

24

SDÜ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

THE JOURNAL OF FACULTY OF ECONOMICS ADMINISTRATIVE SCIENCES

İB

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ ve İDARİ
BİLİMLER FAKÜLTESİ
DERGİSİ

THE JOURNAL OF FACULTY OF
ECONOMICS
ADMINISTRATIVE
SCIENCES

Cilt/Volume 24 • Yıl/Year 2019 • Sayı/Issue 01

İB

ISSN 1301-0603

İB

ISSN 1301-0603



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
DERGİSİ



Editor / Editor-in-Chief

Prof. Dr.

Mustafa Zihni TUNCA

Editor Yardımcıları / Associate Editors

Prof. Dr.
Adem EFE

Dr. Öğr. Üyesi / Assist. Prof. Dr.
Çiğdem AKMAN

Danışmanlar Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Adem KORKMAZ
Prof. Dr. Bekir GÖVDERE
Prof. Dr. Can Deniz KÖKSAL
Prof. Dr. Durmuş ACAR
Prof. Dr. Hayrettin USUL
Prof. Dr. Hüseyin GÜL
Prof. Dr. İbrahim Atilla ACAR
Prof. Dr. Nuri ÖMÜRBEK

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI
Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU
Prof. Dr. Murat Ali DULUPÇU
Prof. Dr. Murat OKCU
Prof. Dr. Mustafa GÜLMEZ
Prof. Dr. Ramazan ERDEM
Prof. Dr. Şeref KALAYCI
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Hakan DEMİRGİL

Bilim Kurulu / Scientific Board

Prof. Dr./Prof. Dr. A. Argun AKDOĞAN (TODAİE)
Prof. Dr./Prof. Dr. Abdullah Mesud KÜÇÜKKALAY (Osmangazi University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Ahmet NOHUTÇU (Medeniyet University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Ayşe ŞAHİN (Mersin University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Birdoğan BAKI (Karadeniz Technical University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Cem SAATÇIOĞLU (İstanbul University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Falah F. ALSUBAIE (Al-Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Fatma Bahar ŞANLI GÜLBAHAR (İstanbul University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Fatma Neval GENÇ (Adnan Menderes University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Fuat SEKMEN (Sakarya University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Gökhan ORHAN (Bandırma 17 Eylül University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Hasan BÜLBÜL (Ömer Halisdemir University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Hüseyin ÖZGÜR (Pamukkale University)
Prof. Dr./Prof. Dr. İdil KAYA (Galatasaray University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Kamil Ufuk BİLGİN (TODAİE)
Prof. Dr./Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Mahmut GÜLER (Trakya University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Mete YILDIZ (Hacettepe University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Mohamed Gamal ABOELMAGED (University of Sharjah)
Prof. Dr./Prof. Dr. Muammer ZERENLER (Selçuk University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Murat YILDIZ (Cumhuriyet University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Nurhan PAPTAYA (Süleyman Demirel University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Selma KARATEPE (İnönü University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Semih BİLGE (Anadolu University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Şaban UZAY (Erciyes University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Tuncay ÇELİK (Erciyes University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Walailak ATTHIRAWONG (King Mongkut's Institute of Technology)
Prof. Dr./Prof. Dr. Zerrin Toprak KARAMAN (Dokuz Eylül University)



SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY

THE JOURNAL OF

FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES



- Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Abdulaziz H. ALGAEED (Riyadh Imam University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Abed Al-Nasser ABDALLAH (American University of Sharjah)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Ahmet MUTLU (On Dokuz Mayıs University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Barış ÖVGÜN (Ankara University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Can Umut ÇİNER (Ankara University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Erbay ARIKBOĞA (Marmara University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Ferruh TUZCUOĞLU (Sakarya University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Gökhan AKYÜZ (Akdeniz University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Hacı KURT (Mersin University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Hakan AY (Dokuz Eylül University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Hasan Engin ŞENER (Yıldırım Beyazıt University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. İbrahim Güray YONTAR (Dokuz Eylül University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. İhsan KAMALAK (Mersin University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. İlker Murat AR (Karadeniz Technical University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Khodakaram SALIMIFARD (Persian Gulf University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI (Mehmet Akif Ersoy University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Menaf TURAN (Yüzüncü Yıl University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Murat KAYALAR (İzmir Katip Çelebi University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK (Süleyman Demirel University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Naci KARKIN (Pamukkale University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Nasser ALOMAIM (Riyadh College of Technology)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Savaş Zafer ŞAHİN (Atılım University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Serdar ÖZTÜRK (Nevşehir Hacı Bektaş Veli University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Şenol BABUŞCU (Başkent University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Vesile ÖMÜRBEK (Süleyman Demirel University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Vural ÇAĞLIYAN (Selçuk University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Yunus Emre ÖZER (Dokuz Eylül University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Zahid SOBACI (Uludağ University)
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Dilek MEMİŞOĞLU (Kâtip Çelebi University)
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. İbrahim ARAP (Dokuz Eylül University)
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Mahmut SÖNMEZ (The University of Texas at San Antonio)
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Ozan ZENGİN (Ankara University)
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Sibel BİLGİN (Gazi University)
Dr./Dr. Neriman HANAHMEDOV (Azerbaijan State University of Economics)



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
DERGİSİ



Yayın Ofisi / Editorial Office

Arş. Gör./Res. Assist. Ahmet Kuntay DEMİRAL
Arş. Gör./Res. Assist. Murat KARA
Bil. İşl./Computer Op. Ramazan DAĞ

Dergi Sekreteri / Secretary of the Journal
Kapak Tasarım / Cover Design
Dizgi / Type Setting

Baskı / Printing

SDÜ Basımevi Isparta / SDU Publication House Isparta

© SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Isparta – 2019 / Faculty of Economics and Administrative Sciences of SDU Isparta – 2019

Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi ISSN 1301-0603 Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında olmak üzere yılda dört sayı olarak yayınlanan uluslararası hakemli bir dergidir. Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler derginin görüşleri değildir. Tüm sorumluluk yazarlarına aittir. Dergide yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır. Yazarlara nakit olarak telif ücreti ödenmez. Telif ücreti olarak yazının yayımlandığı dergi gönderilir. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi; EBSCO, Türkiye Makaleler Bibliyografyası, ASOS ve SOBİAD İndeks tarafından taranan dergiler arasında yer almaktadır.

Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences (ISSN 1301-0603) is an international refereed publication of Süleyