici Yenilikçiliği ve Algılanan Risk Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik

Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tüketici Yenilikçiliği Algularının İncelenmesi: Elazığ İli Örneği

Çalışması”, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt:5, Sayı:3, s.131-139.

PARRY, M. E., KAWAKAMI, T. ve KİSHİYA, K.; (2012). “The Effect Of Personal and Virtual Word-Of-Mouth On Technology Acceptance”, *Journal of Product Innovation Management*, 29(6), s.952-966.

ROEHRICH, G.; (2004). “Consumer İnnovativeness: Concepts and Measurements”, *Journal of Business Research*, 57 (6), s.671–677.

ROGERS, E. M.; (1983). *Diffusion of Innovations*. Free Press, New York.

ROGERS E. M. ve SHOEMAKER, F. F.; (1971). *Communications of Innovations*, The FreePress, New York.

SETHI, R.; SMITH D. C. ve PARK C. W.; (2001). “Cross-Functional Product Development Teams, Creativity, and the İnnovativeness of New Consumer Products”, *Journal of Marketing Research*, 35, s.73-85.

STONE, R. N. ve MASON, J B.; (1995). “Attitude and Risk: Exploring the Relationship”, *Psychology and Marketing*, 12(2), s.135-153.

SUKI, N. M. ve SUKIN. M.; (2007). “Online Buying İnnovativeness: Effects of Perceived Value, Perceived Risk and Perceived Enjoyment”, *International Journal of Business and Society*; 8(2), s.81-93.

TELLIS, G., YIN, E. ve BELL, S.; (2009). “Global Consumer İnnovativeness: Cross-Country Differences and Demographic Commonalities”, *Journal of International Marketing*, Vol:17 No:2, s.1-22.

TRUONG, Y.; (2013). “A Cross-Country Study of Consumer İnnovativeness and Technological Service İnnovation”, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 20, s.130-137.

UYGUN, M., ÖZÇİFÇİ V. ve DİVANOĞLU S. U.; (2011). “Tüketicilerin Online Alışveriş Davranışını Etkileyen Faktörler”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), s.373-385.

VANDECASTEELE, B. ve GEUENS M.; (2010). "Motivated Consumer Innovativeness: Concept, Measurement and Validation", *International Journal of Research in Marketing*, 27, s.308-318.

YAPRAKLI, T. Ş.; ABSALAN, A. ve ÜNALAN, M.; (2017). "Zaman Oryantasyonu İle Tüketici Yenilikçiliği Arasındaki İlişki: Türkiye ve İran Örneği", *UIİİD-IJEAS*, 2017 (22. UPK Ahmet Hamdi İslamoğlu Özel Sayısı): s.209-222.

WANG, Y. ve CHO H.; (2012). "The Effect of Fashion Innovativeness on Consumer's Online Apparel Customization", *The International Journal of Organizational Innovation*, 5(2), s.263-283.

TÜKETİM KÜLTÜRÜ BAĞLAMINDA İSTEK VE İHTİYAÇLARIN OLUŞUMU: KAVRAMSAL BİR ANALİZ

Mehmet TAN¹

Geliş Tarihi: 4 Ekim 2019

Kabul Tarihi: 26 Kasım 2019

ÖZET

Bu çalışma, istek ve ihtiyaçların oluşumunu tüketim kültürü çerçevesinde kavramsal bir analiz ile açıklamayı amaçlamaktadır. Tüketim, kişinin istek ve ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yaptıkları harcamaları ifade eder. Gündelik hayatın içerisinde ihtiyaçlara göre tüketim gerçekleştirilmektedir. İstek ve ihtiyaçların karşılanması ihtiyaç türlerinin ortaya çıkmasına imkân vermektedir. Daha çok mal, ürün ve hizmet alanındaki ihtiyaçların gerekliliği tüketimi belirlemektedir. Tüketim anlayışı bireyler arasında farklılaştığı gibi zaman zaman içerisinde de farklılaşmaktadır. Tüketim anlayışındaki farklılıklar tüketimin artmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte ihtiyaçların teşekkülünde nihai amaç tüketimin gerçekleşmesidir. Tüketim toplumunda, tüketim hem kolay hem de vaat edici olmaktadır. Birey, bir mekânsal sınırlama olmaksızın tüketimi gerçekleştirebilmektedir. Bunun yanı sıra tüketimin bireye yüklediği anlam tüketimi teşvik etmektedir. Bireylerin ve toplumların tüketim anlayışının oluşumu teknoloji, modernleşme, reklam ve moda vb. unsurlar ile gerçekleşmektedir. Bireylerin ihtiyaçlarını belirleyen ve bu unsurları çerçeveleyen tüketim kültürüdür. Tüketim kültürü, birey ve toplumların ihtiyaçların belirlemekle birlikte tüketim kültürünün yerleşmesini sağlayarak tüketime teşvik etmektedir. Kitle iletişim araçları ve özellikle reklamların, insanların ihtiyaçları üzerinde önemli etkisi vardır. Reklamlar bir ürünü tanıtırken ürünün beğenilmesini ve tüketimini sağlamaktadır. Reklamların içeriğindeki sembol ve mesajlar tüketimi teşvik amacıyla bir bütünsel olarak sunulmaktadır. Çalışmada, tüketim toplumu bağlamında bazı kavramlar ele alınmakta ve bu çerçevede tüketim, tüketim toplumu, istek ve ihtiyaçların oluşumu ve bu oluşumda reklamın etkisi tartışılmaktadır.

Anahtar Kavramlar: Tüketim, Tüketim Kültürü, İstek, İhtiyaç, Reklam

¹ Dr. Arş. Gör. Siirt Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü, mehmet.tan@siirt.edu.tr

Formation Of Wishes And Needs In The Context Of Consumption Culture: A Conceptual Analysis

ABSTRACT

This study aims to explain the formation of wishes and needs through a conceptual analysis within the framework of consumption culture. Consumption refers to the expenditures made to meet the wishes and needs of the person. Consumption is realized according to needs in daily life. Meeting the demands and needs allows the emergence of the types of needs. The necessity of the needs in the field of goods, products and services determines consumption. The understanding of consumption differs between individuals as well as from time to time. Differences in consumption understanding lead to an increase in consumption. However, the ultimate goal in the formation of needs is the realization of consumption.

In the consumer society, consumption is both easy and promising. The individual can realize consumption without a spatial limitation. In addition, the meaning that consumption imposes on the individual promotes consumption. The conception of consumption of individuals and societies consists of technology, modernization, advertising and fashion. elements. It is the consumption culture that determines the needs of individuals and frames these elements. Consumption culture identifies the needs of individuals and societies and encourages consumption by establishing the consumption culture. Mass media, and in particular advertising, have a significant impact on people's needs. Advertisements promote and appreciate the consumption of a product. Symbols and messages in the content of the advertisements are presented in a holistic way to promote consumption. In this study, some concepts are discussed in the context of consumer society and in this context, consumption, consumer society, the formation of wishes and needs and the effect of advertising in this formation are discussed.

Keywords: Consumption, Consumption Culture, Wish, Need, Advertising

GİRİŞ

Tüketim, insanların harcamalarına atıf yapması gerekçesiyle iktisadi bir konu olarak değerlendirilmektedir. Bireylerin harcamaları ve tüketim alışkanlıkları ekonomik olduğu bir gerçektir. Ancak farklı yaklaşımlar ile ele alındığında tüketimin, psikolojik ve sosyolojik boyutlarının olduğu göze çarpmaktadır. Bireyin ruh hali onun tüketim davranışlarını etkilemektedir. Mutlu ve neşeli bir psikolojik durum bireyin gereksinimlerini ve ihtiyaçlarını yönlendirmesi açısından tüketim davranışını belirlemesi kaçınılmazdır. Diğer taraftan bireyin bulunduğu toplumsal grup ve sınıfın üyesi olarak bu grup ve sınıfa özgü tüketime yönelmesi doğaldır. Aynı şekilde birey, tasvip etmediği bir topluluğa benzememek adına tüketim davranışları söz konusu topluluktan farklılaştırır.

Günümüzde küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler sayesinde dünyada bir “tüketim toplumu” kültürü yaşanmaktadır. Gelişim süreci içinde gelinen noktada tüketim toplumuna dönüşmek övülecek bir konum olmaktan öte eleştirilen bir konumdur. Çünkü tüketim toplumu var olmak için nesnelere, başka bir ifade ile onları yok etmeye ihtiyaç duymaktadır. Nesnelere “kullanımı” sadece nesnelere yavaş yavaş kaybolmasına götürür (Akturan, 2015: 36). Bu açıdan tüketim, aslında nesnelere aşırı önem atfetme ve bu nesnelere sahip olma anlamını taşımaktadır. Nihayetinde alınan malların eskimesinin yanı sıra yeni ürünlerin ortaya çıkması tüketimde bir devir daim olmasına neden olmaktadır.

Modanın ve markaların ön planda olduğu ve toplumsal itibar bakımından gösteriye dayalı bir tüketimin önemsendiği bir ortamda piyasalarda tanınmış ürünlerin taklitlerinin giderek artması anlamlıdır. Tüketim toplumunun genel mantığı ve gösterişçi tüketimin yaygınlaşmasıyla birlikte birisine değer verip vermeme hali, manevi anlamda bir kişiyi önemsemekten ziyade, maddi çerçevede nesnelere boğmak üzerine ölçülmektedir (Şahin ve Anık, 2017: 55-56). İnsanların maddi olarak birbirine değer vermesi, tüketim ideolojisinin işine yarar. Tüketim toplumunda, bireyler itibar elde etmek için tüketirken, tüketim ideolojisi tüketim çarkının işlemesi ile meşguldür. Nesnelere kullanımı, toplumdaki itibar ile ilişkili olup, ihtiyaçlar da bu duruma göre belirlenmekte ve karşılanmaktadır.

Tüketim Kültürü Bağlamında İstek ve İhtiyaçların Oluşumu: Kavramsal Bir Analiz

Tüketimin dayanakları arasında ideoloji de yer almaktadır. İdeoloji, üzerinde tartışılan ve ortak bir tanım getirilmekte zorlanılan bir kavramdır. Bir düşünce olarak görüldüğü gibi yanlış bilinçlenme olarak da izah edilmektedir. Bazı tanımlamalarda ise belli grubun çıkarını korumaya yönelik gerçekliğin örtülmesi olarak değerlendirilmektedir. Aslında ideoloji, doğru ya da yanlış bir şekilde bilinçlenmeyi işaret etmektedir. Bu bağlamda farklı tanımlamalar getirildiği görülmektedir. Nihayetinde ideolojinin bir düşünce ve kurama dayandığı fikrinin yanında yanılsama ve yanlış bir bilinç olduğu savı olmak üzere iki farklı temele dayanan ideoloji görüşü mevcuttur. Tüketim ideolojisi, bu yanılsama ve yanlış bilinç ile ilişkilidir. Bireylerin ihtiyaçlarını ve bu ihtiyaçların hiyerarşisini belirleyen tüketim ideolojisidir. Bu ideoloji, insanların bilinç, algı ve isteklerini etkileyerek ihtiyaçlarını belirleyebilmektedir. Tüketim ideolojisi, insanların istek ve ihtiyaçlarını etkileme aracı olarak reklamları kullanmaktadır. Reklam aracılığıyla tüketim ideoloji, bireylerin tüketime yönelik algılarını ve tercihlerini belirlemektedir.

Reklamın içeriğine bakıldığında dikkat, ilgi, istek ve hareket bulunmaktadır. Tüketim, bu unsurların tüketici üzerindeki tesiri sonucunda gerçekleşmektedir. Reklam tüketicinin dikkatini çekmekte ve ikinci aşamada tüketicide ilgi uyandırmaktadır. Bir sonraki aşamada ürünü almak için istek uyandırarak son aşamada hareket oluşturmaktadır. Diğer bir ifadeyle tüketicinin ürünü almasını sağlamaktadır. Reklamlar, tüketicinin dikkatini ürün veya hizmete çekebilmek için kişiyi önce o ürüne ihtiyacı olduğuna inandırmaktadır. Son aşama ise ürünün satış sonrasıyla alakalıdır. Firmanın tüketiciyi yalnızca gelir kaynağı olarak görmediğinin bir kanıtı olan bu madde, ürün veya hizmeti sattıktan sonra da müşteri ile ilgilenmek ve taleplerini karşılamak anlamına gelmektedir (Ertike, 2009: 22). Reklamları, bu anlamda bireylerin neye ihtiyaç duymaları gerektiği konusunda, bireyleri ikna etme süreci olarak görmek mümkündür.

Çalışma, tüketim kültürü ve tüketim toplumu bağlamında bireylerin istek ve ihtiyaçların oluşumunu ele almakta ve kavramsal bir çerçevede sunmaktadır. Tüketim ve ideolojisi kavramsal olarak açıklandıktan sonra bunların ihtiyaçlara etkisi tartışılmaktadır. Ayrıca reklamın bireylerin istek ve ihtiyaçlarının belirlenmesindeki rolü değerlendirilerek tüketicilerin zevk, beğeni ve ihtiyaçlarına etkisi ele alınmaktadır. Genel olarak tüketim

kültüründe, insanlar tüketime yönlendirilmektedir. Tüketim ideolojisi, başta reklam olmak üzere çeşitli araçlarla insanların ihtiyaçlarının ne olması gerektiği konusunda onların düşünce ve davranışlarını etkileyerek bireyleri tüketmeye yönlendirdiği düşünülmektedir.

1.TÜKETİM

Tüketim olgusu, insanlık tarihinin önemli kavramlarından birisi olmasına rağmen son yüzyıldan itibaren farklı şekillerde ele alınmaya başlanmıştır. Geçen yüzyıla kadar tüketim daha çok iktisat biliminin ilgilendiği konu iken günümüzde başta sosyoloji olmak üzere psikoloji, siyaset bilimi, tarih, felsefe ve güzel sanatların ilgi duyduğu konulardan olmuştur (Orçan, 2008: 22).

Tüketimi farklı bakış açıları ile açıklamak ve tanımlamak mümkündür. Tüketim, insanların yaşadıkları topluma katılmak, onlara ait olma ve bu toplumun bir parçası olarak kendi insani kapasitelerini geliştirmek üzere giriştikleri, çalışma hayatının dışında kalan faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım bağlamında, tüketim faaliyetinin çerçevesi, toplum tarafından belirlenen ihtiyaçlar ve ihtiyaç karşılama biçimleri tarafından çizilmektedir (Buğra, 2000: 10-11). Bu tanımlama daha çok toplumsal boyutunu içermektedir. Birey bulunduğu topluma entegre olmak için tüketim alışkanlıklarına dikkat etmektedir. Bazen bulunduğu toplumdan ziyade bir toplumsal sınıf veya grup da söz konusu olabilmektedir. Ait olduğu toplumsal sınıfın alışkanlıklarını tüketim alışkanlıklarını belirleyebilmektedir.

Genel bir tüketim tanımı yapmak oldukça güç olmakla beraber bir ekonomik faaliyet olması sebebiyle daha çok ekonomik terimlerle de açıklamak mümkündür. Baudrillard (2013: 254) tüketimi bir söylem olarak değerlendirmektedir. Ona göre tüketim çağdaş toplumun kendisi üzerine bir söz söylemesi, toplumumuzun kendisiyle konuşma tarzıdır. “Tüketim; ihtiyaç, istek, arzu gibi taleplerle ve bu taleplerin karşılanması için gerekli olan, mal, hizmet gibi üretim çeşitlerine ve paraya ya da bunun yerini alacak olan bir değere dayalı, ayrıca zamana ve mekâna bağlı olan, sosyal ve ekonomik bir ilişki biçimidir” (Orçan, 2008: 23). Burada arz ve taleplerin yanı sıra, zaman, mekân ve insan faktörleri dikkate alınarak tanımlanmaktadır. Talepler arzu belirlediği gibi tüketimi, tüketim alışkanlıklarını ve tüketicinin isteklerini belirlemekte ve yönlendirmektedir. Diğer taraftan tüketim bir ifade biçimi

Tüketim Kültürü Bağlamında İstek ve İhtiyaçların Oluşumu: Kavramsal Bir Analiz

olarak değerlendirmesi, tüketimin ekonomik boyutunun yanı sıra sosyolojik boyutunu ifade eder. Tüketim, böylelikle bireyin ontolojik bir meselesi haline gelir. Birey, tüketim aracılığıyla toplumda kendini ifade etmektedir.

Tüketim olanaklarının artması gündelik hayatta tüketimi teşvik etmektedir. Tüketimin kolaylaşması tüketimin artmasına neden olmaktadır. İnsanların yüklü miktarda para taşımaya gerek kalmadan bir kart ile kolaylıkla tüketim edimini gerçekleştirmektedir. Aynı zamanda bu kart, tüketicinin bulunduğu mekândan istediği yerden istediği ürün veya hizmeti alma yetkisi vardır. Mekân olarak tüketimin yeri olan AVM'ler yaygınlaşırken, bu tür mekânlara uğrama zamanı olmayan internet üzerinden e-tüetime yönelmektedir. Zaman, mekân, statü, itibar vb. unsurlar tüketimin lehine yer almaktadır. Tüketimin cazip ve kolay olmasının yanı sıra, tüketimin cezbedici ve çekiciliği de tüketimi artırmaktadır. İnsanların zaman ve mekan kısıtlılığı ve sınırlılığı olmaksızın tüketime yönelebilmesi, tüketimi cazip kılmaktadır.

2.TÜKETİM TOPLUMU

Tüketim toplumu, bazen modern Batı toplumları için kullanılan, bu toplumların giderek, maddi üretimden ve hizmet üretiminden ziyade tüketim (malların ve boş zamanın tüketimi) etrafında örgütlenmesini ifade etmektedir (Marshall, 1999: 768). Tüketimcilik, maddi ürünlerinin üretim miktarının arttığı, sosyal grupların yönelmelerini sağladığı, 19. Yüzyılın başlarındaki endüstri devrimine kadar uzanmaktadır. İlk modern tüketici gruplar üst sınıflar ve aristokratlardı. Bu durum yeni lüks mallar için büyük pazarların oluşumuna neden oldu. 19. ve 20. yüzyıllar boyunca, gösterişe dayalı tüketim, birçok sosyal grup arasında yayıldı. 20. yüzyılın ortalarında tüketimcilik bir yaşam biçimi olarak, gelişmiş ülkeleri tanımlayan önemli bir unsur oldu (Giddens ve Sutton, 2016: 148). Modern dünyada gelişmişlik düzeyi tüketim üzerinden belirlenmeye başladı. Bu durum tüketimin belirleyici olma özelliğini gösterir.

Tüketim sadece insanın tabiatı ile ilgili değildir. İnsan doğası gereği ürettiği gibi tüketmek zorunluğu da vardı. Ancak tüketim ürünlerine yönelik ihtiyaçların yanı sıra isteklerin ve isteklerin oluşumu da söz konusudur. "Modern kapitalizmde tüketimin, tüketicinin, kökenleri yalnızca insan

biyolojisi içinde olduğu görülen, "gereksinimlerini" gidermek kadar, onun arzularını karşılamakla ilgili bağlantı ve anlatım şekillerine de dayandığı ileri sürülmüştür” (Bocock, 1997: 95). Tüketim toplumunda tüketimin anlık gerçekleşmesi, hareketliliği gerektirmesi, israf ve aşırılığa dayalı olması, daha çok elde etmenin, istemenin mutluluğa sebep olması vaadi ve tüketicinin tüketmekten ziyade tüketim toplumunun vaatlerinin peşinden koşmasının gerekmesi gibi unsurlara dayalı olarak tüketime ilişkin anlam belirlenmektedir. (Çetin, 2017: 92). Tüketim, ihtiyacın yanı sıra modern toplumun vaatlerinin peşinden koşması gerekliliğine de dayanmaktadır.

Tüketim kültürü ile ilgili üç farklı yaklaşım vardır. Birinci yaklaşıma göre tüketim kültürü, maddi kültürün tüketim malları, alışveriş alanları ve tüketim alanları biçiminde büyük miktarda birikmesine yol açan kapitalist meta üretiminin genişlemesine yaslanır. İkinci perspektif ürünlerden elde edilen doyumun; doyum ve statünün enflasyon koşulları altında farklılıkların sergilenmesine ve korunmasına bağımlı olduğu bir sıfır toplam oyunundaki ürünlere erişimin toplumsal olarak yapılanmış olmasıyla ilişkili olduğunu belirtir. Burada toplumsal bağlar ya da ayrımlar oluşturabilmek amacıyla ürünleri kullanırken izledikleri farklı yollar üzerinde durur. Üçüncü perspektif, çeşitli şekillerde dolaysız bedensel tahrik ve estetik hazlar yaratan, tüketicinin kültürel hayalinde yer alan duygusal hazları, rüyaları ve arzular sorununu ortaya koyar (Featherstone, 2005: 36-37). Bu üç yaklaşımı ele aldığımızda birinci yaklaşımın temelinde ekonomi yatmaktadır. Buradaki tüketimin alanları genişlettiği ve yeni ürünlerin üretimine gereksinim duyduğu görülmektedir. İkinci perspektif sosyolojik bir yaklaşımı barındırmaktadır. Bireyler tüketim üzerinden benzemeye veya farklı olmaya yönelirler. Burada toplumsal sınıf ve statü belirgin olmaktadır. Üçüncü yaklaşımda daha çok bireysel durumlar ve duygular ön plandadır. Bireyin duygusal hali ve arzuları tüketimi etkilemektedir.

Tüketimin öğrenilmesi ve tüketime toplumun toplumsal bir biçimde alıştırılması tüketim toplumunun özelliğidir. Burada yeni üretim güçlerinin ortaya çıkmasıyla ve yüksek verimlilik taşıyan ekonomik bir sistemin tekelci yeniden yapılanmasıyla orantılı yeni ve özgül bir toplumsallaşma tarzı ortaya çıkar (Baudrillard, 2013: 87). Ekonomik sistemindeki üretim güçlerinin verimliliği üst düzeyde tutması bolluk ve refaha işaret eder. “Refah toplumuyla birlikte tüketim arzının büyümesi, gündelik yaşamın bir ideolojisi

Tüketim Kültürü Bağlamında İstek ve İhtiyaçların Oluşumu: Kavramsal Bir Analiz

olarak meta fetişizminin yükselişi ve tüketimciliğin parlantılı, büyülü, şenlikli bir yaşamın göstergesi haline gelmesi, bizi, bir “tüketim toplumu” gerçeğiyle karşı karşıya getiriyor” (Aytaç, 2006: 27).

Tüketim toplumu hareketli bir toplumdur: Geniş nüfus katmanları toplumsal hiyerarşi boyunca hareket eder, üst bir statüye ve aynı zamanda bu statüyü sembollerle gösterme zorunluluğundan ibaret olan kültürel talebe ulaşır (Baudrillard, 2013: 125). Statü elde eden veya yeni bir sınıfa ait olmak isteyen tüketmek zorundadır. Bu yönüyle tüketim toplumu yatay veya dikey yönde hareket eder. Tüketim toplumunda bireyler tüketmeyi öğrenirler. Böylelikle bir hareketlilik oluşur. Ayrıca bireylerin gereksinim ve ihtiyaçlarının yanı sıra arzu ve isteklerine karşılık bulmayı vaat etmesi, tüketim toplumunda tüketim döngüsünün sürekliliğine katkı sağlamaktadır.

3. İDEOLOJİ

Bazı kavramları tanımlamak sorunlu ve zor olabilmektedir. İdeoloji kavramsal olarak tanımlamak bu tür zorluklar barındırmaktadır. Kavramın kendisi sorunlu olması onu tanımlamayı da güçleştirmektedir. Çünkü ideolojiye pejoratif anlamlar yüklenmesi sonucu olumsuz olarak görülürken, bazen de düşünsel bir faaliyet ile bağdaştırıldığında olumlu bir anlam taşımaktadır. Bu tarz farklı anlamların bulunması onu sorunlu kılmaktadır

Eagleton (1996: 20) ideolojiyi tanımlamadan sokaktaki insanların ideolojiyi nasıl kullandıklarına bakmanın faydalı olacağını savunur. Meyhanede sohbet eden kişilerin biri diğerine “ideolojik bir şey senin dediğin” gibi bir ifade bu söylediklerin yanlıştır demek istemiyor herhalde (gerçi böyle bir ima da sezilir); bunu demek istemiş olsaydı bunu derdi. Söz konusu kişi: "Bu söylediklerin anlamsal kapanıma iyi bir örnek", ya da buna benzer bir şey demek istiyor veya ateşli bir şekilde, karşıdaki kişiyi, dilsel ve olgusal gerçekliği birbirine karıştırmakla suçluyor olması da pek mümkün değildir. Kişi, karşıdakinin söylediğine doğrudan yanlış diyebilirdi de ama demedi. Sıradan bir konuşma içerisinde birinin diğerine ideolojik konuştuğu ithamın anlamı şudur: bu kişi, belirli bir meseleyi, peşin yargılardan oluşan katı bir çerçeveden alarak, çarpık bir biçimde kavramaktadır.

İdeoloji ile ilgili birçok tanım vardır. Bir tanımda ideoloji toplumsal yaşamdaki fikir, inanç ve değerler üreten genel maddi süreç olarak

tanımlanırken başka bir tanımda toplumsal açıdan belirli bir grubun veya sınıfın içinde bulunduğu durumu ve hayat deneyimlerini(doğru ve yanlış) inanç ve fikirlere karşılık gelmektedir. Pejoratif tanımlarda ise ideoloji, ikiyüzlülük ve çarpıtma yoluyla meşrulaştırmaya yardımcı olan fikir ve inançlar olarak açıklanmaktadır. Bir başka olumsuz tanımda ise ideoloji toplumun çıkarını korumaya çalışan yanlış ve aldatıcı inançlar olarak tanımlanmaktadır. Çarpıtma ve yanıltma gibi anlamlar yüklendiği tanımlarda toplumsal bir sınıfın ya da egemen sınıfın gücünü korumayı desteklenmesi olarak görülmektedir. İdeolojinin, toplumsal hayat içerisindeki fikir, inanç ve değerleri üreten genel maddi süreç olduğunu söyleyebiliriz. Bu tür bir tanım, hem siyasi, hem de epistemolojik olarak yansız ve terimin geniş anlamında alındığında "kültür"e yakındır. İdeoloji veya kültür, bu anlamda, belirli bir toplumdaki bütün anlamlandırma pratiklerini ve simgesel süreçleri kapsayan bir kompleksin tamamına karşılık gelir; toplumsal pratiklerin kendilerinden çok, (bunlar siyaset, ekonomi, akrabalık kuramı vb.'nin alanına girer) bireylerin bu pratikleri "yaşama" biçimlerini ima eder (Eagleton, 1996: 54-57).

İdeoloji, bireyin toplumsal yaşamdaki sembolik süreçlerin içselleştirmesini sağlamaktadır. Bu semboller, toplumsal aidiyet belirttiği gibi toplumsal entegrasyonu da sağlamaktadır. Bu çerçevede ideoloji yanlış bilinç gibi olumsuz anlamlandırmanın yanında kültürü yaşama gibi olumlu bir anlamlandırma da söz konusudur. İdeolojinin tüketim ile ilişkisi, yaşam tarzları ile ilgilidir. İdeoloji, bir bilinç üretirken bir alışkanlık ve yaşam biçimini alan bir kültür de üretir. Tüketim ideolojisi de bu noktada, tüketimi artırma gayesiyle, tüketicinin zihnindeki anlam ve sembolleri yeniden dizayn ederek makbul bir tüketici üretmektir.

4. TÜKETİM İDEOLOJİSİ

Tüketim ve tüketimcilik ideolojisinin odaklandığı yer malların değişim değeri bağlamında modaya uygun ürünlerden verim elde etmek ve daha fazla israftan prim elde etmeyi teşvik etmektir. Ürün ve markaların yanı sıra tüketici kimliği tüketimi gündelik yaşamın merkezine taşır. Ayrıca şirketlerin kaygısı farklı ve esnek müşteri taleplerini öne çıkarmak ve bundan yararlanmaktır. Tüketim toplumları kişisel kimliklerin inşasını sağladıkları için sembolik tüketim ve alışveriş ile statü rekabetine neden olur (Giddens ve Sutton, 2016: 149-150). Bu bağlamda tüketim ideolojisi tüketimi, bireyin statü

Tüketim Kültürü Bağlamında İstek ve İhtiyaçların Oluşumu: Kavramsal Bir Analiz

kaygısı ve şirketlerin kar kaygısı üzerinden temellendirerek teşvik etmekte ve tüketimin elzem olduğu fikrinin sıradan ve yaygın olmasını sağlamaktadır. Sıradan bir fikir her zaman kabul edilebilirliği ifade etmektedir. Sıradan bir fikir aynı zamanda hızlı yayılır.

Tüketimi ideoloji olarak değerlendirenlerin başında Frankfurt Okulu gelmektedir. Daha çok Eleştirel Teori olarak adlandırılan bu ekol, tüketimi ihtiyaçlar üzerinden eleştirel bir yaklaşım sergilemektedir. Eleştirel Teori'ye göre ideoloji bir maske olmaktan çıkmış -"dünyanın bir yüzü" haline gelmiştir. Bu yüz, gerçeklikle yer değiştirmiş, hatta gerçeklik onun asıl ideolojisi haline gelmiştir. Bu Herbert Marcuse'ın daha sonra tüketim toplumunun eleştirisinde geliştireceği yaklaşımdır: ideoloji gerçekliğe emdirilmiştir, üretim sürecinin kendisinden kaynaklanan inkâr edilemez bir güç haline gelmiştir. İdeoloji halen yanlış bilinç olarak görülebilir ama yanlışlığa karşı bağımsızlık kazanmıştır (Larrain, 1995: 84). İdeolojinin gerçek ile karışması ve ideolojinin yanlış bilinç olarak görülmesi, ideolojinin peşinden koşmaya engel değildir. Tüketim toplumunda, tüketim için birey bu yanlışlara rağmen gerçeklik yerine yanlış bilinci tercih etmektedir.

Tüketim ideolojisi, yeni bir kültür ile tüketimi teşvik eder. Bu teşvik kültür endüstrisi ile sağlanır. Kültür ve endüstri kavramı aslında bir araya gelmesi güç olmasına rağmen Adorno ve Horkheimer, diyalektik bir yaklaşım ile kültür endüstrisi kavramını kullanmışlardır. Aslında kültür endüstrisinin yanlışlığı ve insanlar üzerindeki baskıcı, sersemleştirici etkisinden rahatsızlığı dile getirilir (Ritzer, 2013: 145). Adorno ve Horkheimer, film, televizyon, popüler müzik, radyo ve magazin dergilerine yönelik "kültür endüstrisi" olarak niteledikleri kavramla kültürel üretimin kitle toplumunda diğer endüstriler gibi, düşük değerde standartlaşmış seri ürünler üretenler ve sadece kar amacı güden bir etkinlik haline geldiğini ileri sürmektedir. Kültürel farklılıklar eşitlenerek, kültürel ürünleri mümkün olduğunca en büyük kitleye ulaşması hedeflenmiştir. Eleştirel Teoriye göre bu tarz bir eşitlenme, kitle kültürünü eğitici ve düşündürücü olmaktan uzaklaşması, ancak eleştiriye engelleyen ve kişiyi pasifleştiren bir şekilde kişinin avutucu ve cansız hale gelmesi anlamına gelmektedir. Eleştirel teori, güç ve güç ilişkileri ile kültürel üretim ve düşünceler arasında bağlar kurmaktadır. İdeoloji, düşüncelerin egemen grupların çıkarlarını gizlemek, haklı göstermek ve meşrulaştırmak

amacıyla nasıl kullanıldığını gösteren sembolik gücün pratik edilmesiyle ilgilidir (Giddens ve Sutton, 2016: 272). Baskın grubun gücünü perçinlemek ve çıkarını korumak için bazı meşruiyet araçları gereklidir. İdeoloji bu araçların başında gelmektedir.

Kültür endüstrisi tarafından yönetilen toplumun tamamı ideoloji olarak kabul edilmektedir. Burada olduğu haliyle dünya, biricik ideoloji haline gelirken insanlar da onun bileşenleri olurlar. Bu bağlamda kültür endüstrisi ideolojinin tezahür edişidir başka bir ifadeyle insanın çelişkili yaşamını bilinçdışına varıncaya kadar birada tutan zamktır (Behrens, 2011:110). Adorno ideolojiyi zorunlu yanlış bilinç olarak tanımlarken Horkheimer ideolojinin tüketim ile ilişkisine dikkat çekerek tüketim ideolojisi kavramını kullanır (Adorno ve Horkheimer, 2013: 22). Tüketerek var olan birey tüketimin esiri ve neferi olur. Bu durum özgürlük olarak sunulması gerçekliğin çarpıtılması yani ideolojideki yanlış bilinç olması halidir. Nihayetinde birey özgür iradesi ile istediğini tüketirken aslında tüketim ideolojisi bireye olmayan ihtiyaçlar oluşturmuş ve seçenek diye sunduğu ürünler dahi tüketim ideolojisinin hizmetine uygun oluşturulmuştur. Çetin (2017: 93)'in belirttiği gibi, bir ürün, ideolojik ikna sürecinde herkesin kendinden bir şey bulabileceği bir değer sistemi içinde örgütlenmektedir. Bu örgütlenme ise tüketim toplumunun bir anlam üretim süreci olarak içerdiği ideolojiyi ön plana çıkarmaktadır.

İdeoloji, telaffuz edilmekten ziyade daha çok ima yolu ile zihinlere kazınır (Adorno ve Horkheimer, 2010: 197). Tüketim ideolojisi, bireyin tüketmeye yöneltirken bunu bireye fark ettirmeden gerçekleştirebilir. Bazı sembol ve görseller üzerinden bireye ima ile mesaj gönderir. Barthes, bu durumu gösteren ve gösterilen olarak ayırmakla birlikte sözdizimi üzerinden “düz anlam” ve “yan anlam” ayırımına gitmektedir. Her ifade düz anlamın dışında yan anlamlara sahiptir. Yan anlamlar, ideolojilerin taşınmasında ve aktarılmasında kullanılan üst dil olarak işlemektedir. Ayrıca kültürü taşıyan simge ve semboller ideolojiktir. Kapitalist toplumdaki mitler egemen yapıyı doğallaştırmaktadır ve meşrulaştırmaktadır. Mitler egemen değerleri topluma aktarırken tarihi yok etmektedir. Burada yaptığı tanımlamalarla insanların kimlerle özdeşleşeceklerini ve nelere karşı çıkacaklarını belirtmektedir. Medya içeriklerini oluşturan haber, reklam ve her türlü popüler kültürün ideolojik yönü bulunmaktadır (Yaylagül, 2019: 123). İdeoloji, haber, reklam,

Tüketim Kültürü Bağlamında İstek ve İhtiyaçların Oluşumu: Kavramsal Bir Analiz

moda, sinema, film, dizi, radyo gibi kitle iletişimi araçları kullanarak bireylere istenilen mesaj iletmektedir. Bunu reklam yolu ile açıkça gerçekleştirebilirken, dizi ve sinemada yahut şöhretler üzerinden ima ederek de bireyin tüketmeye yönlendirebilmektedir.

Radyo herkesi demokratik yoldan aynı ölçüde dinleyici kılmıştır. Otoriter bir şekilde farklı kanallar tarafından yayınlanan birbirinin aynı programların eline teslim eder (Adorno ve Horkheimer, 2010: 164). Aslında tüketiciye sunulan seçme özgürlüğü, bireyi daha fazla bağımlılaştırmakta ve pasifleştirmektedir. Böylelikle, özgürlük perdesi altında kişilik ve kimliklerin bağımlılık sarmalı içine hapsedmek anlamı taşır. Sistem tarafından gündelik yaşamın bir ideolojisi olarak mutluluk-tüketim ilişkisi yeniden kurulur. Burada, kültür endüstrisi sayesinde mutluluğun tüketimle kaim olacağı fikri yerleşik hale gelmektedir. Nihayetinde, bu durum, bireyi tüketimin bir neferi olmaya ve tüketimciliği bir asli değer olarak içselleştirmeye götürmektedir (Aytaç, 2006: 45)Radyo, sinema ve sanat olarak ifade edilen farklı ürünlerin alternatiflerinin sunulması aslında bir alternatif değildir. Daha çok birbirine muadil olan ürünlerdir. Adorno ve Horkheimer (2010: 171) kültür endüstrisi ürünlerin insanların durumlarına bakmadığına, her halükarda bu ürünlerin bir biçimde tüketilmesi gerektiğini dayandırdığını savunur. Herhangi bir sesli filmde veya radyo programında bir bireye değil toplumun tümüne mal edebilecek toplumsal etkiler çıkarılabilir. Özgürlük olarak sunulan seçenekler ve mutlu olma vaadi tüketim ideolojisinin bireyi tüketime ikna etme aracı ve söylemidir.

5. TÜKETİMDE İSTEK VE İHTİYAÇLAR

Tüketim, bireylerin istek ve ihtiyaçlarına dayanan bir ekonomik faaliyettir. İnsan istedikçe ya da ihtiyaç ve gereklilik hâsıl oldukça tüketime yönelir. İhtiyaçların belirlenimi kişiden kişiye, toplumda topluma ve zaman içerisinde değişime uğrar. Geleneksel bir toplumda temel bir ihtiyaç modern toplumda gereksiz görülebilir. Bir şahsın önem atfettiği bir ürün, mal veya hizmete başka birisinin ihtiyaç duymaması olasıdır. Ancak bu farklılık, gittikçe ortadan kalkmakta ve insanlar tüketimleriyle ve tükettikleriyle gittikçe birbirine benzemeye başlamaktadır.

Hegemonik ideoloji, rızaya dayalı bir uzlaşmanın altyapısını oldukça ustaca yerleştirmeye çalışır. Bunun en güzel örneğini Amerikan televizyon endüstrisi ve Hollywood sinemasında görmek mümkündür. Burada, söz konusu operasyon çok başarılı bir şekilde gerçekleştirilir. Gerçekte, hâkim sınıfın görüşlerini ve değerlerini işleyen bu endüstriler, sözüm ona büyük bağımlı bir kitlenin çıkarına hizmet ediyorlarmış gibi bir yanılsama oluşturabilmekte ve hatta sisteme yönelik olası tepkileri etkisiz kılabilen ve en ideal düzenin bu düzen olduğu inancını yerleştirebilmektedirler. Hegemonik ideoloji, egemen değerleri kitle bilincine yerleştirerek, o doğrultuda bilinç/rıza üretmeye çalışır (Aytaç, 2004: 120). Tüketim ideolojisi, bireyleri etkileme ve mevcut düzeni sürdürme adına kültür endüstrisini iyi yönetmektedir. Burada bireyi kitleye dâhil ederek bir rıza üretimini gerçekleştirmektedir. Bu rıza üretimi bireyin ve kitlenin ihtiyaçlarını da belirlemektedir. Arzu edilen bir tüketimin gerçekleşmesi imal edilen arzulara ve ihtiyaçlara dayanmaktadır. Bu nedenle tüketim ideolojisi birey ve kitlenin ihtiyaçları konusunda onları yönlendirmekte ve asli ihtiyaçlarını oluşturmaktadır.

Tüketim ideolojisi, tüketimi kültür ile harmanlayarak teşvik etmektedir. Bu kültür, tüm dünyayı etkilemekte ve tüketim kitleleşmektedir. Böylelikle bir kültür endüstrisi oluşmaktadır. Kültür endüstrisi, toplumların mevcut kültürlerini olumsuz etkileyerek onları tüketmeye davet etmektedir. Burada yeni ihtiyaçlar oluşturulmakta, bazı hizmetleri elzem kılmakta ve bunların karşılanması için zorunlu bir tüketimi oluşturmaktadır. Bütün dünya kültür endüstrisinin süzgecinden geçer. Örneğin film, gündelik algı dünyasının aynısını yaratmayı amaçladığı için, dışarıdaki sokakları az önce izlediği filmin devamı olarak algılayan sinema izleyicisinin bu bildik deneyimi gösterir. Bu durum yapımcıların esas aldıkları kural haline gelmiştir. Böylelikle insanlar, film ile gerçekliği doğrudan özdeşleştirmek üzere eğitilirler. Kültür tüketicisinin tahayyül gücünde ve olağanlığında görülen güdükleşmenin nedenlerini psikolojik mekanizmalarda aramaya günümüzde gerek kalmamıştır. Endüstri toplumunun gücü, insanlarda her zaman etkili olacaktır. Kültür endüstrisinin ürünleri, insanlar perişan ve zor durumlarda olsa bile canlı bir biçimde tüketilecektir. Bu ürünlerin her biri, ister iş saatlerinde ister onun benzeri boş vakit veya dinlenme saatlerinde herkesi ayakta tutan dev ekonomi çarkının bir modelidir. Herhangi bir sesli filminden veya radyo programından birine değil tümüne birden mal edilebilecek

Tüketim Kültürü Bağlamında İstek ve İhtiyaçların Oluşumu: Kavramsal Bir Analiz

toplumsal etkiler çıkarılabilir (Adorno, 2011: 55-56; Adorno ve Horkheimer, 2010: 169-171).

Tüketim ideolojinin etkisi ve gücü aynı anda herkese bir mesaj vermesinden gelir. Nihayet izleyici ve dinleyiciler farklı toplumsal kesimlerden oluşmaktadır. Bu farklılıklara rağmen hepsi aynı kimlikte buluşurlar: tüketici. Tüketici, içinde bulunduğu durumu değil tüketim ideolojisinin taleplerini dikkate almamaktadır. Birey zor durumda olsa bile lüks bir ihtiyacın karşılanması temel bir gereklilik olarak addedilmektedir. Veblen'in işaret ettiği gösterişçi tüketim anlayışı tüketicilerin israfa yönelmesine neden olmaktadır. Toplumda insanların israf yoluyla tüketim mallarına yönelmesinin yanı sıra bu israfı göstermesi gerekmektedir. Bir kimsenin kendisi için tüketmesi yeterli değildir aynı zamanda pahalı hediyeler vermesi ve hesapsızca harcamalar yapması gerekmektedir. Gösterişçi aylıklık gösterişçi tüketime evrilmektedir. Hem gösterişçi tüketim hem de gösterişçi aylıklık israf içermektedir. Gösterişçi aylıklık zaman israfını, gösterişçi tüketim para israfını içermektedir (Ritzer, 2014: 368). Gösterişçi tüketim, tüketimin yayılmasına ve herkesçe kabul edilmesine neden olmaktadır. Para harcanarak lüks eşyalar alınırken, bu gösterişçi yaklaşım diğer insanların da gösterişçi tüketime yönelmesine olanak vermektedir.

Birey, çalışma saatleri dışındaki zamanı çeşitli oyunlarla, vakit geçirmekle, "eğlenmekle" harcamaktadır. Üstelik, eğlenme ile harcanacak bu zamanını nasıl harcayacağı da rasyonalize edilmiş bulunmaktadır. Boş zamanın kullanımı rasyonalize edilmiş olması bireyin her anlamda yabancılaştığını göstermektedir: üretimden, emeğinden yabancılaştığı gibi, tüketiminden ve gerçek anlamdaki boş zaman kullanımından da yabancılaşmış bulunmaktadır. Bireyin bu duruma uyum sağlaması, bireyin küçük yaşam ortamını ve kendisi üzerindeki etkilerini düşünme şansını, düşünme yeteneğini ve iradesini yitirmesine sebep olmakla birlikte, bireyin bir özgür insan olarak edim ve eylemde bulunma şans ve yeteneğini de etkilemiş olmaktadır (Mills, 2007: 278-279). Uyum sağlamayan herkes, ekonomik yoksunluğa mahkûm edilir. Bu durum, garip münzevilere atfedilen zihinsel yetersizlikte sürdürülür ve uyum sağlamayan dışlanır. İnsan bir kez işleyen sistemin dışına atılması, onu yetersizlikle suçlamak anlamına gelir. Tüketiciler işçiler, memurlar, çiftçiler ve küçük burjuvalardır. Kapitalist

üretim insanların bedenlerini ve ruhlarını kuşatmasının sonucunda, insanlar önlerine konulan her şeye direniş göstermeden kapılıverirler. Hükmedilenlerin, hükmedenlerden gelen ahlakı onlardan fazla ciddiye alması gibi, günümüzün aldatılan kitleleri de başarı mitosuna gerçekten başarılı olmuş kişilerden çok daha fazla kapılmaktadır. Kitlelerin kendi arzu ve istekleri vardır. Onları köleleştiren ideolojide şaşmaz biçimde ısrar ederler. (Adorno, 2011: 64; Adorno ve Horkheimer, 2010: 178-179). Bireyler çalışma, boş zaman, üretim ve tüketim gibi her alanda rasyonalize edilmiş düşünce kalıplarını benimsemesi sonucunda birbirine benzemekte ve kitleleşmektedir. Düşünme yetisi ve iradesini kaybeden birey, tüketim ideolojisine de uyum sağlamaktadır.

Tüketim kültürü, modern bireyin sadece elbiseleriyle değil aynı zamanda beğeniden yoksun olup olmadığıyla da ilgilidir. Ev, mobilya, dekorasyon, otomobil gibi görünenler üzerinden beğenisi ortaya çıkar. Bir hayat tarzının bireyselleştirmesine dayanan ilgi sadece gençler ve zenginler arasında görülmesi, tüketim kültürü her yaştan ve her sınıftan insanları gelişmeye ve kendini ifade etmeye teşvik eder (Featherstone, 2005: 145). Bireyin farklı tüketim alanları üzerinden beğenileri tercih etmesi ve herkesin bu üsluba katılması bu kültürün etkinliğini gösterir. Yaş, cinsiyet ve sınıf gibi değişkenlerin tüketim kültürü karşısında eşitlenir. Burada herkes tüketici olmaya teşvik edilir. Kapitalist sisteme ayak uyduramayan tüketici olamaz. Bu kimlikten yoksun olan dışlanır. Bu dışlanma korkusu ve bireyin psikolojik rahatsızlık hissi onu uymaya zorlar. Bu uyum onu diğer bireyler ile eşitler, eşitlik de tüketim ile gerçekleşir. İhtiyaçlar, tüketim alanı üzerinden belirlenir. Başka bir ifadeyle ihtiyaçların belirlenimi tüketimi ideolojisi tarafından oluşturulur. Tüketim ideolojisinin hizmetinde olan televizyon, radyo, reklam, sinema ve ünlüler bu ihtiyaçların önceliği üzerine etkili olur.

Birey, tüketim alanındaki çekici unsurlarla uyanık bırakılmaktadır. Bireyin "ulaştım, yaptım, şimdi gevşeyebilir ve rahatıma bakabilirim" diyebileceği bir anı yoktur. Tam da uzun süren bir gayretin meyvelerini yemeğe hazırlanırken, ufukta cazip yeni bir şey belirmekte ve ziyafet başlamadan bitmektedir. Özgürlüğünün bir sonucu (yani, tüketici secimi yapma özgürlüğü, farklı tüketim tarzlarını benimseyerek ya da reddederek kendini başka biri yapma özgürlüğü), olarak ilelebet mahrumiyet içinde kalmaya mahkûm edilmiş olmaktadır. Her an ayartıcı yeni bir şeyin tüm

Tüketim Kültürü Bağlamında İstek ve İhtiyaçların Oluşumu: Kavramsal Bir Analiz

çıplaklığıyla belirmesi ve görünüşte erişilir olması her başarı sevincini kursakta bırakmaktadır (Bauman, 2016: 230-231). Birey, döngüsel olarak yeniden tüketime yönelmektedir. Bu döngü, bireyin özgürlüğünün sonucu olarak gösterilmekle birlikte aslında paradoksal bir durumu ifade etmektedir. Özgürlük olarak sunulanın sonucu bir mahkûmiyet olması, başarı ile sonuçlanacağı anın yeni bir başlangıca işaret etmesi tüketimin bireydeki paradoksal durumlarını işaret etmektedir.

Kapitalist sistem, insanların bazı istek ve ihtiyaçlarını karşılamayı vaat eder. Fakat aslında kâr etmek üzere üretilen ve çoğunlukla meta olarak karşımıza çıkan nesnenin satılması için tüketicilerin inandırılması ya da ikna edilmesi gerekir. İkna ve inandırma ise, Gramsci'nin "zorlamanın... iknaya yumuşatılarak" sürdürülebileceği savı ile gerçekleştirildiğini ileri sürmek mümkündür (Yanıklar, 2010: 30). İkna edilerek ve rızanın üretimi sağlanarak gerçekleşen tüketimde, karşılıklı bir memnuniyet oluşmasına neden olur. Bir taraf ürettiğini satmayı başarırken, diğer taraf haz ve ihtiyacı karşılanmış olması sebebiyle tatmin olur.

Kapitalist ideoloji, malların üretimi ve tüketimi gibi, arzuların ve hazzın üretimi ve tüketimine de etki etmektedir. Kapitalist sistemin kendini sağaltımı, hazzın ve arzunun üretimine bağlıdır. Bu sebeple, kapitalist sistem, mal kadar arzu ve haz da üretmektedir (Aytaç, 2004: 127). Tüketim ideolojisi, bireyde arzu ve istekler uyandırarak ihtiyaçların oluşumunu sağlamaktadır. Burada bir döngü oluşturulmak suretiyle tüketimde devir daim sağlanmaktadır. Bir istek bir ihtiyacın oluşumuna neden olurken bir ihtiyaç başka bir istek ve ihtiyacın oluşumuna neden olmaktadır. Ayrıca kitle iletişim araçlarında yer alan reklam ve ünlüler, bunların yanı sıra moda anlayışı bu döngünün devamlılığında katkısı kaçınılmazdır.

6. İSTEK VE İHTİYAÇLARIN OLUŞUMUNA REKLAMIN ETKİSİ

Baudrillard'a göre reklam, "çağımızın en dikkate değer kitle iletişim aracı"dır. Reklamın bu işlevi, onun özerkleşmiş diğer bir ifadeyle gerçek nesnelere, gerçek bir dünyaya, bir göndergele değil, bir göstergeden diğerine, bir nesneden diğerine, bir tüketiciden diğerine gönderme yapan araç mantığından kaynaklanmaktadır. Medyanın en büyük gelir kaynağı olan reklamlar, derinlikten yoksun olup, anında unutulma özelliğine sahiptir. Tüm

güncel eylem biçimlerinin reklama benzemeye çalıştıklarını ve birçoğunun da bu biçim içinde yok olup gittiğini belirten Baudrillard, propagandanın da her şeyi yüzeyselleştirebilen, her şeyi reklam malzemesi haline getirebilen, salt bir kombinezonlar düzenine dönüştüğünü vurgulamaktadır. Bu süreçte reklam da, nötr, birbirinin aynı, duyarlıktan yoksun, sözdizimsel karşıtı bir nebula'ya benzeyen bir retoriğe dönüşmüş durumdadır. Bu bağlamda reklam, günümüzde anlam ve önemini yitirmiştir. Reklam giderek geleneksel bir alışkanlığa dönüşmektedir (Baudrillard'dan akt. Öker, 2005: 259).

Televizyon reklamlarına bakıldığında aslında tüketilecek ürünlerin niteliğiyle ilgili hiçbir şey anlatılmadığı görülmektedir. Burada, ürünleri tüketenlerin niteliğinde odaklanır. Sinema yıldızlarının ve ünlü sporcuların, berrak göllerin ve maço balıkçı gezilerinin, şık akşam yemeklerinin ve romantik fasılların, kırdaki pikniğe çıkmak için station arabalarını ağzına kadar dolduran mutlu ailelerin görüntülerinde, satılan ürünlerle ilgili bir bilgi ve açıklama yer almaz. Ama o ürünleri satın alabileceklerin korkuları, fantezileri ve rüyalarıyla ilgili her şey reklamın içerisine yerleştirilir. Reklamcının bilmesi gereken, ürünle ilgili doğru bilgiler değil, alıcı açısından neyin yanlış olacağıdır. Bundan dolayı, iş harcamalarındaki denge ürün araştırmasından piyasa araştırmasına kaymaktadır. Televizyon reklamıyla ürünlerin değerli bulunması değil, tüketicilerin kendilerini değerli hissetmeleri hedeflenmektedir. Başka bir ifade ile şu anda işletmecilik işi sahte bir terapiye dönüşmüş durumdadır. Tüketici, psikodramalarla yatıştırılan bir hastadır (Postman, 1999: 144-145)

İnsanlar daha önce görmedikleri veya deneyimlemedikleri bir ürüne karşı temkinlidirler. İnsanların bu temkinli halini ortadan kaldırmak üzere reklamlar işlevsel olarak kullanılmaktadır. Reklamlar aracılığıyla, ürünler insanlara bilindik hale gelirler. Günümüz reklamları, insanların acıktığında ne yemeleri gerektiği, nerede ve hangi koşulda ne giymeleri gerektiği, hangi aracı ne amaçla kullanmaları gerektiği ve bunları gerçekleştirdiğinde nasıl bir kimlik ve kişiliğe sahip olacakları işlenmekte ve yönlendirilmektedir. Yoğun bir şekilde reklama maruz kalan bireyler, reklamların etkisiyle reklamların göstermiş olduğu popüler ürünlerle ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar (Şahin ve Anık, 2017: 104-105). Yiyecek, içecek, giyim, iletişim ve ulaşım araçları ve boş zaman etkinliği gibi her alandan ihtiyaçların ürün reklamları, tüketicilere ürünlerin kullanılması gerekliliği mesajı verirler. Burada reklamlar hangi

Tüketim Kültürü Bağlamında İstek ve İhtiyaçların Oluşumu: Kavramsal Bir Analiz

İhtiyaçların ön planda tutulması ve karşılanması gerektiği de tüketicilere empoze etmektedir. Nihayetinde tüketici, bu reklam mesajlarından etkilenecek tüketim toplumunda istenilen bir birey olmak ve itibar elde etmek üzere istenilen ihtiyaçların karşılanması amacıyla tüketime yönelirler. Tüketim ideolojisi, bireylerin tüketimi içselleştirmesini sağlamak amacıyla reklamı araç olarak kullanmaktadır.

Tüketicilerin fizyolojik, psikolojik ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılamak üzere gösterilen reklamlar, bireylerin tüketime yönelik tercihlerini etkilemek için farklı anlatım yöntemlerini kullanırlar. Amaçladıkları etkiyi çekicilik unsurlarını devreye koymak suretiyle gerçekleştirirler. İhtiyaç ve istekleri karşılamak vaadiyle tasarlanan reklam mesajlarının özünü oluşturan, tüketicinin aklına ve kalbine hitap ederek reklamın çekiciliğidir. Reklamcılar istedikleri nesneyi satabilmek için bireylerin aklını ve düşüncesini etkilemek için reklamın çekiciliklerinden yararlanırlar. Reklam stratejilerinde, markaların tüketicilerin gözünde anlamlı ve farklı kılabilmek için başarı, statü, mizah, seks, özgürlük, bireysellik vb. unsurlardaki hayalleri tekrar bireylere çekicilikler üzerinden satmaktadır. Başka bir ifadeyle reklam çekicilikleri, tüketiciler için bir motivasyon kaynağı olarak kullanılmaktadır (Becan, 2015: 132-133). Kullanılan çekicilik unsurları sayesinde tüketicilerin ürünlere anlam yükleyerek bir dizi sembollerini bir arada taşır. Bu semboller, bireyin ihtiyaçlarında ziyade konumunu, yaşam tarzını ve beğenilerini oluşturmaktadır. Tüketicinin gündelik hayatında geçici zevklerin oluşumu ve zevkin karşılanması tüketimin lokomotifini oluştururken, lokomotif hareketi geçiren bireyin motivasyonudur. İhtiyaçların karşılanmasından ziyade zevk ve beğenilerin karşılanması reklamın bireylerin tüketime yönelik alışkanlıkları üzerindeki etkisini göstermektedir.

Kapitalizmin yol açtığı kimlik krizlerine tüketim kültürü bir çözüm olarak görülmektedir. Kapitalist sistemin kendi yeniden üretimini bir araç olarak tüketim kültürünün analizi gerekir. İhtiyaç eğer çeşitlenip yeni bir betimlenmesi yapılmadan bireyin doyuma ulaşması söz konusu olacağı için ihtiyacın manipülasyona uğratılması gerekmektedir. İhtiyaçların manipülasyonu ise reklamlar aracılığıyla gerçekleşmektedir. Reklam adeta tüketimin propagandası vazifesini üstlenmektedir (Senemoğlu, 2017). Reklam hiçbir şeyi kullanmaktan çekinmemektedir. Bir taraftan annelerimizden farklı

olmak adına “siz hala annenizin margarinini mi kullanıyorsunuz?” sloganı kullanılırken diğer taraftan “anne eli değmiş gibi” anneliğin doğallığını kullanmaktadır. Bu iki reklam sloganında görüldüğü üzere reklamların birinde annenin kullandığı margarin tasvip edilmezken diğer taraftan annenin yaptığı kurabiyeyle eşdeğer hale getirmeye çalışılan fabrika üretimi kurabiye vardır. Reklam, istediği kavramı ve değeri yücelterek ürünlerini pazarlamaya ve tüketime teşvik etmeye yönelmektedir.

Modern tüketimcilik, bir semboller dizisinin potansiyel tüketici için anlaşılır hale gelmesi ile ilişkilidir. Bu semboller, sadece mallarının reklamını yapan kapitalist şirketlerin zorlamasıyla tüketiciye kabul ettirilemezler; aynı zamanda bunların etkin olması isteniyorsa potansiyel tüketicinin yaşam tarzına da uymaları gereklidir. O halde, ürünlerin tasarımı, etiketlenmesi, reklamlarının yapılması ve çeşitli ürünlerin potansiyel tüketicilerinin sahip olduğu değişken alt kültür değerleri arasında karmaşık bir etkileşim bulunmaktadır (Bocock, 1999: 62). Reklam, her kesime mesaj göndermek suretiyle ürünlerin tüketimini cazip kılmaktadır. Statü, sınıf ve toplumsal konumları bireylerin yaşam tarzlarını belirler. Burada semboller üretilerek yaşam tarzlarına uygun yaşama adına bu sembollerin kullanımı teşvik edilir. Reklam sektörü, bu amaca hizmet konusunda önemli bir araçtır.

Medya ve reklamcılık genelde önemli olan şeyin maddi veya mal tüketimindeki farklılık olduğunu vurgulamaktadır. Reklamcılığın bir boyutu bireyin toplumsallaştırmasına etkisidir. Modern toplumda toplumsallaşmanın en etkileyici mekanizmalarından birisi reklamcılıktır. Bu etkinin kabul edilmesi onun gerçekte neyle ilgili olduğunu örtmesine izin vermemektedir. Medya ve reklamlarda açık değer ifadelerinden (bu arabayı satın al, çünkü yapımı iyidir), saklı değerler ve yaşam tarzı imajlarına (bu arabayı satın al çünkü o seni “cool” yapar) geçtiği savunulmaktadır (Edles, 2006: 96-97). Reklamlardaki yan anlamlar, tüketim ideolojisine hizmet eder.

Coca-Cola'nın bir reklamında, dünyanın her yerinden çocukların el ele tutuşup barış ve huzur şarkıları söyleyip sonunda kola içmektedirler. Bu ünlü Coca-Cola reklamında barış ve huzur el ele tutuşmaktır ve el ele tutuşmak Coca-Cola'dır. İnsanların ve ürünlerin maddeci ilişkileri hayatı oluşturur. Ancak güçlü olan şeyin içinde-Coca-Cola gibi teknolojik objeler- hayatın anlamını bulabiliriz. Görsel reklamcılıkta barış ve huzur asıl olarak Coca-Cola'dır. Teknolojik ütopyacılık mitinde başarı ve hayatta kalma sonuç olarak

Tüketim Kültürü Bağlamında İstek ve İhtiyaçların Oluşumu: Kavramsal Bir Analiz

teknoloji gücünü, mutluluk ve sağlık da bireysel tüketim gücünü simgeler (Çetin, 2014: 568). Hayatın anlam ve gerçekliği reklam üzerinden değiştirilmektedir. Tüketim ürünlerine anlam yüklenerek hayatın anlamı olurken hayatın gerçekliği de ıskalanmaktadır. Bir taraftan çocuklar açlık ve savaş sonucunda ölürken bu gerçeklik Coca-Cola içerek barışın geleceği savı anlamlı hale gelmektedir. Yine Coca-Cola reklamları Ramazan ayında Coca-Cola'yı iftarla bütünleştirerek tüketimi dinsel alanlara taşımaktadır. Tüketim ideolojisi, reklam içeriği olarak dini sembolleri kullanmakta, dini sembol ve değerleri tüketmektedir.

Kitle iletişim araçları, konut, besin ve giysi gibi metalar, eğlence ve bilişim işleyiminin direnilemez ürünleri kendileri ile birlikte buyrulan tutum ve alışkanlıkları taşımakta, tüketicileri az çok hoş bir biçimde üreticilere ve dolayısıyla bütüne bağlayan belli duygusal tepkilere yol açmaktadırlar. Ürünler birer öğreti gibi koşullandırırken, kendi yanlılığına bağlılık yanlı bir bilinç geliştirmektedirler. Bu yararlı ürünler daha çok toplumsal sınıf için ve daha çok birey için erişilebilir olurken, ilettikleri öğretiler birer reklam olmaya son vermekte, birer yaşam yolu olmaktadır. Böylece bir *tek-boyutlu düşünce ve davranış* kalıbı doğmaktadır (Marcuse, 1990: 10-11). Reklam, tüketim aracı olmaktan çıkıp insanları yönlendiren, belli tüketim ve davranış kalıpları kazandıran bir rol üstlenmesi, insanları birbirine benzer kılmasına neden olmaktadır. Bu durum tek boyutlu insanın ortaya çıkmasını olanaklı kılmaktadır.

Kapitalizmin en açık manifestolarından olan reklamın önemli rollerinden biri bireyi bir yaşam tarzına kabul ettirerek tüketim olgusunu mukim kılmaktır. Reklam, tüketim ile bir yaşam tarzı oluşturmaktadır. İnsanların kendi ihtiyaçlarını unutup, zevkleri ve beğenilerini ön plana alması tüketimin olgusunun bir parçasıdır. Kişinin bir ihtiyaca binaen ürünü veya nesneyi aldıktan sonra benzer bir ürüne tekrar talep etmesi tüketimin ihtiyaçtan ziyade zevklere dayandığını göstermektedir. Günümüzde reklam, bilgi vermekten ziyade bir arzu ve istek oluşturmak üzere yapılandırılmaktadır. Modern yaşam biçiminin gösterildiği reklamlar, aşılacağı tüketim anlayışı doğal ihtiyaçların temini değil öznel arzuların bir bütünlüğü haline gelmektedir (Becan, 2015: 110). Kapitalizm, tüketimi bir döngü olarak süregelmesi amacıyla reklamları etkili bir araç olarak

kullanmaktadır. İnsanların ihtiyaçları üzerinde anlayışın değişimini sağlayarak adeta ihtiyaçlar hiyerarşisini alt üst etmektedir. Temel ihtiyaçlardan ziyade bireylerin arzu ve zevklerine yönelik verdiği mesajlar, reklamın bireyin zevkleri üzerinde etki bırakmaktadır. Bireyler, ait olduğu sınıfın yaşam tarzlarını veya sosyal statüsünü gösterecek sembolleri taşıma zorunluluğu hissetmektedir.

SONUÇ

İhtiyaçların karşılanması sonucunda oluşan tüketimin ve tüketimde isteğin oluşumu ideoloji aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. İdeoloji, insanların bir dünya görüşüne sahip olması olarak değerlendirilmektedir. Bu dünya görüşü ideolojilere göre değişmektedir. Ancak günümüz dünyasında bir tüketim ideolojisinden bahsetmek mümkündür. Tüketmeye dayalı olan bu dünya görüşünde, tüketmeyen birey, tüketim toplumunda dışlanmaktadır.

Tüketmek üzere kurgulanan dünya, tüketimi kolaylaştırmaktadır. Bireyin ihtiyaçlarının karşılanması bazı engelleri kaldırmak suretiyle tüketim kolaylaştırılmaktadır. Zaman ve mekân kısıtlılığı bertaraf edilerek herkes daha kolay ve daha çok tüketmeye yönlendirilmektedir. Bilim, sanat ve teknoloji vs. tüketim için çalışmaktadır. Seçenek ve tercihler özgürlük olarak sunulmasına rağmen tercihli bir köleliğin işareti olduğu değerlendirmeleri yapılmaktadır. Kendi iradesi ile seçtikleri ve tükettikleri, kapitalist sistemin üretimleridir.

Tüketim ideolojisinde, birey, bireysellik ve bireysel tercihler titizlikle kullanılmaktadır. Birey, kendi istek ve tercihleri doğrultusunda harcamayı yaptıklarını düşünmektedir. İnsanlar, tüketim üzerinden kendilerini gerçekleştirirken daha çok birbirlerine benzemektedirler. Bunun sonucunda bireyler kitleleşirken bireyselliklerinden bir şey kalmamaktadır. Herkes tüketerek birey olurken, farkında olmadan kitleleşmektedirler. Burada, her kesime hitap etme ve herkesi etkileme gücüne sahip olması elindeki imkân ve araçlar ile gerçekleştirmektedir. İzleyici ve dinleyici kitlelerine yönelik verdiği mesajlar onların ihtiyaç algısını değiştirmekte ve zorunlu olmayan bazı ihtiyaçlar temel ihtiyaçlar konumuna gelmektedir. İhtiyaçlar üzerine gelişen tüketimi artırmak amacıyla insanların gereksinimleri arttırılmaktadır. Bunu da televizyon, sinema, dizi film ve reklamlar üzerinden gerçekleştirdiği gibi bazen de semboller üzerinden veya sembol isimler üzerinden

Tüketim Kültürü Bağlamında İstek ve İhtiyaçların Oluşumu: Kavramsal Bir Analiz

gerçekleştirebilmektedir. Bu mecralarda özellikle reklamlarda verilen mesajlar ihtiyaçların belirlenmesine ve sıralanmasına tesiri olmaktadır. Reklamlarda verilen mesajlar ile bireyler ihtiyaçları yerine öznel zevk ve beğeniye karşılık istemektedir. Reklamlar, insanların nasıl olması gerektiği konusunda verdiği mesajlar ile insanlara tüketim alışkanlıklarına ve tarzlarına sahip olmaktadır. Reklamlar, bazen geleneği eleştirerek yeni ürünlerin kullanımını teşvik ederken bazen de dinsel değerler üzerinden tüketimin gerçekleşmesini sağlamaktadır. Buradaki gaye, bireylerin tüketim davranışlarına yönelik istek ve eğilimlerini belirlemektir.

Sonuç olarak, tüketim ideolojisi, bireyin isteklerini etkilemesi sonucunda, bireyin ihtiyaçlarını belirlemektedir. Tüketime ikna edilen bireylerin istekleri tüketim ideolojisi tarafından oluşturulmaktadır. İhtiyacın önceliği, zorunluluğu ve gerekliliği birey belirlememektedir. Birey, ihtiyacın karşılanmasına yönelik bir irade göstermektedir. Böylelikle belirlenmiş ihtiyaçların istenmesi karşılık bularak tüketim gerçekleşmektedir. Bireyin tüketme arzusu, kapitalist sistemin devamlılığı için elzemdir. Bu nedenle tüketimde arzunun imalı, bireysel tüketim isteği, tüketimde gönüllüğün teşekkülü ve ihtiyaçların belirlenimi tüketim kültürü aracılığıyla oluşturulmaktadır.

KAYNAKÇA

ADORNO, Theodor W. ,” Kültür Endüstrisi-Kültür Yönetimi”, çev. Nihat Ülner, Mustafa Tüzel, Elçin Gen, İstanbul, İletişim Yayınları, 2011.

ADORNO, Theodor W., HORKHEİMER, Max “Aydınlanmanın Diyalektiği”, çev. Nihat Ülner, Elif Öztarhan Karadoğan, İstanbul, Kabalcı Yayınevi, 2010.

ADORNO, Theodor W. ve HORKHEİMER, Max, “Teori ve Pratik Üzerine Bir Tartışma”, çev. Orhan Kılıç, İstanbul, Metis Yayınları, 2013.

AKTURAN, Ulun, “Modern Tüketimin Tarihçesi: Püritenlikten Dijital Çağa Tüketimin İdeolojisi”, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, Cilt: 52 Sayı: 610, 2015, s. 35-45.

AYTAÇ, Ömer, “Kapitalizm ve Hegemonya İlişkileri Bağlamında Boş Zaman”, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 28/2, 2004, s.115-138.

AYTAÇ, Ömer, “Tüketimcilik ve Metalaşma Kısacasında Boş Zaman”, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 11/1, 2006, s.27-53.

BAUDRİLLARD, Jean, “Tüketim Toplumu”, çev. Hazal Deliçaylı ve Ferda Keskin, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2013.

BAUMAN, Zygmunt, “Sosyolojik Düşünmek”, çev. Abdullah Yılmaz, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2016.

BECAN, Cihan, “Reklamı Ters Yüz Etmek: Korku Politikası Üzerinden Anti Ütopik Bir Bakış”, Konya, Eğitim Yayınevi, 2015.

BEHRENS, Roger, “Adorno Sözlüğü”, çev. Mustafa Tüzel, İstanbul, Versus Kitap, 2011.

BOCOCK, Robert, “Tüketim”, çev. İrem Kutluk, Ankara, Dost Kitabevi Yayınları, 1997.

BUĞRA, Ayşe, “Devlet-Piyasa Karşıtlığının Ötesinde İhtiyaçlar ve Tüketim Üzerine Yazılar”, çev. Bahadır Sina Şener, İstanbul, İletişim Yayınları, 2000.

ÇETİN, Beyzade Nadir, “Yeniden Anlamlandırma Aracı Olarak Reklam”, Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 9/5, 2014, s. 559-573

ÇETİN, Beyzade Nadir, “Metalaştırma: Kapitalist Sistemin Tüketime İkona Stratejisi”, Ankara, Akçağ Yayınları, 2017.

EAGLETON, Tery, “İdeoloji”, çev. Mehmet Küçük, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 1996.

EDLES, Laura Desfor, “Uygulamalı Kültürel Sosyoloji”, çev. Cumhuriyet Atay, İstanbul, Babil Yayınları, 2006.

ERTİKE, Aybike Serttaş, “Reklam (Temel Kavramlar, Teknik Bilgiler, Örnekler)”, Ankara, Detay Yayıncılık, 2009.

Tüketim Kültürü Bağlamında İstek ve İhtiyaçların Oluşumu: Kavramsal Bir Analiz

FEATHERSTONE, Mike, “Postmodernizm ve Tüketim Kültürü”, çev. Mehmet Küçük, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2005.

GIDDENS, Anthony, SUTTON, Philip W., “Sosyolojide Temel Kavramlar”, çev. Ali Esgin, Ankara, Phoenix Yayınevi, 2016.

LARRAİN, Joge , “ İdeoloji ve Kültürel Kimlik”, çev. Neşe Nur Domaniç, İstanbul, Sarmal Yayınevi, 1995.

MARCUSE, Herbert, “Tek Boyutlu İnsan”, çev. Aziz Yardımlı, İstanbul, İdea Yayınları, 1990.

MARSHALL, Gordon, “Sosyoloji Sözlüğü”, çev. Osman Akınhay, Derya Kömürcü, Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları, 1999.

MİLLS, Wright C., “Toplumbilimsel Düşün”, çev. Ünsal Oskay, İstanbul, Der Yayınları, 2007.

ORÇAN, Mustafa, “Osmanlıdan Günümüze Modern Türk Tüketim Kültürü”, Ankara, Harf Eğitim Yayıncılığı, 2008.

ÖKER, Zuhâl, “Baudrillard”, Ed. Nurdoğan Rigel, Kadife Karanlık: 21. Yüzyıl İletişim Çağını Aydınlatan Kuramcılar, İstanbul, Su Yayınevi, 2005, s. 193-260.

POSTMAN, Neil, “Televizyon: Öldüren Eğlence”, çev. Osman Akınhay, İstanbul, Ayrıntı, 1999. Yayınları.

RİTZER, George, “Modern Sosyoloji Kuramları”, çev. Himmet Hülür, Ankara, De Ki Yayınları, 2013.

RİTZER, George, “Klasik Sosyoloji Kuramları”, çev. Himmet Hülür, Ankara, De Ki Yayınları, 2014.

SENEMOĞLU, Olkan, “Tüketim, Tüketim Toplumu ve Tüketim Kültürü: Karşılaştırmalı Bir Analiz”, İnsan ve İnsan Bilim, Kültür, Sanat ve Düşünce Dergisi, Sayı: 12, 2017, s. 66-86.

ŞAHİN, Kamil, ANIK, Mehmet, “Tüketimin Sosyolojisi: Gösteriş Amaçlı Tüketim ve Gençlik”, Ankara, Gazi Kitabevi, 2017.

Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Cilt:3,Sayı:2,2019 217

YANIKLAR, Cengiz, “Tüketim Kültürü, Kapitalizm ve İnsan İhtiyaçları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Tartışma”, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 34/1, 2010, s.25-32.

YAYLAGÜL, Levent, Kitle İletişim Kuramları, Ankara: Dipnot Yayınları, 2019.

KAMU PERSONEL REJİMLERİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ VE TÜRKİYE'DEKİ YANSIMALARI¹

Sinan ACAR²

Geliş Tarihi: 22 Ekim 2019

Kabul Tarihi: 30 Kasım 2019

ÖZET

Kamu personel rejimleri tarihsel süreç içerisinde önemli dönüşümler geçirmiştir. Fransız Düzenleme Okulu'nun yaklaşımına dayanılarak kamu personel rejimleri genellikle liberal, fordist ve post-fordist dönemler halinde ele alınmaktadır. Buna göre liberal dönemde personel seçim süreçlerinde daha çok feodal bey, kral veya padişahın otoritesinin belirleyici olduğu ve çalışanların iş güvencesine sahip olmadığı bir yapı söz konusu olmuştur. Fordist dönemde ise çalışanların objektif kriterlere ve liyakate dayalı olarak seçildiği ve iş güvencesine sahip olduğu bir yapı hâkim olmuştur. Son olarak Post-Fordist dönemde ise çalışanlar esnek istihdam ve güvencesizliğin hâkim olduğu şartlarda istihdam edilmeye başlanmıştır. Bu çalışmada Fransız Düzenleme Okulu'nun geliştirdiği kapitalist üretim süreçlerinin tarihsel gelişimine dair dönemselleştirmeye dayanarak, kamu personel rejimlerinin geçirdiği değişim ve bu değişimin Türk kamu personel rejimindeki yansımaları mevcut kaynaklar üzerinden analiz edilmeye çalışılmıştır

Anahtar Kelimeler: Kamu Personel Rejimleri, Fransız Düzenleme Okulu, Fordizm, Post-Fordizm

¹ Bu çalışma, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı'nda Prof. Dr. Nadir Suğur danışmanlığında tamamlanan "Sağlıkta Dönüşüm ve Yeni İstihdam Biçimleri: Taşeron Sağlık Çalışanları Üzerine Sosyolojik Bir İnceleme" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

² Arş. Gör. Dr., Bartın Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü, sacar@bartin.edu.tr

The Historical Development of Public Personnel Regimes and Their Reflections in Turkey

ABSTRACT

Public personnel regimes have been an area where significant transformations have taken place in the historical process. In accordance with the approach of the French Regulation School, public personnel regimes are generally analysed in liberal, fordist and post-fordist periods. During the liberal period, the personnel selection process was dominated by the authority of the feudal lord, king or sultan and the employees did not have job security. On the other hand, during the fordist period, employees have job security and they are selected according to objective criteria and merit. Finally, in the post-Fordist period, employees are employed under flexible employment and insecurity conditions. Based on the periodization of the French Regulation School on the historical development of capitalist production processes, this study tries to understand the change process of public personnel regimes and their reflections on Turkish public personnel regime through analysis of the present literature.

Keywords: Public Personnel Regimes, French Regulation School, Fordism, Post-fordism

GİRİŞ

Uygarlık tarihinin ilk dönemlerinden günümüze kadar kamu hizmetlerini yerine getirecek kişilerin seçilmesi ve istihdamı konusu, her dönemin kendine özgü koşullarına bağlı olarak farklı işleyiş süreçleri üzerinden yürüyen bir niteliğe sahip olmuştur. Tarihsel süreç içerisinde kamu hizmetleri alanlarının bu noktada ne yönde bir değişim seyri izlediği ve bu süreçlerin Türkiye'deki yönetsel süreçlere nasıl yansıdığı konusu üzerine bakılacak bu çalışmada, Fransız Düzenleme Okulunun teorik arka planından yararlanılmıştır. Bu yaklaşım kapitalist üretim sürecini tarihsel süreç içerisinde belirli birikim rejimleri ve bunlara eşlik eden düzenleme biçimleri üzerinden başlıca yaygın, yoğun ve esnek birikim rejimleri altında sınıflandırarak analiz etmektedir. Bu çerçevede çalışmamızda her birikim rejimine eşlik eden düzenleme biçimleri içerisinde sınıflandırılabilir olan kamu istihdam süreçlerinin tarihsel süreç içerisinde liberal, fordist ve post-fordist dönemlerdeki temel karakteristik özelliklerine değinilerek, Türk kamu personel rejiminin bu dönemlerde taşıdığı özellikler paralelinde sürecin anlaşılmasına çalışılacaktır.

1. KAMU PERSONEL REJİMLERİNİN GELİŞİM SÜRECİ

1.1. Kamu ve Kamusal Alan

Antik Çağ Roma uygarlığında kamu (publicus) sıfatı, yurttaşları veya tebaayı (res publica) nitelemek için kullanılmaktaydı. Romalılar bunun yanında, kamu ile özel alan arasında bir ayrıma giderek sokak, meydan ve tiyatro gibi kamusal alanları da kamu olarak adlandırmışlardır. Publicum kelimesi devletin gelirlerini, topraklarını ve mülklerini ifade etme noktasında siyasal bir alana işaret etmekteydi (Falay, 2014: 52). Bauman bu noktada kamusal alanla özel alan arasındaki ayrımın kökenlerinin antik döneme kadar uzandığını belirterek, Yunanca'daki oikos'un hane, polis'in bütün üyelerini etkileyen meselelerin ele alındığı ve çözüldüğü ecclesia, siyaset alanının birbirinden ayrıldığını belirtmektedir. Buna göre oikos ile ecclesia arasında bulunan agora, özel ve kamusal alan arasında sürekli ve pürüzsüz bir iletişim sağlama işlevini yüklenmiştir. Yunan toplumunda özel ve kamusal alan diyalog, işbirliği ve uzlaşma alanı olduğu kadar, gerilim ve çekişmelerin de yaşandığı bir alan niteliği göstermekteydi (Bauman, 2014: 97). Habermas ise Kamusal alanın Yapısal Dönüşümü adlı eserinde kamu kavramının etimolojik

Kamu Personel Rejimlerinin Tarihsel Gelişimi ve Türkiye'deki Yansımaları

kökeninin Almanca'da 18. Yüzyılda *publicité* ve *publicity* kelimelerinden benzerlik kurularak türetildiğini belirtmektedir. Kamu kavramı o dönemde mal mübadelesi ve toplumsal emeğin alanı olarak kendi yasalarına göre kurumsallaşan burjuva toplumuna ait bir nitelik göstermektedir. Bauman gibi özel ve kamusal alan ayırımında Yunan şehir devletlerindeki yapıya başvuran Habermas, kamusal hayatın (*bios politikos*) pazar meydanında (*agora*) ortaya çıktığını belirtmiştir. Kamu, mahkeme ve meclis görüşmeleri gibi müzakere biçimlerinde (*lexis*) ortaya çıkacağı gibi, savaş veya savaş oyunları gibi ortak eylem (*praxis*) biçimleri şeklinde de ortaya çıkabilmektedir. Özel alan ise anlam itibariyle, eve bağlı olma anlamına gelmekte ve polise dâhil olma noktasında bireyin dolaşım halinde bir servete veya emek gücüne sahip olmasını gerektirmektedir. Kamusal alan her şeyin açığa çıktığı, görünür hale geldiği, meselelerin vatandaşlar (özgür yurttaşlar) arasında müzakere edilip eşitler arasındaki en iyinin ortaya çıktığı bir alan niteliği göstermektedir. Bu noktadan hareket eden Habermas, 18. yüzyılda egemen olan liberal dönemde burjuva kamusal alanının (artan yazılı ve görsel basın araçlarına bağlı olarak) güçlendiği, toplumun farklı kesimlerini bir araya getiren, otoritenin eleştirildiği ve bireyin kendisini savunduğu bir yapının olduğunu belirtmektedir. Bu yapı 19. yüzyıldan itibaren yapısal bir dönüşüme uğramış, devletin (sistem dünyası) özel alanı (yaşam dünyası) baskı altına aldığı, kendi işlevlerini piyasaya devrettiği, kamusal alanın eleştireliliğini yitirdiği ve belirli grupların hâkimiyeti altına girdiği bir yapıya dönüşmüştür (Habermas, 1997: 59-60).

Kamusal alanın çağlar boyunca aldığı biçimleri üretim ilişkileriyle ilişkilendiren Çakır (2014: 27-29) ise, antik toplumdan feodal topluma, kapitalist üretim biçimlerinin ortaya çıktığı ilk dönemlerden günümüz neo-liberal döneme kadar, kamusal alanın esasen egemenlerin hâkimiyetinde ve onlar tarafından şekillendirilen bir yapısı olduğunu belirtmektedir. Kamusal alanın yaşanan dünyaya ilişkin sorgulamaların yapıldığı, sorunların çözümünde çeşitli yolların arandığı kolektif ve birbirini anlamaya dönük yapısı, kapitalizmin ortaya çıkışı ve egemen hale gelmesiyle birlikte alttakileri ve mülksüzleri kendi dışına atarak çözülmeye başladığı bir süreci ortaya çıkarmıştır. Özellikle neo-liberal dönemde içi boşaltılıp işlevsizleştirilen kamusal alan kavramı, yönetişimcilik ve katılımcılık söylemlerince ele

geçirilmiş ve bu dönemlerden itibaren devletin kamusalılık yaratıcısı ve kurucusu misyonunu yitirmeye başladığı bir süreç ortaya çıkmıştır.

1.2. Kamu Hizmeti

Toplumların siyasal ve ekonomik olarak örgütlendiği ilk uygarlıklardan günümüz toplumlarına kadar devlet ve buna bağlı olarak ortaya çıkan kamu hizmetleri alanları her dönem çeşitli şekil ve işlevlerle var olmuştur. Devlet fikrinin ortaya çıktığı ilk dönemlerden itibaren devlet hizmetinde çalışacak kamu görevlilerinin ahlaki, mesleki ve bilimsel değerleri ön planda tutularak, buna dayalı olarak en iyilerin bu pozisyonlara yerleştirilmesi amaçlanmıştır. Bürokrasi ilk olarak Mısır İmparatorluğu'nda ortaya çıkmış ve Eski Çin'de M.Ö. 200 yıllarında imparatorun hizmetine girecek kişilerin akıllı, dürüst, adil, bilgili ve fikri anlamda kendini iyi yetiştirmiş olması gibi nitelikler aranmıştır (Adal, 1968: 16). Bu temel ilkelere karşın, liberal dönemden önceki zamanlara kadar genel olarak kamu hizmetlerini yerine getiren çalışanların patronaj ilişkilerine göre göreve gelmeleri durumunun yaygın olduğu söylenebilir. Bu hizmetleri yerine getiren kişiler padişah, kral, derebeyi veya tımar sahibinin keyfi uygulama ve kararlarına bağlı olduğu için, buldukları pozisyonun her an kaybedilme riski söz konusu idi. Kamu (âmme) kavramı anlamca hem “ahali, halk, topluluk, toplum, herkese ait” hem de “devlete ait” anlamlarına gelmektedir. Bu nedenle kamu ve ondan türetilen kamusalılık kavramları hem tüm topluma hem de devlete ilişkin durumları nitelemekte ve bu noktada ‘kamusal hizmet’ kavramıyla yakın bir ilişki içinde bulunmaktadır. Kamu hizmeti toplumsal yaşamın devamlılığı noktasında gerekli olan toplumsal ihtiyaçların karşılanması faaliyetinin devlet tarafından (üretim ilişkilerinin yerleşik kurallarının kısmen dışında) yerine getirilmesi süreci olarak tanımlanabilir (Kağnıcıoğlu, 1999: 6; Karahanoğulları, 2002: 343). Kamu hizmeti organik açıdan, belirli bir görevi yürütmek maksadıyla kamu tüzel kişisi tarafından tahsis edilmiş olan vasıtaların bütünü; maddi açıdan ise “tatmininde kamu yararı olan toplumsal bir gereksinmeyi karşılayan faaliyet” olarak da tanımlanabilir (Günday, 2002: 282). Kamu hizmetleri temelde herkesi ilgilendiren ve yerine getirilmesi zorunlu ve acil işler olarak tanımlamakta ve kamu hizmeti kapsamında yapılan işler kâr amacından ziyade kamu yararı ve kamu hizmeti düşüncesi gözetilerek yapılmalıdır (Tutum, 1976: 9).

1.2.1.Kamu Hizmetlerinin Temel İlkeleri

Kamu hizmetlerinin ortak hukuku olarak da nitelenebilecek ilkeler, kamu hizmetleri için geçerli olan asgari koşullar olarak tanımlanabilir. Kamusal hizmetlerle sıkı bir ilişki içinde bulunan bu ilkeler temelde 4 başlık altında ele alınabilir (Akgüner, 1988: 6; Karahanoğulları, 2002: 241; Günday, 2002: 288):

- *Süreklilik İlkesi:* Yerine getirilmesi noktasında toplumsal faydayı esas alan kamu hizmetlerinin sürekli ve düzenli bir biçimde işleme gerektirir. Bu ilke karşıladığı toplumsal ihtiyacın sürekliliğine vurgu yapmaktadır. Devletin en temel işlevlerinden biri olan üretim ilişkilerinin varlığını koruma işlevi bu noktada sürekliliği esas almaktadır. Tarihsel gelişim süreci içerisinde farklı biçimlerde ortaya çıkan bu hizmetlerin sürekliliği bir nevi siyasi iktidarın varlık koşulu olarak da düşünülebilir.
- *Eşitlik (Yansızlık ve Laiklik) İlkesi:* Eşitlik ilkesi, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi noktasında idarenin objektif olması durumudur. Eşitlik ilkesi bireylerin kamu hizmetlerinden yararlanması veya kamu hizmetlerine girmesi noktasında tüm bireylere eşit ve objektif şartların sağlanmasını ve ayırım yapılmamasını gerektirmektedir. Kamu hizmetini yürüten çalışanlar görevlerini yerine getirirken hiyerarşi kuralları içerisinde hareket ederek, kamu hizmetini tarafsızlık ilkesine dayalı olarak vatandaşlara sunmakla yükümlüdürler. Bunun yanında kamu hizmetlerinin örgütlenmesi ve işleyişi süreçlerinde dinin kurucu, belirleyici ve eşitsizlik yaratma durumlarından kaçınılmakta ve bu alanda da tarafsızlık ilkesi işletilmeye çalışılmaktadır.
- *Uyum (değişkenlik) ilkesi:* Kamu hizmetlerinin uyum ilkesi, tarihselliğe gönderme yapan bir nitelik arz etmekte ve kamusal mal ve hizmetlerin sınırlı bir zaman ve alandan ziyade tarihsel olarak değişip uyarlanma sürecine tabii olduğu anlamı taşımaktadır. Bir faaliyetin kamu hizmeti haline gelmesi o alandaki kamusal ihtiyacın en iyi ve en uygun biçimde karşılanmasını hedeflediğinden, kamu hizmetleri değişen ve gelişen koşullara kendini uyarlamak zorundadır.

- *Meccanilik (karşılıksızlık, parasızlık) ilkesi:* Meccani, Arapça bir sözcük olup karşılıksızlık anlamına gelmektedir. Kelimenin çağrıştırdığı şeyin aksine kamu hizmetlerinin karşılıksız (bedelsiz) olarak sunulması mümkün değildir. Kamu hizmetlerinin maliyetleri temelde, bireylerin toplumdaki üretici faaliyetleri sonunda kazandıkları üzerinden siyasal iktidarlara ödedikleri, vergi ve benzeri kaynaklar üzerinden karşılanmaktadır. Devletlerin sınırlı kamu hizmetlerini yürüttüğü dönemlerde kamu hizmetlerinden yararlanan kesimlerden herhangi bir karşılık alınmamaktaydı. İlerleyen dönemlerde idarenin üstlendiği kamu hizmetlerinin artmasına paralel, artan hizmet talebine karşılık parasız yürütülen hizmetlerin yükünün o hizmetten yararlanmayanlara yüklenmesini önlemek amacıyla, belirli hizmetlerden yararlananların ödeme güçleri dikkate alınarak bir katkı payı alınmaya başlamıştır. İlke olarak bazı kamu hizmetlerinden alınan katkı payları idare açısından bir kazanç kalemi olmadığı gibi, alınan bu katkı payları verilen hizmetlerin maliyeti olarak da düşünülmemelidir. Günümüzde neo-liberal dönüşüm sürecine paralel kamu hizmetlerinin bedelli olması durumundan, ücretli olmasına doğru bir dönüşüm gerçekleşmektedir. Burada söz konusu olan kamu hizmetinin bedelinin tahsil edilmesinde ziyade, kamu hizmetinin satılabilir olma durumunun ortaya çıktığı ve bu kalemin bir gelir kaynağı olarak kurgulandığı bir bakış açısının ortaya çıkması durumudur. Kamu hizmeti kullanıcılarından kamu hizmetlerinin müşterilerine dönüşen bireyler temelde ticari alışveriş ilişkisinin taraflarından biri haline gelmektedirler. Kamusal hizmet sunumunun alım-satım ilişkisi içinde kurgulandığı bu yapıda kamusal faaliyetlere alabildiğince ticari ilkeler yerleştirilerek, kamusal hizmetlerin özgünlüğü yok edilmekte ve sonuç olarak bu alanların piyasaya devredilmesinin önü açılmaktadır.

1.3. Kamu Personel Rejimleri

Fransız Düzenleme Okulu kapitalist gelişme süreçlerini ve dönemsel krizleri sermaye birikim rejimi ve düzenleme biçimi kavramlarıyla ele almaktadır. Fransız Düzenleme Okulu'na göre sermaye birikim rejimi belli bir dönemde düzenli ve istikrarlı büyümeyi; düzenleme biçimi ise sermaye birikimi için gerekli olan hukuki, siyasi, sosyal ve ekonomik düzenlemelerin

Kamu Personel Rejimlerinin Tarihsel Gelişimi ve Türkiye'deki Yansımaları

oluşturulması olarak tanımlamaktadır (Boyer, 1990; Aglietta, 1979; Lipietz, 1986). Düzenleme Okulu'nun kavramsal setlerinden olan birikim rejimleri temelde yaygın birikim rejimi (ölçek artışına dayalı), yoğun (Fordist) birikim rejimi (üretkenlik artışına dayalı) ve Post- Fordist (Esnek) birikim rejimlerine ayrılmakta ve bu rejimlere eşlik eden düzenleme biçimleri de başlıca bu süreçlerde sermaye birikimini doğrudan veya dolaylı olarak yapılandıran, kolaylaştıran, yönlendiren kurumlar, kolektif kimlikler, değer, kural, sözleşmeler, ağlar, prosedürler ve hesaplama biçimlerine işaret etmektedir (Hirst & Zeitlin, 1991: 17-18; Topak, 2012: 24). Düzenleme Okulu'nun kapitalizmin tarihsel gelişimine dair ortaya koyduğu birikim rejimi ve düzenleme biçimleri ayrımına paralel bürokrasi ve kamu personel rejimlerinin de liberal, fordist, post-fordist personel rejimi olarak üç ana dönem halinde incelenebileceği söylenebilir (Aslan, 2005: 24).

1.3.1. Liberal Kamu Personel Rejimi

Memurluk statüsü kamu hizmetinin insan unsuru olarak devlet mekanizmasının morfolojik bir ögesi olarak nitelenebilir. Devletin morfolojik bir unsuru olması yanında, memur aynı zamanda kamu veya özel sektör ayrımı yapılmaksızın kapitalist üretim süreçlerinde en üst kademede yer alan az bir yönetici sınıfı dışında kalan emekçi sınıfının da asli bir bileşenini oluşturmaktadır. Buna göre feodal üretim biçiminde siyasal ve ekonomik alanın birlikteliği sonucu siyasal güçle toplumsal artığa el koyan feodal beyin memurun hizmete alınmasından, yükselmesine, hizmetten ayrılmasına kadar tüm aşamalarında belirleyici olduğu, beye güven ve sadakat ilkesinin geçerli olduğu bir memurluk düzeni söz konusu idi. Feodal üretim biçiminden kapitalist üretim biçimine geçiş sürecinde ortaya çıkan mutlakiyetçi devlet biçimlerinde de memurluk sistemi feodal dönemdekine benzer bir nitelik göstermiştir. Mutlakçı aşamada Fransa'da ortaya çıkan makam satışı, Prusya'daki hizmet soyluluğu düzeni ve memurların üretilen artık değerden pay almaları yanında kapitalist düzende görülecek olan maaşa sahip olmaları bu dönemin bir geçiş dönemi olduğunu göstermektedir (Aslan, 2005: 20). Bunun yanında Prusya'da 18. yüzyılın sonlarında uygulanan personel sistemi modern ilkeler üzerine kurulmuş olmasından dolayı dönemi için ilerici bir nitelik de taşımaktadır. Buna göre liyakate ve kariyer sistemine dayalı bir

özellikle olan bu sistemde herkes kamu hizmetine girme hakkına sahipti (Tortop, 1999: 15).

19. yüzyılın büyük bir kısmında ABD’de ise “kazanan ganimeti toplar” anlayışına dayalı bir idari “ganimet sistemi” (spoils system) hâkimdi. Buna göre bir parti seçimleri kazanıp iktidara geldiği zaman en tepeden en aşağıya kadar tüm pozisyonlardaki çalışanları kendi partisi veya düşüncesinden kişilerce doldurmaktaydı. ABD’de 1828 yılında yapılan seçimleri kazanan Andrew Jackson seçim çalışmalarında dostlarını ödüllendireceği ve düşmanlarını cezalandıracağı yönünde vaatlerde bulunmuş ve iktidara geldiğinde de ganimet sistemini uygulamaya koymuştur. Jackson’a göre normal zekâlı her insan kamu görevlerini başarıyla yürütebilirdi. Bu görüşe dayalı olarak ABD’de memurluğa giriş şartları değiştirilmiş ve bu uygulamadan kamu bürokrasisi büyük zarar görmüştür. Ganimet sistemi 1883 yılında George H. Pendleton tarafından önerilen ve Pendleton Kanunu olarak bilinen liyakat sistemini esas alan düzenlemenin yürürlüğe girmesiyle birlikte uygulamadan tamamen kalkmıştır (Tortop, 1999: 49; Berman vd., 2006: 93; Hughes, 2014: 96). Sonuç olarak liberal devletin ortaya çıktığı yaygın birikim rejiminde, üretim süreçleri feodal üretim süreçlerinden tamamen farklılaşmış ve bu dönemlerle birlikte memurluğun satışı ve buna dayalı yağma düzeni tamamen ortadan kalkmış, sınavla işe alınma ilkesi bu dönemden itibaren yerleşik bir uygulama haline gelmiştir. Bu dönemlerle birlikte sınavla memur alımının başlamasının temelinde, sermaye birikimi gerekleri doğrultusunda birikimi sürdürecekle ve destekleyecek rasyonel bir devlet aygıtının kurulması zorunluluğundan kaynaklandığı ileri sürülebilir (Aslan, 2005).

1.3.2. Fordist kamu personel rejimi (1945-1980)

Fordist bürokrasi ve kamu personel rejimi Weberyan düşünceden temel almakta, bu düşüncenin hukuksal yansıması ve tamamlayıcısı olarak da statü hukukuna dayanmaktadır. Fordist birikim rejiminde sermayenin üretim sürecini Taylorist-Fordist ilkelere göre biçimlendirmesine paralel, Fordist devlette kamu personel rejimini Taylorist-Fordist ilkelere dayalı olarak rasyonelleştirmiş ve memurluk rejimini Weberci düşünce çerçevesinde düzenlemiştir. Kapitalist üretim sürecinde burjuvazi için bürokrasinin temel niteliği, önceden bilenebilir ve kestirilebilir bir işleyişe sahip olarak burjuvazinin piyasadaki hareketlerini kolaylaştırması ve riskleri azaltmasıdır. Önceden bilinen kurallara göre hareket etmek bürokrasinin kişisellikten

Kamu Personel Rejimlerinin Tarihsel Gelişimi ve Türkiye'deki Yansımaları

sıyrılmasını ve mekanik bir biçimde rasyonel hareket etmesini gerekli kılmıştır. Statü hukuku memurun kamu personel rejiminin bütün aşamalarında kaynağını objektif hukuk kurallarından alan bir yapıya göre çalıştırılmasına dayanmaktadır. Bu rejimde memurun çalıştırılma düzeni anayasadan başlayan tüzel düzenlemeler silsilesi içerisinde objektif kurallar çerçevesinde genel ve bütün memurlar için geçerli olacak şekilde oluşturulmuştur (Aslan, 2005: 79). Bürokrasi kuramının öncülerinden olan Max Weber (1996: 293-300; 2012: 60) yasal otorite biçiminin en saf hali olarak gördüğü memur ideal tipinin temel özelliklerini şu şekilde belirtmektedir:

- Memuriyet bir meslektir ve bunun koşulları olarak belirlenmiş bir eğitim sürecinden geçerek, işe alınma noktasında genel kurallara bağlı olarak hazırlanmış sınavlardan geçerek atanır ve bir görevi icra ederler.
- Her dairenin yasal olarak açık bir şekilde tanımlanmış bir yetki alanı bulunmakta ve yapı olarak hiyerarşik bir yapılanma söz konusudur.
- Memurlar bu süreçte bireysel olarak özgürdürler ve otoriteye karşı aralarındaki sözleşme ilişkisinden kaynaklanan gayrişahsi bir yükümlülük içerisinde dir.
- Görevli ya da memurun işi normal şartlar altında ömür boyu süren bir niteliktedir. Bu özellik keyfi işten çıkarma ve kaydırmalara karşı memura bir yasal güvence sunmakta böylece memurun yalnızca yasal güvencelerinin öngördüğü ve belirlediği işleri her türlü kişisel kaygı ve hesaptan uzak nesnel bir şekilde yerine getirmesini sağlamaktadır.
- Resmi görevlilerin aldıkları düzenli parasal karşılık genellikle belirli bir aylık ve emekli aylığının sağladığı yaşlılık güvencesidir. Aylık yapılan işe göre değil, statüye ve hizmet süresine göre oluşmuştur.
- Memur kamu bürokrasi hiyerarşisi içerisinde kendisine bir kariyer oluşturma imkânına sahiptir.
- Memur göreviyle ilgili herhangi bir mülkiyet hakkına sahip değildir ve yaptığı işlerde katı ve sistematik bir disiplin ve denetime tabidir.

Fordist dönemde egemen olan kamu istihdam rejimi, sosyal devlet uygulamalarıyla da paralel bir gelişme içerisinde olmuştur. Sosyal devletin kamu personel sisteminin temel özellikleri ise genel olarak şu şekilde sıralanabilir (Aydoğanolu, 2011: 22):

- Kamu hizmetinin sürekliliği ve düzeni esas olmak üzere bu alanda istihdam edilenler kamu personeli olarak adlandırılır.
- Bu personel rejiminde kariyer sistemi yaygındır ve görevde yükselme esastır.
- Bu statüde çalışanlar kamu hukukuna tabidirler.
- Kurumsal yapıların hiyerarşik bir örgütlenme şekli vardır.
- Kamu hizmetlerinin yürütülmesi noktasında bu hizmetlerin sürekliliği ve de-düzenliliği özelliğinden dolayı kamu personelinin daimi istihdamı söz konusudur.
- Bu alandaki iş güvencesi, mevcut hukuk kurallarıyla güvence altına alınmıştır.
- Kamuda çalışan personel liyakat ve kıdemine göre ücret almaktadır.

Liberal dönemin sonları itibariyle başlayan ve temelde liyakate dayalı personel istihdamının esas alındığı fordist dönemi bu noktada çalışanlar açısından en geniş hak ve özgürlüklere sahip olunan dönem olarak nitelenebilir. Fordist birikim rejimi ve buna paralel ortaya çıkan sosyal refah devleti uygulamalarının yaygınlık kazandığı ve tabana yayıldığı bu dönemler, 1970'li yıllarda ortaya çıkan post-fordist birikim rejimiyle birlikte zayıflamaya ve önceki dönemlerde elde edilen kazanımların da aşamalı bir şekilde yitirildiği bir döneme yerini bırakmıştır.

1.3.3.Post-Fordist Kamu Personel Rejimi (1980 sonrası)

1970'li yıllardan itibaren ortaya çıkan esnek birikim rejiminde, fordist devletin klasik işlevlerini büyük oranda yitirdiği ve esnekliğe dayalı yeniden yapılandığı bir dönem ortaya çıkmıştır. Düşünsel temellerini yeni sağ ve neo-liberal düşünceden alan post-fordist devlette, kamu işletmelerinin özelleştirilerek piyasaya açılması, devletin üretici faaliyetlerini terk ederek, süreçte daha çok denetleyici pozisyonda olması hedeflenmektedir. Bu süreç esasen kamusal alanı ve devletin kendisini meta ilişkileri çerçevesinde yeniden tanımlamakta ve bu alanları yaygın ve yoğun metalaşma süreçlerine

Kamu Personel Rejimlerinin Tarihsel Gelişimi ve Türkiye'deki Yansımaları

dâhil etmeyi hedeflemektedir (Aslan, 2005: 133). Devletin kamu yönetimi işleyişinde ortaya çıkan değişimlere işaret eden Dreyfus, bu dönemlerle birlikte idareyi iktisadi açıdan başarılı kılmanın tek yolu olarak idari ve personel sistemlerinde özelleştirme süreçlerinin yaygınlaştırılmasıyla birlikte sistemin daha rasyonel ve ekonomik işleyeceği bir yapıya kavuşacağını öngören bir düşüncenin egemen hale geldiğini belirtmektedir (Dreyfus, 2007: 217). Neo-liberal dönemde devlet iktisadi alanlardaki işlevlerinde değişikliğe giderek üreticilik vasfını geriletmeye ve düzenleyicilik vasfını ise ön plana çıkarmaya başlamıştır. Bu dönemlerden itibaren devletin düzen sağlayıcı (kolluk) rolünün arttığı, o güne kadar “işgal” ettiği piyasa alanını özel girişimciler için boşalttığı, sınırlayıcı ve düzenleyici işlevlerini öncelediği bir döneme girilmiştir. Devletin işlevlerindeki dönüşümlere paralel kamu hizmetleri alanında genişleme ve denge dönemlerinin ardından, gerileme ve küçülme süreçleri ortaya çıkmıştır (Karahanoğulları, 2002: 94). Post-fordist kamu personel rejiminin küresel çaptaki aktörlerinden biri olan Dünya Bankası (DB) ve Uluslararası Para Fonu'nun (IMF) 2002 yılında yayınladıkları “Civil Service Reform: Strengthening World Bank and IMF Collaboration” adlı çalışma, kamu personel rejimleri üzerinde ileriki dönemlerde yapılması planlanan reform ve değişikliklere yönelik ilkeleri ve amaçları ortaya koymasından dolayı önemli bir yere sahiptir. Kamu hizmetleri reformunun kendi başına bir amaç olmadığı belirtilmiştir. Bu çalışmada, birçok ülkede kamu sektörünün gereksiz harcama, istihdam ve yoğun mali baskılar nedeniyle verimsiz hale geldiği, söz konusu ülkelere bazı düzenleme ve reformlara gidilmesi zorunluluğuna işaret edilmiştir. Çalışmada özellikle gelişmekte olan ülkelere sürdürülebilir mali disiplin ve kamu reformları açısından ülkelerin başta kamu maliyesi ve personel istihdam politikalarındaki yanlış ve eksik durumların tespiti ve bu alanlarda etkin ve verimli olabilmek için alınması gereken tedbir ve reformların neler olduğu belirtilmektedir. Kamu personel rejimlerinin biçimlendirilmesi ve bu alanlardaki gereksiz istihdam ve uygulama biçimlerine son verilmesi yönünde ilgili ülkelere tavsiye niteliğinde kararların olduğu bu çalışma, süreci belirleyen ve yönlendiren aktörlerin (IMF ve DB) niyetlerini ortaya koymasından dolayı önemlidir (WB & IMF, 2002: 3-10).

Post-fordist birikim rejimini niteleyen en önemli kavramlardan birinin esneklik olduğu ve esneklik kavramının bu dönemlerle birlikte “her derde deva” anlayışına dayalı olarak sihirli bir nitelik kazandığı tarihsel bir süreç ortaya çıkmıştır. Kamu personel rejiminde esneklik uygulamaları özellikle Batı ülkelerinde 1970’li yıllardan itibaren parça parça yerleşmeye başlamış, 80’li yıllardan itibaren ise bütünsel bir yapı kazanmış ve bu dönemlerden itibaren bu süreçler az gelişmiş ülkelerde de görülmeye ve yaygınlaşmaya başlamıştır. Post-fordist dönemde işyerlerinde esneklik süreçleri temelde merkez ve çevre işgücü yaratmak biçiminde ortaya çıkmış ve bu süreci tamamlayan bir uygulama olarak da taşeronlaşma yoluyla esneklik uygulamaları yaygınlaşmaya başlamıştır. Taşeronlaşma süreci temelde artık değerın yükseltilmesine olanak tanıyan, sermayedarın bütün sorumluluğunu alt işverene devrederek istikrarsız ortamda daha az etkilenmesine ve belirli bir alanda uzmanlaşmış işverenin mal/hizmet satın alma yoluyla üretim maliyetlerini düşürmesine ve kârını arttırmasına imkân sunmaktadır (Aslan, 2005: 110). Kamu hizmetlerinin yürütülmesinde memurluk, tam ve kısmi zamanlı sözleşmeli gibi farklı statülere sahip personelin bir arada istihdamının olduğu ve aralarında ciddi hak, ödev, iş sürekliliği açısından önemli farkların olduğu çalışma ortamları, kamu hizmetlerinin yürütülmesi noktasında çeşitli sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Kamu hizmetlerinin görülmesi süreci, özel sektör mal ve hizmet üretiminden farklı bir süreç olduğundan dolayı kamu hizmetini yürütülenlerin görevde devamlılık ve hizmet güvencesine sahip olmaları gerekmektedir. Hizmet güvencesi, liyakate sahip kamu görevlisinin görevini rahatlıkla ve tarafsızca yürütmesinin ön koşuludur. Sözleşmeli istihdamın kamu hizmetlerinde yaygınlaşması görevde devamlılığı ve hizmet güvencesini ortadan kaldırdığı için kamu personelinin siyasi etkilere maruz kalması sonucunu doğurmaktadır. Görevde devamlılık ilkesi, memuru idareye ve üçüncü kişilere karşı korumakta ve hizmet esnasında siyasal ve yönetsel keyfiliklere karşı objektif ve korkusuzca karşı koyma gücü vermektedir (Kalağan, 2010: 161).

Giddens, esnek üretim sürecinin tüketiciler ve bir bütün olarak ekonomi için faydalı bir şey olduğunu ancak işçiler için etkisinin bütünüyle olumlu olarak değerlendirilemeyeceğini ifade etmektedir. İşçilerin yeni beceriler öğrendiği, işin tekdüzeliğinden kurtulduğu esnek çalışma sisteminde karmaşık üretim sürecinin daha dikkatli ve daha hızlı bir şekilde işleme durumu çalışanlar üzerinde yeni baskı ve denetim biçimleri ortaya çıkarmıştır. Esnek

Kamu Personel Rejimlerinin Tarihsel Gelişimi ve Türkiye'deki Yansımaları

üretimle birlikte çalışanlar ek bir ücret almadan daha uzun ve daha yoğun bir güvencesizleşme sürecine dâhil olmuşlardır. Esnek üretim sürecinde işverenlerin işe alma süreçlerinde önceden eğitim ve niteliğe değer veren bakış açılarının bu dönemde daha çok, yeni niteliklere çabucak uyarlanabilen ve çabucak öğrenen kişiler lehine bir değişime uğradığı bir yapı ortaya çıkmıştır. Yeni dönemde işyerlerindeki çalışanlar, daralmış niteliklerini yaratıcı bir biçimde yeni çıkan süreçlere uyarlayamıyorsa ve düşünceleri çabucak kavrayabilme yeteneğine sahip değilse firmalar için kolayca gözden çıkarılabileceklerdir (Giddens, 2012: 813-820). Esneklik süreçlerinin egemen hale geldiği günümüzde düzenli bir gelir ve hayata sahip olmak için uzmanlık gerektiren becerilere zaman ve çaba yatırımı yapan eski bakış açısının geçerliliğini yitirdiğini belirten Bauman'da, günümüzde insanların geçmişteki gibi rasyonel seçim yaparak bir şeyleri kazanabilecek veya ulaşabileceklerinin bir garantisi olmadığını ifade etmektedir (Bauman, 2014: 189). Castells'e göre, teknolojik değişim sürecinin hızını arttırdığı bu çağda işgücünün tarihte olmadığı kadar değer üretim sürecinin merkezi haline gelmektedir. Yeni dönemde "vasfı ne olursa olsun çalışanların nerede olduğunu, ağın kendisinin bile bilmediği esnek bir ağ içinde, çalışanların zayıf bireyler haline" geldiklerini ve iş örgütlenmesi karşısında çok savunmasız bir pozisyona düştüklerini belirtmektedir. Yaşanan süreç istihdam politikalarındaki değişime paralel olarak emeğin çözüldüğü ve ağ toplumunun yükseldiği bir sürece evrilmektedir (Castells, 2008: 382). Buna bağlı olarak esnekliğin en ciddi sosyo-psikolojik etkisinin kendisinden etkilenenleri istikrarsız ve güçsüz bir konuma itmesi olduğu söylenebilir. Yasal süreçlerle garanti altında alınan sözleşmelerin yerine kolayca işten çıkarılmasının yasal statü kazandığı dönemlik, geçici, taşeron sözleşmelerinin ikame edildiği bu dönemde, performansa dayalı değerlendirmenin hâkim kılınması, aynı işyerinde veya kolunda rekabeti özendirerek çalışanların ortak bir tavır ve örgütlenmeye gitmelerinin fiilen engellenmesi durumları bu belirsizlik durumlarına yol açmaktadır. Esnekliğe dayalı bütün ekonomik rejimlerin temelinde işsizlik, bulunabilen işlerin istikrarsızlığı ve bu süreçlerin ortaya çıkardığı işten çıkarılma tehdidi çalışanlara karşı uygulanan bir "yapısal şiddet" olarak nitelenebilir (Bauman, 2014: 38).

2. TÜRK KAMU PERSONEL REJİMİNİN GELİŞİM SÜRECİ

Türkiye’de kapitalist üretim ilişkilerinin gelişmesine paralel bu dönemlerde ortaya çıkan kamu personel rejimlerini tarihsel süreç içerisinde sermaye birikim rejimi ve düzenleme biçimlerine bağlı üç ana dönem halinde incelemek mümkündür (Aslan, 2005: 24).

2.1. Liberal Kamu Personel Rejimi (1838-1945)

Osmanlı Devleti esasen komünal - patriyarkal üretim biçiminin baskın olduğu askeri-siyasi yöneticilerle tüccar, sarraf ve iltizam sahiplerinin sınıfsal ittifakına dayalı bir sınıfsal yapıya dayalı bir nitelik taşımaktaydı. Bu üretim biçiminin ve egemen sınıfının başat olduğu yapı, 19. yüzyılın ilk çeyreğine kadar gücünü korumuş, bu tarihlerden itibaren yerini tedricen kapitalist üretim biçimine bırakmıştır. Üretim biçimlerine paralel imparatorluğun kuruluşundan 1830'lara kadar memurluk rejimi de komünal - patriyarkal bir nitelik göstermiştir (Aslan, 2005: 208). Osmanlı Devleti’nde memuriyet devletin kuruluş ve gelişme dönemlerinde bir meslek olmaktan ziyade, devlet için bir görev ve insanlara hizmet etmenin bir yolu olarak görülmekteydi. Osmanlı Devleti’nin kuruluş döneminde merkezi teşkilatta bulunan işleri yerine getiren küçük bir memur grubu dışında, yaklaşık yarım asır boyunca resmi olarak örgütlenmiş bürokratik bir yapı ve buna bağlı profesyonel bir çalışan sınıfı görülmemiştir. Diğer bir ifade ile memurluk, padişahın şahsında din ve devlete hizmet anlamı taşımaktaydı. Kul düzenine dayalı bu sistemde padişah, memurun hizmete alınmasından, eğitimi, yükselmesi ve hizmetle ilişkisinin kesilmesi gibi tüm süreçlerinde belirleyici ve etkin bir roldedir. Padişah, memurlara verdiği ayrıcalık ve hakları kolaylıkla geri alabilmekte ve memuru reaya statüsüne kolayca gönderebilme yetkisine sahipti. Beyliğin zaman içerisinde büyüyüp imparatorluk haline gelmesiyle birlikte düzenli bir bürokrasi kurumu gelişmeye başlamıştır. Bu noktada, yapılan işlerin kayıtlarının tutulmasına yönelik örgütlü bir yapı ve kâtiplik (genel olarak memur) pozisyonları ortaya çıkmıştır. Osmanlı Devletinin klasik döneminde bürokratik memuriyetler için Hristiyan çocuklar devşirilerek Enderun’da yetiştirilmekte ve kabiliyetlerine göre askeri veya idari görevlere getirilmekteydi. Bu uygulamayla aşiret ve aile bağlılıkları olmayan tamamen padişah ve devlete bağlı bir bürokrasi sınıfı oluşmuştur (Keyder, 1995: 22; Terzi, 2012: 180; Özdemir, 2001: 75-77). Osmanlı bürokrasisinde görev

Kamu Personel Rejimlerinin Tarihsel Gelişimi ve Türkiye'deki Yansımaları

yapan memurlar başlıca ilmiye, mülkiye, seyfiye ve kalemiye sınıfı olmak üzere dört ana bölümden oluşmaktaydı (Eryılmaz, 1995: 215):

- *İlmiye sınıfı* din, yargı, eğitim ve belediye hizmetlerinde istihdam edilen memurlardan oluşmaktaydı. Kadılar, naipler, imamlar, müderrisler ve kazaskerler ilmiye sınıfı içerisinde yer almaktaydı.
- *Mülkiye sınıfı* ise sadrazam, vezir, beylerbeyi ve sancakbeyi gibi üst düzey yöneticileri içermektedir. Bu sınıf mensupları dünyanın en eski yönetici okullarından biri olarak bilinen Enderun'da yetişip göreve başlamaktaydılar
- *Seyfiye sınıfı* kumanda heyeti dışında kalan askeri personeli kapsamaktaydı.
- *Kalemiye sınıfı* ise devletin kayıt ve yazma işlerini yürüten kâtiplerin oluşturduğu sınıftı. Bu sınıf çalışanları saray hizmetleriyle sivil bürokraside istihdam ediliyorlardı.

Osmanlı'nın klasik döneminde memurların görev sürelerini sınırlayan bir koşul bulunmamaktaydı. Memurlar ağır hasta ve çok yaşlı olmadıkları müddetçe görevlerine devam etme eğiliminde olmuşlardır. Emekli olmadıkları takdirde memurlar ölümlerine kadar göreve devam etmekte veya (daha çok) yaşlandıkları zaman görevlerinden birileri (çocukları) lehine feragat etmekteydiler. Osmanlı döneminde memurların, ekonomik ve sosyal haklar yönünden köylü ve diğer meslek gruplarına göre daha avantajlı bir konumda oldukları söylenebilir. Osmanlı İmparatorluğu'nda Orhan Gazi döneminde başlayan has, tımar ve zeamet uygulaması dönemin ücret rejiminin temellerini oluşturmuştur. Has, zeamet ve tımarların gelirleri devletin kendi adına çalışanları için ödediği maaş olarak değerlendirilebilir. Bugünkü profesörlere karşılık gelen müderrisler ise bağlı oldukları medresenin vakıf aidatı ile kadılar ise iş sahiplerinden şer'îye aidatı olarak aldıkları ücretlerle geçimlerini sağlamaktaydılar. Bu sistem Tanzimat döneminde bütün memurların maaşlarının Maliye veznesinden ödenmesi uygulamasının yürürlüğe girmesiyle birlikte tamamen ortadan kalkmıştır (Tortop, 1999: 116; Özdemir, 2001: 115; Terzi, 2012: 191). Fatih döneminde imparatorluğun hem coğrafi hem de iktisadi olarak büyümesi, devletin merkezileşme ve bürokratikleşme düzeyini arttırmış, her bir üst düzey bürokratin görev ve

kariyer çizgilerini belirleyen Kanunname-i Al-i Osman yayınlamıştır. 1839 yılına kadar çok az değişiklikle yürürlükte kalmıştır. İdare ve anayasa hukuku alanında bir nevi anayasa olarak kabul edilen bu metin devletin idari yapısı, personel kariyer sistemi, hak ve ödevlerini düzenlemiştir (Özdemir, 2001: 96). Osmanlı İmparatorluğu Tanzimat'la birlikte kurumsal yapılarının oluşturulması sürecinde Fransa, İngiltere ve Almanya'nın direkt etki ve biçimlendirmesi altında yapısal reform ve dönüşüm sürecine girmiştir (Aslan, 2005: 218). Tanzimat dönemi Osmanlı Devleti'nin ilk kez sistemli bir şekilde tüm devleti kapsayan sivil memurlardan meydana gelen bir taşra teşkilatı kurmaya başladığı dönemdir. Bu dönemlerden itibaren merkez teşkilatlarından ibaret olmayan mülkiye, taşra yönetimi, adalet, eğitim ve nüfus sayımı gibi çeşitli alanlarda modern bir sivil bürokrasi oluşmaya ve çeşitli alanlarda sorumluluk almaya başlamıştır (Terzi, 2012: 254; Findley, 2014: 164). Tanzimat döneminde ilk çıkarılan kanuni düzenleme, memur hukukunu içeren ceza kanunnamesidir. Tanzimat sonrası memurlarla ilgili suçlara bakmak ve bu esaslara uygun olarak işlemleri yürütmek üzere Meclis-i Vâlâ-yı Ahkâm-ı Adliye kurulmuş ve rüşvet suçundan dolayı birçok memur, paşa, vali yargılanmış ve cezalandırılmıştır. Diğer yandan 1838 tarihinden itibaren kamu hizmeti karşılığında memurlara ödenen ücrette aynı ödeme biçiminden nakdi ödeme biçimine geçilmiştir. Bu uygulamayla memurların halktan herhangi bir nedenle aynı ve maddi bir şey almalarının önüne geçilmesi amaçlanmıştır (Özdemir, 2001: 239). Diğer yandan bu döneme emek süreci açısından bakıldığında, Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerine kadar merkantilizmin hâkim olduğu bir yapı söz konusudur. Genellikle zanaat tipi üretimin yaygın olduğu bu dönemde belirli bölgelerde ücretli çalışma biçimleri 1850'li yıllardan itibaren görülmeye başlanmıştır. Genellikle el zanaatlarının baskın olduğu ve ahilik gibi kurumsal mekanizmaların sisteme egemen olduğu bu yapıda emek yoğun bir emek rejimi söz konusudur ve sermayenin yoğunlaşması ve merkezileşmesi süreci ise henüz başlamamıştır. Sermaye birikimi ve merkezileşmesinin önündeki en büyük engellerden biri olan Osmanlı Monarşisininin 1908 Devrimi ile gücünü kaybetmesiyle birlikte, etkin hale gelen burjuva sınıfının taleplerinin yapılan kanuni düzenlemeler ve yabancı sermayenin ülkeye getirilmesine yönelik adımlar sermaye birikimi ve yoğunlaşmasını arttırmıştır (Topak, 2012: 174).

2.2. Fordist Kamu Personel Rejimi (1945-1980)

Cumhuriyetin kuruluş yıllarında kamu yönetimi anlayışı bütünüyle değişmemiş ve eski yönetimden devralınan eski yönetim anlayışı ve araçları bu dönemde de geçerli olmuştur. Kamu personeli rejimi açısından bu dönemde daha çok elit memur anlayışının geçerli olduğu bir yapının olduğu söylenebilir. Bu noktada Cumhuriyet döneminde hukuki anlamda çeşitli güvencelere sahip, ekonomik açıdan iyi bir konumda olan bir memurluk statüsü ortaya çıkmış ve bu durum 1939'lu yıllara kadar üstünlüğünü devam ettirmiştir (Tutum, 1976: 18). Cumhuriyetin ilk yıllarında bürokrasinin yapı ve işlevleri bakımından çok gelişkin bir yapıya sahip olduğu söylenemez. Devletin kapsamlı toplumsal ve ekonomik görevleri gelişmediğinden dolayı klasik devlet işlevlerini yürüten Dışişleri, Maliye, Adalet ve Savunma bakanlıkları dışındaki bakanlıkların (Bayındırlık, Sağlık, Eğitim, Tarım) örgütsel yapıları küçük ve gelişme aşamasında olmuştur. Devletin ekonomik ve siyasal anlamda gelişmesine bağlı olarak 1931 yılında 104.115 olan memur sayısı, 1938 yılında 134.779'a, 1946 yılında ise 222.166'ya yükselmiştir (Eryılmaz, 1995: 219). Kamu personel sisteminin kapsamlı bir şekilde düzenlenmesi 1924 Anayasası temeline dayalı olarak 1926 yılında çıkarılan 788 sayılı Memurlar Kanunu ile gerçekleşmiştir. Bu kanun birçok değişikliğe uğramasına karşın, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun (DMK) ortaya çıkmasına kadar yürürlükte kalmıştır. Askerler dışında tüm kamu personeli içine alan kanun kamu personeli memur ve müstahdem olmak üzere iki gruba ayırmıştır. Kanunda "memur kendisine devlet hizmeti verilen ve hususi sicilde kayıtlı olarak umumi veya hususi bütçeden aylık alan kimse olarak; müstahdem ise devlet işlerinde ücretle kullanılan ve memur sicilinde kayıtlı bulunmayan ve memurların hak ve yetkilerinde yararlanamayan kamu görevlileri" olarak tanımlanmıştır (Terzi, 2012: 399). Türkiye'de kamu personel rejimi birbirinden farklı dört alan içinde yapılmıştır. Adli, idari, akademik ve askeri personel başlıkları altında oluşan personel rejimi, bürokrasinin tarihsel gelişimine paralel (Osmanlı döneminde kalemiye, mülkiye, seyfiye ve ilmiye sınıfı şeklinde) bir gelişme göstermiştir. Bu sınıflama içerisindeki idari personel 675 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na, askeri personel 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu'na, adli personel 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu'na, akademik personel ise

2914 sayılı Üniversite Personel Kanunu'na tabii bir şekilde istihdam edilmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kendi içerisinde kamu kesiminde çalışan görevlileri dört başlık altında toplamıştır. Buna göre DMK'nın 4. Maddesi, "kamu hizmetleri memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür" şeklinde ifade edilmektedir (Topuz, 2008: 3-4; Terzi, 2012: 426).

- *Memur*: "mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler "olarak tanımlanmıştır.
- *Sözleşmeli Personel*, "kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı'nın görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu görevlileri" olarak tanımlanmıştır.
- *Geçici Personel*, "bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı'nın görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kişiler " olarak tanımlanmıştır.
- *İşçiler*; (A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçiler " olarak tanımlanmıştır.

Kamu personel sistemleri denilince devletin üstlendiği görevleri yerine getiren personelin bağlı olacağı temel politika, koşul, kural, teknik ve uygulamaların tümü akla gelmektedir. Bu sistemler kamu hizmetlerinin ve

Kamu Personel Rejimlerinin Tarihsel Gelişimi ve Türkiye'deki Yansımaları

personelinin sınıflandırılması, hizmete alınması, atanması, ücretlerinin tespit edilmesi, yetiştirilmesi, değerlendirilmesi, yükseltilmesi gibi süreçleri düzenlemektedir. Her personel sistemi liyakat, kariyer ve sınıflandırma gibi belirli temel ilkeleri kapsamaktadır (Tortop, 1999: 94; Can vd., 1998: 16):

- *Liyakat (Yeterlik)*: Kamu hizmetlerinde liyakat ilkesi temelde kamuya girecek kişilerin belirli bir sınıf, zümre, aile veya partiye aidiyet veya yakınlığından ziyade o kişinin bilgisi, karakteri, zekâ ve enerjisi gibi niteliklerin ön planda olduğu ve esas alındığı bir yapıya işaret etmektedir. Kamu personeli rejiminde liyakat dar ve geniş iki anlam içermektedir. Dar anlamda liyakat, kamu görevlerine en yetenekli bireylerin alınması ve istihdam edilmesidir. Geniş anlamda liyakat ise etkin, verimli ve rasyonel bir personel sisteminin kurulmasına yönelik alınması gereken kural ve uygulamaların bütününe işaret etmektedir.
- *Kariyer*: Kamu personel rejiminde kariyer, memurluğun bir meslek durumuna getirilmesi anlamına gelmektedir. Amacı yetenekli kimselerin hizmete alınması ve hizmette tutulması olan kariyer sistemi diğer bir deyişle personelin haklarını, yükümlülüklerini, terfiini, güvenliğini ve hizmet şartlarını düzenleyen, statüler içinde sürekli çalışarak yetişmesi ve idari hiyerarşi içerisinde yükselmesine izin veren kurallar bütünüdür.
- *Sınıflandırma*: Hiyerarşik bağlantıları olan hizmet gruplarından birbirinin aynısı veya benzeri olanlarının bir araya getirilmesiyle ortaya çıkan gruplandırmalardır. Personel yönetiminde sınıflandırma personelin işe alınması, ücret, yükselme, sicil ve eğitim gibi süreçleri düzenleme işlevi görmektedir.

Türkiye'de İkinci Dünya Savaşı'ndan 1961 Anayasası'na kadar olan dönemde fordist kamu personel rejiminin öğelerinin yavaş yavaş yerleştiği bir döneme tekabül etmektedir. Örneğin 1945 yılında işçiler için sigorta sisteminin kurulması, aynı şekilde 1949 yılında çıkarılan 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'nun çıkarılmasıyla sivil ve askeri bürokrasinin emeklilik rejimleri düzenlenerek kademeli olarak fordist devlet kurumları oluşturulmaya başlanmıştır. Fordist kamu personel rejiminin liberal kamu personeli rejiminden tamamen ayrıldığı ve yerleştiği dönem 1965

yılında Devlet Memurları Kanunu ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu kabul edilmesiyle gerçekleşmiştir. Buna ek olarak fordist dönemde en üst düzey memur ile en alt düzey memur arasındaki maaş yelpazesindeki açıklık önceki liberal dönem ve sonraki post-fordist kamu personel rejimleriyle karşılaştırıldığında görece daha eşitlikçi bir maaş rejimi özelliği göstermiştir (Aslan, 2005: 269). 1961 Anayasası'nda memurluk, temel istihdam biçimi olarak görülmekte ve DMK rejimi tekçi bir istihdam biçimi olarak örgütlenmiş ve memurluk dışındaki istihdam biçimlerini istisnai olarak görmüştür. 1961 Anayasası'nın 117. Maddesi Memurlarla İlgili Hükümler başlığı altında "Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin, genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, görülür" ifadesi yer almaktadır. 1982 Anayasası'ndaki Kamu Hizmeti Görevlileriyle İlgili Hükümleri içeren 128. maddesinde ise "Devletin kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütülür" ifadesi yer almaktadır (Gözler, 1999). Yasal metinlerde yer alan düzenleme biçimlerinin ilerleyen süreçlerde kamu alanlarına yansımaları birlikte güvencesiz istihdam, sözleşmelilik, geçici ve mevsimlik çalışma biçimlerinin istihdam süreçlerinde görülmeye başladığı bir süreç ortaya çıkmıştır (Saklı, 2013: 129). Gerek yazılı yasa metnindeki değişim, gerekse de 1980 yılından sonra çalışma alanlarında görülen esneklik uygulamaları fordist dönemin son dönemlerinden itibaren güvenceli memurluk rejiminin istisna, sözleşmeli istihdamın ise kural haline geldiği bir sürecin başladığını göstermektedir.

2.3.Post-Fordist- (Esnek) Kamu Personel Rejimi (1980-)

1980'li yıllar bütün dünyada özelleştirme ve devletin küçültülmesi politikalarının revaçta olduğu yıllar olmuştur. Ağırlıklı olarak Turgut Özal'ın yeni sağ anlayışına dayalı olarak biçimlenen bu dönemde, liberal düşünce iki temel üzerinden şekillenmiştir. Bu süreçte bürokratik ve hantal devletten 'girişimci bireye'; İslami- muhafazakâr bir kimlik temelinde devlete karşı, yükselen bir "millet" söyleminin ön plana çıkarıldığı söylenebilir (Özkazanç, 2011: 23). Ülkemizde ilk defa ANAP (Anavatan Partisi), hükümet programına özelleştirmenin yaygınlaştırılması yanında bürokrasiyle mücadele konusunu da eklemiştir. 1983 yılında iktidara gelen ANAP, bürokrasiyi kırtasiyecilik

Kamu Personel Rejimlerinin Tarihsel Gelişimi ve Türkiye'deki Yansımaları

olarak görmüş ve bürokrasinin azaltılması yönünde girişimlerde bulunmuştur. Bu dönemde devletin küçültülmesi ve özelleştirme politikalarını önceleyen bir bakış açısına rağmen, küçültülmesi hedeflenen kamu bürokrasisi bu dönemde beklenenin tersine (1983 yılında 1.281.176 olan memur sayısı 1994 yılında 1.830.366'ya) daha da büyümüştür (Eryılmaz, 1995: 224). 12 Eylül 1980 askeri darbesi, Türkiye'de fordist birikim rejiminin tasfiye edilip esnek birikim rejimi ve düzenleme biçimlerinin yerleşmesi noktasında sermaye sınıfına kolaylık sağlamış ve uygulamaya geçirilemeyen 24 Ocak Kararlarının³ sorunsuz bir şekilde uygulanmasına imkân vermiştir (Aslan, 2005: 298; Ahmad, 2015: 217). 24 Ocak Kararları ile başlayan ve neo-liberal

³ 1970'li yıllarda uluslararası finansal sistemde Petrol Krizi ve Bretton Woods sisteminin çöküşüyle birlikte yeni bir döneme girilmiştir. Ortaya çıkan bu liberalleşme dalgası gelişmekte olan birçok ülkeye yatırımlarını finanse etme imkânı sunmuştur. Bu dönemlerden itibaren baskı altında tutulan piyasaların serbestleşmesi ve sermaye önündeki sınırların kaldırılmasıyla birlikte 1980'lerin sonundan itibaren finansal serbestleşme stratejisi, gelişmekte olan ülkelere dünya kapitalist sistemine eklenmeleri noktasında bir reçete olarak sunulmuştur. Finansal serbestleşme süreci 1970'lerin ikinci yarısından itibaren ABD, Japonya, İngiltere gibi gelişmiş ülkelerden sonra Latin Amerika başta olmak üzere diğer gelişmekte olan ülkelerde istikrar ve yapısal uyum programları halinde uygulanmaya başlanmıştır. 24 Ocak Kararları olarak bilinen yapısal uyum programı dünyada yaşanan ekonomik ve siyasal gelişmelere paralel olarak Türkiye'de 1977-80 yılları arasında yaşanan yüksek enflasyon, petrol ve enerji açıkları, döviz kıtlıkları, düşük ekonomik büyüme ve dış borçların ödenmemesi gibi problemlerin çözümü noktasında ortaya çıkmıştır. Bu dönemden itibaren ithal ikameci sanayileşme stratejisinden ihracata yönelik büyüme modeline geçilmiş ve finansal serbestleşme yoluyla dünya kapitalist sistemine eklenme hedeflenmiştir. 24 Ocak Kararlarıyla Türkiye yapısal bir dönüşüm sürecine girmiş ve uzun vadede kamu kesiminin küçültülmesi, yabancı sermayenin teşviki, ihracatın artırılması, devlet müdahalelerinin sınırlandırılması ve özel sermaye birikiminin teşviki ve desteklenmesi yoluyla bütün kurum ve kurallarıyla serbest piyasaya ekonomisine işlerlik kazandırma hedeflenmiştir. 24 Ocak Kararları, Dünya Bankası'nın yapısal uyum modeli doğrultusunda ve kimsenin beklemediği bir hızda uygulanmış ve kısa vadede dış ödemelerdeki rahatlamayla etkisini göstermiştir. Kararların uygulanmasıyla kısa vadede ortaya çıkan rahatlamaya karşın; uzun vadede işsizliğin artması, popülist politikaların hedeflenen amaçlara ulaşılmasını engellemesi, reel ücretlerin azalması, gelir eşitsizliğinin artması, dış borç açıklarının artması ve özelleştirme uygulamalarının beklenildiği düzeyde olmaması gibi nedenlerden dolayı yaşanan ekonomik kriz uzun dönemde diğer ekonomik krizlere yol açmıştır (Karabıçak, 2000: 56; Onaran, 2000: 196; Boratav, 2005: 87; TCMB, 2012: 16; TCMB, 2013: 14; Kaya, 2013: 8; Tüleykan ve Bayramoğlu, 2016: 403).

dönüşümü esas alan yaklaşımın dönemin siyasal iktidarları tarafından benimsenip uygulanma süreci, 12 Eylül askeri darbesiyle birlikte yeni bir aşamaya geçmiştir. Bu noktada neo-liberal politikaların uygulanması noktasında 12 Eylül darbesinin sermayeye eşsiz bir 'istikrarlı' ortam sunduğu söylenebilir. Ordunun yeni dönemde devletçi veya sosyalist bir ekonomik programdan ziyade, IMF kökenli bir istikrar programını takip edeceğini deklare etmesinin uluslararası-ulusal sermaye sahipleriyle askeri (sivil) idare arasındaki ortaklığa işaret ettiği şeklinde yorumlanabilir (Buğra, 2005: 206-207). 24 Ocak Kararlarıyla birlikte ortaya çıkan değişmelerin, sistemin asli unsurlarından olan bireyler üzerindeki etkisine değinen Kazgan, insan ögesinin bu süreçle birlikte dışlandığı ve insanın sadece tüketimi ölçüsünde dikkate alındığı bir yapının oluşmaya başladığını belirtmektedir. Ekonomi kurumu bu dönemlerden itibaren insanlığın hizmetinde refahı sağlamaya yönelik bir kurum- araç olmaktan çıkmış, kendi içerisinde bir amaca dönüşmüş ve temel amacı serbest piyasa ekonomisi ve küreselleşme süreçlerinin hâkim kılınması olmuştur. Karma ekonominin yerini KİT'lerin özelleştirildiği ve devletin küçültüldüğü, köylüyü-tarımı kalkındırma ve sanayileşme girişimlerinin yerini hizmet kesimini önceleyen bakış açısına, sosyal devlet uygulamalarının geriletildiği, işçi düşmanlığı ve zenginlik övgüsünün arttığı bir döneme girilmiştir (Kazgan, 2002: 124).

Post-fordist dönemde değişen birikim rejimi ve düzenleme biçimlerinin istihdam politikalarına yansımaları olarak ortaya çıkan taşeronlaşma, esnekleşme ve enformelleşme pratiklerinin yasal ve kurumsal alt yapısının oluşturulduğu ve uygulama alanı bulmaya başladığı söylenebilir. Özellikle 7. Beş Yıllık Kalkınma Planında işgücü piyasalarında uygulanmaya başlanacak esneklik uygulamaları ve bunun gerekliliği açık bir şekilde yer almaktadır. Aynı şekilde Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkındaki Kanun kamu personel rejiminin esneklik ilkesine dayalı olarak yeniden inşa edileceğini göstermektedir. Kanunun İnsan Kaynakları Yönetimi başlığını içeren 46. maddesi şu şekildedir:

“ kamu hizmetleri memurlar, tam zamanlı veya kısmi zamanlı çalışan diğer kamu görevlileri ve işçiler eliyle yürütülür. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin işe alınmaları ve görevde yükselmeleri ehliyete dayalı seçme sınavı ve liyakat esasına göre yapılır. Diğer kamu

Kamu Personel Rejimlerinin Tarihsel Gelişimi ve Türkiye'deki Yansımaları

görevlileri ile işçilerden tam zamanlı veya kısmi zamanlı olarak kadro şartına bağlı olmaksızın sözleşmeli statüde istihdam edileceklerin sözleşmelerinde, ilgili personelin görevleri, hak ve yükümlülükleri ile performans ölçütleri yer alır. Memurlar ve diğer kamu görevlileri, performans ölçütlerine göre değerlendirilir ve ödüllendirilir”

ilkeleri kamu istihdam politikalarının esneklik, sözleşmelilik, performans ilkelerine göre yeniden inşa edileceğini göstermektedir. Sözleşmeli personel statüsü 1980’li yıllara kadar DMK ‘nın 4/B hükmü ile tanımlanan sınırlı ve istisnai istihdam biçimi iken bu dönemlerden itibaren fordist dönem memurluğunu çözücü, post-fordist dönemde ise kamu istihdamının ana unsuru olma yolunda ilerleme kaydetmiştir. Güler, özellikle sağ hükümetler aracılığıyla kamu personel rejiminde yaşanan tasfiye sürecinin başlıca üç nokta üzerinden yürütüldüğünü belirtmektedir. Bunlardan ilki belirli kurallara göre yürüten yükseltme sisteminin, üç derece üst kadroya atama yapma esnekliği getirilmesiyle delinmesi ve bu alanda güvenceli bir yükselme beklentisi içinde olan kesimlerin devre dışı bırakılarak, siyasi iktidarın hâkim olduğu bir yapının ortaya çıkmıştır. Personel rejiminde yaşanan bir diğer değişim ise ücret sisteminde yapılan sistematik farklılaşmalarla birlikte aynı kurumda aynı işi yapanlarla, farklı kurumlarda aynı işi yapanlar arasındaki ücret eşitliğinin ortadan kaldırılmasıdır. Bu alanda yapılan son değişiklik ise 80’li ve öncesi yıllarda istisnai bir kadro olan sözleşmeliliğin istisnai olmaktan çıkıp kural haline gelmesi ve yaygınlaşmasıdır (Güler, 2005: 119). Bu dönemden itibaren özellikle belediyelerde yaygınlaşan sözleşmeli personel istihdamıyla birlikte, belediyeler bünyesinde kurulan şirketler veya hizmet alımı yoluyla personel istihdamı belediye içi istihdam olanaklarını değiştirmeye ve daraltmaya başlamıştır. 1980’li yıllardan itibaren ortaya çıkan ve 90’lı yıllardan itibaren ise yaygınlaşan esnek istihdam biçimleriyle birlikte geçici işçilik yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Belediyelerde esnek istihdam biçimlerine dayalı, belediye içi ve dışı istihdam sistemleri doğmaya başlamış, belediyelerde bürokrasinin bütünlüğü ve sürekliliğinin kırılmasıyla birlikte personel rejimini belirleme gücü büyük oranda belediyeler ve yetkili organların dışındaki yapılar tarafından oluşturulmaya başlanmıştır (Aydınlı, 2003: 82). Post-fordist birikim rejiminin esnekliğe dayalı istihdam biçimlerinin ilk olarak yerel yönetimlerde ortaya çıkmasının akabinde,

ilerleyen dönemlerde diğer merkezi kurumların da esnekliğe dayalı istihdam biçimlerine yöneldikleri ve fordist dönemin istihdam biçimi olan statü hukukuna dayalı kadrolu istihdam biçimlerinin sistem içerisinde geriletilmeye başlandığı bir sürecin ortaya çıkmıştır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kamu personel rejimlerinin tarihsel süreç içerisinde geçirdiği dönüşüm süreçlerine Fransız Düzenleme Okulu'nun teorik arka planından hareketle bakıldığında, her bir birikim rejiminin kendine özgü bir kamu personel rejimini ortaya çıkardığı söylenebilir. Liberal kamu personel rejiminin geçerli olduğu 20. yüzyıldan önceki dönemlerde kamu personel rejiminin daha çok krala, feodal beye itaatin esas alındığı ve personel seçim sürecinde tamamen bu aktörlerin süreci belirlediği ve yönlendirdiği bir yapısının olduğu ve bu noktada çalışanların iş güvencesine sahip olmadığı bir yapı söz konusu olmuştur. 20. yy. başlarından itibaren ulus devletlerin tarih sahnesine çıkması ve bürokrasinin yönetsel süreçlerde önemli bir alan haline gelmesine bağlı olarak, kamu personel süreçlerinde liyakat ve objektif seçme süreçlerinin etkili ve belirleyici olduğu bir yapı ortaya çıkmıştır. Fordist kamu personel rejimi olarak adlandırılan bu dönemde çalışanların çalışma koşulları ve özlük hakları noktasında (liberal ve post-fordist dönemlere nazaran) daha avantajlı bir konumda oldukları bir yapı ortaya çıkmıştır. Çalışanların önceki dönemlere kıyasla çalışma ve pazarlık süreçlerinin önemli bir aktörü haline geldiği ve birçok kazanımları elde ettiği, "Altın Çağ" olarak nitelenen (Esping-Andersen, 2006: 56) bu dönem, kapitalist üretim sürecinin 1970'li yıllarda girdiği kriz sürecinden çıkış noktasında esnek birikim rejimine dayalı yeniden yapılanma sürecine girmesiyle birlikte gerilemeye ve yerini esneklik temelinde ortaya çıkan yeni yapıya bırakmaya başlamıştır. Esnek birikim rejiminde ortaya çıkan düzenleme biçimleriyle; istihdam süreçlerinde esnekliğe, sözleşmeliliğe ve güvencesizliğe dayalı istihdam biçimlerinin yasal zeminleri oluşturularak bu alanda köklü değişim süreçlerinin önü açılmıştır. Bu süreçlerin Türk kamu personel rejimindeki iz düşümlerine bakıldığında genel dönemselleştirme süreçlerine paralel, Fordist dönemde kamu istihdam süreçlerinin statü hukukuna dayalı ve ömür boyu iş güvencesine sahip olan yapısının; 80'li yıllarla birlikte çözülmeye başladığı ve bu alanlarda esneklik anlayışına dayalı sözleşmelilik, güvencesizlik ve taşeronlaşma süreçlerinin yaygınlaşmaya başladığı bir sürecin ortaya çıktığı söylenebilir. Bu durum,

Kamu Personel Rejimlerinin Tarihsel Gelişimi ve Türkiye'deki Yansımaları

uzun dönemler güvenceli istihdam alanları olarak görülen kamu alanının post-fordist dönemde artık bu niteliğini kaybetmeye başladığı ve bu alanların toplam kalite anlayışına dayalı olarak yeniden yapılandırıldığı bir sürecin ortaya çıktığını göstermektedir.

KAYNAKÇA

ADAL, H., Ş, (1968) “Kamu Personel İdaresi”, Ahmet Sait Matbaası, İstanbul.

AGLIETTA, M. (1979) “A Theory of Capitalist Regulation: The US Experience” Verso, London.

AHMAD, F., (2015) Modern Türkiye'nin Oluşumu. (Y. Alogan, Çev.), Kaynak Yayınları, İstanbul.

ASLAN, O., E., (2005) “Kamu Personel Rejimi” Ankara: TODAİE, Ankara.

AKGÜNER, T.,(1988), “Kamu Personel Yönetimi. Der Yayınları”, İstanbul.

AYDINLI, H., İ., (2003) "1980 Sonrası Türk Belediye Sisteminde Yeni Liberal ve Desentralist Eğilimler" Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(5), s.73-86.

AYDOĞANOĞLU, E., (2011) “Emek Sürecinin Dönüşümü”, Kültür Sanat Sen., Ankara.

BAUMAN, Z., (2014),” Siyaset Arayışı”, Metis, İstanbul.

BERMAN, E., (2006), “Human Resource Management in Public Service”, Sage Pub., USA.

BORATAV, K., (2005) “1980'li Yıllarda Türkiye'de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm” İmge, Ankara.

BOYER, R., (1990) “The Regulation School. A Critical Introduction”, Columbia Press, New York.

BUĞRA, A., (1995) Devlet ve İşadamları (State and Business in Modern Turkey A Comparative Study). (F. Adaman, Çev.), İletişim, İstanbul.

CAN, H.; AKGÜN, A.; KAVUNCUBAŞI, Ş., (1998) “Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi”, Siyasal Kitabevi, Ankara.

CASTELLS, Manuel. (2008). Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür, Cilt 1: Ağ Toplumunun Yükselişi. (E. Kılıç, Çev.) İstanbul: İstanbul Bıgi Üniversitesi Yayınları.

ÇAKIR, M., (2014) “1980 Sonrası Kamu Hizmeti Kavramının Dönüşümü Üzerine Bir İnceleme”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi A.B.D. Yüksek Lisans Tezi.

DREYFUS, F., (2007) “Bürokrasinin İcadı; Fransa, Büyük Britanya ve ABD'de Devlete Hizmet Etmek”, (I. Ergüden, Çev.), İletişim, İstanbul.

ERYILMAZ, B., (1995) “Kamu Yönetimi”, Akademi Kitabevi, İzmir.

ESPING-ANDERSEN, G., (2006) "Altın Çağ Sonrası ? Küresel Bir Ekonomide Refah Devleti İkilemleri". A. Buğra, & Ç. Keyder (Dü) içinde, Sosyal Politika Yazıları (B. Yakut-Çakar, & U. B. Balaban, Çev., s. 53-101 İletişim,). İstanbul.

FALAY, N. (2014) "Kamusal Alanın Oluşumu, Dönüşümü ve İktisadi Boyutu". Journal of Life Economics, 2, s.51-70.

FINDLEY, C., V., (2014), “Osmanlı İmparatorluğu'nda Bürokratik Reform Babiâli, 1789-1922”, (E. Ertürk, Çev.) Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul.

GÜLER, B., A., (2005) “Yeni Sağ ve Devletin Değişimi, Yapısal Uyarlanma Politikaları 1980-1995”. İmge, Ankara.

GÜNDAY, M., (2002) “İdare Hukuku”, İmaj Yayıncılık, Ankara.

GIDDENS, A.,(2012) “Sosyoloji”, Kırmızı Yayınları, İstanbul.

GÖZLER, K.,(1999) “Türk Anayasaları”, Ekin, Bursa.

HABERMAS, J. (1997) “Kamusallığın Yapısal Dönüşümü”, (T. Bora, & M. Sancar, Çev.) İletişim, İstanbul.

Kamu Personel Rejimlerinin Tarihsel Gelişimi ve Türkiye'deki Yansımaları

HIRST, P.; ZEITLIN, J., (1991) "Flexible Specialization Versus Post-Fordism: Theory, Evidence and Policy Implications", *Economy and Society*, 20 (1), s.1-56

HUGHES, O. E, (2014) "Kamu İşletmeciliği Yönetimi", BingBang Yayınları, Ankara.

KAĞNICIOĞLU, D., (1999) "Türkiye'de Kamu Sektöründe İşçi Sendikacılığı ve Küreselleşmenin Etkileri" Yayınlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KALAĞAN, G, (2010) "Türkiye'de 1980 Sonrası Bürokratik Dönüşüm", Beta, İstanbul.

KARABIÇAK, M., (2000) "Türkiye'de Ekonomik İstikrarsızlığın Tarihsel Gelişim Süreci". Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi, 5(2), s. 49-65.

KARAHANOĞULLARI, O., (2002) "Kamu Hizmeti (Kavram ve Hukuksal Rejim)", Turhan Kitabevi, Ankara.

KAYA, A., (2013) "Mali Sürdürülebilirlik: Teori ve Türkiye Uygulaması", Türkiye Bankalar Birliği, İstanbul.

KAZGAN, G., (2002) "Tanzimattan 21. Yüzyıla Türkiye Ekonomisi", İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

KEYDER, Ç., (1995) " Türkiye'de Devlet ve Sınıflar". İletişim, İstanbul.

LIPIETZ, A., (1986) " Behind the crisis: The exhaustion of a regime of accumulation: A 'regulation school' perspective on some French empirical works". *Review of Radical Political Economics* 18, s. 13-32.

ONARAN, Ö., (2000) "Türkiye'de Yapısal Uyum Sürecinde Emek Piyasalarının Esnekliği". *Toplum ve Bilim* (86 GÜZ), s. 194-210.

ÖZDEMİR, H., (2001) "Osmanlı Devletinde Bürokrasi", Okumuş Adam, İstanbul.

ÖZKAZANÇ, A.,(2011) "Neo-Liberal Tezahürler, Vatandaşlık-Suç-Eğitim", Dipnot, Ankara.

SAKLI, A. R. (2013) " Fordizm'den Esnek Üretim Rejimine Dönüşümün Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkileri". Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 12(44), s. 107-131.

TCMB., (2012) "Merkez Bankası Bağımsızlığı Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası ve Bağımsızlık", TCMB Yayınları, Ankara.

TCMB., (2013) "Enflasyon ve Fiyat İstikrarı" , TCMB Yayınları, Ankara.

TERZİ, M.. A., (2012) "Türk Devlet Geleneğinde Bürokrasi ve Memur", Sistem Ofset, Ankara.

TOPAK, O., (2012) "Refah Devleti ve Kapitalizm 2000'li Yıllarda Türkiye'de Refah Devleti", İletişim Yayınları, İstanbul.

TOPUZ, İ. (2008) "657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve İlgili Mevzuatı", Mevzuat Serisi 6, Ankara.

TORTOP, N., (1999) "Personel Yönetimi", Yargı Yayınları, Ankara.

TUTUM, C., (1976) "Personel Yönetimi" TODAİE Yayınları, Ankara.

TÜLEYKAN, H.; BAYRAMOĞLU, S., (2016) "Türkiye'de 24 Ocak Kararlarıyla Başlayan Finansal Serbestleşmenin Günümüz İktisadi ve Mali Yapısına Yansımaları". International Journal of Social Science, 44, s. 401-420.

WB -IMF. (2002), "Civil Service Reform: Strengthening World Bank and IMF Collaboration". The World Bank, Washington.

WEBER, M., (1996) "Sosyoloji Yazıları", (T. Parla, Çev.), İletişim, İstanbul.

WEBER, M. (2012) "Bürokrasi ve Otorite" (H. B. Akın, Çev.) Adres Yayınları, Ankara.

YEDİNCİ BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1996-2000).
<http://www3.kalkinma.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosteri.m.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FC511D74F7DFC4C49E>

LİDERLİK ALGISININ İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİLERİ; FIRAT ÜNİVERSİTESİ ÖRNEK ÇALIŞMASI¹

Ertuğrul Buğra ORHAN²

Geliş Tarihi: 24 Ekim 2019

Kabul Tarihi: 29 Kasım 2019

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, sağlık personellerinin iş tatmini ve liderlik algısı arasındaki ilişkiyi ölçmektir. Çalışmanın birinci ve ikinci bölümünde literatür araştırması yapılmış, iş tatmini ve liderlik ile ilgili kavramlar açıklanmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde araştırma yöntemi sunulmuştur. Dördüncü bölümde araştırma sonuçlarına ilişkin bilgi verilmektedir. Çalışmanın sonuç bölümünde ise araştırmanın temel bulgularına değinilerek gelecekteki araştırmalara yönelik tavsiyelerde bulunularak çalışma bitirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, liderlik

¹ Bu makale Ertuğrul Buğra Orhan'ın Yüksek Lisans Tezinden Hazırlanmıştır.

² Arş.Gör., Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü
bugraorhan@firat.edu.tr

The Effects of Leadership Perception on Job Satisfaction: Study of Fırat University

ABSTRACT

The aim of this study is to measure the relationship between the job satisfaction of health workers and leadership perception of the managers in a university hospital. In the first and second chapters of the thesis a comprehensive literature research is given and the concepts related with job satisfaction and leadership are also explained. In the third chapter the methodology of the study is presented. The results are given in the fourth chapter. In the fifth or final chapter the essential findings of the study is discussed and some recommendations about the future studies on similar are presented thus ending the study.

Keywords: Job satisfaction, Leadership

GİRİŞ

Liderlik, çok geniş bir kavram olmakla birlikte işletme bilimi açısından örgütü yönetenlerin kurguladıkları iş düzeni, sosyal ve yönetsel ilişki ağı, yönetim felsefesi, gibi kavramları, ‘Lider ve liderlik ettiği grup’ örneklemini üzerinde açıklayan bir olgudur. İş tatmini, işgörenlerin çalıştıkları kurum ve kuruluşların sundukları imkanlarla kendi beklentilerinin hangi oranda örtüştüğü ya da örtüşmediği ile ilgilidir. Beklentilerin yüksek düzeyde karşılandığı bir kuruluşta işgörenlerin tatmin düzeyi yüksek olacaktır. Hastanelerde çalışan sağlık personelleri görevlerini zor bir sahada yapmaktadır. Başhekim seviyesinde olan yöneticinin kötü bir algı oluşturan liderliği, düşük iş tatmini, işgörenlerin performansını olumsuz etkileyeceğinden, kurumun çalışma refleksini zayıflatacaktır. Kurumun aleyhine olacak kötü etkileri ortadan kaldırmak için yönetimlerin çalışanlarının memnuniyet düzeyini arttıracak çalışmalar yapmaları, kendilerini gözden geçirmeleri gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı, hastane çalışanları örnekleminde liderlik tutum ve davranışlarının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemek ve elde edilen bilgilerin uygulamada ne kadar gerçeği yansıttığını yapılan araştırma ile ortaya koymaktır.

1. Liderlik Kavramı

Bir işletmede ya da kurumda, yönetim ve personel arasında gelişen ilişkinin niteliği bağlamında en önemli faktörlerden biri de liderliktir. Bir çok tanımı olan liderlik kavramını Şimşek, belli durum ve şartlarda amaca erişmek için başkalarının davranış nedenlerini etkileme sanatı olarak tanımlamaktadır (Şimşek, 1998: 136). Liderlik unsurları liderlik sürecinin meydana gelmesi için gerekliliklerdir. Bu unsurlar olmadan liderlik sürecinden tam olarak söz edilemez. Liderlik durumu oluşturan unsurlar: Liderin bizzat kendisi, durumun veya projenin istenilen amacı, lider tarafından etkilenen ve etkileyen izleyiciler ve istenilen çıktılar ve istenilen sonuçlara erişmek için diğerleriyle birlikte işletilen sistemdir (Dilts, 1996: 5). Kısaca liderlik = f (Lider, İzleyiciler, Durum veya Koşullar) (Baytok, 2006: 54) şeklinde de tanımlanabilir.

Liderlik ile ilgili geliştirilmiş kuramlardan biri özellik kuramıdır. Liderlik kuramıyla ilgili ilk araştırmalara özellikle asker kökenli ve sivil bürokratik idarecilerin liderlik özelliklerinin incelenmesiyle başlanmıştır.

Liderlik Algısının İş Tatmini Üzerine Etkileri; Fırat Üniversitesi Örnek Çalışması

Lider pozisyonundaki kişinin özelliklerinin doğuştan geldiği ve şahsi niteliklerinden kaynaklandığını savunan tartışmalar özellik kuramı şeklinde ifade edilmiştir. Özellik kuramı, “Büyük Adam Yaklaşımı” şeklinde de ifade edilmiştir (Lussier, Achua, 2004: 34). Hayatta oldukları zamana etki eden liderlerin bireysel özellikleri araştırılarak, liderlik için ihtiyaç duyulan bireysel özellikler tespit edilmeye, başarılı ve başarısız liderlerin özellikleri belirlenmeye çalışılmış ve “Liderler olarak doğulur” varsayımını korumuştur. Bu yaklaşımın amacı, liderlik özelliklerini taşıyanları lider olmayanlardan ayırmaktır. Liderlik profile ile ilgili zekâ, kendine güven, akıcı konuşma yeteneğiyle uzunluk, ağırlık gibi bazı özellikler bulunmaktadır. Özellikler yaklaşımını diğerlerinden ayıran, liderin benzersiz özelliklerine odaklanıyor olmasıdır (Madsen, 2001: 8).

Özellik kuramlarının liderlik ile ilgili yaklaşımları açıklamada yetersiz kalması neticesinde lider davranışları analiz edilmiş ve liderlik bağlamında ortaya çıkan davranışların ana eğilimleri belirlemeye çalışılmıştır. Buna göre liderlik davranışlarına ait ve "Görev" ve "İlişki" şeklinde ifade edilebilen iki önemli yönü üzerinde yoğunlaşmıştır. Bununla ilgili ortaya çıkan kuramlar sırayla; McGregor'un X-Y Kuramı, Quchi'nin Z Kuramı, Ohio State Üniversitesi araştırmaları, Michigan Üniversitesi araştırmaları, Likert sistem 4- kuramı ve yönetim gözeneği kuramlarıdır. Bunlardan McGregor (1960: 33–34, 47–48), ileri sürdüğü yaklaşımda, yöneticilerin davranış kalıplarının, onların başkalarını hangi şekilde algıladıkları ve nasıl gördükleriyle ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Quchi, Japon yönetim anlayışından esinlendiği kararlara dahil olma, terfi etme, istihdam edilme uzunluğu, gibi konuları Amerikan toplumsal yapısına göre şekillendirerek, liderlik şekline dayanan iddialarını 1974 yılında yayınlamış olduğu makalesinde (Johnson ve Quichi, 1974) “Z Teorisi” adıyla oluşturmuştur. Z teorisine dayanan yönetim şekilleri, Doğu'nun benimsediği yönetim tarzlarının Batı'ya uyarlanmış şeklidir. Japonya, yönetim anlayışını tüm yanlarıyla insanı odağa alarak düzenlerken Amerika ve Avrupa'da tüm düzen kapitalizmin ihtiyaçlarına uygun şekilde organize edilmektedir (Merih, 2001; Durham, 2005: 69). Ohio State Üniversitesi araştırmalarının hedefi, lider profilinin nasıl tanımlandığının belirlenmesidir. Daha sonra yapılan bu tanımlara, faktör analizi uygulanmış ve liderlik sürecini açıklığa kavuşturan ana faktörler belirlenmeye

çalışılmıştır. Bu davranış biçimleri soru haline dönüştürülerek " Liderlik Davranışı Tanımlama Anketi (Leadership Behavior Description Questionnaire (LBDQ))" oluşturulmuştur (Yulk, 2002: 50). Bu çalışmaların sonucunda, liderlik davranışlarının tanımlanmasında iki bağımsız değişken olan, kişiyi dikkate alma ve işi dikkate alma faktörlerinin önemli bir rol oynadıkları tespit edilmiştir (Koçel, 2003: 590). Bunlara; "yapıyı harekete geçirme (initiating structure)" ve "bireyi önemseme (consideration)" adı verilmiştir (Yulk, 2002: 50). Michigan Üniversitesi araştırmaları, 1947 yılında Rensis Likert' in yönetiminde verimlilik, iş tatmini, personel devir hızı, şikâyetler, devamsızlık, maliyet ve güdüleme gibi grup üyelerinin tatmini ve grubun verimliliğine etki eden faktörler araştırılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda yukarıdaki çalışmaya benzer biçimde lider davranışlarının kişiye yönelik olma ve işe yönelik olma gibi iki faktör etrafında toplandığı görülmüştür (Yulk, 2002: 52-53). Yönetimde, insan boyutunu ele alan araştırmacılardan birisi de Rensis Likert' tir. Likert, 1961 yılında Yönetimin Yeni Yönleri (New Patterns of Management) ve 1967 yılında ise, İnsani Örgüt (The Human Organization) adlı kitapları yazmıştır. Likert' in Sistem 4 kuramına göre, her grup ve özellikleri aşağıdaki gibi özetlenebilir: Likert' in geliştirdiği modelde Sistem 1, "Otoriter-Hiyerarşik Yönetim" i; Sistem 4 ise "Katılımcı Yönetim" i ifade etmektedir (Aysel, 2006: 23).

Durumsal liderlik yaklaşımı ise, farklı durumlarda, liderlik fiillerinin önceden anlaşılmasının imkansız olduğunu ifade etmektedir. Her ortama uygun standart bir liderlik şekli olmayabilir. Bunun nedeni liderliğin ortama göre değişebilir olmasıdır. Liderliğin şekline etki eden unsurlar ise örgütün içinde bulunmuş olduğu şartlar, liderin altında olanların nitelikleri ve yeterlilikleri, üstlerin yaklaşım tarzları, üst yönetimin yaklaşım tarzı ve toplumsal-kültürel değerlerdir. Tüm bunlar liderlik bağlamında durumsallık olarak ifade edilebilir. Bu nedenle durumsallık kuramları öncelikle liderin görevle ilgili göstermiş olduğu davranışlar sonra karşılıklı olarak gelişme ilişkilerine dair davranışlar ve izleyicilerin bazı görev ya da faaliyeti icra ederken gösterdikleri, hazır olma düzeyi arasındaki karşılıklı etkileşime bağlıdır (Dilts, 1996: 203).

Durumsallık yaklaşımında liderlik üzerine etki eden etmenler, liderlik süreci esnasında, liderin etkinliği üzerine olumlu veya olumsuz yönde etki eden faktörlerdir. Genellikle dış etmenler üzerinde durulmakla beraber,

Liderlik Algısının İş Tatmini Üzerine Etkileri; Fırat Üniversitesi Örnek Çalışması

gelecekteki araştırmalarda liderin kendisinden kaynaklanan unsurların eklenmesinin yararlı olacağı düşünülebilir. Liderlikte çevresel faktörler ile ilgili olarak altı faktör belirlenmiştir. Bunlar; Lider ve grup arasındaki ilişkiler, Liderin güç pozisyonu, Örgütsel normlar, Örgütsel yapı ve teknoloji, Görevlerin farklılığı, İşgörenlerin (astlar) farklılığı gibi faktörlerdir (Buluç, 1998: 1205, Shamir ve Howell, 1999). Ayrıca, House ve Kerr (1977) aşağıdaki faktörlerin liderliğin etkinliği üzerinde etkileri olduğunu varsaymıştır.

- Liderin yaşı ve önceki deneyimi
- Örgütün içinde bulunduğu toplum
- Gruba özgü iş gereksinimleri
- Yönetilecek grubun büyüklüğü
- Karar verme ve uygulama için gerekli ve izin verilen zaman

Fakat günümüzde artan rekabet ve küreselleşme gibi olayların neticesinde örgütler ve içinde buldukları çevre daha karmaşık hale gelmektedir. Kotter (1998) tarafından yapılan etkili ve etkili olmayan liderlik davranışlarına göre; karmaşık örgütlerdeki etkili liderler, değişim için gündemle ve birlikte çalışma, uyma ve takım çalışması için, yeterli düzeyde güçlü şebekeler ve karşılıklı ilişkiler oluşturmayla meşgul olurlar denilmektedir (Kakabadse, 1997: 35).

Fiedler (1967) grubun etkinliği, liderin yönlendirici güdülemesine (iş ile insan) ve görevin yapısına bağlı olarak (yüksek veya alçak öncelikli) belirlenen durumun tabiatına, liderin pozisyonunun sahip olduğu güce (az veya çok) ve lider ile izleyenlerinin ilişkisinin kalitesine bağlı olduğunu öne sürmektedir. Lider uzun soluklu, maratoncu olmalıdır. Artık günümüzde bir varış çizgisi yoktur. Her sabah yarış, yeni yarışçıların da katılımıyla ve daha koşar adımlarla kaldığı yerden devam etmektedir (Abacı, 2001: 57).

2. İş Tatmini Kavramı

Bir örgütte artık sadece çalışanların sunduğu ve ürettiği değer dışında örgütün çalışanlara sunduğu değerler ve çalışanların beklentileri de önem kazanmıştır. Bundan dolayı örgütsel davranış ve insan kaynakları bağlamında

çalışanların örgüt içinde daha konforlu hissetmelerini sağlamak ve beklentilere kayıtsız kalmamak, işgücü verimliliği ve etkinliği bakımından oldukça önemlidir. (Pakdemir, 2006: 15). Bu minvalde iş tatmini, literatürde kapsam ve süreç teorileri şeklinde ifade edilen iki ana başlık altında ele alınmaktadır.

Kapsam teorileri, insanın içinde yeralan ve onu belirli bir yönde davranmaya iten unsurlara önem vermektedir. Örneğin, bir yönetici personelini belirli yönlerde davranışa sevk eden zorlayıcı unsurları anlayabilir ve kavrayabilirse, bu unsurlara hitap etmek suretiyle personelini örgüt amaçları doğrultusunda davranışa yönlendirebilir. Kapsam teorileri genel olarak; Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Etken Kuramı, Mc. Clland'in Başarı İhtiyacı Kuramı ve Alderfer'in Erg Yaklaşımı olarak dört alt başlıkta incelenebilir (Özdemir, 1989: 46).

Maslow'un geliştirmiş olduğu ihtiyaçlar hiyerarşisi, konuya getirdiği netlike ve rahatça anlaşılabilir gibi sebeplerden ötürü en fazla dillendirilen motivasyon teorisi haline gelmiştir. (Yıldırım, 2007: 7-8). Abraham H. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, motivasyon ve ihtiyaçlarla ilişkisi bakımından yapılan çalışmalarda en yaygın şekilde faydalanılan motivasyon yaklaşımıdır. Maslow, gözlemlerinden yola çıkarak insan davranışlarına yön veren temel ihtiyaçların neler olduğunu çalışmalarında ortaya koymuştur. Fizyolojik ihtiyaçlar yeme, içme, nefes alma, barınma, hayatı devam ettirme, uyku, cinsellik gibi en temel ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar aslında birbirinden bağımsızdır. Refah seviyesinin yüksek olduğu toplumlarda bu tür ihtiyaçlar bir teşvik unsuru olmaktan ziyade, nadir rastlanır türdendir. Bu tür ihtiyaçların sürekli ve kısa aralıklarla giderilmesi zorunludur. Güvenlik ile ilgili ihtiyaçlar can ve iş güvenliği, hastalık, yaşlılık gibi durumlarda geleceği güvence altına alma, tehlikelerden korunma ve korku duymama şeklindedir. Ait olma ve sevgi ihtiyacı bir gruba üye olma, kabul edilme, arkadaşlık, kimlik duygusu kazanma, sevme gibi duygusal ve toplumsal ihtiyaçlardır. İtibar, başarı, saygı görme, kendine güven duyma, statü sahibi olma, rekabet edebilme ihtiyaçları ise saygınlık gereksinimi bağlamında değerlendirilebilir. En tepede olan kendini gerçekleştirme ihtiyacı ise kişinin sahip olduğu potansiyeli ortaya çıkarma, yaratıcılık, kişinin tatmin ve başarılı olması ve bilimsel üretilerdir. Bireylerin öncelikle en alt düzeydeki ihtiyaçları tatmin etmek için emek

Liderlik Algısının İş Tatmini Üzerine Etkileri; Fırat Üniversitesi Örnek Çalışması

vereceği, fakat bu düzeydeki ihtiyaçların tatmin edilmesi ile bir üst basamağa çıkabileceği belirtilmektedir.

Frederick Herzberg ve arkadaşları tarafından Pittsburgh bölgesindeki 200 mühendis ve muhasebeciye araştırmaları için, işlerinde memnun oldukları ve memnun olmadıkları olayları anlatmaları ve bunlara sebep olan etmenleri, koşulları belirlemeleri istenmiştir. Araştırma sonucunda; belirli faktörlerin varlığının tatmine katkıda bulunduğu sonucuna varılmıştır. Bunlara motive edici, güdüleyici faktörler denilmektedir. Bazı faktörlerin yokluğu ise, tatminsizliğe neden olmakta, fakat varlığı tatmine yol açmamaktadır. Bunlara da durumu koruyucu faktörler yani hijyen ve sağlık faktörleri denilmektedir. Başarı, takdir, ilerleme, işin kendisi vb. güdüleyici faktörler arasında; üstlerle, eş düzeylilerle ve astlarla kişilerarası ilişkiler, ücret, iş güvenliği, teknik gözetim, kişisel yaşam ve işletme politikaları ve statü de durumu koruyucu faktörler arasında sayılmaktadır. Durumu koruyucu faktörler örgüt için zaten olması gerekli faktörler olduğundan, var olmaları örgüt üyeleri için bir güdüleyici faktör unsuru olmamaktadır (Koçel, 2003: 639). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki saygı, statü ve öz gerçekleştirim ihtiyaçları motive edici özelliklerdir.

David Mc. Clelland insan ihtiyaçlarını üç ana grupta ele alarak bunları motivasyon olgusu bağlamında açıklamıştır. Mc.Clelland, ötekilerden farklı olarak ihtiyaçların öğrenme aracılığıyla da sonradan kazanılacağını ifade etmektedir. Bu yaklaşıma göre insanın üç adet temel ihtiyacı vardır: Başarma ihtiyacı, ilişki kurma ihtiyacı ve güçlü olma ihtiyacı. McClelland bu ihtiyaçlardan en çok başarı ihtiyacı üzerinde durmuştur. Buna göre kişi zamanını “nasıl daha iyi yaparım?” diye düşünmekte kullanıyorsa bu kişi başarı güdüsüne sahiptir. Başka bir ifadeyle bu kişi başarı ile ilgilenmektedir. Aksi bir durum olsaydı kişi, bu iş için zaman harcamazdı (Özdemir, 1989: 46). Başarı ihtiyacı insanların bir çoğunda potansiyel olarak vardır ancak herkesin bu potansiyeli gerçekleştirecek olanak ve fırsatları olduğunu söylemek güçtür.

Maslow'un teorisinde bazı eksiklikler olduğunu gözlemleyen Alderfer ise bu teoriyi temel alarak iş organizasyonlarına uygun “Erg Yaklaşımı” diye adlandırılan bir teori ortaya koymuştur. Öncelikle Maslow ve Alderfer Teorisi'nin belirgin farklarına bakmak gerekmektedir. Maslow'a göre ihtiyaçların tatmin edilmesi bakımından merdiven basmağı şeklinde ifade

edilen kademeli bir yapı mevcut iken Alderfer'in teorisinde tüm ihtiyaçlar aynı anda bireyde, bireyin kişisel ve çevresel özelliklerine göre değişik yoğunluklarda bulunabilmektedir. Beş seviyeden oluşan ihtiyaçların üçe indirgenmiş olması Maslow'un teorisine Alderfer'in teorisi arasındaki en temel farklılıktır. Alderfer, kişinin herhangi bir zamanda bu üç seviyeden herhangi birinin etkisiyle davranışlarını düzenleyebileceğini ifade etmektedir. Buna göre ihtiyaçlar, belirli bir sıra izleyerek ortaya çıkmazlar (McClelland, 1968: 151).

Süreç teorileri ise, insanların geliştirmiş olduğu davranışları, nasıl başladığı, nasıl yönetildiği, nasıl sürdürüldüğü ve nasıl durdurulduğu bakımından açıklamayı hedeflemektedir. Süreç teorilerine örnek olarak, Vroom'un beklenti teorisi, Porter-Lowler'in Kuramı, Adams'ın Eşitlik Teorisi ve Locke'nin Amaç Teorisi sayılabilir.

Vroom, motivasyonu iki kavrama bağlamaktadır. Bu kavramlar valans ve beklentidir. Valans kavramı, insanın belirlediği bir sonuca ulaşmaya değil değmeyeceği bakımından yaptığı tercihi ifade etmektedir. Ancak her insan sonuçları farklı şekillerde değerlendirebilmektedir. Valans, kişinin karşılaşmayı beklediği sonuçtan umduğu tatmin seviyesi şeklinde de ifade edilebilir. Bu ifadeye göre herhangi bir sonucun kişiyi ilk anda motive etme gücü, kişinin o sonucu gelecekte elde edeceği ve zaman kazanmayı umduğu pozitif getirilere bağlıdır. Beklenti teorisi, insanların işlerine hangi sebeplerden motive edilemediklerini açıklamaya çalışan ve insanları çalışmaya yöneltmek için gerekli asgari şartları yerine getirmeye yönlendiren bir teoridir denebilir. Bunun sonucunda da kişilerin, ortaya koydukları performans neticesinde ödüllendirilmeyi arzuladığı ver gayret gösterdikleri durumun oluşması beklenmektedir.

Porter ve Lowler'in teorisinde; daha fazla sarf edilen çaba her durumda performans artışına neden olmamaktadır. Efor ve motivasyon arasında olduğu varsayılan ilişkinin ortaya koyulması, Vroom'un ifade ettiği teorisindeki kadar basit değildir. Buna göre iki düşünce ortaya koyulmuştur. Bunlardan birincisi, bireylerin yaptıkları iş için gerekli olan bir takım özelliklere veya yeteneklere sahip olmayabilecekleri görüşüdür. İkinci görüş ise bireylerin yaptıkları işler hakkında yeterli bilgiye sahip olmayabilecekleri görüşüdür. Bu görüşlerin ardından Porter ve Lawler, Vroom'un ortaya koymuş olduğu beklenti teorisini daha ileri taşımışlardır. Çünkü Vroom,

Liderlik Algısının İş Tatmini Üzerine Etkileri; Fırat Üniversitesi Örnek Çalışması

kişilerin yetenek ve bilgi seviyeleri üzerinde fazla durmamaktadır. Aslında eforun performansa dönüşmesi, yukarıda bahsi geçen iki özelliğin bireylerde var olması ile mümkün olmaktadır. Aksi durumda ne kadar çaba gösterilirse gösterilsin performans ortaya çıkmayacaktır (Onaran, 1981: 72-76).

Adams'ın eşitlik teorisinin ana unsurları sırasıyla girdiler, çıktılar, kişileri karşılaştırma ve eşitsizliktir. Buna göre girdiler, çalışanın sahip olduğu eğitim, uzmanlık, yetenek, gösterdiği çaba, çalıştığı iş saatlerinin miktarı ve işine katkıda bulunduğu değerleri ifade etmektedir. Çıktılar, çalışanın aldığı maaş, sağlanan ek yararlar, sahip olunan statü sembolleri, tanınma, elde edilen başarı fırsatı ve kendini ifade etme değerleri ifade etmektedir. Bu durumda çalışanlar, kendi girdi-çıktı oranı ile diğer çalışanların girdi-çıktı oranlarını karşılaştırarak çıktılarının sonucundaki memnuniyeti değerlendirirler. Eşitsizlik hissedildiğinde ise kişinin işinde tatmin sağlayamadığı sonucu ortaya çıkmaktadır (Tevrüz, 1999: 79).

Locke tarafından geliştirilen amaç kuramında ise, işte oluşan güdülenmenin temel nedeninin insanların kendileri için saptadıkları amaçları başarmanın kendileri için ödül olacağını düşünmeleridir. Kendisine yüksek amaçlar saptayan ya da başkalarının onlar için saptadığı yüksek amaçları kabul eden bireylerin, daha çok çalışıp ve daha iyi performans göstereceğini ileri sürmektedir (Çöğür, 2010: 39). Bireyin amaçlarına ulaşması ya da verimliliğinin artış göstermesi, tatmin duygusunu oluştururken, amaçlarına ulaşamaması doyumsuzluğa neden olmaktadır.

3. Yöntem

Bu çalışmanın birinci bölümünde liderlik ile ilgili teorik bilgiler, ikinci bölümünde, iş tatmini ile ilgili teorik bilgiler sunulmuştur. Üçüncü bölümde ise yapılan araştırmanın yöntemine ilişkin bilgiler sunulmuştur.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, Fırat Üniversitesi Araştırma Hastanesi çalışanlarının liderlik algısı ve iş tatmini düzeylerini belirlemek ve aralarındaki ilişki düzeyini ortaya koymaktır. Bu çalışma bulgularıyla sağlık yöneticilerinin çalışanlarına karşı tutumlarını ve ilişkilerinin düzeyini ortaya koyarak ve çalışanların iş tatmini düzeylerinin artırılması için atılabilecek

adımları belirleyerek daha kaliteli sağlık hizmeti sunulması noktasında öneriler sunulmaktadır.

3.2. Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırmanın kapsamını Elazığ Fırat Üniversitesi Araştırma Hastanesi sağlık çalışanları oluşturmaktadır. 1984 yılında sağlık bakanlığı ve Fırat Üniversitesi arasında imzalanan protokolle kurulan hastane 1985 yılında hizmete başlamıştır. Günümüzde sadece Elazığ' a değil Bingöl, Tunceli, Muş gibi bölge illerine de hizmet vermektedir. Araştırma için Fırat Üniversitesi Etik Kurul onayı alınmıştır. Hastane yönetimiyle anket süresi boyunca gerekli koordinasyon sağlanmıştır. Anketlerde yer alan bilgilerin gizliliğine dikkat çekmek amacıyla anketin başına çalışmanın akademik amaçlı bir çalışma olduğu ve katılımcıların gizliliğinin ihlal edilmeyeceği belirtilmiştir.

3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma sadece Elazığ Fırat Üniversitesi Araştırma Hastanesi ile sınırlıdır. Yapılan araştırma gurubunu sağlık çalışanları (Doktor ve Hemşireler) oluşturmaktadır. Toplam 260 sağlık çalışanına anket formu uygulanmış, bunlardan sağlıklı bir şekilde doldurulan ve istatistiksel değerlendirmeler için yeterli bir sayı olan 171 adedi değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada kullanılan anket formlarında, anketlerden elde edilecek verilerden sadece akademik amaçlar için faydalanılacağı ve bunların hiçbir kişi ve/veya kuruluşla paylaşılmayacağı belirtilmiştir. Böylelikle anketi cevaplayanların anket formundaki ifadeleri sağlıklı bir şekilde algılayıp, gerçek görüşlerini aktaracakları varsayılmıştır.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma evrenini Fırat Üniversitesi Araştırma Hastanesi sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma evreninden istatistiksel açıdan anlamlı 171 kişi örneklem olarak seçilmiştir. Çalışmada Paul Spector' un (1997) iş tatmini anketi ve Kouzes ve Posner (2002)' in liderlik uygulama envanteri'nden faydalanılmıştır. Likert beşli ölçeklendirme anket yöntemi olarak kullanılarak çalışanların değişken setlerine katılım dereceleri ölçülmüştür. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve görevi) ile ilgili sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise çalışanların yöneticilerinin algılarını ölçmek amacıyla kullanılan ölçek, üçüncü bölümde ise çalışanların

Liderlik Algısının İş Tatmini Üzerine Etkileri; Fırat Üniversitesi Örnek Çalışması

iş tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan ölçek yer almaktadır. Araştırmada katılımcılara yöneticilerine ve yaptıkları işe karşı olan düşünceleri sorularak, liderlik algısı ve iş tatmini düzeyleri analiz edilmiştir. Çalışanlardan yanıtlar, tamamen katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, tamamen katılıyorum şeklinde istenmiştir. Yapılan ölçeklendirmede değerlendirmeler, tamamen katılmıyorum seçeneğine 1, tamamen katılıyorum seçeneğine 5 puan verilecek şekilde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın veri girişinde ve elde edilen sonuçların değerlendirilmesinde SPSS 20 İstatistik paket program kullanılmıştır. Anketlerin değerlendirilmesinde elde edilen verilerin aritmetik ortalama, standart sapma ve frekans dağılımları, çalışanların anketlere verdikleri cevapların genel dağılımını yansıtmak maksadıyla kullanılmıştır. Hipotez testinde kullanılan regresyon analizinin amacı, kantitatif değişkenler arasındaki nedensel ilişkiyi modeller dahilinde ele almak ve bu modellerdeki parametrelerin testi ile ilişkinin anlamlılığı ve şiddetini ölçmektir.

Yani bilinen bulgular üzerinden, bilinmeyen olaylarla ilgili tahminler yapılmasına imkan veren bir analizdir. Literatürde liderlik türlerinin iş tatmini üzerine etkisi ile ilgili yapılan yerli ve yabancı çalışmalar bulunmaktadır. Jaime. J. Klein (2007) yaptığı çalışmada Wisconsin Teknik Okulu sistemi içerisinde tam zamanlı çalışan personelin iş tatmini düzeyini liderlik davranışları bağımsız değişkeni üzerinden ele almıştır. Başka bir çalışmada Ali Gezici (2007) Kütahya'da özel eğitim veren kurumlarda çalışanların iş tatmin düzeyini liderlik davranışları bağımsız değişkeni üzerinden ele almıştır. Geniş akademik katılımlı bir çalışmada Oladipo Kolapo Sakiru, Jeffrey Lawrance D'Silva, Jamiliah Othman, Abu Daud Silang, Adekanye Temitope Busayo (International Journal Business and Management 2013 Canada) küçük ve orta ölçekli işletmelerde iş tatmini düzeyini liderlik davranışları bağımsız değişkeni üzerinden ele almıştır. Yapılan bu çalışmalarda gözlemlenen, kullanılan araç ve yöntemlerin benzerliğidir. Bu doğrultuda çalışmamızın hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur;

H1 : Çalışanların liderlerini algılayışları ile iş tatminleri arasında bir ilişki vardır.

4. Bulguların Değerlendirilmesi

Çalışmanın bu bölümünde yapılan araştırmanın sonuçları sunulmaktadır. Bu alan araştırmasının temel amacı Fırat Üniversitesi Araştırma Hastanesi sağlık çalışanlarının iş tatmini ve liderlik algılarının somut verilerle ortaya koyup, bu davranış ve tutumları analiz etmektir.

4.1. Araştırma Ölçeğinin Güvenilirliği

İş tatmini ve liderlik ölçeklerinin güvenilirlik analizi Cronbach Alpha değerinin hesaplanmasıyla test edilmiştir. Tüm ölçeklerin toplu güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) değeri 0,862 çıkmıştır. Bulunan Cronbach Alpha değeri 1'e yakın ve kabul edilebilir düzeydedir.

4.2. Örneklemin Ankete Verdiği Cevapları Yansıtan Dağılım Tabloları

Bu kısımda ankete cevap veren toplam 171 sağlık çalışanına yönelik genel bilgi ve anketteki değişkenlere verdikleri cevapları gösterir dağılım tabloları sunulmaktadır. Tablolarda çalışanların ölçeklerdeki seçenekleri cevaplama frekansları ve cevaplara ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri yansıtılmaktadır.

4.2.1. Demografik Bulgular

Çalışanları tanımaya yönelik olarak sorulan 1. Kısımdaki sorular frekans tabloları halinde düzenlenmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Çalıştıkları Süre Dağılımı

Süre	Kişi Sayısı (N)	Geçerli Yüzde (%)
1 yıldan az	38	22
1-2 yıl arası	30	17,5
3-5 yıl arası	52	30,4
6-10 yıl arası	25	14,6
10 yıldan fazla	26	15,2
Toplam	171	100

Araştırma örnekleminde bulunan hastane sağlık çalışanlarının çalıştıkları hastanede geçirdikleri süre 1 yıldan az – 10 yıldan fazla arasında değişmektedir. Çalışanların çalışma süreleri beş grupta toplanmıştır. Çalışanların %22'si 1 yıldan az, %17,5'i 1-2 yıl arası, %30,4'ü 3-5 yıl arası, %14,6'sı 6-10 yıl arası, %15,2'si 10 yıldan fazla çalıştıkları hastanede görev yapmaktadırlar.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaş Dağılımı

Yaş	Kişi Sayısı (N)	Geçerli Yüzde (%)
21 altı	17	9,9
21-34 yaş	125	73,1
35-44	29	17
Toplam	171	100

Araştırma örnekleminde bulunan hastane sağlık çalışanlarının yaş aralığı 21 altı ve 34-44 aralığında değişmektedir. Yaş aralığı ankete katılanların verdiği bilgiler doğrultusunda 3 grupta toplanmıştır. 21-34 yaş gurubundan %73,1 katılım en büyük gurubu oluşturmaktadır. Bunu %17 ile 34-44 yaş gurubu takip etmektedir. 21 yaş altı gurubunda ise %9,9 katılım gözlemlenmiştir. 44 yaş gurubunun üstünde ise hiç katılım gözlemlenmemiştir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Kişi Sayısı (N)	Geçerli yüzde (%)
Erkek	41	24
Kadın	130	76
Toplam	171	100

Çalışmaya 130 kadın ve 41 erkek çalışan katılmıştır. Örneklemin %76'sını kadın çalışanlar, %24'ünü ise erkek çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Çalışanların Görevlerine Göre Dağılımı

Görev	Kişi Sayısı (N)	Geçerli Yüzde (%)
Doktor	1	0,6
Hemşire	120	70,2
Asistan Doktor	40	29,2
Toplam	171	100

Çalışmaya 40'ı asistan toplam 41 doktor, 120 hemşire katılmıştır. Örneklemin %70,2'sini hemşireler, %29,2'sini asistan doktorlar ve %0,6'sını ise uzman doktor oluşturmaktadır.

Tablo 5. İş Tatmini Dağılım Tablosu

Değişkenler	Cevapların Değişkenlere Katılım Derecesine Göre Dağılımı					İstatistikler	
	K1 F %	K2 F %	K3 F %	K4 F %	K5 F %	Ortalama	S.Sapma
1- Yaptığım iş karşılığı aldığım ödemenin adil olduğuna inanıyorum.	88 (51,5)	54 (31,6)	12 (7)	9 (5,3)	8 (5,7)	1,8012	1,08801
2- İşimde yükselme şansı çok azdır.	16 (9,4)	22 (12,9)	31 (18,1)	62 (36,3)	40 (23,4)	2,4854	1,24313
3- Amirim işini yerine getirmede oldukça ehlidir.	16 (9,4)	21 (12,3)	47 (27,5)	58 (33,9)	29 (17,0)	3,3684	1,17771
4- Elde ettiğim kazançlardan tatmin değilim.	29 (17)	22 (12,9)	14 (8,2)	43 (25,1)	63 (36,8)	2,4795	1,50817
5- İyi iş çıkardığımda almam gereken takdiri almaktayım.	60 (35,1)	60 (35,1)	26 (15,2)	15 (8,51)	10 (5,8)	2,1520	1,16832
6- Sahip olduğumuz kural ve prosedürler iyi iş çıkarmamızı güçleştirmektedir.	14 (8,2)	11 (6,4)	29 (17)	67 (39,2)	50 (29,2)	2,2515	1,18368
7- Birlikte çalıştığım insanları sevmekteyim	6 (3,5)	12 (7)	25 (14,6)	73 (42,7)	55 (32,2)	3,9298	1,03230
8- Bazen işimin anlamsız olduğunu düşünürüm.	31 (18,1)	63 (26,8)	28 (16,4)	41 (24)	8 (4,7)	3,3977	1,17062

9- Kurum içi iletişim iyi görünmektedir.	29 (17)	48 (28,1)	46 (26,9)	43 (25,1)	4 (2,3)	2,7135	1,20039
10- Maaş zammı çok az ve uzun aralıktır.	13 (7,6)	2 (1,2)	9 (5,3)	52 (30,4)	95 (55,6)	4,2515	1,13290
11- İşini iyi yapanlar terfi konusunda eşit şansa sahiptir.	76 (44,4)	54 (31,6)	24 (14)	7 (4,1)	10 (5,8)	1,9532	1,13144
12- Amirim bana karşı adil değildir.	31 (18,1)	52 (30,4)	42 (24,6)	27 (15,8)	19 (11,1)	3,2865	1,24843
13- Elde ettiğimiz faydalar pek çok diğer kurumun sunduğu kadar iyidir.	50 (29,2)	49 (28,7)	38 (22,2)	29 (17)	5 (2,9)	2,3567	1,15616
14- Yaptığım işin takdir gördüğüne inanmamaktayım.	17 (9,9)	36 (28,1)	24 (14)	57 (33,3)	37 (28,6)	2,6433	1,29986
15- İyi iş çıkarmama bürokrasi nadiren engel oluşturur.	20 (11,7)	34 (19,9)	56 (32,7)	45 (26,3)	16 (9,4)	3,0175	1,14519
16- Birlikte çalıştığım insanların yetersizliği yüzünden kendimi daha sık çalışmak zorunda hissediyorum.	21 (12,3)	50 (29,2)	22 (12,9)	36 (21,1)	42 (24,6)	2,8363	1,40045
17- İşte yaptığım şeyleri yapmaktan memnuniyet duyuyorum.	14 (8,2)	22 (12,9)	47 (27,5)	65 (38)	23 (13,5)	3,3567	1,11998
18- Bu kurumun amaçları bana açık ve anlaşılır gelmiyor.	10 (5,8)	35 (20,5)	25 (14,6)	53 (31)	48 (28,1)	2,4503	1,25634
19- Bana yapılan ödemeyi düşündükçe kurumun beni yeteri oranda takdir etmediğini düşünüyorum.	10 (5,8)	3 (1,8)	15 (8,8)	60 (35,1)	83 (48,5)	4,1871	1,06829
20- İnsanlar burada diğer yerlerde yaptıkları gibi çok hızlı ilerleme kat etmektedirler.	51 (29,8)	51 (29,8)	37 (21,6)	22 (12,9)	10 (5,8)	2,3509	1,20036
21- Amirim emri altında çalışanların duygularına çok az duyarlılık göstermektedir.	29 (17)	37 (21,6)	28 (16,4)	37 (21,6)	40 (23,4)	2,8713	1,42905

Liderlik Algısının İş Tatmini Üzerine Etkileri; Fırat Üniversitesi Örnek Çalışması

22- Edindiğimiz yarar paketi eşitlikçidir.	42 (24,6)	43 (25,1)	60 (35,1)	14 (8,2)	12 (7)	2,4795	1,15473
23- Burada çalışanlar için çok az ödül söz konusudur.	3 (1,8)	7 (4,1)	12 (7)	65 (38)	84 (49,1)	1,7135	0,89758
24- İşte yerine getirilecek çok fazla sorumluluk var.	4 (2,3)	7 (4,1)	4 (2,3)	51 (29,8)	105 (61,4)	1,5614	0,90783
25- İş arkadaşlarımdan zevk alırım.	3 (1,8)	12 (7)	25 (14,6)	88 (51,5)	43 (25,1)	3,9123	0,91293
26- Ben genellikle kurumda neler olup bittiğini bilmediğimi düşünürüm.	10 (5,8)	42 (24,69)	31 (18,1)	57 (33,3)	31 (18,1)	2,6667	1,19804
27- İşimi yapmaktan gurur duyarım.	12 (7)	11 (6,4)	28 (16,4)	60 (35,1)	60 (35,1)	3,8480	1,17835
28- Ücret artışı şansından tatmin duyarım.	45 (26,3)	42 (24,6)	37 (21,6)	33 (19,3)	14 (8,2)	2,5848	1,28686
29- Almamız gereken fakat alamadığımız kazançlar söz konusudur.	16 (9,4)	7 (4,1)	9 (5,3)	56 (32,7)	23 (48,5)	1,9298	1,24418
30- Amirimi severim.	22 (12,9)	19 (11,1)	39 (22,8)	53 (31)	38 (22,2)	3,3860	1,29825
31- Çok fazla evrak işim var.	18 (10,5)	28 (16,4)	11(6,4)	44 (25,7)	70 (40,9)	3,7018	1,41378
32- Çabalarımın ödüllendirilmesi gerektiği şekilde ödüllendirildiğimi düşünmüyorum.	14 (8,2)	14 (8,2)	11 (6,4)	58 (33,9)	74 (43,3)	2,0409	1,25256
33- Sahip olduğum terfi şanslarımdan tatmin duymaktayım.	60 (35,1)	55 (32,2)	36 (21,1)	14 (8,2)	6 (3,5)	2,1287	1,09321
34- İşyerinde çok fazla atışma ve kavga vardır.	15 (8,8)	62 (36,3)	37 (21,6)	38 (22,2)	19 (11,1)	3,0936	1,17449
35- İşim eğlencelidir.	50 (29,2)	54 (31,6)	28 (16,4)	32 (18,7)	7 (4,1)	2,3684	1,20242
36- İş atamaları tam olarak açıklanmamıştır.	9 (5,3)	22 (12,9)	60 (35,1)	52 (30,4)	28 (16,4)	2,6023	1,07090
Ölçek Geneli						2,7126	0,4153

(Tablo 5'deki kısaltmaların karşılığı şu şekildedir: K1: Tamamen Katılmıyorum, K2: Katılmıyorum, K3: Kararsızım, K4: Katılıyorum, K5: Tamamen Katılıyorum, F: Frekans, %: Yüzde, S.Sapma: Standart Sapma)

Örneklemin iş tatminine ilişkin gözlemleri Tablo5'te sunulmaktadır. Hücrelerdeki rakamlar belirtilen değişkene katılan kişilerin dağılımını, parantez içindeki rakamlar ise değişkene katılım yüzdesini yansıtmaktadır. Sağdaki sütunlarda ise seçeneklere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmalar yansıtılmaktadır. Simgelerle gösterilen katılım derecelerinin açıklaması her tablonun altında sunulmuştur.

Ölçek genelinde katılımcıların aldıkları ortalama puan 2.71 olarak hesaplanmıştır. Bu ortalama puan likert ölçeğinde 3' e yani (kararsızım) seçeneğine isabet etmiştir. Dolayısıyla düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu durumu istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için (t) testi yapılmıştır. Bu testte test değeri olarak 3.40 alınmıştır. Test sonuçları katılımcıların iş tatminlerinin ortalama puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde belirlenmiş sınır değerden (3.40)' tan anlamlı bir şekilde düşük olduğunu ortaya koymuştur. Aşağıda yapılan t testinin denklemi görülmektedir.

$$[t(170) : 21.638 \text{ P} < 0.01]$$

En düşük ortalama birinci değişken olan 'Yaptığım iş karşılığı aldığım ödemenin adil olduğuna inanıyorum' ile 1,8012, en yüksek ortalama ise 10. Değişken olan 'Maaş zammı çok az ve uzun aralıktır.' ile 4,2515 çıkmıştır. 29. Değişken 'Almamız gereken fakat alamadığımız kazançlar söz konusudur' , 24. Değişken 'İşte yerine getirilecek çok fazla sorumluluk var', 23. Değişken 'Burada çalışanlar için çok az ödül söz konusudur', 19. Değişken 'Bana yapılan ödemeyi düşündükçe kurumun beni yeteri oranda takdir etmediğini düşünüyorum' ve 10. Değişken 'Maaş zammı çok az ve uzun aralıktır' ortalaması yüksek olan diğer değişkenlerdir.

Liderlik Algısının İş Tatmini Üzerine Etkileri; Fırat Üniversitesi Örnek Çalışması

Tablo 6. Liderlik Tutum ve Davranışlarına İlişkin Dağılım Tablosu

Değişkenler	Cevapların Değişkenlere Katılım Derecesine Göre Dağılımları					İstatistikler	
	K1 F%	K2 F%	K3 F%	K4 F%	K5 F%	Ortalama	S.Sapma
1- Diğer çalışanlardan beklentilerini örnekler kurarak açıklar.	35 (20,5)	38 (22,2)	62 (36,3)	34 (19,9)	2 (1,2)	2,5906	1,06092
2- İşleri nasıl yapacağımızı netleştirip , etkileyecek türde , geleceğe ilişkin yeniliklerden bahseder.	35 (20,5)	69 (40,4)	30 (17,5)	34 (19,9)	3 (1,8)	2,4211	1,07835
3- Yetenek ve becerilerini önemli fırsatları değerlendirerek test eder.	42 (24,6)	56 (32,7)	49 (28,7)	22 (12,9)	2 (1,2)	2,3333	1,08408
4- Beraber çalıştığı insanlarla ortak ilişkiler geliştirir.	32 (18,7)	44 (25,7)	53 (31)	39 (22,8)	3 (1,8)	2,6316	1,08408
5- İyi yapılmış işler için insanları takdir eder.	38 (22,2)	57 (33,3)	46 (26,9)	27(15,8)	3 (1,8)	2,4152	1,05585
6- Üzerinde mutabık olduğumuz prensip ve standartlara , çalıştığı kişilerle birlikte açıklığa kavuşturmak için enerji ve zaman harcar.	32 (18,7)	43 (25,1)	55 (32,2)	38 (22,2)	3 (1,8)	2,6316	1,07864
7- Geleceğimizin nasıl olacağına ilişkin bir öngörü oluşturmak amacıyla zor zamanlarla ilgili tablolar ortaya koyar ve bizimle paylaşır.	42 (24,6)	54 (31,6)	49 (28,7)	18 (10,5)	8 (4,7)	2,3918	1,10812
8- İnsanların işlerini yapmaları ,yeni ve yenilikçi yollar bulmalarını konusunda teşvik edicidir.	39 (22,8)	43 (25,1)	56 (32,7)	28 (16,4)	5 (2,9)	2,5146	1,10271
9- Çeşitli bakış açılarını aktif olarak dinler.	33 (19,3)	47 (27,8)	48 (28,1)	39 (22,8)	4 (2,3)	2,614	1,10271
10- İnsanların yeteneklerine güvendiğini, onlara sözlü olarak ifade eder.	39 (22,8)	47 (27,5)	57 (33,3)	26 (15,2)	1 (6)	2,614	1,10753
11- Verdiği söz ve vaatlerin takipçisidir.	31 (18,3)	44 (25,7)	65 (38)	24 (14)	7 (4,1)	2,602	1,10271

12- Çalışanlarından gelecekle ilgili heyecan dolu hayallerini paylaşmasını arzu eder.	46 (26,9)	62 (36,3)	50 (29,2)	11 (6,4)	2 (1,2)	2,1871	0,94561
13- Yaptığımız işleri geliştirmek için kurumun resmi sınırları dışında yenilikçi yollar arar.	41 (24)	58 (33,9)	51 (29,8)	19 (11,1)	1 (6)	2,4795	2,5424
14- Diğer çalışanlara karşı ağırbaşlı ve saygılı davranır.	8 (4,7)	16 (9,4)	52 (30,4)	76 (44,4)	19 (11,1)	3,4795	0,9722
15- İnsanların proje başarılarına olan katkılarının yaratıcı bir şekilde ödüllendirildiğinden emin olur.	31 (18,1)	44 (25,7)	80 (46,8)	13 (7,6)	3 (1,8)	2,4912	0,93537
16- Kendi hareketlerinin diğer çalışanların performansını nasıl etkilediğini ve bunun arka planını sorgular.	32 (18,7)	39 (22,8)	72 (42,1)	27 (15,8)	1 (6)	2,5673	0,9881
17- İşler beklendiği gibi gitmediğinde 'Nasıl öğrenebiliriz ? ' diye sorar.	29 (17)	48 (28,1)	60 (35,1)	33 (19,3)	1 (6)	2,5848	1,00446
18- Çalışanlara uzun dönemli çıkarların, ortak bir vizyon açıklamasıyla nasıl gerçekleşeceğini gösterir	29 (17)	46 (26,9)	71 (41,5)	24 (14)	1 (6)	2,5439	0,95308
19- İnsanların kendi başarılarına verdikleri kararları destekler.	31 (18,1)	56 (32,7)	62 (36,3)	22 (12,9)	0	2,4386	0,93338
20- Organizasyonun işleyiş için ortak değerlere sahip fikir birlikleri, mutabakatlar oluşturur.	29 (17)	51 (29,8)	64 (37,4)	25 (14,6)	2 (1,2)	2,5322	0,97791
21- Paylaşılan değerlere bağlılığını sergileyen insanları iş çevresine ve kamuoyuna tanıtır.	32 (18,7)	52 (30,4)	61 (35,7)	25 (14,6)	1 (6)	2,4795	0,97823
22- Tamamlamayı çok arzuladığımız işlerin, projelerin ve planların büyük resmini çizer.	32 (18,7)	56 (32,7)	69 (40,4)	14 (8,2)	0	2,3801	0,88215

Liderlik Algısının İş Tatmini Üzerine Etkileri; Fırat Üniversitesi Örnek Çalışması

23- Çalışanlara işlerini yapmalarını konusunda büyük bir özgürlük ve tercih hakkı sunar.	42 (24,6)	61 (35,7)	54 (31,6)	13 (7,6)	1 (6)	2,2398	0,93043
24- Projeler ve çalıştığımız programlar için, erişilebilir amaçlar belirleyip belirlemediğimiz, kesin planlar yapıp yapmadığımız ve ulaşılabilir kontrol noktaları oluşturup oluşturmadığımızdan emin olur.	32 (18,7)	46 (26,9)	70 (40,9)	19 (11,1)	4 (2,3)	2,5146	0,99621
25- İş bitirmeleri takip eder ve alınan iyi sonuçlar için tebrik yolları bulur.	35 (20,5)	60 (35,1)	54 (31,6)	16 (9,4)	6 (3,5)	2,4035	1,02658
26- Liderlik felsefesi konusunda nettir.	19 (11,1)	35 (20,5)	70 (40,9)	37 (21,6)	10 (5,8)	2,9064	1,04741
27- İşin amacı ve yüksek anlamı konusunda kendine özgü ilna yeteneği ile konuşur.	21 (12,3)	43 (25,1)	64 (37,4)	37 (21,6)	6 (3,5)	2,7895	1,03019
28- Yanılma ihtimali olmasına rağmen riskleri alır ve deneyimler.	28 (16,4)	41 (24)	75 (43,9)	23 (13,59)	4 (2,3)	2,6140	0,98973
29- İnsanların işlerinde yeni yetenekler kazanarak ve kendilerini geliştirerek yükselmelerini sağlar.	31 (18,1)	68 (39,8)	50 (29,2)	16 (9,4)	6 (3,5)	2,4035	1,0034
30- Takım üyelerine yaptıkları katkılardan ötürü büyük ölçüde destek olur ve takdirlerini sunar.	32 (18,7)	52 (30,4)	66 (38,6)	15 (8,8)	6 (3,5)	2,4795	1,00785
Ölçek Geneli						2,5425	0,8108

(Tablo 6'daki kısaltmaların karşılığı şu şekildedir: K1: Tamamen Katılmıyorum, K2: Katılmıyorum, K3: Kararsızım, K4: Katılıyorum, K5: Tamamen Katılıyorum, F: Frekans, %: Yüzde, S. Sapma: Standart Sapma)

Liderlik tutum ve davranışlarına ilişkin gözlemler Tablo 7'de sunulmaktadır. Ortalamaların 2.5 seviyelerine yakın gözlemlenmiştir. En yüksek ortalama 3,4795 ile 14.değişken olan 'Diğer çalışanlara karşı saygılı ve ağırbaşlı davranır' olarak gözlemlenmiştir. Bunu 26.değişken 2,9064 ortalama ile 'Liderlik felsefesi konusunda nettir' ve 21.değişken 'Paylaşılan değerlere bağlılığımı sergileyen insanları iş çevresine ve kamuoyuna tanıtır' takip etmektedir. En düşük ortalama 12. değişken olan 2,1871 ile

‘Çalışanlarından gelecekle ilgili heyecan dolu hayallerini paylaşmasını arzu eder’ dir.

Ölçek genelinde katılımcıların aldıkları ortalama puan 2.54 olarak hesaplanmıştır. Bu ortalama puan likert ölçeğinde 3’ e yani (kararsızım) seçeneğine isabet etmiştir. Dolayısıyla düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu durumu istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için (t) testi yapılmıştır. Bu testte test değeri olarak 3.40 alınmıştır. Test sonuçları katılımcıların liderlik algılarının ortalama puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde belirlenmiş sınır değerden (3.40)’ tan anlamlı bir şekilde düşük olduğunu ortaya koymuştur. Aşağıda yapılan t testinin denklemi görülmektedir.

[t(170) : 13.83 P < 0.01]

Tablo 7. İş Tatmini Bağımlı Değişkenine İlişkin Regresyon analizi

Değişkenler	B	SE B	β
Sabit	1,910	0,83	
Liderlik	0,316	0,31	0,616
R	0,616*		
R ²	0,376		
F	103,316		
df	170		

p<0,01

Regresyon denklemi: İş Tatmini = 1,910 + (0,316 x Liderlik)

Bağımlı değişken iş tatmini, bağımsız değişken olan liderlik ile regresyon modeli bir bütün olarak anlamlıdır. Bağımlı ve bağımsız değişken arasında pozitif yönde ve vasat düzeyde bir ilişki söz konusudur. Bağımsız değişken yani liderlikteki olumlu bir değişim, bağımlı değişken yani iş tatmini değişkeninin %38’ ini açıklayabilmektedir.

SONUÇ

Bu çalışma ile Elazığ Fırat Üniversitesi Araştırma Hastanesinde hemşire, asistan doktor ve doktor olarak çalışan sağlık personellerinin iş tatmini ve liderlik algısı düzeyleri belirlenmeye çalışılmış ve bu iki olgu arasındaki ilişki incelenmiştir.

Çalışmanın birinci ve ikinci bölümünde konuya ilişkin teorik çerçeve, üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi ve dördüncü bölümde ise sağlık çalışanlarına yönelik gerçekleştirdiğimiz uygulama çalışmasının sonuçları yansıtılmıştır.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında Tablo 3’ te katılımcıların büyük çoğunluğunun (%76) kadın olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların %24 ‘ ü erkektir. Tablo 2’ de katılımcıların yaş aralıkları gösterilmektedir. Buna göre en büyük kitleyi % 73,1 ile 21-34 yaş aralığındaki katılımcılar oluşturmaktadır. Bunu %17 ile 34-44 yaş arası katılımcılar ve % 9,9 ile 21 yaş altı katılımcılar izlemektedir. Anketi cevaplayan katılımcıların %80’ den fazlası 34 yaş ve altı çalışanlardır. Tablo 4’ te katılımcıların mesleki dağılımları görülmektedir. %70,2 hemşire, % 29,2 asistan doktor ve %0,6 doktordur. Tablo 1’e göre çalışanların çalışma süreleri açısından en büyük gurubu % 30,4 ile 3-5 yıl çalışanlar oluşturmaktadır.

Katılımcıların iş tatmini ile ilgili değişkenlere verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde şu konular dikkat çekmektedir: Ücret: İş tatmini ile ilişkili olarak katılımcıların çoğunluğu elde ettikleri kazançlardan tatmin duymamaktadır (1,80) ve maaş zamlarını az ve yetersiz bulmaktadır (4,25). Almaları gereken kazancı alamadıklarını düşünmektedirler (1,92)

Bürokrasi: İş tatmini ile ilişkili olarak katılımcıların çoğunluğu çalıştıkları iş yerindeki kural ve prosedürlerin çalışmalarını güçleştirdiklerini düşünmektedir (3,74) Takdir ve beğeni: İş tatmini ile ilişkili olarak katılımcıların çoğunluğu yaptıkları iş karşılığında takdir görmediklerini düşünmektedir (2,64). Kurumun döner sermaye sistemi göz önünde bulundurulduğunda çalışanlar aldıkları payın düşük olmasıyla doğru orantılı olarak kurumun kendilerini takdir etmediğini düşünmektedir (4,18). Ödül: İş tatmini ile ilişkili olarak katılımcıların çoğunluğu çalışanlar için çok az ödülün söz konusu olduğunu düşünmektedirler (1,71). İş yoğunluğu: İş tatmini ile

ilişkili olarak katılımcıların çoğunluğu kurum içinde çok fazla sorumluluk olduğunu düşünmektedir (1,56).

Katılımcıların liderlik ile ilgili değişkenlere verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde şu konular dikkat çekmektedir: Çalışanlarla ilişki: Liderlik ile ilişkili olarak katılımcıların yarıdan fazlası yöneticilerinin kendileriyle ortak ilişkiler kurmadığını düşünmektedirler (2,63) Çalışanlara karşı davranış: Liderlik ile ilişkili olarak katılımcıların çoğunluğu yöneticilerinin kendilerine karşı ağırbaşlı ve saygılı davranmadığını düşünmektedir (3,47).

Araştırmamızın hipotezi şu şekildedir: H1: Çalışanların liderlerini algılayışları ile iş tatminleri arasında bir ilişki vardır Belirlenen hipotez basit doğrusal regresyon analizi yöntemiyle test edilmiştir ve analizler sonucu hipotezimiz doğrulanmıştır. İş tatmini bağımlı değişkeni liderlik algısı bağımsız değişkeni ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkiye sahiptir. Gerçekleştirilen hipotez testi göstermektedir ki çalışanların iş tatminleri, yöneticilerin liderlik tarzlarıyla birbirini doğrusal olarak etkileyen ilişkiye sahiptir. Yöneticilerin çalışanlar üzerinde oluşturacakları etkin liderlik algısı, çalışanların iş tatminindeki artışı olumlu yönde etkileyecektir. Bu çalışma yalnızca Elazığ Fırat Üniversitesi Araştırma Hastanesinde yürütülmüştür. Yapılan bu çalışmada ankete cevap veren sağlık çalışanlarının iş tatminlerinin düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bunun başlıca sebepleri çalışanların aldıkları ücretin yetersizliği, yoğun çalışma saatlerinin çalışanların aleyhine yönetilmesi, yöneticilerin çalışanlarının moral-motivasyon ve işe bağlılıklarını arttıracak faaliyetler ile ilgilenmemeleri olarak gözlemlenmiştir. Ankete katılan sağlık çalışanlarının yöneticilerine liderlik tarzları açısından bakışlarında ise sorun olduğu gözlemlenmiştir. Ankete katılanların likert sistemine göre kararsız çoğunluğu oluşturmaları istatistiksel açıdan doğrulanmıştır. Bunun başlıca nedenleri yöneticilerin çalışanlarla yeterince iletişim kurmamaları, yöneticilerini tanıma fırsatı bulamayan çalışanların fikir sahibi olamamaları ve yönetsel zafiyetin çalışanları mağdur duruma sokmasıdır. İş tatmini ve liderlik tarzları ilişkisinin vasat düzeyde çıkmasının nedenlerinden biri de budur.

KAYNAKÇA

ABACI, H, (2001) "Kara Kuvvetleri Dergisi", Sayı: 13, sayfa: 57,

Liderlik Algısının İş Tatmini Üzerine Etkileri; Fırat Üniversitesi Örnek Çalışması

Ankara.

AYSEL, L, (2006) “Liderlik ve Duygusal Zeka”, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi.

BAYTOK, A, (2006) “Hizmet İşletmelerinde Örgüt Kültürünün Oluşturulmasında Liderin Rolü”, Doktora tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mayıs.

BULUÇ B, (1998) “Bilgi Çağı Ve Örgütsel Liderlik ve 21. Yüzyıl Özel Sayısı II”, Yeni Türkiye Yayınları, Mart-Nisan Sayısı, w3.gazi.edu.tr/~buluc/leaders.doc, Ankara, s: 1205.

ÇÖĞÜR, H. Ç, (2010) “İnşaat Sektöründe Proje Yönetiminin Kullanılabileceği Motivasyon Araçları”. ÇÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.

DILTS, R. B, (1996) “Visionary Leadership Skills”, Meta Publications, California.

DURHAM, Marcus O., Durham, R. A., Durham, R, (2005) “Leadership & Success In Relationships & Communication”, Dream Point Publishers Tulsa, January.

FIEDLER, F. E., A, “Theory of Leadership Effectiveness”, McGraw-Hill, New York.

GEZİCİ, Ali, (2007) “Yöneticilerin Liderlik Stillerinin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Özel Eğitim Kurumlarında Öğretimsel Liderlik Ve Bir Uygulama”, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.

HOUSE, R. J, (1977) “A 1976 theory of charismatic leadership”, In J. G. Hunt & L. L. Larson (Eds.), Leadership: The cutting edge (pp. 189-207). Carbondale: Southern Illinois University Press.

KAKABADSE, N. K (1997) “Leadership Philosophies And Organizational Adaptation Of A New Information Technology”, Ph.D. Thesis, University of Western Sydney, Neapan.

KERR S, (1977) “Some Implications for Organizational Design”, Organization and Administrative Sciences, Cilt:2.

KLEIN, J. J, (2007) “The relationship between job satisfaction and leadership practices: A survey-based analysis of full-time business faculty in the Wisconsin technical college system” (Doctoral dissertation, Capella University).

KOÇEL , T.,(2003) “İşletme Yöneticiliği”, Beta Yayınevi, İstanbul, 2003, s.639.

KOÇEL, T.,(2003) “İşletme Yöneticiliği”, Genişletilmiş 9. Basım, Beta Yayınları, İstanbul, 2003.

KOTTER, J. P, (1998) “The Leadership Factor”, The Free Press, New York.

LUSSIER, R. N., and Achua, C. F (2004) “Leadership Theory, Application, Skill Development”, Second Edition; South-Western Publishing.

ŞİMŞEK , M. Şerif, (1998) “Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış”, Nobel Yayınevi, Ankara, s: 136.

MADSEN, M. T., Leadership and Management Theories Revisited, DDL Working Paper.

MC GREGOR, D, (1960) “The Human Side of Enterprise”, McGraw-Hill, New York.

MCCLELLAND David C., D., C, (1968) “Çalışma Şevki ve Ulusal Başarı”, Çeviren: Gencay Saylan, Amme İdaresi Dergisi, Cilt:1, Sayı:34, Aralık, s.151.

MERİH, K, (2001) “Japon İşletmecilik Stratejileri”, Online kaynak, (<http://www.merih.com/srajap.htm>).

ONARAN, O, (1981) “Çalışma yaşamında güdülenme kuramları”, Ankara Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi.

ÖZDEMİR, I., (1989) “Hemşirelikte Liderlik, Motivasyon, İş Tatmini ve Hastane Sektörüne Yönelik Bir Tahmin Araştırması”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ağustos, 1989, s.46.

PEKDEMİR, I. (2006), “Personel Güçlendirme, iş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki ilişkileri”.

Liderlik Algısının İş Tatmini Üzerine Etkileri; Fırat Üniversitesi Örnek Çalışması

SAKIRU, O. K. and Alby, Jeffrey L. D'Silva and Othman, J. and Silong, Abu D. and Busayo, A. T., (2013) “, **Leadership styles and job satisfaction among employees in small and medium enterprises**”. International Journal of Business and Management, 8 (13). pp. 34-41. ISSN 1833-3850; ESSN: 1833-8119

SPECTOR, P. E, (1997) “Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences” (Vol. 3). Sage publications.

TEVRÜZ,S. (1999) “Davranışlarımızdan Seçmeler: Örgütsel Yaklaşım”, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, s.79.

YILDIRIM, S., (2007) “Motivasyon ve Çalışma Yaşamında Motivasyonun Önemi”, Yüksek Lisans Projesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens., İşletme Anabilim Dalı, Ağustos, ss.7-8.

YULK, G.A, (2002) “Leadership in Organizations”, Fifth Edition, Prentice Hall International Inc., New Jersey.

**İŞLETME BÖLÜMÜ SON SINIF ÖĞRENCİLERİN
FİNANSAL OKURYAZARLIK DÜZEYİ
(ANKARA-HACI BAYRAM VELİ-HACETTEPE
ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)**

Bahan YENİLMEZ¹

Geliş Tarihi: 01.11.2019

Kabul Tarihi:26.11.2019

ÖZET

Bu çalışmanın amacı Ankara'nın önemli üniversitelerinden biri olan Ankara Üniversitesi, Hacı Bayram Veli Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitelerinin İşletme bölümünde eğitim gören, son sınıf öğrencilerinin finansal okuryazarlık düzeyinin ölçülmesi ve bu üniversitelerde eğitim gören öğrencilerin demografik yapılarının finansal okuryazarlık seviyeleri üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmaktadır. Yapılan bu çalışmada; hisse çeşitlendirilmesi, faiz oranı ve tahvil fiyatı arasındaki ilişkiye dair bilgiyi ölçmek amacıyla sorulmuş olan soruların demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiği belirtilmiştir. Yapılan bu çalışmada ayrıca finansal okuryazarlık düzeyini ölçmek için öğrencilere sorulan sorulardan öğrencilerin en başarılı olduğu konunun temel faiz bilgisi; en başarısız olduğu konunun ise uzun vade getirisi olduğu ortaya çıkmıştır. Son olarak bu çalışmada, çalışmaya katılan öğrencilerin sorulardaki başarı oranlarında cinsiyete göre belirgin bir fark bulunmadığı; finansal okuryazarlık düzeyini, not ortalaması ve aylık hane halkı geliri değişkenlerinin belirgin bir şekilde etkilediği, fakat anne ve babanın eğitim düzeyinin belirgin bir etkisinin olmadığı yapılan bu çalışmada ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Finansal Okuryazarlık; İşletme Bölümü, Demografik Değişkenler

¹Arş. Gör. Bahan YENİLMEZ Ankara Üniversitesi, İşletme Bölümü, byenilmez@ankara.edu.tr

*İşletme Bölümü Son Sınıf Öğrencilerin Finansal Okuryazarlık Düzeyi
(Ankara-Hacı Bayram Veli-Hacettepe Üniversitesi Örneği)*

**The Financial Literacy Level Of Senior Students In
Business Administration Departments(A Research On
The Ankara, Hacı Bayram Veli And Hacettepe
University)**

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine financial literacy levels for the senior undergraduate student which studying in the business administration department of the Ankara University, Hacı Bayram Veli University and Hacettepe University, which are among to the important universities of Ankara; and also investigate the effect of demographic structures on financial literacy levels. In this study; It was found that the questions asked in order to measure the information about the stock diversification and the relationship between the interest rate and the bond price differ according to the demographic variables. Also, in this study; it was found that the most successful topic among the questions asked to students to measure the level of financial literacy was basic interest knowledge; the most unsuccessful topic among the questions asked to students to measure the level of financial literacy was long-term return knowledge. Finally, in this study, it was found that there was no significant difference in the success rates of the students participating in the study according to gender; In this study, it was found that grade point average and monthly household income variables had a significant effect on financial literacy level, but the educational level of the parents had no significant effect on financial literacy level.

Keywords: Financial Literacy; Department of Business Administration, Demographic Variables

GİRİŞ

Finansal okuryazarlık en temel tanımıyla, bir kişinin parasını yönetme yetkinliği veya finansal kavramlar hakkında bilgi sahibi olarak kendilerine en uygun finansal kararların verilmesi ve geleceğe ilişkin planlamaların yapılmasıdır. Son dönemlerde ortaya çıkan global krizler ve teknolojiadaki gelişmeler sonucunda finansal ürün çeşitliliğinin artması finansal okur yazarlık kavramının önemini arttırmaktadır.

Ekonomi piyasaların daha etkin ve verimli çalışması için yatırımcıların veya yatırım yapmayı düşünen bireylerin temel düzeyde finansal kavramlara, araçlara ve konulara ilişkin bilgi sahibi olmalıdır. Bu amaç doğrultusunda hem gençlerin hem de yetişkinlerin finansal okuryazarlık düzeyi artırılmalıdır. Bu açıdan bakıldığında, gelecekte yatırım yapacak yetişkinler olarak üniversite öğrencilerinin finansal okur yazarlık düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir. Bu yüzden bu çalışmada gelecekte yatırımcı veya önemli firmalarını yöneticileri olacak üniversite öğrencilerinin finansal okuryazarlık düzeyleri belirlenmeye ve onların demografik yapılarının finansal okuryazarlık düzeyine etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır.

1. LİTERATÜR TARAMASI

Finansal okur yazarlık, bilanço, nakit akış ve kâr zarar tablosu da dahil olmak üzere temel finansal tabloları anlama ve okuma yeteneği olarak tanımlanırsa (Rezaee, Olibe ve Minmier, 2003), finansal okur yazarlığın firmalar ve onların çalışanları için ne kadar önemli olduğu anlaşılabilir. Song ve Windram'ın 2004 yılında yaptıkları çalışmada, finansal okuryazarlığın hem firmanın yöneticilerinin hem de denetim komitesinin etkinliğine olumlu yönde katkı sağladığını belirtmişlerdir (Song ve Windram 2004).

Finansal okuryazarlıkla ilgili üç araştırma geleneği vardır (Hasnain, Batool, Hasan ve Altaf, 2017). İlk gelenek, farklı demografik alanlarda finansal okuryazarlık düzeyini ölçmeyi amaçlamaktadır (Hullgren ve Söderberg, 2013; Bay ve Catusús, 2014; Hasnain vd., 2017). İkinci gelenek finansal okuryazarlığın finansal kararlar üzerindeki etkilerini araştırmaktadır (Hasnain vd., 2017, Stevens, 2017). Üçüncü gelenek finansal eğitimin etkilerini incelemektedir. İkinci temada yapılan merkezi bir tartışma, finansal okuryazarlığın aşılabilmesidir (Willis, 2009; The World Bank, 2009; Oehler ve Werner, 2008; Lyons , Chang ve Scherpf, 2006; Fox, Bartholomae ve Lee

*İşletme Bölümü Son Sınıf Öğrencilerin Finansal Okuryazarlık Düzeyi
(Ankara-Hacı Bayram Veli-Hacettepe Üniversitesi Örneği)*

2005). Birlikte ele alındığında, finansal okuryazarlık konusunda yapılan araştırmalar, finansal okuryazarlık konusunda belirgin ve istikrarlı bir görüş olduğunu; okur yazarlık kavramının altında yatan finansal beceriler, bireyin finansal kararları nasıl vereceğini öngörmektedir. Ayrıca finansal okur yazarlık, bu becerileri nasıl edinebileceğini ve geliştireceğini öğrettiği için mali açıdan yeteneksiz bir kişiyi yetenekli bir yatırımcı haline getirebilmektedir (Langley, 2008: 90).

Finansal okuryazarlık ile ilgili hem işletmelere hem yatırımcılara hem de öğrencilere yönelik olarak birçok çalışma yapılmıştır (Kılıç, Ata ve Seyrek, 2015; Antepi ve Kılınc, 2018; Antepi, 2019). Yapılan bu çalışmalarda bireylerin genel finansal bilgi düzeyi ölçülmekle kalmamış, ayrıca bireylerin bireysel demografik özelliklerine göre okuryazarlık düzeylerinin farklı olup olmadığı araştırılmaya çalışılmıştır. Bu konuyla ilgili Lusardi'nin 2008 yılında hane halkının tasarruf davranışını ölçmek için yaptığı çalışmada, finansal okuryazarlık düzeyinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiği belirtilerek; kadınların erkeklere göre finansal okuryazarlık düzeylerinin daha düşük olduğu; yaşlıların finansal okuryazarlık düzeylerinin gençlere göre daha fazla olduğu ve düşük eğitimli kişilerin finansal okuryazarlık düzeylerinin ise iyi eğitimli kişilere göre daha düşük olduğu vurgulanmıştır (Lusardi, 2008: 8).

SPK'nın 2012 yılında Türkiye'de ki finansal okuryazarlık düzeyini ölçmek için yaptığı ankette; Türk Halkı'nın %84'e yakın bir kısmı finansal konularla ilgili matematiksel basit işlemleri yapabildiğini bu oranın 2015 yılında yine SPK'nın yaptığı çalışmada %93'e çıktığı; paranın zaman değeriyle ilgili sorulan soruda ise doğru cevaplama oranının, %28 (2012) civarından %50'ye (2015) yükseldiği, borç için ödenen faizi doğru hesaplayabilenlerin oranının ise %72,5 seviyesinden %84 seviyesine çıktığı; basit faizle ilgili soruyu doğru cevaplayanların oranının %33,5 seviyesinden %50 'ye ulaştığı; bileşik faizle ilgili soruyu doğru cevaplayanların oranının ise %26,1 seviyesinden % 32 seviyesine çıktığı belirtilmiştir. Tüm bu orandaki artışlar Türk halkının finansal okuryazarlığının giderek arttığını göstermektedir. Yine bu çalışmada yapılan ekonometrik analizler sonucunda ise eğitimin finansal okuryazarlık düzeyi ile çok yakın bir ilişkisinin

bulunduğu belirtilerek okula gitmemiş veya ilkokulu tamamlamamış kişilerin finansal okuryazarlık seviyelerinin önemli ölçüde düşük olduğu, eğitim düzeyinin yükselmesiyle finansal okuryazarlık seviyesinin de arttığı SPK'nın yaptığı bu çalışmada vurgulanmıştır. Yine bu çalışma da erkeklerin finansal okuryazarlık düzeylerinin kadınlara kıyasla daha fazla olduğu ortaya konmuştur. SPK'nın çalışmasında finansal okuryazarlık düzeyinin yaş ile ilgili olduğu sonucu çıkarılabilir. Yapılan çalışmada ileri yaştaki katılımcıların finansal okuryazarlık düzeyinde düşüş gösterdiği belirtilmiştir. Bu çalışmada ayrıca hanenin kişi başına düşen geliri arttıkça finansal okuryazarlık düzeyinin de yükseldiği vurgulanmıştır. Son olarak bu çalışmada tasarruf oranının artması ve bu tasarrufların doğru bir şekilde değerlendirilmesi için finansal okuryazarlık düzeyinin yükseltilmesi gerekliliği ortaya konulmuştur.

Finansal okuryazarlıkla ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında bu çalışmaların çoğunda finansal eğitim çabaları ve kişisel finansal davranışlar arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Bilgi birikimi ve davranış arasında bir zincirin var olması nedeniyle yapılan bu çalışmaların çoğunda böyle bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir (Perry, 2008; Bayer, Bernheim ve Scholz, 2009; Huston, 2010; Sundarasan, Rahman, Othman ve Danaraj, 2016). SPK'nın yaptığı anketteki sonuçta da ortaya çıktığı gibi finansal okuryazarlık düzeyinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır (Chen ve Volpe, 2002; Furtuna, 2007; Worthington, 2006; Lusardi, 2008; Lusardi ve Mitchell, 2011; Dvorak ve Hanley, 2010, Atkinson ve Messy 2012: 43; Almenberg ve Anna Dreber, 2015). Sözü edilen çalışmaların büyük bölümünde kadınların finansal okuryazarlık seviyesinin erkeklere oranla daha az olduğu belirtilmiştir. Fakat sayısı az olmakla birlikte yapılan çeşitli çalışmalarda finansal okuryazarlık düzeyiyle cinsiyet arasında bir ilişki bulunamamıştır (Kılıç, Ata ve Seyrek, 2015; Aksoylu, Boztosun, Altınışik ve Baraz, 2017 Erdoğan, 2019).

Finansal okuryazarlık düzeyinin eğitim ile yakından ilişkili olduğunu vurgulayan birçok çalışma bulunmaktadır (Worthington, 2006; Dvorak ve Hanley, 2010; Atkinson ve Messy 2012: 43; Adeleke, 2013, Hastings, Madrian ve Skimmyhorn, 2013). Bu konuyla ilgili yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunda eğitim seviyesi arttıkça finansal okuryazarlık düzeyinin de arttığı gözlenmiştir. Fakat yine sayısı az olmakla birlikte eğitim düzeyiyle

*İşletme Bölümü Son Sınıf Öğrencilerin Finansal Okuryazarlık Düzeyi
(Ankara-Hacı Bayram Veli-Hacettepe Üniversitesi Örneği)*

finansal okuryazarlık arasında bir ilişkinin olmadığını belirten çalışmalarda vurgulanmaktadır (Ansong ve Gyensare, 2012).

Finansal okuryazarlık düzeyinde ailenin bir etkisinin bulunup bulunmadığını Jorgensen ve Savla 2010 yılında üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları bir çalışmayla cevap bulmaya çalışmışlardır. Bu çalışmanın sonucunda, ailenin, ankete katılan öğrencilerin finansal okuryazarlık düzeyinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı, ancak öğrencilerin finansal tutumlarının ve davranışlarının üzerinde ailenin bir etkisi olduğu vurgulanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Evren-Örnekleme

Ankara Üniversitesi, Hacı bayram Veli Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi İşletme bölümünde eğitim gören son sınıf öğrencisi araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu öğrencilerden bu okullarda çoğunlukla seçmeli olarak verilen denetim dersini alan 300 öğrencinin arasından yapılan bu ankete 202 kişi katılmıştır. Yani evrenin %67,3'lük bir bölümü yapılan çalışmaya dâhil edilmiştir.

Bu araştırma 2018-2019 eğitim öğretim yılında Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi İşletme bölümünde öğrenim gören toplam 202 son sınıf öğrencisiyle yapılmıştır.

2.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmada Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi İşletme bölümünde eğitim gören son sınıf öğrencilerinin finansal okuryazarlık düzeyleri ile demografik özelliklerinin (cinsiyet, yaş, üniversite, öğrenim durumu, not ortalaması, annesinin eğitim düzeyi, babasının eğitim düzeyi, aylık hane geliri) ne oranda açıklandığının gösterilmesi gayesiyle genel tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeli bu çalışmada kullanılan modeldir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Çalışmada kullanılmış olan veriler İşletme Bölümü son sınıf öğrencilerine uygulanan anket ile toplanmıştır. Çalışmada kullanılacak anket iki bölümden oluşmuştur. İlk bölümde, öğrencilerin demografik özellikleriyle ilgili sorulara yer verilmiştir. Anketin son bölümünde ise öğrencilerin finansal okuryazarlığının ölçülmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, Lusardi'nin 2008 yılında kullanmış olduğu anketten faydalanılarak hazırlanan 9 adet soru bulunmaktadır.

Finansal okuryazarlık düzeyinin ölçülmesi yapılan bu ankette; öğrencilerin temel faiz, temel enflasyon, hisse senedi çeşitlendirmesi, borsanın işlevi, yatırım fonları, faiz oranı ve tahvil fiyatları arasındaki ilişkiye, hisse senetlerinin ve tahvillerin riskliliği, uzun vade getirisi ve varlıkların çeşitlendirilmesine ilişkin finansal bilgi düzeylerini ölçecek 9 adet soru yer almaktadır. Anket sorularının güvenilirliği Cronbach alpha katsayısı ile ölçülmüştür. Yapılan analizin cronbach alpha değeri 0,739 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan cronbach alpha katsayısı $0,60 \leq \alpha < 0,80$ olduğundan ölçüğeğin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

2.3.1. Araştırma Soruları

Bu çalışmada Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi İşletme bölümündeki son sınıf öğrencilerinin finansal okuryazarlık düzeyi ne kadardır ve bu konuya ilişkin demografik değişkenler arasında anlamlı herhangi bir fark bulunmakta mıdır? cümlesi bu çalışmanın problem cümlesini oluşturmaktadır.

2.3.2. Araştırma Hipotezleri ve Verilerin Analizi

Araştırmada finansal okuryazarlık ile ilgili beş adet hipotez ortaya konulmuştur. Bu hipotezler şu şekildedir:

- Finansal okuryazarlık seviyesi, öğrencinin cinsiyetine göre anlamlı bir şekilde değişmektedir.
- Finansal okuryazarlık seviyesi, öğrencinin eğitim gördükleri üniversiteye göre anlamlı bir şekilde değişmektedir.
- Finansal okuryazarlık seviyesi, öğrencinin not ortalamasına göre anlamlı bir şekilde değişmektedir.

*İşletme Bölümü Son Sınıf Öğrencilerin Finansal Okuryazarlık Düzeyi
(Ankara-Hacı Bayram Veli-Hacettepe Üniversitesi Örneği)*

- Finansal okuryazarlık seviyesi, öğrencinin gelecekte denetim ve muhasebe mesleğinde çalışma isteğine göre anlamlı bir şekilde değişmektedir.
- Finansal okuryazarlık seviyesi, öğrencinin aylık hane gelirine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Uygulanan anket sonucunda ulaşılan verilerin analiz edilmesinde SPSS 23 paket programı kullanılmıştır. Demografik bilgiler bağımsız, finansal okuryazarlık faktörleriye bağımlı değişken olarak belirlenmiştir.

Bu çalışmanın araştırma probleminin çözümlenmesi için yapılan ankete katılan Ankara Üniversitesi, Hacı Bayram Veli Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi İşletme Bölümlerinde okuyan son sınıf öğrencilerinin verdikleri cevaplar sonucunda betimsel istatistikler ölçülmüştür. Son sınıf öğrencilerinin demografik özelliklerine göre finansal okuryazarlık düzeylerinin değişip değişmediğinin incelemesi gayesiyle ilişkisiz ölçümlerde tek yönlü varyans analizi, t testi, ve çoklu karşılaştırmalar içinse LSD testi ölçülmüştür. Yapılan çalışmada elde edilen sonuçlar %5 anlamlılık seviyesinde, %95 güven aralığıyla değerlendirmeye alınmıştır.

Yapılan bu çalışmada, Pearson Korelasyon Katsayısı araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkinin derecesinin ve yönünün belirlemesi için kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular ve veriler yorumlar bölümünde tablolar halinde gösterilmiş ve yorumlanmıştır.

➤ **Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özelliklerine göre dağılımları**

Tablo 2'de çalışmaya katılan öğrencilerin yaş, cinsiyet, üniversite, öğrenim türü, not ortalaması, babanın eğitim düzeyi, annenin eğitim düzeyi, aylık hane geliri için dağılımı gösterilmektedir.

Tablo:1 Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik yapılarının yüzde ve frekans dağılımı

Değişken	Kategoriler	Frekans (f)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	102	50,5
	Erkek	100	49,5
Yaş	21	7	3,5
	22	39	19,3
	23	82	40,6
	24	45	22,3
	25	16	7,9
	26 ve üzeri	13	7,4
Üniversite	Hacı Bayram Veli Üniversitesi	87	43,1
	Hacettepe Üniversitesi	49	24,3
	Ankara Üniversitesi	66	32,6
Öğrenim Türü	Birinci Öğretim	167	82,7
	İkinci Öğretim	35	17,3
Not Ortalaması	<2,00	4	2,0
	2,01-3,00	141	69,8
	3,01-4,00	57	28,2
Annenin Eğitim Düzeyi	Okuryazar değil	10	5,0
	İlköğretim	71	35,1
	Lise	65	32,2
	Üniversite	54	26,7
	Lisansüstü	2	1,0
Babanın Eğitim Düzeyi	Okuryazar değil	1	0,5
	İlköğretim	38	18,8

*İşletme Bölümü Son Sınıf Öğrencilerin Finansal Okuryazarlık Düzeyi
(Ankara-Hacı Bayram Veli-Hacettepe Üniversitesi Örneği)*

	Lise	65	32,2
	Üniversite	85	42,1
	Lisansüstü	13	6,4
Aylık Hane Geliri	<1.000 TL	3	1,5
	1.000 – 2.000 TL	19	9,4
	2.001 – 3.000 TL	49	24,3
	>3.001 TL	131	64,9

Tablodaki veriler bakımından araştırmaya katılan öğrencilerin %50,5'i kadın, %49,5'i ise erkektir. Araştırmaya katılan erkek ve kadın öğrencilerin sayısı birbirine yakındır. Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş durumunu incelediğimizde %40,6'sı 23 yaşında, %22,3'ü 24 yaşında, %19,3'ü 22 yaşında, %7,9'unun 25 yaşında, %7,4'ünün 26 yaş ve üzeri, %3,5'ünün 21 yaşında olduğunu görüyoruz. Araştırmaya katılan öğrencilerin büyük bir çoğunluğunu 22, 23 ve 24 yaş grubu oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin okudukları üniversiteyi incelediğimizde %43,1 Hacı Bayram Veli Üniversitesi, %32,6'sı Ankara Üniversitesi ve %24,3'ünü Hacettepe Üniversitesi oluşturmaktadır. Hacı Bayram Veli Üniversitesi'nin oranının fazla olmasının sebebi 3 üniversite arasında ikinci öğretimi olan tek üniversitedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin %82,7'si birinci öğretim, %17,3'ü ikinci öğretimdir. İkinci öğretimde okuyan öğrencilerin tamamı Hacı Bayram Veli Üniversitesinde okumaktadır. Araştırmaya katılan öğrencileri not ortalamaları açısından incelediğimizde %2,0'sinin not ortalaması 2,00'nin altında, %69,8'sinin not ortalaması 2,01-3,00 arasında, %28,2'sinin not ortalaması ise 3,00'ün üzerindedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin genelini başarılı olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin annelerinin ve babalarının eğitim düzeyi genellikle lise ve üniversitedir.

➤ **Araştırmaya katılan öğrencilerin verdikleri cevaplara göre ölçeklerin dağılımı**

Tablo:2 Finansal Okuryazarlığı Tespit Etmek Amacıyla Sorulan Sorular

Soru	Konu	
Soru 1	Temel Faize İlişkin Bilgi	Banka hesabınızda 100 TL'niz olduğunu ve faiz oranının yıllık %2 olduğunu düşündüğünüzde banka hesabınızda bulunan paranın tutarı 5 yıl sonraki değeri ne kadar olur? A) 102 TL'den fazla, B) Tam 102 TL, C) 102 TL'den az,
Soru 2	Temel Enflasyona İlişkin Bilgi	Banka hesabınızdaki paranzı uygulanan faiz oranını yıllık %1; yıllık enflasyon oranının %2 olduğunu düşünün. 1 yıl sonra hesabınızdaki para ile satın alma gücünüz nasıl değişir? A) Artar, B) Azalır, C) Tam olarak aynı kalır
Soru 3	Hisse Senedi Çeşitlendirmesine İlişkin Bilgi	"Kazandıracağı getiri açısından, sadece bir şirketin hisse senedini satın almak, hisse senetlerinde çeşitlendirme yapmaktan; A)Daha güvenlidir, B) Daha az güvenlidir, C) Hiçbir fark bulunmamaktadır
Soru 4	Borsanın İşlevine İlişkin Bilgi	Aşağıdaki ifadelerden hangisi Hisse Senedi Piyasasının (Borsa) temel işlevini tanımlamaktadır? A) Hisse senedi getirilerinin tahmin edilmesini sağlar, B) Hisse senedi fiyatlarının artmasına neden olur, C) Hisse senedi almak ve satmak isteyenleri bir araya getirir.
Soru 5	Yatırım Fonuna İlişkin Bilgi	Sizce aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur? A) Yatırım fonlarına yatırım yapıldığında, yatırılan para ilk yıl içinde çekilemez, B)Yatırım fonları birçok varlığa yatırım yapabilir (örneğin hem hisse senetleri hem de bono ve tahvil gibi borçlanma kağıtlarına), C)Yatırım fonları, geçmiş performanslarına bağlı olarak belirli bir getiri oranını garanti ederler.
Soru 6	Faiz Oranı ve Tahvil Fiyatı Arasındaki İlişkiye İlişkin Bilgi	Faiz oranları düşerse, tahvil fiyatları ne şekilde tepki verir. A) Yükselir, B) Düşer, C)Aynı kalır.
Soru 7	Hisse Senetleri ve Tahvil'in Riskliliğine İlişkin Bilgi	"Hisse senetlerinin riski tahvillerin riskinden." A) Daha fazladır, B) Daha azdır, C) Riskleri aynıdır.
Soru 8	Uzun Vade Getirisine İlişkin Bilgi	Uzun vadede (10-20 yıl) hangi varlığın getirisi daha yüksektir? A) Tasarruf hesabı, B) Tahvil, C) Hisse senedi,
Soru 9	Varlıkların Çeşitlendirmesine İlişkin Bilgi	Bir yatırımcı parasını farklı varlıklara dağıtarak yaparsa, yatırımcının para kaybetme riski: A) Artar, B) Azalır, C) Değişmez

*İşletme Bölümü Son Sınıf Öğrencilerin Finansal Okuryazarlık Düzeyi
(Ankara-Hacı Bayram Veli-Hacettepe Üniversitesi Örneği)*

Tablo:3 Finansal Okuryazarlık Düzeyini Tespit Etmek Amacıyla Sorulan Sorulara Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

Soru		Frekans	Yüzde (%)
Soru 1	DOĞRU	170	84,2
	YANLIŞ	32	15,8
Soru 2	DOĞRU	157	77,7
	YANLIŞ	45	22,3
Soru 3	DOĞRU	125	61,9
	YANLIŞ	77	38,1
Soru 4	DOĞRU	130	64,4
	YANLIŞ	72	35,6
Soru 5	DOĞRU	74	36,6
	YANLIŞ	128	63,4
Soru 6	DOĞRU	118	77,7
	YANLIŞ	84	58,4
Soru 7	DOĞRU	121	59,9
	YANLIŞ	81	40,1
Soru 8	DOĞRU	54	26,7
	YANLIŞ	148	73,3
Soru 9	DOĞRU	142	70,3
	YANLIŞ	60	29,7

Finansal okuryazarlığı ölçmek amacıyla işletme bölümü son sınıf öğrencilerine sorulan sorulara verdikleri cevapların frekans ve yüzde dağılımları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Tablodaki verilere baktığımızda

öğrencilerin en fazla doğru cevap verdiği soru %84,2'lik doğruluk oranı ile temel faiz ile ilgili olan Soru 1'dir. Öğrencilerin en fazla yanlış cevap verdiği soru %73,3'lük oranı ile uzun vade getirisi ile ilgili olan Soru 8'dir. Araştırmaya katılan işletme bölümü öğrencilerinin en başarılı oldukları konular temel faiz, hisse senedi çeşitlendirmesi iken en başarısız oldukları konular uzun vade getirisi ile yatırım fonudur.

Son sınıf işletme bölümü öğrencilerinin finansal okuryazarlık düzeyini belirlemek amacıyla öğrencilere yöneltilen soruların demografik özelliklere göre değişip değişmediğinin testi yapılmıştır.

Tablo:4 Araştırmaya katılan son sınıf öğrencilerinin finansal okuryazarlık düzeyinin cinsiyete değişkeni bakımından T-Testi sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ortalama	S.Sapma	sd	t	p
Soru 1	Kadın	102	1,14	0,346	200	0,829	0,408
	Erkek	100	1,18	0,386			
Soru 2	Kadın	102	1,24	0,426	200	0,43	0,668
	Erkek	100	1,21	0,409			
Soru 3	Kadın	102	1,45	0,500	200	2,074	0,039
	Erkek	100	1,31	0,465			
Soru 4	Kadın	102	1,35	0,480	200	0,104	0,917
	Erkek	100	1,36	0,482			
Soru 5	Kadın	102	1,63	0,486	200	0,184	0,854
	Erkek	100	1,64	0,482			
Soru 6	Kadın	102	1,36	0,483	200	1,548	0,123
	Erkek	100	1,47	0,501			
Soru 7	Kadın	102	1,44	0,499	200	1,175	0,241
	Erkek	100	1,36	0,482			
Soru 8	Kadın	102	1,76	0,426	200	1,037	0,301
	Erkek	100	1,70	0,461			
Soru 9	Kadın	102	1,31	0,466	200	0,522	0,602
	Erkek	100	1,28	0,451			

Tablodaki verilere bakıldığında öğrencilerin finansal okuryazarlık düzeyini ölçmek amacıyla sorulan sorulardan sadece Soru 3'ün cinsiyet

İşletme Bölümü Son Sınıf Öğrencilerin Finansal Okuryazarlık Düzeyi
(Ankara-Hacı Bayram Veli-Hacettepe Üniversitesi Örneği)

değişkeni için istatistiksel açıdan anlamlı bir biçimde farklılaştığı anlaşılmaktadır. ($p < 0,05$) Soru 3’de kadınların ($X=1,45$) erkeklerden daha ileri seviyede bilgi sahibi olduğu görülmektedir. ($X=1,31$) Buradan anlaşılacağı üzere kadınlar hisse çeşitlendirmesi konusundaki bilgi seviyesi erkeklerden daha yüksektir.

Tablo:5 Araştırmaya katılan son sınıf öğrencilerinin finansal okuryazarlıklarının okudukları Üniversite değişkenini bakımından ANOVA sonuçları

Değişkenler	Üniversite	N	Ortalama	S.Sapma	F	P
Soru 1	Gazi Üniversitesi	87	1,19	0,399	0,799	0,451
	Hacettepe Üniversitesi	49	1,12	0,331		
	Ankara Üniversitesi	66	1,14	0,345		
Soru 2	Gazi Üniversitesi	87	1,25	0,437	0,400	0,671
	Hacettepe Üniversitesi	49	1,20	0,407		
	Ankara Üniversitesi	66	1,20	0,400		
Soru 3	Gazi Üniversitesi	87	1,48	0,502	4,083	0,018
	Hacettepe Üniversitesi	49	1,24	0,434		
	Ankara Üniversitesi	66	1,35	0,480		
Soru 4	Gazi Üniversitesi	87	1,43	0,497	2,253	0,108
	Hacettepe Üniversitesi	49	1,24	0,434		
	Ankara Üniversitesi	66	1,35	0,480		
Soru 5	Gazi Üniversitesi	87	1,67	0,474	0,357	0,7
	Hacettepe Üniversitesi	49	1,61	0,492		
	Ankara Üniversitesi	66	1,61	0,492		
Soru 6	Gazi Üniversitesi	87	1,40	0,493	0,312	0,732
	Hacettepe Üniversitesi	49	1,39	0,492		
	Ankara Üniversitesi	66	1,45	0,501		
Soru 7	Gazi Üniversitesi	87	1,37	0,485	0,606	0,547
	Hacettepe Üniversitesi	49	1,39	0,492		
	Ankara Üniversitesi	66	1,45	0,501		
Soru 8	Gazi Üniversitesi	87	1,72	0,449	0,161	0,852
	Hacettepe Üniversitesi	49	1,71	0,456		
	Ankara Üniversitesi	66	1,76	0,431		
Soru 9	Gazi Üniversitesi	87	1,39	0,490	3,663	0,027
	Hacettepe Üniversitesi	49	1,18	0,391		
	Ankara Üniversitesi	66	1,26	0,440		

Tablodaki verilere bakıldığında öğrencilerin finansal okuryazarlık düzeyini ölçmek amacıyla sorulan sorulardan Soru 3'ün okudukları üniversite değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir biçimde farklılaştığı görülmektedir. ($p<0,05$) Soru 3'de Hacı Bayram Veli Üniversite'de okuyan öğrencilerin ($X=1,48$) Hacettepe Üniversitesi'nde okuyan öğrencilerden daha ileri seviyede bilgi sahibi olduğu görülmektedir ($X=1,24$). Denetim dersini alan öğrencilerin finansal okuryazarlığını ölçmek amacıyla sorulan sorulardan Soru 9'un okudukları üniversite değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaştığı görülmektedir. ($p<0,05$) Soru 9'de Hacı Bayram Veli Üniversite'de okuyan öğrencilerin ($X=1,39$) Hacettepe Üniversitesi'nde okuyan öğrencilerden daha ileri seviyede bilgi sahibi olduğu görülmektedir ($X=1,18$). Buradan anlaşılacağı üzere Hacı Bayram Veli Üniversitesi'nde okuyan öğrencilerin hisse çeşitlendirmesi ve varlıkların çeşitlendirilmesi konularındaki bilgi seviyesi Hacettepe Üniversitesinde okuyan öğrencilerden daha yüksektir.

*İşletme Bölümü Son Sınıf Öğrencilerin Finansal Okuryazarlık Düzeyi
(Ankara-Hacı Bayram Veli-Hacettepe Üniversitesi Örneği)*

Tablo:6 Araştırmaya katılan son sınıf öğrencilerinin finansal okuryazarlık düzeyinin not ortalaması değişkenine göre ANOVA sonuçları

Değişkenler	Not Ortalaması	N	Ortalama	S.Sapma	F	P
Soru 1	<2,00	4	1,00	0,000	0,831	0,437
	2,01-3,00	141	1,18	0,383		
	3,01-4,00	57	1,22	0,331		
Soru 2	<2,00	4	1,50	0,577	1,306	0,273
	2,01-3,00	141	1,23	0,425		
	3,01-4,00	57	1,18	0,383		
Soru 3	<2,00	4	1,25	0,500	0,329	0,720
	2,01-3,00	141	1,40	0,491		
	3,01-4,00	57	1,35	0,481		
Soru 4	<2,00	4	1,00	0,000	1,155	0,317
	2,01-3,00	141	1,37	0,484		
	3,01-4,00	57	1,35	0,481		
Soru 5	<2,00	4	1,75	0,500	0,586	0,557
	2,01-3,00	141	1,65	0,478		
	3,01-4,00	57	1,58	0,498		
Soru 6	<2,00	4	1,50	0,577	1,656	0,194
	2,01-3,00	141	1,45	0,500		
	3,01-4,00	57	1,31	0,469		
Soru 7	<2,00	4	1,50	0,577	0,622	0,538
	2,01-3,00	141	1,38	0,486		
	3,01-4,00	57	1,46	0,502		
Soru 8	<2,00	4	1,75	0,500	0,101	0,904
	2,01-3,00	141	1,72	0,449		
	3,01-4,00	57	1,75	0,434		
Soru 9	<2,00	4	1,25	0,500	1,487	0,228
	2,01-3,00	141	1,33	0,473		
	3,01-4,00	57	1,21	0,411		

Tablodaki verilere bakıldığında öğrencilerin finansal okuryazarlık düzeyini ölçmek amacıyla sorulan soruların öğrencilerin not ortalaması değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir biçimde farklılaştığı anlaşılmaktadır. ($p>0,05$) Buradan anlaşılacağı üzere öğrencilerin not ortalamasının finansal okuryazarlık düzeyi üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır.

Tablo:7 Araştırmaya katılan son sınıf öğrencilerinin finansal okuryazarlık düzeyinin aylık hane geliri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Değişkenler	Aylık Hane Geliri	N	Ortalama	S.Sapma	F	P
Soru 1	<1.000 TL	3	1,00	0,000	0,244	0,866
	1.000-2.000 TL	19	1,16	0,375		
	2.001-3.000 TL	49	1,14	0,354		
	>3.000 TL	131	1,17	0,375		
Soru 2	<1.000 TL	3	1,00	0,000	0,407	0,748
	1.000-2.000 TL	19	1,26	0,452		
	2.001-3.000 TL	49	1,24	0,434		
	>3.000 TL	131	1,21	0,412		
Soru 3	<1.000 TL	3	1,67	0,577	1,251	0,293
	1.000-2.000 TL	19	1,47	0,513		
	2.001-3.000 TL	49	1,29	0,456		
	>3.000 TL	131	1,40	0,491		
Soru 4	<1.000 TL	3	1,67	0,577	0,776	0,509
	1.000-2.000 TL	19	1,26	0,452		
	2.001-3.000 TL	49	1,33	0,474		
	>3.000 TL	131	1,37	0,486		
Soru 5	<1.000 TL	3	1,67	0,577	1,414	0,24
	1.000-2.000 TL	19	1,42	0,507		
	2.001-3.000 TL	49	1,63	0,487		
	>3.000 TL	131	1,63	0,474		
Soru 6	<1.000 TL	3	2,00	0,000	2,982	0,032
	1.000-2.000 TL	19	1,58	0,507		
	2.001-3.000 TL	49	1,31	0,466		
	>3.000 TL	131	1,42	0,495		
Soru 7	<1.000 TL	3	1,33	0,577	0,183	0,908
	1.000-2.000 TL	19	1,47	0,513		
	2.001-3.000 TL	49	1,41	0,497		
	>3.000 TL	131	1,39	0,489		
Soru 8	<1.000 TL	3	1,67	0,577	0,560	0,642
	1.000-2.000 TL	19	1,84	0,375		
	2.001-3.000 TL	49	1,76	0,434		
	>3.000 TL	131	1,71	0,456		
Soru 9	<1.000 TL	3	1,33	0,577	0,127	0,944
	1.000-2.000 TL	19	1,32	0,478		
	2.001-3.000 TL	49	1,33	0,474		
	>3.000 TL	131	1,30	0,452		

Tablodaki verilere bakıldığında öğrencilerin finansal okuryazarlık düzeyini ölçmek amacıyla sorulan sorulardan sadece Soru 6'nın aile hane geliri değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir biçimde farklılaştığı anlaşılmaktadır. ($p < 0,05$) Yapılan LSD testi sonucunda Soru 6'da hane geliri <1.000 TL olan öğrencilerin ($X=2,00$) hane geliri 2.001-3.000 TL olan öğrencilerden daha ileri seviyede bilgi sahibi olduğu görülmektedir ($X=1,31$). Soru 6'da hane geliri <1.000 TL olan öğrencilerin ($X=2,00$) hane geliri >3.000 TL olan öğrencilerden daha ileri seviyede bilgi sahibi olduğu görülmektedir ($X=1,31$). Denetim dersini alan öğrencilerin finansal

İşletme Bölümü Son Sınıf Öğrencilerin Finansal Okuryazarlık Düzeyi
(Ankara-Hacı Bayram Veli-Hacettepe Üniversitesi Örneği)

okuryazarlık düzeyini ölçmek amacıyla sorulan diğer sorular demografik değişkenlerden etkilenmemektedir.

Tablo:8 Araştırmaya katılan son sınıf öğrencilerinin finansal okuryazarlık denetim ve muhasebe alanında çalışma isteği değişkenine göre ANOVA sonuçları

Değişkenler	Denetim ve Muhasebe Alanında Çalışma İsteği	N	Ortalama	S.Sapma	F	P
Soru 1	Hayır	52	1,15	0,364	0,053	0,949
	Kararsız	46	1,17	0,383		
	Evet	104	1,15	0,363		
Soru 2	Hayır	52	1,33	0,474	2,395	0,094
	Kararsız	46	1,22	0,417		
	Evet	104	1,17	0,380		
Soru 3	Hayır	52	1,35	0,480	0,419	0,658
	Kararsız	46	1,43	0,501		
	Evet	104	1,38	0,486		
Soru 4	Hayır	52	1,37	0,486	0,050	0,952
	Kararsız	46	1,37	0,488		
	Evet	104	1,35	0,478		
Soru 5	Hayır	52	1,65	0,480	1,046	0,353
	Kararsız	46	1,54	0,504		
	Evet	104	1,66	0,475		
Soru 6	Hayır	52	1,38	0,491	0,259	0,772
	Kararsız	46	1,46	0,504		
	Evet	104	1,41	0,495		
Soru 7	Hayır	52	1,44	0,502	2,033	0,134
	Kararsız	46	1,50	0,506		
	Evet	104	1,34	0,475		
Soru 8	Hayır	52	1,71	0,457	1,333	0,266
	Kararsız	46	1,83	0,383		
	Evet	104	1,70	0,460		
Soru 9	Hayır	52	1,40	0,495	2,004	0,137
	Kararsız	46	1,28	0,455		
	Evet	104	1,25	0,435		

Tablodaki verilere bakıldığında öğrencilerin finansal okuryazarlık düzeyini ölçmek amacıyla sorulan soruların öğrencilerin denetim ve muhasebe alanında çalışma isteği değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir biçimde farklılaştığı anlaşılmaktadır. ($p>0,05$) Buradan anlaşılacağı üzere

öğrencilerin not ortalamasının finansal okuryazarlık düzeyi üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır.

Tablo:9 Araştırmaya katılan finansal okuryazarlık düzeyinin demografik değişkenlere göre frekans dağılımları

Sorular		Soru 1		Soru 2		Soru 3		Soru 4		Soru 5	
		Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	88	51,8	78	49,7	56	44,8	66	50,8	38	51,4
	Erkek	82	48,2	79	50,3	69	55,2	64	49,2	36	48,6
Üniversite	Gazi	70	41,2	65	41,4	45	36	50	38,5	29	39,2
	Hacettepe	43	25,3	39	24,8	37	29,6	37	28,5	19	25,7
	Ankara	57	33,5	53	33,8	43	34,4	43	33,1	26	35,1
Not Ortalaması	<1.00	4	2,4	2	1,3	3	2,4	4	3,1	1	1,4
	2.00-3.00	116	68,2	108	68,8	85	68	89	68,5	49	66,2
	3.00-4.00	50	29,4	47	29,9	37	29,6	37	28,5	24	32,4
Annenin Eğitim Durumu	Okur yazar değil	9	5,3	7	4,5	5	4	6	4,6	6	8,1
	İlköğretim	60	35,3	58	36,9	44	35,2	48	36,9	25	33,8
	Lise	56	32,9	49	31,2	38	30,4	37	28,5	25	33,8
	Üniversite	43	25,3	41	26,1	36	28,8	37	28,5	17	23
	Lisansüstü	2	1,2	2	1,3	2	1,6	2	1,5	1	1,4
Babanın Eğitim Durumu	Okur yazar değil	1	0,6	0	0	1	0,8	1	0,8	1	1,4

*İşletme Bölümü Son Sınıf Öğrencilerin Finansal Okuryazarlık Düzeyi
(Ankara-Hacı Bayram Veli-Hacettepe Üniversitesi Örneği)*

	İlköğretim	32	18,8	28	17,8	24	19,2	23	17,7	16	21,6
	Lise	54	31,8	50	31,8	36	28,8	37	28,5	22	29,7
	Üniversite	72	42,4	68	43,3	54	43,2	57	43,8	31	41,9
	Lisansüstü	11	6,5	11	7	10	8	12	9,2	4	5,4
Aylık hane Geliri	<1.000 TL	3	1,8	3	1,9	1	0,8	1	0,8	1	1,4
	1.000-2.000 TL	16	9,4	14	8,9	10	8	14	10,8	11	14,9
	2.000-3.000 TL	42	24,7	37	23,6	35	28	33	25,4	18	24,3
	>3.000	108	64,1	103	65,6	79	63,2	82	63,1	44	59,5
Sorular		Soru 6		Soru 7		Soru 8		Soru 9			
		Frekans	Yüzde(%)	Frekans	Yüzde(%)	Frekans	Yüzde(%)	Frekans	Yüzde(%)		
Cinsiyet	Kadın	65	55,1	57	47,1	24	44,4	70	49,3		
	Erkek	53	44,9	64	52,9	30	55,6	72	50,7		
Üniversite	Gazi	52	44,1	55	45,5	24	44,4	53	37,3		
	Hacettepe	30	25,4	30	24,8	14	25,9	40	28,2		
	Ankara	36	30,5	36	29,8	16	29,6	49	34,5		
Not Ortalaması	<1.00	2	1,7	2	1,7	1	1,9	3	2,1		
	2.00-3.00	77	65,3	88	72,7	39	72,2	94	66,2		
	3.00-4.00	39	33,1	31	25,6	14	14	45	31,7		

Annenin Eğitim Durumu	Okur yazar değil	4	3,4	4	3,3	1	1,9	7	4,9
	İlköğretim	46	39	46	38	19	35,2	50	35,2
	Lise	35	29,7	40	33,1	17	31,5	44	31
	Üniversite	31	26,3	29	24	17	31,5	39	27,5
	Lisansüstü	2	1,7	2	1,7	0	0	2	1,4
Babanın Eğitim Durumu	Okur yazar değil	1	0,8	0	0	0	0	0	0
	İlköğretim	21	17,8	22	18,2	7	13	23	16,2
	Lise	32	27,1	39	32,2	17	31,5	45	31,7
	Üniversite	56	47,5	31	42,1	25	46,3	65	45,8
	Lisansüstü	8	6,8	9	7,4	5	9,3	9	6,3
Aylık hane Geliri	<1.000 TL	0	0	2	1,7	1	1,9	2	1,4
	1.000-2.000 TL	8	6,8	10	8,3	3	5,6	13	9,2
	2.000-3.000 TL	34	28,8	29	24	12	22,2	33	23,2
	>3.000	76	64,4	80	66,1	38	70,4	94	66,2

*İşletme Bölümü Son Sınıf Öğrencilerin Finansal Okuryazarlık Düzeyi
(Ankara-Hacı Bayram Veli-Hacettepe Üniversitesi Örneği)*

Tablodaki verilere bakıldığında öğrencilerin en başarılı olduğu soru Soru1, en az başarısız olduğu soru Soru 8'dir. Buradan anlaşılan öğrencilerin en başarılı olduğu konu temel faiz, en başarısız olduğu konu ise uzun vade getirisidir. Öğrencilerin temel enflasyon ve varlık çeşitlendirmesi konularında da başarılı oldukları görülmektedir. Öğrencilerin sorulardaki başarı oranlarında cinsiyete göre belirgin bir fark bulunmamaktadır. Öğrencilerin cinsiyete göre başarı oranlarındaki en büyük fark %10,4 ile Soru3'dür. Öğrencilerin sorulardaki başarı oranlarını okudukları üniversiteye göre incelediğimizde Hacı Bayram Veli Üniversitesi ile Ankara Üniversitesi arasında belirgin bir fark bulunmazken, Hacı Bayram Veli Üniversitesi ile Hacettepe Üniversitesi arasında belirgin farklar bulunmaktadır. Denetim dersi alan öğrencilerden finansal okuryazarlığı en yüksek olan üniversite Hacı Bayram Veli Üniversitesi en az olan üniversite Hacettepe Üniversitesidir. Öğrencilerin sorulardaki başarı oranlarını not ortalamalarına göre incelediğimizde not ortalaması 2,01-3,00 arasında olan öğrencilerin sorularda daha başarılı oldukları görülmektedir. Öğrencilerin sorulardaki başarı oranlarını anne ve babanın eğitim durumuna göre incelediğimizde ebeveynlerin eğitim durumlarının öğrencilerin başarı oranlarında belirgin bir etkisi olmadığı görülmektedir. Öğrencilerin sorulardaki başarı oranlarını aylık hane gelirine göre incelediğimizde aylık hane gelirlerinin >3.001 TL olan öğrencilerin sorulan tüm sorularda başarı oranları yüksektir. Aylık hane gelirleri öğrencilerin başarı oranlarını belirgin bir şekilde etkilemektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin finansal okuryazarlık düzeyini ölçmek amacıyla sorulan sorulara verdikleri cevaplara baktığımızda 9 soruya da doğru cevap veren 1 öğrenci bulunurken; bu soruların hepsine yanlış cevap veren öğrenci bulunmamaktadır.

Tablo:10 Araştırmaya katılan son sınıf öğrencilerinin doğru sayılarının demografik değişkenlere göre frekans dağılımları

Değişkenler		Doğru Sayısı					
		Soru 1		Soru 2		Soru 3	
		Frekans	Yüzde(%)	Frekans	Yüzde(%)	Frekans	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	2	2	4	3,9	14	13,7
	Erkek	1	1	5	5	7	7
Üniversite	Gazi	1	1,1	4	4,6	12	36
	Hacettepe	1	2	1	2	2	4,1
	Ankara	1	1,5	4	6,1	7	12
Not Ortalaması	<1.00	0	0	0	0	0	0
	2.00-3.00	2	1,4	7	5	17	12
	3.00-4.00	1	1,8	2	3,5	4	7
Annenin Eğitim Durumu	Okur yazar değil	0	0	0	0	2	20
	İlköğretim	0	0	2	2,8	9	12,7
	Lise	3	4,6	2	3,1	6	9,2
	Üniversite	0	0	5	9,3	4	7,4
	Lisansüstü	0	0	0	0	0	0
Babanın Eğitim Durumu	Okur yazar değil	0	0	0	0	0	0
	İlköğretim	0	0	1	2,6	5	13,2
	Lise	3	4,6	4	6,2	9	13,8

*İşletme Bölümü Son Sınıf Öğrencilerin Finansal Okuryazarlık Düzeyi
(Ankara-Hacı Bayram Veli-Hacettepe Üniversitesi Örneği)*

	Üniversite	0	0	4	4,7	7	8,2
	Lisansüstü	0	0	0	0	0	0
Aylık hane Geliri	<1.000 TL	0	0	0	0	1	33,3
	1.000-2.000 TL	0	0	0	0	5	10,5
	2.000-3.000 TL	1	2	0	0	5	10,2
	>3.000	1	1,3	2	1,9	11	14
	Değişkenler	Doğru Sayısı					
	Soru 4		Soru 5		Soru 6		
	Frekans	Yüzde(%)	Frekans	Yüzde(%)	Frekans	Yüzde(%)	
Cinsiyet	Kadın	17	16,7	14	13,7	20	19,6
	Erkek	16	16	17	17	19	19
Üniversite	Gazi	22	25,3	11	12,6	12	13,8
	Hacettepe	4	8,2	9	18,4	12	34,5
	Ankara	7	10,6	11	16,7	15	22,7
Not Ortalaması	<1.00	2	50	0	0	1	25
	2.00-3.00	21	14	25	17,7	25	17,7
	3.00-4.00	10	17,5	6	10,5	13	22,8
Annenin Eğitim Durumu	Okur yazar değil	3	30	2	20	1	10
	İlköğretim	11	15,5	6	8,5	17	23,9
	Lise	13	20	10	15,4	12	18,5

	Üniversite	6	11,1	13	24,1	9	16,7
	Lisansüstü	0	0	0	0	0	0
Babanın Eğitim Durumu	Okur yazar değil	0	0	0	0	0	0
	İlköğretim	12	31,6	2	5,3	9	23,7
	Lise	9	13,8	9	13,8	10	15,4
	Üniversite	9	10,6	16	18,8	18	21,2
	Lisansüstü	3	23,1	3	23,1	2	15,4
Aylık hane Geliri	<1.000 TL	1	33,3	0	0	0	0
	1.000-2.000 TL	6	31,6	1	5,3	7	36,8
	2.000-3.000 TL	6	12,2	9	18,4	12	34,5
	>3.000	11	13,4	13	29,5	11	14,4
Değişkenler	Doğru Sayısı						
	Soru 7		Soru8		Soru 9		
	Frekans	Yüzde(%)	Frekans	Yüzde(%)	Frekans	Yüzde(%)	
Cinsiyet	Kadın	21	20,6	10	9,8	0	0
	Erkek	27	27	7	7	1	1
Üniversite	Gazi	19	21,8	6	6,9	0	0
	Hacettepe	13	26,5	7	14,3	0	0
	Ankara	16	24,2	4	6,1	1	1,5
Not Ortalaması	<1.00	0	0	1	25	0	0
	2.00-3.00	36	25,5	7	5	1	0,7

*İşletme Bölümü Son Sınıf Öğrencilerin Finansal Okuryazarlık Düzeyi
(Ankara-Hacı Bayram Veli-Hacettepe Üniversitesi Örneği)*

	3.00-4.00	12	21,1	9	15,8	0	0
Annenin Eğitim Durumu	Okur yazar değil	1	10	1	10	0	0
	İlköğretim	22	31	4	5,6	0	0
	Lise	13	20	5	7,7	1	1,5
	Üniversite	11	20,4	6	11,1	0	0
	Lisansüstü	1	50	1	50	0	0
Babanın Eğitim Durumu	Okur yazar değil	1	100	0	0	0	0
	İlköğretim	8	21,1	1	2,6	0	0
	Lise	17	26,2	4	6,2	0	0
	Üniversite	22	25,9	9	10,6	0	0
	Lisansüstü	1	7,7	3	23,1	1	7,7
Aylık hane Geliri	<1.000 TL	1	33,3	0	0	0	0
	1.000-2.000 TL	3	15,8	0	0	0	0
	2.000-3.000 TL	13	26,5	3	6,1	0	0
	>3.000	9	11,25	11	28,9	1	1

Tablodaki verilere baktığımızda kadınların başarı oranlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Hacı Bayram Veli Üniversitesi'nin başarı oranının diğer üniversitelere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Not ortalaması 2,01-3,00 arasında olan öğrencilerinin finansal okuryazarlıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Annesi ilköğretim mezunu olan öğrenciler ile babası üniversite mezunu olan öğrencilerin başarı

oranları daha yüksektir. Aylık hane geliri >3.000 TL olan öğrenciler başarı oranları daha yüksektir. Finansal okuryazarlık düzeyini ölçmek için sorulan dokuz soruya doğru yanıt veren Ankara Üniversitesi'nde okuyan erkek öğrencidir. Hacı Bayram Veli Üniversitesi öğrencilerinin en başarılı olduğu konu borsa işlevi iken Hacettepe ve Ankara Üniversitesi'nin en başarılı olduğu alan hisse senetleri ve tahvilin riskliliğidir.

Tablo:11 Araştırmaya katılan son sınıf öğrencilerinin doğru sayılarının demografik değişkenlere göre frekans dağılımları

Üniversite	Öğrenci Sayısı	Ortalama
Hacı Bayram Veli Üniversitesi	87	5,0690
Ankara Üniversitesi	66	5,3939
Hacettepe Üniversitesi	49	5,8980
Toplam	202	5,3762

Denetim dersi alan 202 öğrencinin vermiş oldukları cevapların ortalaması 5,3762'dir. Genel başarı ortalamasına baktığımızda öğrencilerin finansal okuryazarlığa sahip olduğunu söyleyebiliriz.

SONUÇ

Bu üç üniversitede okuyan öğrencilerin finansal okuryazarlık düzeyini ölçmek amacıyla sorulan sorulardan soru 3 (hisse çeşitlendirilmesine ilişkin bilgi) hem cinsiyet değişkenine göre hem de okudukları üniversite değişkeni bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde değiştiği anlaşılmaktadır. Yapılan çalışmanın sonuçlarına bakıldığında; kadınların hisse çeşitlendirmesi konusundaki bilgi seviyesi erkeklere göre daha yüksektir. Bu sonuç; literatürdeki bir çok çalışma tarafından da desteklenmektedir (Chen ve Volpe, 2002; Furtuna, 2007; Worthington, 2006; Lusardi, 2008; Lusardi ve Mitchell, 2011; Dvorak ve Hanley, 2010, Atkinson ve Messy 2012: 43; Almenberg ve Anna Dreber, 2015). Öğrencilerin not ortalaması değişkenine göre öğrencilerin finansal okuryazarlık düzeyi istatistiksel açıdan anlamlı bir biçimde farklılaştığı anlaşılmaktadır. Yine bu öğrencilerin finansal okuryazarlık düzeyini ölçmek amacıyla sorulan sorulardan sadece tek bir soruda (soru 6) aile hane geliri değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaştığı anlaşılmaktadır. Yapılan

*İşletme Bölümü Son Sınıf Öğrencilerin Finansal Okuryazarlık Düzeyi
(Ankara-Hacı Bayram Veli-Hacettepe Üniversitesi Örneği)*

çalışmaya göre; faiz oranı ve tahvil fiyatı konularında hane geliri <1.000 TL olan öğrencilerin, gelir seviyesi yüksek olan öğrencilerden daha başarılı olduğu görülmektedir.

Yapılan bu çalışmaya göre son sınıf öğrencilerin en başarılı olduğu konu temel faiz, en başarısız olduğu konu ise uzun vade getirisi. Çalışmaya katılan öğrencilerin sorulardaki başarı oranlarında cinsiyete göre belirgin bir fark bulunmamaktadır. Yapılan bu çalışmada finansal okuryazarlık düzeyini ölçmek için sorulan sorulara verilen doğru yanıtların ortalamalarına baktığımızda en yüksek olan üniversite Hacettepe Üniversitesi en az olan üniversite Hacı Bayram Veli Üniversitesi olarak tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan öğrencilerin finansal okuryazarlık düzeyini, not ortalaması ve aylık hane halkı geliri değişkenlerinin belirgin bir şekilde etkilediği, fakat anne ve babanın eğitim düzeyinin belirgin bir etkisinin olmadığı yapılan bu çalışmada tespit edilmiştir. Bu sonuçlar literatürdeki bir çok çalışma tarafından da desteklenmektedir (Chen ve Volpe, 2002; Worthington, 2006; Furtuna, 2007; Dvorak ve Hanley, 2010; Lusardi ve Mitchell, 2011; Atkinson ve Messy 2012: 43; Adeleke, 2013, Hastings, Madrian ve Skimmyhorn, 2013).

KAYNAKÇA

ADELEKE, Titus “The effects of gender and gender role on the financial literacy of college students (Master’s thesis”, Oklahoma StateUniversity), 2013.

AKSOYLU, Semra, BOZTOSUN Deviş, ALTINIŞIK, Fatih, BARAZ, Emre Hayri, A Baseline Investigation of Financial Literacy Levels: The Case of Kayseri Province. Journal of Accounting & Finance, 2017.

ALMENBERG, Johan; WIDMARK, Olof. “Numeracy, financial literacy and participation in asset markets”. Available at SSRN 1756674, 2011. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1756674> Erişim Tarihi: 20.09.2017

ALMENBERG, Johan; DREBER, Anna. “Gender, stock market participation and financial literacy”. Economics Letters, 2015, 137: 140-142.

ANSONG, Abraham; GYENSARE, Michael Asiedu. "Determinants of university working-students' financial literacy at the University of Cape Coast, Ghana". *International Journal of Business and Management*, 2012, 7.9: 126.

ANTEPLI, Ali. Determinants of the financial literacy levels among employees. *Journal of Hospitality*, 2019, 1.2: 106-120.

ANTEPLİ, Ali; KILINÇ, Erhan. ÜNİVERSİTE Öğrencilerinin Finansal Okuryazarlık Düzeyleri Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma: Beyşehir Aa İşletme Fakültesi Örneği A Study On The Determination Of Financial Literacy Levels Of University Students: Beyşehir Aa Business Faculty Sample. *Journal Of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 2018, 5.29: 3620-3629.

ATKINSON, Adele; MESSY, Flore-Anne. "Measuring financial literacy", 2012. <http://dx.doi.org/10.1787/5k9csfs90fr4-en> Erişim Tarihi: 21.09.2017

BAY, Charlotta; CATASÚS, Bino; JOHED, Gustav. Situating financial literacy. *Critical Perspectives on Accounting*, 2014, 25.1: 36-45.

BAYER, Patrick J.; BERNHEIM, B. Douglas; SCHOLZ, John Karl. The effects of financial education in the workplace: Evidence from a survey of employers. *Economic Inquiry*, 2009, 47.4: 605-624.

CHEN, Haiyang; VOLPE, Ronald P. "Gender differences in personal financial literacy among college students". *Financial services review*, 2002, 11.3: 289-307.

ERDOĞAN, Eda ORUÇ. Journal of Strategic Research in Social Science. *Journal of Strategic Research in Social Science*, 2019, 5.1: 19-28.

FOX, Jonathan; BARTHOLOMAE, Suzanne; LEE, Jinkook. "Building the case for financial education". *Journal of consumer affairs*, 2005, 39.1: 195-214.

FURTUNA, Florentina. "College students' personal financial literacy: Economic impact and public policy implications". *Undergraduate Economic Review*, 2007, 4.1: 1. Hastings, J. S., Brigitte, C. M., and William L. S. (2013). Financial literacy, financial education, and economic outcomes. (2013).

*İşletme Bölümü Son Sınıf Öğrencilerin Finansal Okuryazarlık Düzeyi
(Ankara-Hacı Bayram Veli-Hacettepe Üniversitesi Örneği)*

HASNAIN, Amna, et al. An investigation on Financial Literacy: a case of Southern Punjab, Pakistan. *Pakistan Journal of social Sciences (PJSS)*, 2017, 37.1.

HULLGREN, Maria; SÖDERBERG, Inga-Lill. The relationship between consumer characteristics and mortgage preferences: a case study from Sweden. *International Journal of Housing Markets and Analysis*, 2013, 6.2: 209-230.

HUSTON, Sandra J. "Measuring financial literacy". *Journal of Consumer Affairs*, 2010, 44.2: 296-316.

JAMES, E. "The Case for Financial Literacy in Developing Countries". World Bank/OECD/DFID.[Online] Available: <http://www.oecd.org/dataoecd/35/32/43245359.pdf>.(March 6, 2011), 2009.

JORGENSEN, Bryce L.; SAVLA, Jyoti. "Financial literacy of young adults: The importance of parental socialization". *Family relations*, 2010, 59.4: 465-478..

KILIÇ, Yunus; ATA, H. Ali; SEYREK, İbrahim H. Finansal Okuryazarlık: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Accounting & Finance*, 2015.

LANGLEY, Paul. "The everyday life of global finance: Saving and borrowing in Anglo-America". OUP Oxford, 2008.

LUSARDI, Annamaria. "Household saving behavior: The role of financial literacy, information, and financial education programs". National Bureau of Economic Research, 2008.

LUSARDI, Annamaria; MITCHELL, Olivia S. "Baby boomer retirement security: The roles of planning, financial literacy, and housing wealth". *Journal of monetary Economics*, 2007, 54.1: 205-224.

LUSARDI, Annamaria; MITCHELL, Olivia S. "Financial literacy and planning: Implications for retirement wellbeing". National Bureau of Economic Research, 2011.

LYONS, Angela C.; CHANG, Yunhee; SCHERPF, Erik. “Translating financial education into behavior change for low-income populations. Journal of Financial Counseling and Planning”, 2006, 17.2.

JAPPELLI, Tullio. “Economic literacy: An international comparison”. The Economic Journal, 2010, 120.548: F429-F451.

OEHLER, Andreas; WERNER, Christina. “Saving for retirement—a case for financial education in Germany and UK?”, An economic perspective. Journal of Consumer Policy, 2008, 31.3: 253-283.

PERRY, Vanessa Gail. Is ignorance bliss? Consumer accuracy in judgments about credit ratings. Journal of Consumer Affairs, 2008, 42.2: 189-205.

SONG, Jihe; WINDRAM, Brian. “Benchmarking audit committee effectiveness in financial reporting”. International Journal of Auditing, 2004, 8.3: 195-205.

STEVENS, Eric Bryan. The Relationship of Financial Literacy with Cognitive Ability and Numeracy skills in Adults: A Multiple Regression Analysis. 2017. PhD Thesis. Northcentral University.

SUNDARASEN, Sheela Devi D., RAHMAN, Muhammad S., OTHMAN, Noor S., DANARAJ, Jennifer, Impact of financial literacy, financial socialization agents, and parental norms on money management. Journal of Business Studies Quarterly, 2016, 8.1: 137.

WILLIS, Lauren E. “Evidence and ideology in assessing the effectiveness of financial literacy education”. San Diego L. Rev., 2009, 46: 415.

WORTHINGTON, Andrew C. “Predicting financial literacy in Australia”. 2006.

ZHUANG, Jinyun; THOMAS, Stuart; MILLER, Diane L. “Examining culture’s effect on whistle-blowing and peer reporting”. Business & society, 2005, 44.4: 462-486.

*İşletme Bölümü Son Sınıf Öğrencilerin Finansal Okuryazarlık Düzeyi
(Ankara-Hacı Bayram Veli-Hacettepe Üniversitesi Örneği)*

TÜRKİYE’DE YAŞLILARA YÖNELİK SOSYAL POLİTİKALAR ÜZERİNE BİR İNCELEME

Gülnihal TUNCEL¹

Hasan UZUN²

Geliş Tarihi: 31 Ağustos 2019

Kabul Tarihi: 05 Ekim 2019

ÖZET

İnsan yaşamı birbirini takip eden süreçlerden meydana gelmektedir. İnsan dünyaya geldikten sonra zaman içerisinde kişilik kazanır, sosyalleşir, etkileşim içerisinde bulunarak kendini geliştirir ve en sonunda yaşlanarak bu süreci tamamlar. Yaşlılık toplumsal açıdan kabul edilmesi gereken bir kavramdır. Yaşlılık kavramı sadece insanlarda fizyolojik değişimler ortaya çıkaran bir olay olmayıp aynı zamanda toplumun genel yapısını da etkileyen aşamalı bir değişim sürecidir. Yaşlılıkla beraber birtakım sorunlar bireyin kendisinde ve toplumun genelinde ortaya çıkmaya başlar. Bu sorunların ortadan kaldırılması veya en az seviyeye indirilmesi için yaşlılara yönelik uygulanan sosyal politikalar önem kazanmaya başlamıştır. Dünya nüfusu yaşlanmakta olup bu durum Türkiye’yi de etkilemektedir. Türkiye’de yaşlılara yönelik sosyal politika uygulamalarında değişim süreci yaşanmaktadır.

Bu çalışmada Türkiye’de yaşlılara yönelik sosyal politikalar incelenmiştir. Araştırmada ilk olarak kavramsal ve sosyal çerçevede yaşlılık araştırılmış sonra Dünya’da ve Türkiye’de yaşlı nüfusun sayısal yapısı istatistiksel verilerden incelenmiş çalışmanın son aşamasında Türkiye’de yaşlılara yönelik sosyal haklar ve politikalar ele alınmış, güncel uygulamalar hakkında bilgiler verilmiştir. Çalışmanın sonucunda Türkiye’de yaşlılara yönelik sosyal politikaların özellikle son on yılda ciddi oranda geliştiği ve toplumdaki yaşlıları kapsayacak seviyeye ulaştığı sonucuna ulaşılmış, geleceğe yönelik önerilerde tavsiyelerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Türkiye, Yaşlılık, Sosyal Politika.

¹Lisans Öğrencisi, Fırat Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, tuncelgulnihal23@gmail.com.

²Doç.Dr. Fırat Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, huzun@firat.edu.tr

A Review On Social Policies Towards the Elders In Turkey

ABSTRACT

Human life comprises of a series of consecutive processes. After coming to the world, human beings gain personality, socialize, develop themselves by interacting and eventually complete this process by getting older. Aging is a concept that should be acknowledged from a social aspect. The concept of aging is not only an event that brings about physiological changes in humans, but it is also a gradual change process affecting the general structure of society. Along with aging, certain problems start to emerge in the individual and in the community. Nowadays, social policies applied on the elderly for eliminating these problems or reducing them to the minimum level have begun to gain importance. The world's population is aging and this situation affects Turkey as well. A process of change in the social policies applied to the elderly is going on in Turkey.

This study examines the social policies towards the elderly in Turkey. In the study, first, the conceptual and social framework of aging is laid out, then the state of elderly population in Turkey and in the world is examined through statistical data, and at the final part of the study, social rights and policies towards the elderly in Turkey are addressed and some information about current applications are presented. The study concludes that social policies towards the elderly in Turkey have developed significantly over the last decade and reached a level that covers the elderly in the society. Finally, certain recommendations were set forth for future research.

Keywords: Turkey, Elders, Social Policy.

GİRİŞ

Yaşlanma; kronolojik, biyolojik, fizyolojik, sosyal ve psikolojik boyutları olan, insanda doğumdan başlayarak ölüme kadar süren ve kaçınılmaz olan bir büyüme ve gelişme sürecidir. Eğer bir ülkede nüfus yaşlanmaya başlamış ise, o ülkenin demografik yapısında, işgücü piyasalarında, sosyal güvenlik sisteminde ve eğitim alanları gibi birçok alanda değişim kaçınılmazdır. HaloSueyo'nun (2014:28) da ifade ettiği gibi, bir ülkenin yaşlı nüfus yapısı o ülkenin gelişmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Aynı zamanda, bilginin ve teknolojinin üretim, tüketim süreçlerinde yaşanan ömür kısalığı, bireylerin ve toplumların yaşlılara bakış açısını da değişime uğratmıştır. Dolayısıyla bu değişimlerin ortaya çıkardığı sosyo-ekonomik sonuçlar, yaşlılara yönelik sosyal politikaların uygulanmasını zorunlu hale getirmiştir. Aile ve Sosyal Pol. Bakanlığının ve TÜİK'in verileri göstermektedir ki, Türkiye'nin nüfus piramidinde yaşlıların payı çoğalmaktadır. Bu nedenle sosyal politika bağlamında; yaşlıların, sosyo-ekonomik ve psikolojik durumlarının incelenmesi ihtiyacı gündeme gelmektedir.

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Doğru yolda ilerleyen bir tartışmaya başlamak için öncelikle sorunumuzun nesnesini oluşturan kavramların açıklıkla bilinmesi gerekmektedir. Böylelikle hem tartışmanın sağlam adımlar üzerinde yürümesi hem de tartışmanın tarafları arasında standart bir dilin/ortak bir dilin kurulması sağlanmış olacaktır. Bu amaçla yaşlılık ve sosyal politika kavramlarının genel tanımları yapılarak ortak bir zemin ortaya konulacaktır.

Öte yandan yaşlılık, çok boyutu olan ve kavramsal olarak iyi irdelenmesi gereken bir konudur. Yaşlılığın tanımının doğru yapılması oluşturulacak olan sosyal politikalar açısından önemlidir. Sosyal politikalar ile ilgili stratejiler geliştirilirken yaşlılık olgusu göz ardı edilemeyecek bir konumdadır ve sosyal politikaların önemli bir konumundadır.

1.1. Yaşlılık Kavramı

Yaşlılık genel olarak, yetişkinliğin bir uzantısı olarak yaşam süresinin ileriki döneminde fiziksel ve ruhsal değişimlerin yoğun bir şekilde görüldüğü bir evre olarak tanımlanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü 65 yaş ve üstündeki bireyleri yaşlı kabul etmektedir. Ancak bu sadece kronolojik yaşın sınırını

Türkiye’de Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar Üzerine Bir İnceleme

tanımlamaktadır. Yaşın ilerlemesiyle birlikte doku ve organlarda oluşan yaşlanma ise biyolojik yaşlanmadır. Öte yandan, toplumsal değerler ve kültürel yapı da yaşlının ve yaşlılığın yerini belirlemektedir.

Yaşlanma, her canlı için hayata başlayıp, ölüme kadar devam eden bir değişim süreci olarak kabul edilmektedir. Toplumda yaşlı denilince; bakıma muhtaç, yürüme güçlükleri olan, değişime kapalı, mutsuz, yalnız ve sosyal ilişkileri zayıflamış bireyler akla gelmektedir (DPT,2007). Yaşlılar fiziki güçsüzlükler ve diğer zayıflıkları nedeniyle güçten düşmekte, temel ihtiyaçlarını gidermede, alışveriş yapmada, yemek yemede, insanlarla ilişki kurmada, sokağa çıkmada, yürüme gibi basit ihtiyaçlarını gerçekleştirmede bile zorluk yaşamaktadırlar (Taşçı, 2010:176).

Yaşlılık sadece biyolojik bir olay olmayıp, aynı zamanda toplumsal ve kültürel bir olaydır. Yaşlılık sosyal politika alanındaki en önemli konulardan biri olarak bilinmektedir. Dünya ölçeğinde gözle görülen bir şekilde yaşlıların sayısındaki artış, yaşlılara yönelik sosyal politikalara daha çok önem vermeye yol açmaktadır. Günümüzde yaşlılık ile ilgili politikalar ve programlar yaşam kalitesini ve genel sağlığı artırmaya odaklanmaktadır (Gould, 1999:165-174). Yaşam süresinin uzunluğu, biyolojik ve zihinsel sağlık, bilişsel, sosyal yeterlilik ve üretkenlik, kişisel kontrol ve yaşamdan zevk alma sağlıklı yaşlanmanın göstergelerindedir. Bireylerin sağlıklı bir biçimde yaşlanması yalnızca bireysel özellikleriyle değil, toplumsal açıdan kendilerine sağlanacak psikososyal, ekonomik ve fizyolojik yöndeki destek hizmetleriyle de yakından ilişkilidir (www.ab.gov.tr). Dünya Sağlık Örgütü (WHO)’nün yaptığı bir sınıflandırmaya göre;

- 45-59 yaş arası orta yaş,
- 60-74 yaş arası yaşlılık,
- 75-89 yaş arası ileri yaşlılık,
- 90 ve üstü ise ihtiyarlık kategorisine alınmıştır (<http://tuik.gov.tr>).

Biyolojik olarak kaçınılmaz olan bu sürecin sağlık, sosyal, kültürel ve ekonomik boyutları vardır. Yaşlanmaya bağlı olarak, insan vücudunun yapı ve fonksiyonlarında meydana gelen değişikliklere biyolojik yaşlılık, buna bağlı olarak organlarda meydana gelen değişikliklere fizyolojik yaşlılık, kişinin kendini yaşlı hissetmesine bağlı olarak yaşam görüşü ve yaşam şeklinin değişmesine duygusal yaşlılık, aynı yaşta olan bireylerle karşılaştırıldığında

toplum içinde fonksiyonların devam ettirilmesine ise fonksiyonel yaşlılık denir.

1.2.Sosyal Politika

Sosyal politika en genel anlamıyla, kamu yararı gözetilerek devlet eliyle yürütülmesi gereken sağlık, eğitim, savunma, bayındırlık ve işgücü piyasası gibi politikaların tümünü ifade eder. Sosyal politikanın bu tanımında devlet vurgusu olmasına rağmen, sosyal politika oluşturulması sürecinde etkili olan tek unsur kamu değildir. Meslek kuruluşları, sivil toplum örgütleri, üniversiteler, sosyal örgütlenmeler, yerel yönetimler ve sendikalarda sosyal politikaların oluşturulmasında ve güçlendirilmesinde önemli rol oynayan kurumlardır.

Sosyal politika, "sosyal nitelikli politikalar bütünü" (Altan, 2007:14), "ekonomik bakımdan bağımlı ve güçsüz insanları sermayeye karşı korumak, sömürülmelerini önlemek için devletin müdahalesi ile sınıflar arasında uyum ve denge sağlayıcı önlemler alınması" (Talas, 1997:53) ve "toplumun refahı ve sosyal barışın sağlanması için, ekonomik oluşumların sınıflar arasında yaratması mümkün dengesizlik ve adaletsizliklerini gidermeye yönelik önlemler" (Tokol ve Alper, 2014:5) olarak tanımlanmaktadır.

2.YAŞLILIĞA BAKIŞ

2.1.Toplumun Bakışı

Geleneksel toplum olarak anılan toplumlarda, yaşlılar saygı gören, tecrübelerinden yararlanan ve ailenin otoritesi konumundaki kişilerdir. Ailenin otoritesinde olan kişi ekonomik, politik, dini ve sosyal her konuda karar verendir. Benzer yönde tarım toplumunda da otorite yaşlının elindedir, bilginin ve geleneğin aktarımını yapan kişiler olduğundan yaşlılara değer verilir (Canatan, 2008:39-45). Tarihsel olarak bakıldığında birçok toplumda yaşlının üstün bir yeri vardır. Yaşlılıkla birlikte ortaya çıkan sağlık problemlerinden dolayı yaşlı bireyler bir süre sonra başkalarının yardımına ihtiyaç duymaya başlar. Bu süreçle beraber yaşlı bireylerde ortaya çıkan kısmi ya da tam bağımlılık nedeniyle yaşlılar günlük yaşamlarını devam ettirmede bir başkasının yardımına gereksinim duymaktadır, ya da ailesinin diğer fertleri onları yalnız bırakmamak durumunda kalmaktadır. Ailelerin yaşlılara bakma sorumluluğunun ve sorumluluğu alma eğilimlerinin farklı sosyokültürel yapıya sahip tüm ailelerde, günden güne azaldığı görülmektedir. Dolayısıyla

Türkiye’de Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar Üzerine Bir İnceleme

yaşlı bakım sorununu sadece ailelerin değil, yaşlılığı ve yaşlı sayısı hızla artan toplumların da sorunu haline gelmiş, yöneticilerin konuya eğilmelerini gerektirmiştir. Yaşlanmayla birlikte kişilerin yaşamlarındaki hareketlilik yerini daha durağan bir hayata bırakmaktadır. Emeklilik, çocukların evlenmesi, eşin kaybedilmesi, yalnızlık, sağlık problemleri (kas ve kemiklerin zayıflaması, kilo artışı, su alımı ve beslenme bozuklukları kişinin kendisinde ya da yaşıyorsa eşinde görme, işitme problemleri ile birlikte diğer sağlık problemlerinin ortaya çıkması, kronik rahatsızlıkların etkisinin artışıyla fiziksel yapıdaki olumsuz yöndeki değişimin) artışı gibi kabul etmekte zorlanılan birçok farklı durum yaşlanma sürecinde gerçekleşmektedir. Yaşlı kadınlarda yalnızlık başta olmak üzere bu durumlar daha belirgin şekilde gözlenmektedir (Arun ve vd.,2013:734–739).

Bağımsızlıklarını korumak istemelerine rağmen çevrelerindeki değişimler/yenilikler, genellikle yaşlılara kaygı verir ve uyum sorunları yaşatır. Bu nedenle kendi başlarına yaşayan yaşlıların çocuklarıyla yaşayanlardan daha mutlu oldukları bilinmektedir (Öz, 2002:18). İnsanlar yaşlandıkça, yaşamın anlamı da değişmektedir (Kurt, 2008:24). Yaşlılık döneminde karşılaşılan sorunların başında sosyal uyum ve yaşam doyumu sorunu gelmektedir. Eğitim, meslek, gelir durumu, yaşanılan yer, çevre gibi faktörler, yaşlının sosyal özelliklerini ve uyumunu farklılaştırmaktadır (Kurt, 2008:33).Yaşlılığı güvence altında, mutlu ve doymuş kişilerin oluşturduğu toplumlarda yaşamın daha rahat sürdürüleceği aşikârdır. Gün geçtikçe Türkiye’de de yaşlılığın ve kadın yaşlı sayısının artması nedeniyle ve kadın-erkek, genç-orta yaşlı tüm insanların gelecekte aynı konuma düşeceğinin bilincinde olarak, yaşam kalitesini yükseltmek için çalışması, gerekenleri önceden düşünmesi ve yapması gerekliliği açıktır.

2.2.Bireyin Bakışı

Yaşlı bir birey için aile en önemli destektir. Çoğu zaman yaşlı bireyin özellikle eşin kaybindan sonra yaşamının geri kalan kısmını nerede ve kimlerle geçireceği konusunda yaşlı birey tereddütte kalır. Bu kararı verirken yaşlı bireyin tercih hakkını kullanması, yetişkin çocukların anne-babalarının yaşamıyla ilgili ebeveyn rolüne geçmemesi çok önemlidir. Kültürel değerler sistemi açısından, geleneksel toplumda yaşlıların bakımının çocukları tarafından gerçekleştirilmesi önemli bir değer olarak kabul edilmektedir

(Kâğıtçıbaşı, 2000:124;Tatar, 2002:283). Ailede bireysel bağımsızlık ve kişiler arası bağıllık yerine karşılıklı bağımlılığın kabul gördüğü ülkemizde, önce çocuğun ana-babaya bağımlılığı, yaşlılıkta da ana-babanın yetişkin çocuklarına bağımlılığı desteklenir. Geleneksel aile yapımızda, yetişkin çocuklar ana-babasına ölünceye kadar bakma, etkileşimi sürdürme ve yalnız bırakmama çabasıdır. Çünkü toplum, ailesi tarafından yalnız bırakılan yaşlının çocuklarını kınar. Bunların altında "ataya saygı ve sahip olma" sorumluluğu yatmaktadır. Ancak, yaşanan hızlı sosyal değişimler "yaşlı bireyin de yalnız yaşamasını ve tercih hakkını kullanmasını" olumlu bir değer olarak kabul edilmesini kolaylaştırmaktadır (Kâğıtçıbaşı, 2000:125; İçli,2002:261). Ülkemizde de yalnız yaşayan yaşlı bireylerde görülen en önemli olumsuzluklardan biri, intihar girişimlerinin artmasıdır. Bu oran erkeklerde kadınlara oranla daha yüksektir. Bunun nedeni, özellikle kentsel bölgede kadının çalışma hayatına atılmasıyla yaşlı kadın ebeveynin ev işleri ve çocuk bakımını ya doğrudan ya da katkı vererek sürdürmesi nedeniyle kadının kendini işe yarar ve değerli hissetmesinden kaynaklanabilir (İçli, 2002:261).

3.YAŞLILIKIN BİREYSEL VE TOPLUMSAL ETKİLERİ

Yaşlıların yaşadıkları problemler arasında ekonomik sıkıntılar, bedensel, ruhsal ve bilişsel sağlık problemleri (Güven ve Şener, 2010:182), barınma sorunları ve yaşlılığa uyum sorunları ile yaşlının bakıma muhtaç hâle gelmesi (Arslan ve Bölükbaş, 2003:238), çevresiyle iletişimde problemler yaşaması, bazı yakınlarının kaybını yaşaması (Özer, 2001), çocuklarının evden ayrılması (İçli, 2010:12) yaşadıkları problemlerden sayılabilir. Yaşlılık döneminde bireyin hayatında yaşanan bir diğer sorun ise rol geçişleridir. Yaşlı birey, iş yaşamından ayrılma ve emekliliğin başlaması, boş zamanların artması ve çocukların evden ayrılmasıyla uyum sorunu yaşayabilir. Bu dönemde, birey hayatın yeniden gözden geçirilmesi ve düzenlenmesi konusunda psikolojik danışmadan yararlanabilir. Birey yaşlanırken hayatında da pek çok değişim yaşamakta, bir yandan fiziksel ve zihinsel yeterlikle ilgili sorunlarla baş etmeye çalışırken, bir yandan da tanıdıklarının ölümleriyle yüzleşmektedir. Bu gibi durumlarda yaşlıya kendini yalnız hissettirmeyecek gruplara danışma uygulamaları faydalı olabilir (Kaygusuz ve Kalkan, 2008:252). Yaşlılık dönemindeki ekonomik sıkıntılar; bedensel, ruhsal ve bilişsel sağlık problemleri; barınma sorunları ve yaşlılığa uyum sorunları ile

Türkiye’de Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar Üzerine Bir İnceleme

yaşlıların bakıma muhtaç hâle gelmesi (Özer, 2001). Çevresiyle iletişimde problemler yaşaması; bazı yakınlarının ölmesi çocukların evden ayrılması gibi sorunlar ile günlük hayatın getirdiği stres gibi problemlerin aşılması konusunda psikolojik danışmanlara büyük roller düşmektedir. Yetişkinlik döneminden yaşlılık dönemine kadar olan sürede bireye uygulanacak psikolojik yardımlarla yaşlılık döneminde yaşayacağı olası problemlerden daha az etkilenmiş olurlar. Bu dönemde bireyi güçlü kılmak için farkındalığının artırılması ve yeni bir yaşam plânı da hazırlanabilmektedir. Yaşlılara hizmet verilen kurumlarda rehberlik ve psikolojik danışma merkezlerinde, ayarlayıcı rehberlik kapsamında çalışma plân ve programları hazırlanarak yaşlılara maksimum fayda sağlayacak uygulamalar belirlenebilir (Kaygusuz ve Kalkan, 2008:253).

Grafik 1 Yaşlı Bireylerin Gelecekte Huzurevini Bir Yaşam Tercihi Olarak Düşünme Nedenleri, 2016



Kaynak: TÜİK, Aile Yapısı Araştırması, 2016

4. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE YAŞLILIĞIN SAYISAL GÖRÜNÜMÜ

4.1. Dünyada Ve Türkiye'de Yaşlıların Demografik Özellikleri

Nüfusun yaşlanması, bir nüfusun yaş yapısının değişerek, o nüfustaki çocukların ve gençlerin payının azalması ve yaşlı insanların (65 yaş üstü payının) artmasıdır. İnsanların yaşlarının ilerlemesi, yaş almaları ya da büyümeleri fizyolojik bir süreçtir. Dünya nüfusunun 2016 yılında %8,7'sini yaşlı nüfus oluşturmaktadır. En yüksek yaşlı nüfus oranına sahip ilk üç ülke sırasıyla %31,3 ile Monako, %27,3 ile Japonya ve %21,8 ile Almanya oldu. Türkiye bu sıralamada 167 ülke arasında 66. sırada yer almaktadır (<http://www.tuik.gov.tr>).

Demografik açıdan bakıldığında yaşlanma, ölüm ve doğurganlığın (az çocuk doğması ve daha fazla kişinin yaşlılığa ulaşması) bir sonucu olmaktadır (WHO 1998). Dünyada yaşlı nüfusun artış hızı (%2,1), genel nüfus artış hızından (%1,2) daha fazladır. Dünya nüfusu son 100 yılda (1950-2050) 4 kat artarken, yaşlı nüfusun 10 kat artacak olması dikkatle altının çizilmesi gereken önemli bir konudur. Dünyada en fazla yaşlı nüfusun artış göstereceği ülkenin 2008- 2040 arasında %316 ile Singapur olacağı belirtilmektedir (Allen vd.,2002:2; Kinsella vd., 2009:10). Dünya genelinde 900 milyon 60 yaş ve üstü insan bulunuyor. Bu rakamın 2050'ye kadar yaklaşık iki kat artarak 2 milyara ulaşması bekleniyor. Birçok ülkede her beş kişiden biri, 60 yaş ve üstünde bulunuyor. Türkiye'de 60 yaş ve üstü kişi sayısı 8,8 milyonla nüfusun yüzde 11,2'sini oluştururken, 2050'ye kadar bu sayının 25,5 milyona ulaşacağı öngörülüyor (<https://www.ntv.com.tr>). Yaşlı nüfusun artmasına bağlı olarak yaşlı bağımlılık oranları da zamanla artmıştır. Bu oran, 1940 yılında 6,5 iken, 1970 yılında yüzde 8,2'ye yükselmiştir (Tezcan ve Seçkiner, 2012:4). Söz konusu oran 2016 yılında 12,3'tür ve 2023 yılında 15,0 olması beklenmektedir (TÜİK 2015'a, 2017). Daha önce de sık sık vurgulandığı üzere Türkiye, hızla yaşlanan ülkelerden biridir. Nüfus projeksiyonlarına göre, Türkiye'de 2008-2040 yılları arasında yaşlı nüfusun, %201 oranında artış göstereceği öngörülmektedir. Yaşlılık endeksi 1950 yılında 8,6 iken, 1990 yılında 12,2 olmuştur ve 2025 yılında da bu endeksin 21,2'ye yükselmesi beklenmektedir (Kinsella ve vd., 2009:13).

Türkiye’de Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar Üzerine Bir İnceleme

Türkiye’de 2015 yılında 31 olan ortanca yaş, 2016 yılında önceki yıla göre artış göstererek 31,4 olmuştur. Ortanca yaş erkeklerde 30,8 iken, kadınlarda 32 olarak gerçekleşti. Yirminci yüzyılda dünya nüfusunun temel özelliklerinden biri hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde yaşlı insanların sayısında önemli bir artış olmasıdır (WHO, 1998). Yaşlı nüfus oranının en yüksek olduğu il, 2016 yılında %18,1 ile Sinop oldu. Bu ili %16,5 ile Kastamonu ve %15,4 ile Çankırı izledi. Yaşlı nüfus oranının en düşük olduğu il ise %3,2 ile Şırnak oldu. Bu ili %3,3 ile Hakkâri ve %3,6 ile Van izledi. Yaşlı nüfus oranı son beş yılda %17,1 arttı. Yaşlı nüfus (65 ve daha yukarı yaş) 2012 yılında 5 milyon 682 bin 3 kişi iken son beş yılda %17,1 artarak 2016 yılında 6 milyon 651 bin 503 kişi oldu. Yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı ise 2012 yılında %7,5 iken, 2016 yılında %8,3’e yükseldi(<http://www.tuik.gov.tr>). Yaşlı nüfusun %43,9’unu erkek nüfus, %56,1’ini kadın nüfus oluşturdu. Yaşlı nüfusun 2012 yılında %60,3’ü 65-74 yaş grubunda, %32,5’i 75-84 yaş grubunda ve %7,1’i 85 ve daha yukarı yaş grubunda iken, 2016 yılında %61,5’i 65-74 yaş grubunda, %30,2’si 75-84 yaş grubunda ve %8,2’si 85 ve daha yukarı yaş grubunda yer aldı. Türkiye’de ikamet eden nüfus 2017 yılında, bir önceki yıla göre 995 bin 654 kişi arttı. Erkek nüfus 40 milyon 535 bin 135 kişi olurken, kadın nüfus 40 milyon 275 bin 390 kişi oldu. Buna göre toplam nüfusun %50,2’sini erkekler, %49,8’ini ise kadınlar oluşturdu (<http://www.tuik.gov.tr>).

Nüfusun yaşlanması ve yaş gruplarının oranındaki değişim basit bir süreç olmayıp, bu farklılaşma her geçen gün daha da belirginleşmekte ve küresel bir olgu haline dönüşmektedir. Günümüzde nüfusun yaşlanma sürecini en üst seviyede yaşayan Avrupa ülkelerinde 65 yaş üstü nüfus çalışma çağındaki nüfusa oranlandığında, yaşlı bağımlılık oranının 2025 yılında %34,5 olacağı hesaplanmaktadır (www.ab.gov.tr). Avrupa Birliği ile Türkiye’yi karşılaştırdığımızda, yaklaşık 29 olan yaş ortalaması ve %14,4’lük yaşlı bağımlılık oranı ile Türkiye daha genç ve dinamik bir tablo ortaya koymasına rağmen ileri aşamalarda yaşlı nüfusun Türkiye açısından da baskı yaratacağı düşünülmektedir. Dünya genelinde nüfusun yaşlanması ile ilgili olarak benzeri olmayan bir süreç yaşanmaktadır. Geçmişe ait doğum ve ölüm oranlarındaki değişime bakıldığında, doğurganlık oranları düşmekte, yaşam beklentisi artmakta ve tüm bunlar küresel yaş yapısının değişimine neden

olmaktadır. “Nüfusun yaşlanması bir nüfusun yaş yapısının değişerek, o nüfustaki çocukların ve gençlerin payının azalması ve yaşlı insanların (60 yaş üstü veya 65 yaş üstü) payının giderek artmasıdır. Küresel yaşlanma süreci ‘demografik dönüşüm’ olarak da adlandırılmaktadır. Bu dönüşümde nüfusun yaş grupları yapılanması şekil değiştirmekte, ölümlülük ve doğurganlıkta azalma ile doğumdan sonra beklenen yaşam süresinde artış olmakta ve çocuk ve gençlerin nüfus içinde oranı azalırken, yaşlıların toplam nüfusun içindeki oranı artış göstermektedir” (TÜİK, 2012:1).

Bu bağlamda nüfusun yaşlanması, gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkenin ilgilendiği önemli konulardan biridir (Bloom vd., 2011:1). Küresel ve ulusal düzeyde nüfusun yaşlanması ve demografik dönüşüm ekonomik, sosyal, demografik vb. birçok problemin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Nüfusun yaşlanmasının yarattığı sorunların en önemlisi ise işgücü arzının değişmesidir. Nüfusun yaşlanmasıyla, nüfusun yaş bileşeni değiştiği için iktisadi faaliyetlere katılamayan ve işgücüne katılımı olmayan nüfus artmakta, bunun sonucunda işgücü arzı değişmektedir. Bir başka deyişle, nüfusun yaş yapısı içinde 60 ve üstü yaş grubundaki insanların sayısındaki artış ile birlikte çalışabilecek yaştaki nüfus azalmaktadır. Nüfusun yaş yapısındaki değişim, yani nüfusun yaşlanması, toplam işgücü arzını, yaşlı işgücünün verimliliğini, istihdam yapısını, ücret gelirlerini, tasarrufları, üretimi ve tüketimi en önemlisi ise işgücü piyasalarını ve istihdam yapısı ile ekonomik büyümeyi etkilemektedir. Bu bağlamda nüfusun yaş yapısı ekonomik büyümeyi etkileyen çok önemli dışsal bir değişkendir (Bloom vd., 2008:15-16). Diğer yandan yaşlı nüfusun artmasının, işgücü piyasalarına ve ekonomik büyümeye olan etkilerinin yanında, sağlık ve sosyal güvenlik sistemlerine olan etkileri de çok önemlidir. Nüfusun yaşlanması yaşam beklentisinin artışı ve doğurganlıktaki düşüğe bağlı bir durumdur. Ülkelerde, çoğunlukla toplam nüfus içinde yaşlı bağımlılık oranı artarken gençlik bağımlılık oranı azalmaktadır. Böylece toplam yaş bağımlılık oranı da artmaya devam etmektedir (Herrmann, 2012:24). Bu bağlamda özellikle gelişmiş ülkelerde doğum oranının düşük olması ve buna bağlı olarak nüfus artış hızının giderek azalması gibi nedenler, yaşlı nüfus yapısını yaratarak yaşlı bağımlılık oranı (yükü) artmaktadır.

Tablo 1 Yıllara, yaş grubu ve cinsiyete göre nüfus 1935 – 2017

YIL	YAŞ GRUBU	ORAN	YIL	YAŞ GRUBU	ORAN
1935	0-14	41,2	1980	0-14	39,0
	15-65	54,4		15-65	55,9
	65+	3,9		65+	4,7
1940	0-14	42,1	1990	0-14	35,0
	15-65	54,3		15-65	60,7
	65+	3,5		65+	4,3
1950	0-14	38,3	2000	0-14	29,8
	15-65	58,3		15-65	64,5
	65+	3,3		0-14	39,0
1960	0-14	41,2	2010	0-14	25,6
	15-65	55,1		15-65	67,2
	65+	3,5		65+	7,2
1970	0-14	41,8	2017	0-14	23,6
	15-65	53,8		15-65	67,9
	65+	4,4		65+	8,5

Kaynak: www.tuik.gov.tr, Erişim Tarihi: 05.04.2018

Tablo 1 de yıllara, yaş grubuna ve cinsiyete göre nüfus dağılımları verilmektedir. Tabloda 0-14 yaş grubundaki yaş oranları 1940 yılında en yüksek seviyeye ulaşmış, devamında dalgalanmalar yaşanmış ve 1980 yılından 2017 yılına doğru 0-14 yaş grubunda düşüşler meydana gelmiştir. 15-65 yaş dağılımında ise, en yüksek seviyeye 2017 yılında geldiği görülmektedir. 15-65 yaş oranları 1980’den itibaren sürekli artış göstermiştir.

65+ yaş grubuna bakacak olursak da 1940 ve 1980 yılları arasında dalgalanmalar yaşamış ancak 1990 yılından itibaren 65+ yaş grubunda gözle görülür bir artış meydana gelmiş ve bu oran artmaya devam etmektedir.

Tablo 2 Yaş grubu ve cinsiyete göre nüfus, 2018, 2023, 2040,2060, 2080

	2018	2023	2040	2060	2080
Yaş grubu Age Grup	Toplam Total	Toplam Total	Toplam Total	Toplam Total	Toplam Total
60-64	3 437 773	4 042 522	5 996 633	6 483 670	6 484 907
65-69	2 604 978	3 258 389	5 134 906	6 000 215	6 275 407
70-74	1 849 910	2 367 384	3 924 187	5 585 785	5 870 277
75-79	1 257 817	1 561 777	3 448 546	5 077 366	5 201 735
80-84	790 992	935 541	2 137 314	3 948 214	4 658 887
85-89	484 644	477 476	1 183 678	2 333 809	3 143 210
90-94	146 412	215 080	426 626	927 564	1 586 068
95-99	23 611	45 952	97 388	306 241	536 303
100+	4 990	6 353	21 324	63 593	141 471

Kaynak: www.tuik.gov.tr, Erişim Tarihi: 05.04.2018

Tablo 2 ye bakacak olursak, 2018, 2023, 2040, 2060 ve 2080 yıllarına göre tahmini yaşlı nüfusu verilmektedir. Yaşlı nüfusunda artış gün geçtikçe büyük bir artış göstermektedir. 2018 de 60-64 yaş yaşlı nüfusu 3 437 773 olurken bu oranın 2080 de iki katı bir artış göstererek 6 484 907 olacağı

Türkiye’de Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar Üzerine Bir İnceleme

beklenmektedir. Nüfustaki en yüksek nüfus ortalamasının ise 60-64 yaş grubunda olacağı beklenmektedir.

5.TÜRKİYE’DE YAŞLILARA YÖNELİK UYGULANAN SOSYAL POLİTİKALAR

Yaşlılara yönelik olarak üretilmesi düşünülen politikalar, sosyal politika alanındaki en önemli konulardan biri olarak bilinmektedir. Dünya ölçeğinde gözle görülen bir şekilde yaşlıların sayısındaki artış, yaşlılara yönelik sosyal politikalara daha fazla önem vermeye yol açmaktadır. “Yaşlılık” diye bilinen dönem, insanlar için uğranılması kaçınılmaz bir sürece işaret etmektedir. Bu dönem ile birlikte, dönemin kendine has özellikleri ile karşılaşılması da muhakkak olmaktadır. Bu anlamda, yaşlılık döneminde fiziki güçsüzlüklerden başlayan ve diğer çeşitli zayıflıklara uzanan bir güçten düşme ile karşı karşıya kalınmaktadır. Bu bakımdan yaşlıların, yemek yeme, temel ihtiyaçlarını giderme, alışveriş yapma, insanlarla ilişki kurma, sokağa çıkma, yürüme gibi konularda desteklenmesi gündeme gelmektedir. Yaşlılara dönük sosyal politikalar, bu desteğin somut “sosyal” yönü olarak bilinmektedir. Bu çerçevede, bakım hizmetleri, sosyal hizmetler, sosyal yardımlar ve çeşitli emeklilik sistemleri yolu ile yaşlılara yönelik sosyal politikalar geliştirilmektedir ve uygulanmaktadır.

Yaşlı bakım hizmetleri sosyal hizmetlerin çalışma alanlarından biridir. Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan yaşlı ilkelerinde, yaşlının aile ve toplum tarafından desteklenmesi, ihtiyacı olanlara uygun bakım hizmetleri sağlanması ve yaşlıya yönelik hizmetlerin çoğunun devlet tarafından sağlanması gerektiği bildirilmektedir (Fadıloğlu, 2006:18-20). Türkiye’de yaşlı hizmetleri ilk defa 1963 yılında Sağlık Sosyal Yardım Bakanlığı’na bağlı Sosyal Hizmetler Genel Müdürlüğü’nün kurulmasıyla kamu hizmetleri içerisindeki yerini almıştır. 1982 Anayasanın 61. maddesinde yaşlılara yönelik olarak “Yaşlılar devletçe korunur. Yaşlılara devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıklar kanunla düzenlenir” hükmü yer almaktadır (Akgün vd., 2004:265). Yaşlılara götürülen sosyal refah hizmetleri iki başlık altında toplanabilir:

- Sosyal güvenlik hizmetleri: Sosyal Güvenlik Kurumu’na bağlı olarak çalışmış yaşlılar güvenlik kapsamında yer alırlar. Sosyal güvenlik

kapsamı dışında kalan 65 yaş ve üzerindeki bireyler; 1976 yılında yürürlüğe giren 2022 sayılı “65 yaşını doldurmuş, muhtaç, güçsüz, kimsesiz Türk vatandaşlarına aylık bağlanması hakkındaki yasa” ile güvence altına alınmaya çalışılmıştır (Eraslan vd.,1995:174; Onat, 2001:22).

- Sosyal Hizmetler: Ülkemizde sosyal yoksunluk ve/veya ekonomik yoksulluk içinde bulunan yaşlıların yaşam standartlarını koruma ve yükseltme amaçlı tüm hizmetleri planlamak, düzenlemek, izlemek, koordine etmek ve denetlemekle görevli SHÇEK’in bu hizmetleri kurum bakım hizmetleri, evde bakım hizmetleri, yaşlı kulüpleri, yaşlı hizmet merkezleri ile yaşlı bakım ve rehabilitasyon hizmetleri olmak üzere toplam beş temel alanda toplanmaktadır (Eraslan vd., 1995:175; Dönümcü, 2006:44).

5.1.Huzurevleri

60 yaş ve üzerindeki yaşlı kişilerin huzurlu bir ortamda korumak, bakmak ve bu kişilerin sosyal ve psikolojik gereksinimlerini karşılamak amacıyla kurulan yatılı sosyal hizmet kuruluşudur. Huzurevleri yaşlı açısından değerlendirildiğinde, geleneksel aile içinde saygın bir yeri, otoritesi olan yaşlının aile dışında bir bakım biçimi olan huzurevine yerleştirilmesi özellikle yaşlı açısından kolay kabullenilir bir durum değildir. Toplumdaki statüsünü yitirmek ve evinde alıştığı yaşamdan vazgeçmek yaşlı için zor bir durumdur. Yaşlı için evi; bildiği, hâkim olduğu, içinde kendini güvende ve özgür hissettiği, anılarıyla beraber olduğu bir ortamdır. Ülkemizde yaşlının mümkün olduğunca evinde, yakın çevresinden koparılmadan ihtiyaçlarının karşılanarak bakımlarının sağlanması yönünde çalışmalara başlanmıştır.

Ülkemizde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, diğer bakanlıklar, belediyeler, dernek ve vakıflar, özel huzurevleri ve azınlıklar huzurevi işletmektedirler. Bu huzurevlerinde yaşlılara; yeme-içme, barınma, psikososyal destek hizmetleri vb. hizmetler sunulmaktadır. "Türkiye genelinde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı huzurevlerinden 13 bin 159, özel huzurevlerinden ise 6 bin 659 olmak üzere, toplamda 19 bin 818 kişi faydalanmaktadır. Türkiye'de "yaşlı" olarak tanımlanan 65 yaş üstü nüfusun tüm nüfusa oranı yüzde 8 oranında iken, 2050'de bu oranın yüzde 22'yi bulması öngörülüyor". Bu verilerden hareketle, yaşlı vatandaşlara yönelik "Ulusal Yaşlanma Uygulama

Türkiye’de Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar Üzerine Bir İnceleme

Programı" ile bakanlık birçok yeni uygulamayı hayata geçirerek, binlerce yaşlıyı evde ailelerinin yanında ve huzurevlerinde bakılmasını sağlamaktadır. Bakanlığın verilerine göre, Kasım 2016 itibarıyla bakanlığa bağlı 14 bin 439 kapasiteli 140 huzurevi ile Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi'nde 13 bin 159 kişiye hizmet sunuluyor. Ayrıca 9 bin 514 kapasiteli 170 özel huzurevinde de 6 bin 659 yaşlının bakımı gerçekleştiriliyor. Bu kapsamda hâlihazırda bakanlığa bağlı ve özel huzurevlerinde toplamda 19 bin 818 kişi kalıyor. Maddi imkânı bulunmayan ve bakanlığa bağlı huzurevlerinde kalan bakıma muhtaç yaşlıların bütün masrafları devlet tarafından karşılanırken, bu kapsamda 4 bin 533 kişi ücretsiz bakım hizmeti alıyor.

5.2. Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi

Yaşlı kişilerin yaşamlarını sağlık, huzur ve güven içinde sürdürmeleri amacıyla, kendi kendilerini idare edebilecek şekilde rehabilitasyonlarının sağlandığı, tedavisi mümkün olmayanların ise sürekli olarak özel bakım altına alındığı yatılı sosyal hizmet kuruluşunu ifade etmektedir. Huzurevi yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezi, yaşlı kişilerin yaşamlarını sağlık, huzur ve güven içinde sürdürmeleri amacıyla, kendi kendilerini idare edebilecek şekilde rehabilitasyonlarının sağlandığı, tedavisi mümkün olmayanların ise sürekli olarak özel bakım altına alındığı yatılı sosyal hizmet kuruluşunu ifade etmektedir.

Huzurevleri ile Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezlerine kabul edilecek yaşlılarda aranan nitelikler:

- 60 yaş ve üzeri yaşlarda olmak.
- Kendi gereksinimlerini karşılamasını engelleyici bir rahatsızlığı bulunmamak yeme, içme, banyo, tuvalet ve bunun gibi günlük yaşam etkinliklerini bağımsız olarak yapabilecek durumda olmak.
- Ruh sağlığı yerinde olmak.
- Bulaşıcı hastalığı olmamak.
- Uyuşturucu madde ya da alkol bağımlısı olmamak.

Sosyal veya ekonomik yoksunluk içinde bulunduğu sosyal inceleme raporu ile saptanmış olmak (Aile ve Sosyal Pol. Bak. Ulusal Eylem Planı, 2013).

5.3.Yerel Yönetimlerce Verilen Hizmetler

Bu çerçevede belediyeler, yardıma muhtaç olan yaşlıların barınması için huzurevi yapmakta, ücretsiz muayene ve ilaç yardımı yapmakta, gıda, yakacak, ev temizliği hizmetlerine destek olmak, belediye otobüslerinden ücretsiz veya indirimli yararlanmalarını sağlamak gibi görevleri yerine getirmektedirler. Ekonomik ve kültürel olarak çok gelişmiş belediyeler ise, seminer ve poliklinik hizmetleri, aşevinden evlere yemek dağıtımını, nakdi yardım, ambulansla evden sağlık hizmeti vermek, özel gün kutlamalarına, sinema ve tiyatro etkinliklerine, davetlere katılımları sağlanmakta ve gezi programları düzenlenmektedir. Ancak, bu görevler özellikle Büyükşehir Belediyeleri ile nüfus ve gelişmişlik bakımından büyük olan il ve ilçe belediyelerince yerine getirilmektedir. Büyükşehir, ilçe ve ilk kademe belediyelerinin görev ve sorumlulukları kanunlarda genel hatları ile belirlenmiştir. Belediyeler yasal olarak, sağlık merkezleri, hastaneler, gezici sağlık üniteleri ile yetişkinler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak, meslek ve beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işlettirmek ve bu hizmetleri yürütürken üniversiteler, meslek liseleri, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapmaktadırlar (Aile ve Sosyal Pol. Bak. Ulusal Eylem Planı, 2013).

5.4.Yaşlı Hizmet Merkezleri

Bu merkezler, akıl ve ruh sağlığı yerinde olan, tıbbi bakıma ihtiyacı olmayan ve herhangi bir özrü bulunmayan yaşlının bakımı ile ilgili olarak hane halkının tek başına veya diğer destek unsurlarına (komşu, akraba) rağmen yetersiz kaldığı durumlarda yaşlılara evde yaşamlarını devam ettirebilmeleri için yaşam ortamlarının iyileştirilmesi, günlük yaşam faaliyetlerine yardımcı olunması amacıyla imkânlar ölçüsünde "Evde Bakım Hizmeti" sunumunu da gerçekleştirebilmektedirler (Aile ve Sosyal Pol. Bak. Ulusal Eylem Planı, 2013).

5.5.Alzheimer Hastası Yaşlılar Gündüzlü Bakım Merkezi

Ailesinin yanında yaşayan Alzheimer hastası yaşlıların evde tek başına kalmasından kaynaklanan riskleri ortadan kaldırarak yaşlının güvenliğini sağlamak, Alzheimer hastası yaşlıyı çeşitli etkinliklerle aktif hale getirerek yaşlıda oluşacak ajitasyonu azaltabilmek, bu yaşlıların aileleri ile

Türkiye’de Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar Üzerine Bir İnceleme

dayanışma ve paylaşma sağlanarak ailelerdeki çaresizlik ve suçluluk duygularının azalmasını sağlamak, aileleri gündüzlü bakım merkezine yönlterek huzurevleri ve bakım evlerindeki yığılmaları önlemek ve Alzheimer hastası yaşlıların gündüzlü bakımlarını sağlayarak yaşlıya ve ailesine destek vermek amacıyla kurulmuş merkezlerdir (Aile ve Sosyal Pol. Bak. Ulusal Eylem Planı, 2013).

5.6.Bakım Hizmetleri

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ile engelli ve yaşlı bireylerin kurum bakımından sorumlu kılınmıştır. Bu sorumluluk çerçevesinde; gündüzlü ve yatılı bakım kuruluşları aracılığı ile korunmaya, bakıma veya yardıma muhtaç kişilere sosyal hizmet sunulmaktadır. Başkasının bakımına muhtaç durumdaki kişilere resmî veya özel bakım merkezlerinde ya da ikametgâhlarında bakım hizmeti verilmesi konusunda kişinin gelir durumu dikkate alınmaktadır. Bakım hizmetleri kurum bakımı ve evde bakım hizmetleri olmak üzere iki türlü verilmektedir. Bakım hizmetlerinden faydalanan kişilerin % 27’si 60 + yaş grubunda bulunmaktadır (Aile ve Sosyal Pol. Bak. Ulusal Eylem Planı, 2013).

5.7.Evde Bakım Hizmeti

5378 sayılı Engelliler Kanunu ile evde bakım hizmetlerinin verilmesi imkânı sağlanmıştır. Buna göre, bakıma muhtaç yaşlı ve engelli bireyler için nitelikli ve sistemli bakım hizmetlerinin verilmesine yönelik düzenlemeler getirmekte ve öncelik, kurum bakımından çok kişinin sosyal ve fiziksel çevresinden ayrılmaksızın bakımının sağlandığı, evde bakım modeline yer verilmektedir. Kanunun bu konudaki hükmü gereğince, engellilerin ikamet ettiği hanede kişi başına gelir düzeyinin aylık net asgarî ücret tutarının 2/3’ünden daha az olması ve sağlık kurulu raporunda %50 + ağır engelli olması şartı aranmaktadır. Evde bakım aylığı, engelliye bakmakla yükümlü olan ve bilfiil engellinin bakımını yapan kişiye verilmektedir. Evde bakım uygulamasına ilişkin olarak ilgili mevzuat hükümlerine göre; evde bakılan engelliler için Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından bakım ücreti olarak her ay bir aylık net asgari ücret tutarında ödeme yapılmaktadır (Aile ve Sosyal Pol. Bak. Ulusal Eylem Planı, 2013).

5.8.Yaşlılık Aylığı

Ülkemizde 2022 sayılı “65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz, Kimsesiz Türk Yaşlılık aylığı, çalışma hayatının normal olarak sonlanması sonucunda belli şartların yerine getirilmesi sonucu bağlanan aylıktır. Vatandaşına Aylık Bağlanması Hakkındaki Kanun’un uygulamaları 1977 yılından beri devam etmektedir. Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü tarafından 2022 Sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun kapsamında ödenen aylıklar, 2012 yılından itibaren 633 sayılı KHK ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından ödenmeye başlanılmıştır. Yaşlılık aylığı, çalışma hayatının normal olarak sonlanması sonucunda belli şartların yerine getirilmesi sonucu bağlanan aylıktır. 65 yaşını doldurmuş olan, Sosyal Güvenlik Kurumundan (SSK, Emekli Sandığı, BAĞ-KUR) gelir ve aylık hakkından yararlanmayan, Sosyal Güvenlik Kurumu’na prim ödemeyen, Muhtaçlık sınırından az geliri (2017 itibarıyla 423 lira) olan ve bu durumu valiliklerce ya da kaymakamlıklarca tespit edilen kişiler 65 yaş aylığı almak için başvuru yapabilir.

- Aylık bağlama işlemleri, defterdarlıklar /mal müdürlükleri tarafından tüm belgelerin eksiksiz olarak ulaşmasıyla ve geliş sırasına konularak yapılır.
- İlk ödeme, herhangi bir Ziraat Bankası şubesi tarafından daha sonraki ödemeler ise herhangi bir PTT şubesi kanalıyla yapılır.
- 2017 yılının ikinci dönemi için ödenecek bir aylık 2022 maaş tutarı 251,48 TL, üç aylık maaş tutarı ise 754,45 TL.

2018 yılının birinci döneminde yani Ocak ve Haziran ayları arasında ödenecek bir aylık maaş tutarı: 261,54 TL, üç aylık maaş tutarı ise 784,64 TL, 2018 yılının ikinci döneminde yani Temmuz-Aralık arasında ödenecek bir aylık maaş tutarı: 270,70 TL, üç aylık toplam maaş tutarı ise 812,10 TL olarak ödenecek (www.yenisafak.com).

65 yaş maaşı almanın şartları;

- 65 yaşını doldurmuş olmak

Türkiye’de Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar Üzerine Bir İnceleme

- Herhangi bir sosyal güvencesi olmamak ve emekli maaşı almıyor olmak
- Sosyal Güvenlik Kurumundan (SGK) dul maaşı, yetim maaşı ve benzeri bir maaş almıyor olmak
- Sigortalı olarak herhangi bir işte çalışmıyor olmak
- Aylık toplam gelirin muhtaçlık sınırı altında olması. 2018 yılı için aylık muhtaçlık sınırı 483 TL’dir.

Yukarıda saydığımız şartları taşıyan tüm Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları 65 yaş aylığı almak için başvuru yapma hakkında sahiptirler (Aile ve Sosyal Pol. Bak. Ulusal Eylem Planı, 2013).

6.TÜRKİYE YAŞLI BAKIMI VE BAKIM EVLERİ İSTATİSTİKLERİ

Türkiye’de yaşlıların ve yardıma muhtaç kişilerin korunması için yaşlı evleri, aceze evi, güçsüzler evi, düşkünler evi yapılması, cumhuriyetin ilanından sonra 1930 yılında çıkarılan yasayla, kamu kuruluşları ve belediyelerin görev kapsamına sokulmuştur. Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planında (2007-2013) yaşlılara yönelik olarak evde bakım hizmetinin desteklenmesi, kurumsal bakım konusunda huzurevlerinin sayısı ve kalitesinin artırılmasının hedeflendiği belirtilmiştir. “Ülkemizde yaşlı nüfusta gözlenen artış ve aile yapısının değişime uğraması gibi nedenler, yaşlı kesime götürülecek hizmetlerin önemini artırılması” ifadesine dayandırılmakta olduğu görülmektedir (<http://www.dpt.gov.tr>). Türkiye’de dernek ve vakıflara, azınlıklara ait kuruluşlar ile gerçek kişilere ait kuruluşlarda yaşlı bakım hizmeti verilebilmektedir (DPT, 2007:22). Özel Huzurevleri ve Yaşlı Bakımevleri Yönetmeliği hükümleri içinde, 55 yaş ve daha yukarı yaşlarda olup sosyal veya ekonomik yönden yoksunluk içinde bulunan, kuruluş bakımına ihtiyacı olan (60 ya da 65 yaş üzeri) yaşlı kişilerin özel huzur evlerinde, özel bakıma ihtiyaç duyan yaşlıların ise bakımevlerinde bakım ve korunmalarının sağlanması gereği yer almaktadır.

SONUÇ

Tarihi boyunca Türk Toplumunu, yaşlıların korunmasına önem veren, toplumsal bir yapıya sahip olagelmıştır. Özellikle aile içi ve toplumsal

süreçlerde belirleyici rol oynayan yaşlılar;sevgi ve saygı kavramları ile birlikte anılmıştır.

Ancak bilginin hızlı üretilip hızlı tüketilmesi ve yaşam sürelerinin uzaması, günümüz toplumunda yaşlılara gösterilen sevgi ve saygı algısını olumsuz yönde etkilemiştir. Özellikle Türkiye'de yaşlı nüfus oranında görülen artış, bu durumu tetikler niteliktedir. Öyle ki yaşlı bireyler, aile/toplum/devlet için yük olarak algılanmaya ve izole/dışlanmış bir yaşam modülüne itilmiştir. Dolayısıyla bu durum; sağlık, sosyal ve ekonomik açıdan birçok problemin kaynağı haline gelmiştir.

Bu amaçla yaşlılara yönelik bakım hizmetleri, son yıllarda gelişmekte olmasıyla birlikte, kurumsal bakım hizmetlerinin daha da geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Türkiye'de yaşlanma olgusu, ivedilikle aktif bir sosyal politika bağlamında değerlendirilmeli ve sonuç odaklı politikalar geliştirilmelidir. Aynı zamanda yaşlanma karşısında geliştirilecek sosyal politikaların niteliği sadece geleceğe yönelik değil, bugünü de kapsayacak şekilde yapılandırılmamalıdır.

Bu doğrultuda yaşlıların sosyal hayata katılımı sağlanmalı ve uygun ortamlar hazırlanmalıdır. Bu hizmetlerin temel amacı, bireyin mutluluğu ve huzuru olmalıdır. En önemlisi de bireye ait adil gelir, çalışma hakkı, sağlık hakkı, aile hakkı, konut ve barınma hakları güvence altına alınmalıdır. Aynı zamanda yaşlı ve yaşlı yakınlarının bilinçlendirilmesi içinde çalışmalar yapılmalıdır.

Sonuç olarak yaşlı bakımının, çeşitli yönleriyle tartışılmasının ve çözüm yollarının aranmasının, ekonomik ve toplumsal yaşam için gerekli olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu yalnızca devletin değil, toplumu oluşturan kurum, kuruluş ve tüm bireylerin ortak sorumluluğudur.Öyle ise yaşlılara yönelik gelecekle ilgili sağlık, ekonomik ve sosyal politikaların revize edilmesi zorunludur. Çünkü topluma kazandırılmayan yaşlı, yok olmuş bir mirastır.

KAYNAKÇA

Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) TUIK, (2011). Genel Nüfus Sayımı Sonuçları, 1935-2000 ve Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2007-2017.

Türkiye’de Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar Üzerine Bir İnceleme

Akgün, S., Bakar, C., Budakoğlu, I., İ., (2004). Dünya’da ve Türkiye’de Yaşlı Nüfus Eğilimi, Sorunları ve İyileştirme Önerileri, *Türk Geriatri Dergisi*, 7(2):ss.105-110.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2013). Türkiye’de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı Uygulama Programı. https://www.tatd.org.tr/uploads/tbl_calisma_grubu_belgeleri/5bdc0c422b9e3_tbl_calisma_grubu_belgeleri2018113514.pdf

Allen S., Beales S., Busolo Detal (2002). State Of The World's Older People, HelpAge International, 1 Ağustos 2015, http://catalogue.iugm.qc.ca/GEI/DEFile/SoTWoPeng.PDF?Archive=191.939.191.911&File=SOTWOPeng_PDF. ss.1-19.

Altan, Ö., Z., (2007). Sosyal Politika, Anadolu Üniversitesi Yay., Yayın No:1477, Eskişehir.

Arslan, H., ve Bölükbaş, N., (2003). Huzur Evinde Kalan Yaşlıların Psikososyal Yönlerinin İncelenmesi. *Düşünen Adam*; 16(4).ss.235-239.

Arun Ö., ve Çakıroğlu Çevik A., (2013). Quality Of Life İn An Ageing Society A Comparative Analysis Of Age Cohorts İn Turkey, *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, Vol. 46, No.8, ss.734–739.

Berber Metin (2006). İktisadi Büyüme ve Kalkınma, Derya Kitabevi, Trabzon.

Bloom E., David Canning, David And Finlay, E., Jocelyn (2008). Population Aging And Economic Growth İn Asia, PGDA Working Papers, 4008, September, ss.1-38.

Bloom E., David Canning, David-Fink, Günther (2011). Implications Of Population Aging For Economic Growth, Program On The Global Demography Of Aging Working Paper Series, No: 64, January, ss.1-39.

Canatan, A., (2008). Sosyal Yönleriyle Yaşlılık, Palme Yayıncılık.

Dönümcü, S., (2006). Yaşlı ve Sosyal Hizmetler, *Türk Fiz. Tıp Rehab. Derg*, 52 (Özel Ek A), ss.42-46.

DPT., (2007). Türkiye’de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı, DPT. Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, Ankara.

Eraslan, A., İnneri (SAKARYA). F., Çubukçuoğlu, H., ve vd., (1995). Yaşlılık ve Sosyal Hizmetler Grup Raporu, 2000’li Yıllara Doğru Sosyal Devletin Gerçekleştirilmesinde Sosyal Hizmetlerin Yeri ve Önemi Bildiriler, Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi Yayını, Ankara.

Fadıloğlu, Ç., (2006).Yaşlılığın Toplumsal Boyutu, İleri Geriatri Hemşireliği (Ed. Fadıloğlu Ç.),Meta Basım, İzmir.

Gould, Arthur (1999). The Erosion Of The Welfare State: Swedish Social Policy And The EU, Journal Of European Social Policy, Vol. 9, No. 2, ss.165-174.

Güven, S., ve Şener, A., (2010). Factors Affecting Life Satisfaction İn Old Age. Turkish Journal Of Geriatrics, 14(2). ss.179-186.

Halo Sueyo, (2014). Yaşlılık Ezgi, Can Yayınları.

Herrmann, M., (2012). Population Aging And Economic Development: Anxieties And Policy Responses, PopulationAgeing, 2012/5, ss.23-46.

https://www.ab.gov.tr/files/SBYPB/Sosyal%20Politika%20ve%20C4%B0stihdam/aktif_yaslanma_bilgi_notu.pdfAvrupa Aktif Yaşlanma ve Nesiller Arası Dayanışma Hakkında Bilgi Notu.

İçli G., (2010). Yaşlılar ve Yaşlılığın Değerlendirilmesi: Denizli İli Üzerine Niteliksel Bir Araştırma, Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi, 1, ss.1–13.

İçli T.,(2002). Yalnız Yaşamak. Geriatri, Gökçe-Kutsal, Y., (Editör): Hacettepe Üniversitesi Geriatrik Bilimler Araştırma ve Uygulama Merkezi, ss.260-265.

Kağıtçıbaşı, Ç., (2000). Kültürel Psikoloji, 2.Baskı, Evrim Yayınevi, İstanbul.

Kaygusuz, C., ve Kalkan, M., (2008). Psikolojik, Sosyal ve Bedensel Açından Yaşlılık,K., Ersanlı ve M., Kalkan (Ed.), Yaşlılık Danışmanlığı İçinde, Pegema,ss.251-295, Ankara.

Türkiye’de Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar Üzerine Bir İnceleme

Kinsella K., Wan H., BureauUc., (2009). International Population Reports, An Aging World: 2008, 01 Ocak 2016, <http://www.census.gov/prod/2009pubs/p95-09-1.pdf>, ss.7-17.

Kurt G., (2008). Türkiye’de Yaşlılık Olgusuna Sosyolojik Bir Bakış (Sivas İl Örneği), Yük. Lis. Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, ss.19, 24, 31, 33-35, 4142, 70, 74, 124.

Onat Ü., (2001). Toplumsal Gelişme ve Değişme Sürecinde Yaşlı Hizmetlerinin Düzenlenmesi, Sosyal Hizmet Sempozyumu 16-18 Ekim 1996.

Öz F., (2002). Yaşamın Son Evresi: Yaşlılık Psikososyal Açıdan Gözden Geçirme, Kriz Dergisi, Sayı:10, cilt:2, ss.18-22.

Özer M., (2001). Huzurevinde ve Aile Ortamında Yaşayan Yaşlıların Öz Bakım Gücü ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, (2011). 2012 Avrupa Aktif Yaşlanma ve Nesiller Arası Dayanışma Yılı Hakkında Bilgi Notu, Ankara.

Talas, C., (1997). Toplumsal Ekonomi, İmge Kitapevi, Ankara.

Taşçı F., (2010). Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, İngiltere ve İtalya Örnekleri, Çalışma ve Toplum 1: ss.175-198.

Tatar M., (2002). Geriatri Merkezlerinin Örgütlenmesi, Geriatri, YG. Kutsal (Ed). Hacettepe Üniversitesi Geriatrik Bilimler Araştırma ve Uygulama Merkezi,ss.281-287.

Tezcan S., Seçkiner P., (2012). Türkiye’de Demografik Değişim; Yaşlılık Perspektifi. Hasuder, ss.1.19.

Tokol, A., ve Alper, Y., (2014). Sosyal Politika, 5. Baskı, Dora Yay., Bursa.

TÜİK., (2008-2050).<http://tuik.gov.tr/PreHabrBultenleri>.144.

TÜİK., (2012 a).Türkiye’nin Demografik Yapısı ve Geleceği, 2010-2050, Haber Bülteni.

TÜİK., (2015a). Türkiye İstatistik Kurumu, İstatistiklerle Yaşlılar, 2014, Sayı: 18620.

Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Cilt:3,Sayı:2,2019_333

TÜİK., (2015b). Türkiye İstatistik Kurumu, Hayat Tabloları, 2013-2014, Sayı: 18618.

TÜİK. (2017). Türkiye İstatistik Kurumu, İstatistiklerle Yaşlılar, 2016, Sayı:24644.

WHO., (1998). World Health Organization, Population Ageing-A Public Health Challenge, Fact Sheet No. 135.

https://www.tatd.org.tr/uploads/tbl_calisma_grubu_belgeleri/5bdc0c422b9e3_tbl_calisma_grubu_belgeleri2018113514.pdf

TÜRKİYE’DE MODERNLEŞME SÜRECİNDE MUHAFAZAKÂR/DİNDAR KADIN¹

Handan KARAKAYA²

Geliş Tarihi: 28 Ekim 2019

Kabul Tarihi: 30 Kasım 2019

ÖZET

Modern hayat, batılı dünyanın sınırlarını aşarak modern dışı toplumlara ulaştığında, hayatın tüm alanları bu farklılık karşısında bir değişim deneyine mecbur kaldı. Modernleşme toplumsal yaşam üzerinde yarattığı derin farklılaşma ile yeni bir yaşamsallığın da kapısını aralamış oldu. Bu değişim ve dönüşüm muhafazakâr/dindar yaşamların sınırına dayandığında, söz konusu değişime mecbur olma durumu karşısında bu yaşamlar, direnç sayılabilecek bir tutum ortaya koymaya çalıştı. Modernleşme süreci ile birlikte gelen akli kuşanmış yeni yaşam biçimi, toplumun yerel hayatı üzerinde bir farklılaşma ve yenileşme etkisi yapmaya başladı. Bu süreç, muhafazakar/dindar yaşamlar açısından kabullenilmesi zor bir durumdu. Dolayısıyla bu yeni hayat biçimine karşı bir korunma tavrı benimsendi. Burada modernleşme karşısında yapılması gerekenin İslam’ın ilk dönem yaşam tarzının benimsenmesi olduğuna karar verildi. Osmanlı’nın son dönemleri ve Cumhuriyetin kuruluş yıllarında muhafazakâr/dindar kesim modern yaşamın dönüştürücü etkisinden korunmasının en iyi yolunun İslam’ın değerlerine sadık kalmakla mümkün olacağını düşündü. Ancak bu düşünce özellikle 1990’lı yıllarda muhafazakâr/dindar kadınların biraz çekingen de olsa kamusal yaşamda görünürlük ve var olma talepleri ile bir kırılmaya uğradı. Muhafazakâr/dindar kadınlar İslamcı yaklaşımın sınırlarını çizdiği bir kadın anlayışını dönüştürmeye başladılar. Böylece muhafazakâr/dindar kadın, 2000’li yıllardan sonra kamusal hayatta görünürlük alanlarını genişletmeye başlamış ve daha görünür yaşamlar inşa etmeye başlamıştır. Her ne kadar “28 Şubat Süreci”nin

¹ Bu makalenin özeti 14-16 Kasım 2016 tarihlerinde gerçekleştirilen I. Uluslararası Kadın Kongresinde Sunulmuştur.

² Dr. Öğr. Üyesi, Fırat Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, hkarakaya@firat.edu.tr

Türkiye’de Modernleşme Sürecinde Muhafazakâr/Dindar Kadın

etkileri devam etse de, muhafazakâr/dindar kadın, giyim tarzlarının kamusal yaşamın meşru bir parçası olduğu düşüncesinden vazgeçmemiştir. Bu görünürlüğün ardından toplumsal yaşamın aktörleri olma noktasında daha girişimci tutumlar geliştirmiş, bir diğer ifadeyle kamusal alanın aktörleri olmaya talip olmuşlardır.

Muhafazakâr/dindar kadınların kamusal alanda görünürlüklerinin artması beraberinde değişen yaşam biçimlerinin görünürlük kazanmasını sağlamıştır. Son yıllarda Muhafazakâr/dindar kadınların iş hayatında daha fazla yer almaya başlaması, özellikle başörtü yasağının esnemesi ile birlikte büyük bir artış kazanmıştır. Muhafazakâr/dindar kadınların bu süreçte modern yaşamın gerekleriyle uyumlu ancak İslami sembolleri de üzerinde taşıyan bir yaşam pratiği geliştirdikleri düşüncesi, birçok yazı ve kitabın konusu olmuştur. Bu da İslam’ın modernleşme süreci ile uyumunun önemli bir göstergesi olarak, kadınların yaşam pratikleri ve tüketim anlayışlarının gösterilmesine neden olmuştur.

Bu çalışmada ise Türkiye’de muhafazakâr/dindar yaşam biçimlerinin modern hayat karşısındaki tutum değişikliğinin, muhafazakâr/dindar kadınlar üzerinden nasıl biçimlendiği dokümantasyon ve kaynak tarama tekniği ile ortaya konulmaya çalışılacaktır. Ayrıca bu dönüşüm tarihsel bir perspektifle tartışılarak muhafazakar/dindar kadının modernleşme karşısındaki tutumunun ortaya konması amaçlanmaktadır. Bunu yaparken, muhafazakâr/dindar kadının gündelik yaşam pratiklerinin İslami değerleri ötelemeden modern yaşamla bütünleşme süreci de değerlendirilecektir. Bu çalışmanın alana katkısı, modernleşme süreci karşısında alternatif bir medeniyet ve kültür ortaya koymaya çalışan İslamcılığın kendi dilinde bir modernik anlayışını ortaya koyma çabası içinde olduğuna görünürlük kazandırmasıdır. İslam ve modernizm arasındaki çatışmanın bir uyum süreci ile sonuçlanmasında kadınların değişen yaşam biçimi ve tüketim pratiklerinin etkili olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Modernleşme, Kadın, Muhafazakârlık, Değişim, Yaşam pratikleri

Turkey in Modernization Process Conservative / Religious Women

ABSTRACT

When modern life crossed the borders of the western world and reached non-modern societies, all areas of life were forced to undergo an experiment of change in the face of this difference. Modernization has opened the door to a new vitality with the deep differentiation it has created on social life. When this change and transformation were based on the boundaries of conservative / religious lives, these lives tried to present an attitude that could be considered as resistance against the necessity of this change. With the modernization process, the new way of life surrounded by the mind began to have an effect of differentiation and innovation on the local life of the society. This process was difficult to accept in terms of conservative / religious lives. Therefore, a new attitude of protection was adopted against this new way of life. Here, it was decided that the first way of life was to be adopted in the face of modernization. In the last years of the Ottoman Empire and the foundation years of the Republic, the conservative / religious people thought that the best way to protect modern life from the transforming effect of modern life would be to remain faithful to the values of Islam. However, in the 1990s, however, this idea was undermined by conservative / religious women's demands for visibility and existence in public life, albeit a bit shyly. Conservative / religious women began to transform a woman's understanding of the Islamist approach. Thus, conservative / religious women began to expand their visibility in the public life after the 2000s and began to build more visible lives. Although the effects of the "February 28 Process devam continued, After this visibility, they developed more entrepreneurial attitudes towards becoming actors of social life, in other words they aspired to be actors of public sphere.

Increasing visibility of conservative / religious women in the public sphere has led to the visibility of changing lifestyles and has contributed to the visibility of the new image of the conservative / religious segments who have evolved into a fundamentally new way of life. With the idea that they have developed a life practice that complies with the requirements of modern life but carries Islamic symbols on them, the subject of many writings and books has been the subject of religious / religious women. This has led to a change in women's life practices and understanding of consumption as an important indicator of the harmony of Islam with the modernization process.

In this study in Turkey, the conservative / religious lifestyles of modern life attitudes change, conservative / religious women and how the documentation that formed out of resources will be established by scanning technique. In addition, this transformation is discussed from a historical perspective and it is aimed to reveal the attitude of

Türkiye'de Modernleşme Sürecinde Muhafazakâr/Dindar Kadın

conservative / religious woman towards modernization. In doing so, the process of integrating the conservative / religious woman's daily life practices into modern life without shifting Islamic values will be considered. The contribution of this study to the field is to gain visibility that Islamism, which tries to put forward an alternative civilization and culture in the face of the modernization process, tries to put forward a modern understanding in its own language.

Keywords: Modernization, Women, Conservatism, Change, Life Practices

Giriş

Türk toplumunda modernleşme çabaları, Osmanlı'dan başlayarak toplumun tüm kurumlarında bir dönüştürme çabası olarak okunabilir. Kurumsal bir içerikle başlayan Türk toplumunun modernleşme hareketi, toplumun zihinsel ve kültürel dönüşümünü de bu eksen üzerinden biçimlendirmiştir. Modern hayatın tüm kurumlarıyla birlikte Türk toplumunu biçimlendirmesi, birçok yönden uzun soluklu bir süreci ifade etmektedir. Bunun temelinde de modernleşme sürecinin tepeden ve kurumlar üzerinden, toplumun sosyo-kültürel, politik ve ekonomik olarak hazır olma durumuna bakılmaksızın gerçekleştirilme çabasına bağlanabilir. Diğer bir ifadeyle, Osmanlı ve devamında Türkiye Cumhuriyeti modernleşme sürecini her yönüyle Batı'ya benzeyerek kurtulma olarak algılamıştır. Türk modernleşmesinin kurumlar üzerinden bu dönüştürme çabası, toplumun büyük bir kısmı tarafından dini ve geleneksel değerlere karşı bir umarsızlık ve bir kopuş olarak değerlendirilmiştir. Bu bağlamda modernleşme toplumun kendine yabancılaşması olarak algılanmış ve toplumun çeşitli kesimlerinden gelen birçok eleştirinin hedefi olmuştur. Kurumlar üzerinden gerçekleşen Türk modernleşmesinin temsili de modern kadın imajıyla somutlaştırılmıştır. Bu somutlaştırma, kadının kamusal görünürlüğü, giyim tarzı, eğitimi gibi alanlar üzerinden gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda hem modern yaşamın temsili hem de geleneksel ya da dini değerlerin temsili noktasında kadının konumu sembolik bir değer kazanmış ve idealize edilmiştir. Bu bağlamda kadının görünümü ve yaşam pratiklerinin, modernliğin ya da modern dışılığın bir göstergesi olarak kabul edilmiştir.

Türk toplumunun modernleşme çabaları, kadın kimliğinin yeni inşası ve biçimselliği ile bir bütünleşme göstermiştir. Nitekim XIX. Yüzyıl da Osmanlı toplumunda olduğu gibi Cumhuriyet sonrasında da kadının toplumsal konumu, sade ve gösterişsiz giyinmiş, ağırbaşlı ve kendilik bilinci yükseltilmiş bir kadın imgesi (Köse, 2014) ile beslenmiştir. Bu imge, toplumda öne çıkarılırken aynı zamanda kadının doğurganlığı ve analık fonksiyonu da yüceltilmiştir. Bu kadın imgesi, iki yönlü bir bakış açısıyla biçimlendirilmektedir. Bu biçimlendirme ile kadın, bir yönüyle modern giyimli, eğitilmiş bir birey olarak konu edinirken diğer bir yönüyle de toplumun temel yapı taşı olarak tanımlanan ailenin varlığı ve devamından sorumlu olan bir birey olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla Cumhuriyet'in modern eril

Türkiye'de Modernleşme Sürecinde Muhafazakâr/Dindar Kadın

zihinlerinin bilinçaltında da kadın, özel alanın en asli unsuru olarak tanımlanmaya devam edilmekle birlikte ona yeni bir biçimsellik kazandırılmıştır. Bu biçimselliği üzerinde taşıdığı oranda da kamusal alanda görünürlüğü kabul görmüş ve onaylanmıştır.

Cumhuriyetin ilk yıllarında yeni devletin modernliğini, rejimin ikonografisinde kilit önem taşıyan kadın imgeleri (geçit törenlerinde bayrak taşıyan şortlu, okul önlüklü ya da asker üniformalı genç kızlar ya da balo salonunda dans eden tuvaletli kadınlar) (Kandiyoti,2010) yanında kadının aile içi konumu da göz ardı edilmemiştir. Bu bağlamda kadın, modern ve eğitilmiş bir kimliği temsil etmekle beraber, aile içindeki konumu eşine sadakati ve çocuklarının eğitimi ve yetiştirilmesi ile olan ilgisi etrafında konumlandırılmaya devam edilmiştir. Böylece modern Türk kadını imgesi, kadının geleneksel rollerinden bağımsızlaştırılmasından çok, bu rollerin yeniden inşa edilmesi yoluyla biçimlendirilmiştir.

Laik ve modern yaşam biçimi, muhafazakâr kesimler ve özellikle de İslamcı kesim üzerinde yaşam alanlarını daraltan bir süreç olarak okunmuş ve kamusal alandan uzak yeni yaşamlar inşa edilmeye çalışılmıştır. Bu süreçte kadınlar, modern yaşamın biçimsel imgesini karşılayamadıkları için toplumsal fırsatlardan da yararlanmaktan ödün vermişlerdir. Söz konusu kesimler, uzun yıllar modern yaşam biçiminden saklanmaya çalışan hayatlar ile kamusal alanın dışında kalmayı seçmişlerdir. Coşkun(2011: 125), İslam toplumlarında kadının tümüyle kamusal hayatın dışına itilmemekle birlikte, kamusal hayatın içinde de tam olarak yer alamadığını ifade etmektedir. Buna göre kadın, İslam toplumları açısından da kamusal hayatın temel öznelerinden biri değildir. Bunun yanında muhafazakâr ve İslamcı değerler açısından modernliği, dini ve geleneksel kimliklere yapılan bir dayatma olarak algılanması muhafazakâr kadını neredeyse tamamı ile kamusal hayatın dışında kalmaya zorlamış görünmektedir. Bu süreçte muhafazakâr ve dindar yaşamlar, merkezin dışında kendi değerleriyle biçimlendirdikleri yaşamları hayata geçirme çabasına girmişlerdir. Muhafazakâr ve dindar dünya içinde kadının konumu, İslam'ın "altın çağı" algısı içerisinde tanımlanmaya çalışılırken, kadının özel alana aidiyeti pekiştirilmiş görünmektedir. Özellikle peygamberin hayatı konuyla ilgili bir pekiştirme unsuru olarak kullanılmış, kadınların erkeklere ve özel alana bağlılıkları peygamberin hayatından verilen

örnekler üzerinden anlamlandırılmaya çalışılmıştır. Her ne kadar peygamberin hayatında kadının konumu ve evlilikleri çokça tartışma konusu yapılırsa da, çok eşliliği sosyal ve ekonomik nedenlere bağlı olarak gerçekleştirilmiş eylemler olarak açıklanmıştır. Kadın, dönemin şartları içerisinde evliliğe sosyal ve ekonomik bir güvence kurumu olarak bakarken, bu bağlamda toplumsal konumu çok fazla tartışma konusu yapılmamıştır(Aktaş, 2019: 132). Her ne kadar tesettürlü bir giyim, kadının kamusal görünürlüğünde bir serbestlik getirirse de asıl olanın kadının evinin içindeki konumu olduğunun altı çizilmeye çalışılmıştır. Böylece kadının eğitimi ve entelektüel donanımı, iyi çocuklar yetiştirerek toplumu biçimlenmesine katkıda bulunacak bir araç olarak görülmüştür. Batıcı yaklaşımda ise modernleşmenin, kadının dini kurallar ve geleneksel bağlardan bağımsızlaştırılmasıyla gerçekleştirilebilecek bir süreç olarak değerlendirilmesi (Göle, 2011), Türk modernleşme sürecinde laik ve modern bir kadın ikonunu yüceltmıştır.

1990'lı yıllardan sonra söz muhafazakâr ve dindar kesimler açısından modern yaşam biçimleri yeni bir anlam ve içerik kazanmaya başlamıştır. Kadınlar, modern yaşamı tüm yönleri ile kabullenmese de modernize edilmiş bir dindar yaşam biçiminden söz ettirmişlerdir. Kadınların giyim tarzı ve tüketim pratikleri üzerinden biçimlenen yeni bir dindarlık anlayışının geliştiğini söyleyebiliriz.

1. Modernlik, Muhafazakârlık ve Kadın

Modernleşme süreçlerini tek ve mutlak bir tanım içerisinde sunmak oldukça zordur. Modernleşme, XVIII. yüzyıldan itibaren Avrupa'da yaşanan sosyal, siyasal ve ekonomik gelişmelerin tümünü içinde barındırmaktadır. XIII. Yüzyılın sonu ve XIV. Yüzyılın başlarına kadar götürülebilecek olan modernizm, Batı'da başlayan Reform ve Rönesans hareketlerinin bir sonucu olarak sosyal, ekonomik, siyasal ve sanat alanında ortaya çıkan değişimi ve geleneği arkada bırakma süreci olarak tanımlanabilir. Bu yönüyle modern yaşamın sahnesi olarak tanımlanan kamusal alan, liberal burjuva ideolojisinin etkileriyle biçimlenen bir alan olmaya doğru evrilmiştir. Batı dışı toplumlarda ise kamusal alan otoriter devletin modernleşme anlayışının bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır(Göle, 2000: 22). Göle(2000: 19), Müslüman toplumlarda kamusal alanın sınırlarının kadın hakları ve kadının görünürlüğü etrafında yaşanan siyasi çatışmalar üzerinden belirlendiğini ifade etmektedir.

Türkiye’de Modernleşme Sürecinde Muhafazakâr/Dindar Kadın

Modernler, muhafazakâr ve milliyetçi yaklaşımlar açısından kadının algılanma biçimi göz önünde bulundurulduğunda Türkiye açısından oldukça isabetli bir yaklaşım olduğu söylenilebilir³. Buna göre, kadının görünürlüğüne, hareket ve sesine ilişkin normlar, kamusal alanın sınırlarını belirlemede hayati bir öneme sahiptir. Bu açıdan bakıldığında Türkiye açısından modern dünyanın benimsenmesinde ve yaşanmasında kadınların biçimselliği önemli bir ölçü olarak kabul görmüştür. Bu sadece modern yaklaşım açısından bir ölçü değildir. Modern karşıtı kesimler açısından da kadının modern yaşam karşısındaki tutumu ve konumu, moderne karşılığın önemli bir ölçüsü olarak kabul görmüştür.

Bu noktada Türkiye’de kamusal alan ve kadının görünürlüğü modernlik ve muhafazakârlık bağlamında derin tartışmalara sahne olmuştur. Modernleşmenin düzeyi, bir toplumun moderne ulaşılması ve ekonomik gelişme sürecini başarılı bir şekilde yürütmesi ve hedeflenen refah göstergelerine ulaşmasıyla yakından ilintili olduğu düşünüldüğünde, batı dışı toplumların süreç karşısında yaşadıkları şok ve güçsüzlük daha net görülebilir (Karpat, 2009).

Dolayısıyla modernleşmenin ortaya çıktığı Avrupa ülkeleri dışında kalan ülkeler için bu çok boyutluluğu yakalamak oldukça karmaşık ve zor bir süreci beraberinde getirmiştir. Böylece modern dışı toplumlar, hep bir dönüşme ve yenileşme sürecinin öznesi olurken, kadın bu süreçlerde bir simge haline dönüşmüş ve kamusal alanın katılımcı öznesi olmaktan çeşitli yaklaşımlara bağlı olarak uzaklaştırılmıştır.

Türk modernleşme süreci de temelde toplumsal değerlerini ve hatta “insan”ı, batı medeniyetinin izdüşümünde yeniden tanımlamaya çalışarakken, kadını bir anlamda bu dönüşümün simgesi ve ölçüsü haline getirmiştir. Ancak bu kadın simgesinin nasıllığına dair çerçeveyi oldukça belirgin hatlarla sınırlandırmıştır. Söz konusu sınırlar, yaşam biçimleri ve değişim sürecini yakalama çabası içerisinde, bir muhafazakâr ve modern çatışmasını da beraberinde getirmiştir. Bu noktada modern kadın kimliğinin oluşumu,

³ Geniş bilgi için bakınız Türkiye’de Ulusalcılık, İslamcılık ve Modernizm Açısından Kadın, Handan Karakaya, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(27):155-166

kadınca tevazu nosyonu etrafında inşa edildi. Buna göre, evlilik öncesi bekâret, kadının kocasına sadakati ve kamusal alanda belli bir davranış ve giyim tarzı, modern elit kadının yeni ahlakının sınırlarını belirleyen kavramlar oldu(Durakbaşı,2002:227).

Muhafazakârlık kavramı en temelde köklü değişimlere direnen ve mevcut olanın korunması beklentisi ile biçimlenen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda Burke, Aydınlanma Çağı ve Fransız İhtilaline karşı çıkan bir düşünür olarak kavramın biçimlenmesinde önemli bir isimdir. Burke, aydınlanma düşüncesinin beslediği Fransız Devrimi'nin kökten dönüşümcü yaklaşımına karşı İngiliz Devrimi ile simgelenen evrimci bir dönüşüm yaklaşımını benimsemiştir. Buna göre Fransız Devrimi ile vücut bulan, geçmişi tamamen yok sayarak, “çıplak akıl” ile yeni bir toplumsal düzen inşa etme süreci, yüzyıllar boyunca biriken tarihsel tecrübenin, erdemlerin, geleneksel kurumların ve toplumsal yapının temel taşlarını yıkmaya çabası başka bir şey değildir(Duman, 2004: 36). Öğün(2004:135-136) de muhafazakârlığı bir sendrom ve habitus olarak değerlendirmektedir. Ona göre muhafazakârlık, modernitenin kaçınılmaz olacağı bir farkındalık ile buna karşı durma eğilimlerinin kesiştiği noktada ortaya çıkmaktadır. Öğün muhafazakâr düşüncenin ortaya çıkma sürecinde iki yaklaşımdan söz etmektedir. Bunlardan ilki, Avangart burjuva düşüncesi olarak tanımlanan düşüncelerdir ve bilinçli insan eylemi ile sosyal yapının dönüşümünün altını çizmektedir. İkincisi ise burjuva entelektüalizmidir ve modernizmin getirdiği ağır maliyete dikkat çekmektedir. Bu açıdan Avangart burjuva olarak adlandırılan yaklaşımda geçmişten kopuş, tüm yanlarıyla yeni bir inşa zorunluluğu olarak değerlendirilmiştir. Muhafazakâr burjuva entelektüalizminde, geçmişle bir ip koparma söz konusudur. Muhafazakârlık, modernizm ve kamusal alan gibi kavramların tüm düşünsel gelişimine bu makalenin sınırları içerisinde yer vermek mümkün değildir. Ancak muhafazakâr kavramı bizim makalemizin sınırları içerisinde dini ve kültürel değerlerini modern yaşamın dönüştürdüğü alanlarda görünür kılmaya çabasında olan bireyler ve düşünme biçimlerini kapsayacak biçimde kullanılmaktadır. Yücebaş(2012: 63) muhafazakârlığın Türkiye özelinde modernizme bir tepki olarak şekillendiğini ifade etmektedir. Buna göre söz konusu tepkiler, zaman zaman modern milliyetçilik ideolojisi ile kesişse de muhafazakârlığın özellikle dinsellik vurgusu ile bağımsız bir kanal oluşturmaya çalıştığı ve kendini birçok görünürlük altında ifade ettiğinin altı çizilmektedir. Söz

Türkiye'de Modernleşme Sürecinde Muhafazakâr/Dindar Kadın

konusu görünürlük biçimlerinde karşılığını bulan muhafazakârlık biçimleri, alternatif bir muhafazakâr modern yaşamın imkanını da tartışılır konuma getirmiştir.

(Göle, 2000: 24), kamusal alan ve modernleşme kavramlarının Türkiye toplumu açısından sorunsallığının altını çizerken, kadının kamusal alanda vatandaş olarak kurgulanmasının Türk modernizminin temel taşı oluşturduğunun ifade etmeye çalışmaktadır. Ona göre, geleneksel ve dini değerlerin sembollerinden olan başörtüsünün kaldırılması, zorunlu eğitimin karma yapılması, seçme ve seçilme hakları gibi haklara kadının sahip olması kadının kamusal görünürlüğü ve vatandaşlık haklarını garanti altına almıştır. Kadının bu görünürlüğü ve biçimselliği modern kamusal alana biçim vermiş ve nasıllığının kurgulanmasında ölçü olmuştur. Ancak bu yaklaşım ataerkil yaklaşımlardan arınmayı başaramamıştır. Bu bağlamda Durakbaşa(2002: 97) erkek reformcuların, kadının eğitim görmesini üç bağlamda desteklediklerini ifade etmektedir. Bunlardan ilki, çocukların yetiştirilmesi açısından ikincisi ise, sevgiye dayanan bir karı-koca ilişkisi ve huzurlu bir aile hayatı açısından, son olarak da, toplumun ilerlemesine ve refahına katkıda bulunacağı düşüncesidir. Söz konusu yaklaşımlar açısından kadın, dolaylı yoldan eğitime ulaşma fırsatını elde etmesi olumlu bir adım olarak değerlendirilse de, eğitimin kadının özel alan içerisindeki konumunu güçlendirmede bir araç olarak kullanılması sorunlu bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır(Zengin, 2001:69).

Bu sorunlu yaklaşımlara modernleşmenin toptancı doğası da eklendiğinde, İslami kimlik ve kültür bu kapsamda dışlanarak bir öteki tanımına doğru zorlanmış ve bu yaklaşım içerisindeki kadınlar neredeyse yok sayılmıştır. Modernleşmenin ortaya koyduğu toplumsallık, benliğin tanımlanması, cinsiyet ilişkileri, etik ve estetik değerlere kadar günlük hayatın her alanını içine almaya başlamış(Göle, 2010) ve muhafazakâr kimlikler bu dönüşümün kıyısında kalmıştır. Bu bağlamda muhafazakâr bakış ise modernleşme karşısında İslam'ın asli unsurlarına sarılarak bir anlamda alternatif bir toplumsallık ortaya koyma çabasına girmiş ve kadını reformcuların yaklaşımına benzer bir yaklaşımla ele almıştır. Bu nokta kadının belli koşullar altında eğitim, istihdam gibi fırsatlara yaklaşmasına imkân tanımıştır. Modernleşme karşısında hayal kırıklığına uğrayan

muhafazakâr/dindar kesimler, daha çok İslamlaşarak karşılaştıkları nefes kesen değişimle bir baş etme arayışına girdiler(İşcan, 2002:45). Bu süreç, İslam'ın temel kaynaklarında dini öğretiyi olduğu gibi alarak sosyal yaşama taşıma tutumunu derinleştirirken, kadın kamusal alanın içinde bulunduğu koşullar gerekçesi ile özel alanın yeniden biçimlendirilmesinde temel unsur olarak değerlendirildi. Bu süreçte muhafazakâr/dindar kesimlerin İslam'ı algılama biçimleri de toplumun geleneksel kesimlerinden ayrıştırmaya başladı. Bu ayrışmayla birlikte muhafazakâr/dindar kesimler, yaşam tarzlarını bir anlamlandırma içeriği olarak benimsedikleri İslami hayat biçimini, toplumsal bozukluklara, adaletsizliklere ve baskıya çözüm getiren bir ütopya haline dönüştürme yolunu seçtiler(Yankaya, 2014: 17). Bu yönüyle uzun yıllar kamusal görünürlükten uzak, alternatif kamusal alanlarıyla yaşamlarını sürdüren muhafazakâr/dindar kesimler, modern kamusal alanın kendisini protesto ederek, yapısı seküler mantık ile kurgulanmış kamuya ait olmak istememişlerdir(Barbarosoğlu, 2006: 55).

2. Modernleşme Sürecinde Muhafazakâr Kadın Algısının Dönüşümü

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşu ile birlikte tanımlanan bu modern, çağdaş Türk kadını imgesi, özellikle 1980'lerden sonra kalıplarına sığmayan, geleneksel dini değerlerine bağlı kadınlar tarafından bir kırılmaya uğratılmıştır. Bu yönüyle muhafazakâr/dindar kadınlar, kamusal alanın görünür yüzünde kendilerini yeniden yaratmaya başlamıştır (Touraine,2007). Bu kadınlar için, muhafazakâr değerlerle biçimlenmiş ve modernle çatışmalı bir benlik arayışı, günümüzde modern yaşam biçimlerine kendi yorumlarını katarak yaşayan muhafazakâr/dindar kadınların toplumsal varlığına katkı sunmuştur diyebiliriz. Çağdaş, modern kadın biçimselliğinin kamusal alanda öne çıkarılma çabalarına rağmen 1980'li yıllara gelindiğinde geleneksel ve dini değerlerle ilintili ve bunlara görünürlük kazandıran kadınların ortaya çıkışı engellenememiştir (Göle,2000). Bu kadınlar, modern kamusal alanda var olma biçimselliklerini geleneksel ve dini bir arka plana dayandırarak geliştirme çabasındadırlar. Modern Türkiye'nin oluşumu sürecinde muhafazakâr ve dindar yaşamlar otantik bir benliğin oluşturulması çabasına girerken, bunun görünürlüğünü temsil eden en önemli unsur, kadınların giyim pratiklerinde kendini göstermeye başlamıştır. Dindar kadınlar tesettür

Türkiye’de Modernleşme Sürecinde Muhafazakâr/Dindar Kadın

aracılığı ile hem İslam toplumunun temelini teşkil eden toplumsal ahlakın bir gereğini yerine getirmeye çalışmış hem de dindar kadın kimliğinin (Köse,2014) kamusal alanın doğal bir unsuru olması yönündeki taleplerine alan açmaya çalışmışlardır. Bu bağlamda dindar kadınlar açısından tesettür, özel yaşam alanlarıyla kamusal yaşam alanı arasındaki geçişe, dini değerler bağlamında bir meşruiyet kazandırmanın ifadesi olarak da tanımlanmıştır. Bu meşruiyet alanı kadının İslami değerler ve modern yaşam arasındaki mesafeyi daraltmasına ve diğer bir ifadeyle yeni modern bir muhafazakârlık anlayışının oluşmasına katkıda bulunmuştur.

1980’lerden sonra Muhafazakâr dindar kadınlar, erkeklerle aile içinde utangaç bir eşitliği dile getirmeye başlamışlar, önce kocalarına ve babalarına destek şeklinde başlayan siyasi faaliyetlerini giderek “kendileri için” bir gelişme ve çeşitlenme imkânına dönüştürmüşlerdir. Böylece dindar kadınlar, devlet düzleminde modern olanla barışık olmayan ama sosyal düzlemde kendine has modernlikler üreten bir dindarlık ortaya çıkarmaya başlamışlardır (Mahçupyan, 2015). Bir başka ifadeyle bu dönemde muhafazakâr/dindar kadınlar, çekingen bir biçimde de olsa mesleki alanlarda çalışma isteklerini İslam’ın tanımladığı kadın rollerinden ödün vermeden yapacaklarının teminatını vererek kamusal alanda görünür olma çabasına girmişlerdir (Göle, 2011:43). Böylece toplumda modern ve çağdaş yaşamın görünür yüzü olarak tanımlanan kadının karşısına, kendini özgün dini değerler üzerinden tanımlayan, geleneksel dini değerlerden uzağında bir kadın imgesi konmuştur. Bu bağlamda, üniversitelerde, kentsel mekânlarda, İslamcı çizgilerle sınırlanmış yeni bir muhafazakâr/dindar kadın tipi oluşturmuştur(Göle, 2011: 35) Bir yönü ile de İslamcı yaklaşımın yeni yaşam biçimleri bu yolla görünür olmaya başlamıştır. Söz konusu imge bir yönüyle İslam’ın modernle sorununa kendi dilinde bir çözüm yaratırken, diğer yandan da İslamcı siyasi yaklaşımı, sistemle bütünleşme noktasına doğru zorlamış görünmektedir. Bu bütünleşmede ve dinin kamusal alanda görünürlüğünde kadınların rolü yadsınamayacak kadar büyüktür.

Özellikle 1980 sonrası dönemde, İslamcı kadınların kendi istek ve arzularıyla kadın cinselliğinin denetimini somutlaştırdıkları örtünme biçimi, birçok noktada geleneksel tarzdan ayrılmaktadır. Öyle ki geleneksel tarz örtünme biçimleri İslam’ın tanımladığı örtünme biçiminden habersiz olmakla

itham edilmiştir (Göle, 2011: 27). Böylece kentli ve okumuş muhafazakâr/dindar kadınlar, bir yandan kadınların mahrem alan dışında görünürlüğünü düzen tehdidi olarak algılayan İslami kültüre yeni biçimsellikleriyle görünürlüklerini dayatırken; diğer yandan da çağdaşlaşmanın ve laikliğin temsilcisi sayılan “Modern Türk Kadını” imgesinin karşısına “İslami yaşam biçimi” nin temsilcileri olarak çıkmışlardır. Bu farklılaşmayı Özkan (2014)’ın cümlelerinden daha net anlayabiliriz:

“Baba baskısıyla başını örten kızın başını örtüşününün bir biçimi vardı eskiden. Genel giyim kuşama, beğenisi, seçimleri, giyim tarzı vs. Bir de ailesinin baskısına rağmen kendi iradesinin de dahil olduğu bir süreçte başını örten, üniversitede okuyan ve kamusal alanda bulunan kadın var ve onun kıyafet seçimi, kıyafetini taşıyışı bir şekilde onu belli ederdi. İlkinde daha geleneksel idi kıyafetler. İkincisinde pardösü ve geniş başörtüler vs. söz konusuydu. Haliyle farklılaşıyorlardı.”

Bu yaşam tarzının en görünür yüzleri olan muhafazakâr/dindar kadınların giyim pratikleri ve yaşam biçimleri, geleneksel dini yaşamla olan farklılaşmanın boyutlarını gösteren yeni bir sembol haline gelmeye başladı. Bu semboller hayatın farklı alanlarında da ayrışmaları görünür kılmıştır. Muhafazakâr/dindar toplum, yeni dindarlığıyla modern yaşamın içerisinde kendine ait farklılaşmış bir yaşam tanımlamaya çalıştı. White (2013: 97)’a göre bu yeni Müslümanlık modeli, inancın ve inanca dayalı yaşam tarzlarının kamusal alanda deneyimlenmesini teşvik etti. Bu da modern Türkiye kamusallığı içinde farklı bir kamusalığın oluşumunu da sağladı. Cumhuriyet, kamusal alanı dini hükümlerden bertaraf edilmiş bir yapı içinde yeniden düzenleme teşebbüsünde bulunurken; muhafazakâr/dindar kesimler de geleneksel ve dini değerlerin beslediği bir kamusalığın imkânını görünür kılma çabasına girdiler (Barbarosoğlu, 2006: 133).

Yaşanan çeşitli siyasal ve ekonomik değişimlerin etkisiyle bu sürecin biçimlendirdiği dindar kadın imgesinin, siyasal İslam’ı modernleşmeyle yaşadığı muhalif çatışmacı yaklaşımı, modernle uyumlu bir noktaya doğru değiştirmiştir. Aynı zamanda bu noktada modernist İslam anlayışı olarak yeni bir dinsel değişmeden söz edilebilir. Bu noktada amaç, dinin modernleşme ile bütünleşmesine engel dinsel tahayyülü köklü bir değişikliğe uğratarak, bir uyumluluk sürecinin önünü açmaktır (Yıldırım, 1999:76). Bu da, muhafazakâr dindar kadınların tesettürle ilişkisinin, lüks ve moda kumaşlar altında (Haenni,

Türkiye’de Modernleşme Sürecinde Muhafazakâr/Dindar Kadın

2011: 17) yeni bir modernliğin ifadesi olarak kendini göstermeye başlaması şeklinde yorumlanmasına neden olmuştur.

Modern olana karşı sürekli itiraz geliştiren bunun yanında ise İslami olanı gözetken yaklaşım 1990’lardan itibaren kaybolmaya başlamış, 1980’li yılların modern İslamileştirme tutumu silikleşmiştir. Bunun yanında İslami olanın modernleştirilmesi tutumu benimsenmeye başlanmıştır. Böylece muhafazakâr/dindar kadınlar İslamcılığın kendisine çizdiği sınırları aşarak, modern yaşamla uyumlu bir gündelik yaşam inşa etme çabasına girmişlerdir (Yıldırım, 2016: 99). Bu farklı yaşam biçimleri 1990’lı yıllardan sonra geleneksel İslam’la derin farklılıklarına rağmen modern yaşamla uyumlu bir sürece doğru evrilmenin göstergeleri olarak ifade edildi. İslamcılığın geleneksel yorumlarının terkedilişi, daha elit yeni bir İslamlaşma sürecini ortaya çıkardı (Haenni, 2011:130). Bu yeni modernle uyumlu din anlayışı, tüketim, moda, sanat, müzik gibi hayatın farklı alanlarıyla ilgili daha esnek bir yaşam biçimini ortaya koyarken, kadınları da daha görünür hale getirmiştir. Bu bağlamda din, daha önce sorunlu olduğu tüketim, moda gibi modern hayatın tanımladığı sektörleri bireyin ihtiyaçları arasında tanımlamaya başlamıştır. İslam’ın tüketim modelleri, modern yapıdan alınan semboller bütünü içinde oluşmuş ve yeniden inşa edilen tüketim algılarının nesnesi olmaya başlamıştır (Haenni, 2011: 31-32). Böylece 1990’lara kadar modern kamusal alanın karşısına geleneksel ve dini değerlerle biçimlenmiş bir kamusallıkla çıkmaya çalışan kesimler, modern yaşam unsurlarını yeni biçimler içinde sunma yolunu seçmişlerdir. Bu sürecin görünürlüğü de muhafazakâr/dindar kadınların değişen yaşam biçimleri üzerinden izlenebilmiştir. Muhafazakâr/dindar kadınların ve erkeklerin alternatif kamu arayışları, 80’li yılların ikinci yarısından itibaren yerini, hegemonik kamuda kendini ifade edebilme çabasına bırakmış görünmektedir (Barbarosoğlu, 2006: 26).

Gündelik yaşamın bu inşası ve farklılaşmayla birlikte zihinlerde yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, o güne kadar beslenen muhafazakâr/dindar kadın imgesinde de bir parçalanma yaşanmıştır. Bu parçalanmışlık içinde, sosyal, kültürel, dini ve ekonomik alana dair birçok farklılaşmayı barındırmaktadır. Haenni (2011) söz konusu farklılaşmaları “fani dünyaya dönüş” olarak kavramlaştırmıştır. Alternatif kamusallığın kapalı kapılarını

modern kamusalığa açarak, aralarında geçişlere olanak tanıyan kadınlar, İslamleştirilmiş bir modernliğin de görünür yüzleri olmuşlardır.

3.Tüketim Pratikleri Bağlamında Muhafazakâr/Dindar Kadınlar

Modernleşme süreci ile birlikte muhafazakâr/dindar kadının dönüşümünün bir diğer boyutu tüketim pratikleri üzerinden gerçekleşmiştir. Söz konusu kadınlar tesettürlü giyim tarzı ile kamusal alanlarda daha fazla vakit geçirmeye başlamış ve bu kadın imgesinin ihtiyaçlarını karşılayacak bir piyasanın oluşumuna da katkıda bulunmuşlardır. Nitekim Özel (2013)'de kapitalizmin bel kemiğinin kadın olduğunu söylerken, böyle bir piyasanın oluşumunda kadının hayatı algılama biçiminin yaptığı katkının altını çizmeye çalışmıştır. Bu süreçte muhafazakâr yaşam biçimleri bu kadınlarla birlikte kamusal alanda daha görünür olmakla birlikte İslami değerleri sembolize eden imgelerin tüketim unsurları üzerindeki görünürlüğü de yaygınlık kazanmaya başlamıştır.

Türkiye'nin laiklik projesinin modernist yaklaşım biçimlerini yerleştirmek amacıyla birçok dini pratik ve simgelerin kamusal alandan dışlanması(Göle, 1999: 23), sonrasında kamusal alan, başörtü ve farklı biçimsellikleri üzerinden dini sembollerle yeniden karşı karşıya gelmiştir. Bu noktada İslam'ın kamusal kimlik olarak bireyselleştirilmesi, inanç ve inanca dayalı yaşam tarzlarını kamusal alanda inşa edilebilmesi için geniş bir alan açmıştır(White, 2013: 83). Bu bağlamda hem bedensel gerçeklikleri hem de kamusal rolleri bakımında kadının görünümünün yeniden yaratılması (Göle,1999: 25), bele oturan pardösüleri, diz altına gelen etekleri, sarı, yeşil pembe gibi canlı renklerle biçimlene giyim tarzları üzerinden yeniden bir inşa sürecine girmiştir (Yıldırım, 2013:326). Bu noktada kadınların giyim pratiklerinin en önemli parçası olan başörtüsü, annelerin geleneksel örtüsünden tamamen farklılaşmış, renk biçim ve görsellik açısından modayla uyumlu bir noktaya taşınmıştır. Böylelikle başörtüsü, İslami açıdan değişen yaşam pratiklerinin sembolü olarak tanımlanmasının yanında dönüşümün merkezi unsuru olarak da öne çıkmaya başlamıştır. Geleneksel örtü, eğitimsiz, pasif ve ev içinde daha fazla vakit geçiren sosyal ve ekonomik olarak kamusal alandan uzak kadınları temsil ederken; yeni örtünme biçimi kentli, eğitilmiş ve orta sınıf kadınları simgeler hale gelmiştir (Göle, 1999: 31-32).

Türkiye’de Modernleşme Sürecinde Muhafazakâr/Dindar Kadın

Geleneksel örtünme biçimlerinden uzak yeni bir örtünme ve giyim pratiği geliştiren bu muhafazakâr/dindar kadınlar, kamusal alanın yeni yüzleri olarak yaşam pratiklerini görünür kılmaya başlamış, bu yönüyle toplumsal algılanma biçimleri üzerinde çok yönlü bir kırılma yaratmıştır. Bu kırılmanın önemli bir boyutu da dinin algılanma biçimi üzerinde olmuştur. İslam’ın kamusal kimlik olarak bireyselleşmesi ile beraber, kültürel Müslümanlık, siyasal İslamcılığın yerini alarak İslamcılar açısından da yeni bir boyutla kendini göstermeye başlamıştır(White, 2013: 84). 1990’ların ortalarına kadar, tesettürle belirginleşen İslamcı kimliğin karşılığı olan yaşam biçimleri, erkeklerde sakal, geniş pantolon ve ütüsüz gömlekle sağlanmaktaydı. Söz konusu kadın ve erkek görüşlerinin, dindar bir hayat sürmeye yatkın, yoksul ve ezik kalabalıklarla bulunduğu nokta, İslamcılık açısından daha halkçı, sade ve takvalı bir hayat olarak yüceltilmekteydi. Ancak 2000’ler sonrasında bu yaklaşım, yerini daha seçkin ve elit olmaya yakın bir kültüre terk etti(Aktaş, 2016: 61).

Geleneksel İslam anlayışından birçok açıdan farklılaşan İslamcı hayat anlayışı, küreselleşme ve serbest piyasa ekonomisinin dünyadan yansıyan etkileriyle de biçimlenen yeni yaşam tarzlarını hızlı bir şekilde ortaya koymuştur. Bu noktada muhafazakâr/dindar kesimlerde başlayan dönüşüm, muhafazakâr dindar kadınlar açısından din ve modernizm arasındaki sınırları daha geçişken bir duruma getirmiştir. Söz konusu değişim Haenni(2011: 47) tarafından “otoriter militan kültürün iflası” olarak okunsa da, diğer bir bakış açısıyla kadın, “düzeni tehdit eden bir fitne unsuru”(Göle, 199:101) olarak algılanma sürecinden de uzaklaşmıştır. Aynı şekilde “kadının mahremi temsil eden eve ait olduğu söylemi” de aşınmaya başlamıştır. 2000’li yıllara kadar kamusal görünürlükleri daha sınırlı olan kadınlar, bu yıllardan sonra sosyal, ekonomik ve kültürel alana yönelik köklü değişimlere eşlik etmiştir. Böylece toplumsal alanda daha görünür olmakla kalmamış, toplumsal yaşamın yeni aktörleri olmuşlardır. Bu yönüyle eğitim kurumlarında, bankalarda, ticaret sektöründe, moda alanında ve bunun gibi daha birçok sektörde çalışmaya başlamışlardır (White, 2013: 81). Her ne kadar muhafazakâr/dindar kadınların siyasal alanda ve karar alma süreçlerindeki görünürlükleri oldukça düşük olsa da, kamusal hayatın farklı alanlarında görünürlükleri artmıştır.

Böylece muhafazakâr/dindar kadınların giyinme biçimlerine hitap eden bir moda sektörü oluşmakla birlikte modası olan bir muhafazakârlık da tartışma konusu olmuştur. Modern giyinme biçimlerine uyarlanmış tesettür ve yine dini semboller eşliğinde dekore edilen evler ve yaşam alanları bu dönüşümün ve moda anlayışının göstergeleri olarak okunmaya başlamıştır. Bu bağlamda kadınlar dini değerlerin ve sembollerin biçimlendirdiği yaşam alanlarını genişletirken, modern yaşamın gerekleri ile uyumlu bir süreci de beraberinde biçimlendirmişlerdir. Haenni (2011: 81) göre, Müslüman olmanın onurunun yeni ifade şekilleri arasında, kişisel başarı öyküsü en ön sırada yer alırken, başarılı, kazanan dindar karakteri de bu noktada önem kazanan bir değer olmuştur. Zenginliğin ve başarının değerlerini içselleştiren yeni dindarlık biçimi, dinin “kar” etmeye karşı mesafesini unutmuş ve kazanmayı bir değer olarak yüceltmıştır.

Bu yeni dindar kimliğin en görünen yüzlerini kadınlar oluşturmaktadır. Bu dindar kadınların dini algılama biçimlerinin değişmesinde en önemli etken olarak giyim pratiklerinde oluşan değişim gösterilmektedir. Daha önceleri hiç dikkat çekmeyen, sade ve gösterişsiz kıyafetler yerini daha estetik ve moda ile uyumlu kıyafetlere bırakmıştır. Aktaş (1986: 73), muhafazakâr/dindar kadının moda ile uyumlu giyim tarzının aslında kadının doğasının bir gereği olmadığı aksine bu moda ile uyumlu giyim pratiklerinin modern yaşamın ve farklı çevresel faktörlerin etkisiyle kadının dünyasına girdiği kanısındadır. Moda'nın diline tercüme edilmiş bir tesettür anlayışı, toplumdaki muhafazakâr dindar kadınların büyük bir kısmı tarafından benimsenmekle birlikte bu durum, muhafazakâr/dindar kadın açısından İslam ile çelişen bir durum olarak da okunmamıştır. Muhafazakâr/dindar kadın açısından bu değişim, Yıldırım'ın cümleleri ile şöyle ifade edilmektedir:

“Bele oturan pardösüler, diz altına kadar inen etekler, sarı, yeşil ve pembe gibi renkler, eşarp ve fularların iğnesiz kullanımı, yarım kol ceketler, şal modası, gözleri sakınmak için kullanılan markalı gözlükler ve jipler...”(Yıldırım, 2016:326).

Bu da modern ve iyi yaşama kriterlerini muhafazakâr dindar insanların dünyasında kabul gören bir noktaya taşıdı. Bu yeni yaşam biçimine kol kanat geren başörtü firmaları, oteller ve sosyal mekânlar, muhafazakâr/dindar kadınların kullanacağı alanlar ve tüketim unsurlarını çeşitlendirerek yaygınlaşmasında etkili oldular. Böylece muhafazakâr dindar kesimlerin,

Türkiye’de Modernleşme Sürecinde Muhafazakâr/Dindar Kadın

kapitalist dünyanın değerleri ile daha barışık bir yaşam biçimini benimsedikleri düşüncesi, kadınların giyim tarzları ve yaşam pratikleri üzerinden bir anlamda somutluk kazanmış oluyordu. Muhafazakâr dindar kadınlar, giyim kuşamdan, arabaya, mobilyadan, tatil ve eğlenceye kadar kapitalist dünyanın nimetlerinden yararlanırken, söz konusu tüketim materyallerinin biçimsellikleri İslami semboller aracılığı ile modern biçimlerinden ayırıyordu. Bu temsil, dinin tüketimle olan sorunlu ilişkisini de sorunsuz bir zemine oturtmada yardımcı bir unsur olarak kullanılmaktaydı. Böylece toplumda dindar bireylerin yaşadıkları dönüşüm, “bir hırka bir lokma” felsefesini geride bıraktıklarını gösteren pratiklerde somutluk kazanmaktaydı. Kadınların değişen yaşam ve tüketim pratikleri üzerinden somutlaşan bu dönüşüm, toplumsal olarak önemli bir kırılmayı da temsil etmektedir. Aktaş(2016: 202) söz konusu değişimi, Anadolu’dan büyük şehirlere akan dini bütün insanların değerlerini kent yaşamı içerisinde yeniden üretmesi olarak değerlendirmektedir. Haenni(2011: 82) ise İslam’ın iş dünyası ya da modern dünya ile ters düşen kadercilik ve çilecilik gibi zihinsel engellerinin bu süreçte aşıldığını ifade etmektedir.

Yeni yaşam biçimleri, kutsallığı parçalayan unsurlar olarak değerlendirilebileceği gibi dini değerler üzerinden bir güncellenme olarak da ele alınabilir. Modernleşmeden kaynaklanan parçalanmaların etkili olduğu her alanda, bu yeniden inşa çabaları büyük güç kazanmıştır (Touraine, 2007: 238). Birçok yönden bu süreç, yeni bir İslamlaşma olarak okunabilir. Dolayısıyla muhafazakâr/dindar kadınlar açısından söz konusu yaşam biçimleri kendi renklerine boyadıkları bir modernleşme biçimi olarak ortaya çıkmış ve kendi din algıları üzerinden yaşam alanlarını biçimlendirmelerini sağlamıştır. Bu bağlamda Karaca⁴ (2011)’nın cümleleri Muhafazakâr/dindar kentli kadının kendi bedenini dini değerler üzerinden nasıl algıladığını göstermesi bakımından önemlidir:

“Bana göre dini bir kaygıyla kullanıldığını belli eden her türden örtü başörtüsüdür. Vücudu örten, hatları vurgulamak için değil, sahiden giyinmiş olmak için alınan her tür kıyafet ve seçilen “beden dili” de tesettürü oluşturur.

⁴ 16 Ekim 2011 yılında Haber Türk’te yayımlanan yazısından

Kentli dindar kadınların düzgün görünmeye, estetik kaygular taşımaya ilişkin çabalarını da son derece makul buluyorum.”

Giyim tarzları, giyilen kıyafetlerin renkleri, kıyafetlerin biçimleri gibi daha birçok unsur bu yenileşme sürecinin sembolleri olarak değerlendirildiği gibi özellikle moda alanında bu farklılaşma daha derin bir içerik kazanmıştır. Bu yönüyle Costa (2014: 143)’nın ifade ettiği gibi,

“Dünyanın her yerinde kadınlar için otonominin inşası, her şeyden önce bedenlerini tekrar kendilerinin kılmaları demektir. Bu cinsiyetler arası ilişkide daima riskli bir konumda olan kadın bedeninin, kadınlar tarafından yeniden ele geçirilmesi anlamına gelir.”

Costa’nın yaklaşımının bir yansıması kısmen de olsa gerçekleşmiş görünmektedir. Muhafazakâr/dindar kadınlar bedenlerini yeniden kendilerinin kılma adına kamusal yaşamda görünürlüğün biçimini de kendileri belirlemeye başlamıştır. Kendi bedenlerinin kamusal görünürlükteki sınırlarını belirleyen kadınlar, bunun devamında ev ve yaşam alanlarını da dini sembollerin temsillerini üzerinde taşıyan şık mobilyalarla dizayn etmekten çekinmemişlerdir. Bu, modayı bir kültürel yabancılaşma ve gereksiz bir tüketim aracı olarak okuyan İslami paradigmayla bir çatışmayı da beraberinde getirmiştir(Haenni, 2011: 42). Bu çatışmanın ekseninde muhafazakâr elit bir kadın imgesinin yeni bir ve dindarlık anlayışını biçimlendirdiği ve ona görünürlük kazandırdığı gerçeği durmaktadır.

“2000’lerde yaygın olarak pardösüler gitti, başörtüler küçüldü renklendi ve bir moda, bir sektör oluştu bu alanda. Bu sektör eskisi kadar köşeli bir kıyafete sokmadı kadınları. Daha çeşitli ve çoğulcu oldu”(Özkan, 2014).

Sonuç

Türk toplumunun modernleşme sürecinde kadının konumu ve toplumsal hayata katılım biçimi önemli bir içerik taşımaktadır. Dolayısıyla kurumsal bir biçimde işleyen değişme çabaları, Türk toplumunun batıda gözlenen gelişmişlik düzeyini hızlıca yakalamak amacını içermektedir. Bu süreçte kadınlar hem içte hem de dışta modernliğin bir ölçüsü olarak kabul edilmekteydi. Özellikle giyim tarzları ile geleneksel yaşam tarzlarının biçimlendirdiği giyimlerden farklı ve modern/batılı kadının dış görünüşü ile uyumlu bir kadın imgesi ön plandadır. Eğitilmiş, cinselliği görünür olmayan ve

Türkiye’de Modernleşme Sürecinde Muhafazakâr/Dindar Kadın

aile yaşamına bağlılığı süren bu kadın imgesi, modern Türkiye’nin görünen yüzüdür. Ancak 1980’lerde bu kadınların karşısına eğitilmiş ve İslam’ın ön gördüğü biçimde giyinen “türbanlı” genç kızlar çıkmaya başlamıştır. Bu yeni muhafazakâr/dindar kadınlar, kendilerini geleneksel İslam’ın biçimlendirdiği kadın imajından ayırarak, İslam’ın asıl kaynaklarının önerdiği bir giyim tarzı ile görünür olmaya başlamışlardır. Bu kadınlar, modern yaşamın kazanımları açısından bir tehdit olarak görülürken kamusal alandaki görünürlükleri de büyük tartışmalara yol açmıştır. Söz konusu kadınlar hem giyimleri ile hem de kamusal alandan talepleri ile daha mütevazı sınırları belli taleplerle toplumun karşısına çıkmışlardır. Oysa 1990’ların sonu ve 2000’lerin başlarına gelindiğinde muhafazakâr/dindar kadınların kamusal alandan, iş hayatından ve sosyal hayattan beklentileri farklılaşmaya başlamıştır.

Bu yönüyle muhafazakâr/dindar kadınlar, eğitilmiş olmalarının yanında tüketim, moda ve sanatla ilgilenmektedirler. Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi 2000’li yıllardan sonra batılılaşma ve modern yaşam tarzı, Türk toplumunda yeni muhafazakâr elit bir kadın sınıfı oluştururken, bu sınıfın ihtiyaçlarına cevap verecek bir tüketim piyasasını da beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla yeni muhafazakâr/dindar kadınlar, modern yaşam biçimleriyle İslam arasındaki çatışma durumunu, çatışmasız bir alana çekmeyi başarmışlardır. Modern yaşamın biçimsellikleriyle sert çizgileri ortadan kaldıran bu kadınlar, modern yaşamı İslam’ın sembolik temsillerini üzerinde taşıyan yeni bir yaşam tarzı ile biçimlendirmişlerdir. Böylece kendilerine ait bir moda sektörünün oluşması, daha renkli ve farklı tasarımlarla sunulan muhafazakâr giyim tarzlarının benimsenmesine imkan vermiştir. Bu süreçte İslamcı kesimlerden ciddi eleştiriler de alan muhafazakâr/dindar kadınlar, kendilerine dayatılan dindarlık biçiminin sınırlarını zorlayarak, dinin kendilerine sert sınırlar getirdiği kanısını tartışmaya açmışlardır. Böylece 1980’li yıllarda alabildiğine modern giyim tarzı ve yaşam biçiminden farklılıkları keskin olan muhafazakâr kadın imgeleri, yerini modern giyim ve tüketim biçimleri ile uyumlanmış gündelik hayat pratiklerini benimsemiş kadınlara bırakmıştır. Bu bağlamda kadınlar, dinin yeniden algılanışı ve dini değerlerin modern sosyal yaşamla arasındaki zıtlıkların giderilmesi üzerinde etkili olmuşlardır.

Dinin bireysel hayatların sınırları içinde yeniden üretimi, muhafazakâr/dindar kadınların dış dünyayı algılama biçimleri aracılığı ile

gerçekleşirken, modernle sınırların şeffaflaşması kaçınılmaz olmuştur. Bu süreç, muhafazakâr/dindar kadınlara hitap eden bir tüketim sektörünün oluşmasına katkıda bulunmuştur. Bu yönüyle yeni bir dindarlık ve bu dindarlığın biçimlendiği yaşam tarzlarından söz etmek mümkün olmuştur.

Kaynakça

Aktaş, C.(2000) “Kamusal Alanda İslâmcı Kadın ve Erkeklerin İlişkilerindeki Değişim Üzerine: Bacıdan Bayana”, *Birikim Dergisi*, Sayı:137 Yıl:2000, 42.

Aktaş,C.(1986), Kadının Serüveni: Eleştirel Bir Bakış, İstanbul: Girişim

Aktaş, C.(2016), Eksik Olan Artık Başka Bir Şey: İslamcılık, İstanbul: iz

Aktaş, Ü.(2019), İslam ve Siyaset, İstanbul: Mana Yayınları

Bilgin, R. (2015). “Tüketim Kültüründe Kadın Bedeninin Cinsel Kurgu Olarak Konumlandırılması ve Sunumu”, *The Journal Academic Social Science Studies*, Sayı.36, Syf.309-329.

Barbarosoğlu, F.(2006), Şov ve Mahrem, İstanbul: Timaş

Costa, M.D.(2014), Kadınlar ve Toplumun Altüst Edilmesi (çev:Kollektif) İstanbul: Otonom

Coşkun, A.(2011), Sosyal Değişme Kadın ve Din, İstanbul: Rağbet

Duman, F(2004), Edmund Burke Muhafazakarlık, Aydınlanma ve Siyaset, *Muhafazakar Düşünce Dergisi*, 1:31-53.

Durakbaşa, A.(2002), Halide Edip Türk Modernleşmesi ve Modernizm, İstanbul: İletişim

Göle,N.(1999), İslam’ın Yeni Kamusal Yüzleri, İstanbul:Metis.

Göle, N. (2011), *Modern Mahrem*, İstanbul:Metis

Göle, N. (2010), “Modernleşme Bağlamında İslami Kimlik Arayışı” *Eski İle Yeni Arasında Kemalizm ve Modernizm*, Der: Reşat Kasaba, *Sibel Bozdoğan*, ss.83-95, İstanbul:Tarih Vakfı Yurt.

Türkiye’de Modernleşme Sürecinde Muhafazakâr/Dindar Kadın

Göle, N.(2000), İslam’ın Yeni Kamusal Yüzleri, İstanbul, Metis Yayınları

Haenni,P.(2011),Piyasa İslamı: İslam Suretinde Neoliberalizm (Çev:Levent Ünsaldı),Ankara: Özgür Üniversite Kitaplığı.

Kandiyoti, Deniz,“Modernin Cinsiyeti: Türk Modernleşmesi Araştırmalarında Eksik Boyutlar” *Eski İle Yeni Arasında Kemalizm ve Modernizm*, Der: Kasaba, Reşat, *Sibel Bozdoğan*, Tarih Vakfı Yurt 2010.

Karaca, N. B. (2011, Ekim 16). Kurban ile Kuğu arasında Muhafazakâr Kadın. *Haber Türk*.

Karadağ, M.(2012) “Muhafazakar Anadolu Burjuvazisi-Bir Kesit”, *Birikim Dergisi*, Sayı:278-279. Yıl:2012:55.

Karpat, K., (2009). Osmanlıdan Günümüze Elitler Ve Din, İstanbul: Timaş

Köse,E.(2014),Sessizliği Söylemek:Dindar Kadın Edebiyatı Cinsiyet ve Beden, İstanbul:İletişim.

Mahçupyan,E.(2015), Eski ve Yenisiyle Modern Muhafazakâr, 17.12.2015 tarihli köşe yazısından.Serbestiyet.com

Öğün, S.(2004), Muhafazakarlık Soruşturması(Mülakat), Muhafazakar Düşünce Dergisi, 1:135-141.

Özel,M. 10.10.2013 tarihinde kendisiyle yaptığımız mülakattan.

Özkan, F. 26.02.2014 tarihinde kendisiyle yaptığımız mülakattan.

Subaşı,N.(2003), Öteki Türkiye’de Din ve Modernleşme, Ankara:Vadi

İşcan, M.Z.(2002), Siyasal İslam Dini ve Fikri Temelleri, Erzurum: Ekev

Touraine,A.(2007), Kadınların Dünyası,(çev:Mehmet Moralı) İstanbul: Kırmızı

White,J.(2013), Müslüman Milliyetçiliği ve Yeni Türkler(çev:Fuat Güllüpmar-Coşkun Taştan), İsyambul: İletişim

Yücebaş, S.(2012), Türkiye’de Muhafazakârlığın Gündelik Yaşam Estetiği, İnsanbilim Dergisi 1(2):62-80.

Yankaya, D.(2014), *Yeni İslami Burjuvazi*, İstanbul:İletişim

Yıldırım, Ercan (2016). Neoliberal İslamcılık 1980-2015 İslamcılarının Dünya Sistemine Entegrasyonu, Pınar Yayınları: İstanbul.

Yıldırım, E.(1999), Değişen Din Anlayışının Sosyolojisi, İstanbul: Bilge Yayınları

Zengin, A.(2011), İktidarın Mahremiyeti, İstanbul: Metis YayınlarıFırat Üniversitesi

Fırat Üniversitesi

Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Yayın İlkeleri

- 1.** Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, “Hakemli Dergi” statüsünde yılda iki sayı (Haziran-Aralık) olarak yayımlanır.
- 2.** Dergiye gönderilen makaleler başka bir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır; Makalenin dergimize gönderilmiş olması, yazarın bu konudaki taahhüdü anlamına gelir.
- 3.** Makaleler; “Microsoft Word” programında hazırlanmış olmalıdır. Eserler yazım kurallarına uygun olarak CD veya elektronik posta ile editöre gönderilmelidir.
- 4.** Derginin yazı dili esas olarak Türkçe olmakla birlikte, dergide İngilizce, Arapça, Fransızca ve Almanca makalelere de yer verilmektedir.
- 5.** Dergiye gönderilen makalelerin başına, en az 100 en çok 200 kelimeden oluşan özetler ve özetlerin yazıldığı dillerde başlık ve beşer anahtar kelime eklenmelidir. Türkçe yazılan makaleler için Türkçe özete ek olarak; İngilizce özet eklenmesi gerekmektedir. İngilizce yazılan makaleler için ise Türkçe özetlerin eklenmesi gerekmektedir.
- 5.** Makalelerde, yazar adları, yazarın çalıştığı kuruluş bilgileri ve elektronik posta adresleri açık ve doğru bir şekilde belirtilmelidir.
- 6.** Yazarların dergiye gönderdikleri makalelerin denetimini yapmış oldukları ve bu haliyle “basıma” hazır olarak verdikleri kabul edilir. Editör kurulu tarafından yapılan ön incelemede, bilimsellik (alan yönünden denetim) ölçütlerine ve dergi yazım kurallarına uyulmadığı ve olağanın üzerinde yazım yanlışlarının tespit edildiği yazılar geri çevrilir.
- 7.** Editör kurulunca ilk değerlendirmesi yapılan makaleler, kör hakemlik sistemi uyarınca yazar adları metinden çıkarılarak iki hakeme gönderilir. Hakem raporlarından biri olumsuz gelirse nihai kararın verilebilmesi için eser üçüncü hakeme gönderilir. Yazarlara makalenin hangi hakeme gönderildiği ile ilgili bilgi verilmez. Hakem raporunda düzeltme istenmesi durumunda

yazar, sadece belirtilen düzeltmeler çerçevesinde değişiklikler yapabilir. Yazar, hakem tarafından önerilen düzeltmeleri yaptıktan sonra hakemin önerisi doğrultusunda tekrar hakem denetimine başvurulabilir. Hakem raporlarının her ikisinin de olumsuz olması durumunda, üçüncü bir hakem incelemesi yapılmaz. Yayınlanmayan yazılar, yazarına geri gönderilmez. Yazara durum hakkında bilgi verilir.

8. Dergide, hakem denetiminden geçen makaleler dışında, kitap incelemesi, derleme ve bilgilendirici notlara, yer verilebilir. Bu nitelikteki yazılar editör kurulunca kabul edilebilir veya geri çevrilebilir.

9. Makaleler yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dâhil olmak üzere tüm yayım hakları Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisine aittir. Yazarlar telif haklarını Üniversiteye devretmiş sayılır, yazara ayrıca telif ücreti ödenmez.

10. Kabul edilen yayınlardaki beyan ve fikirlerden yazarların kendileri sorumludur.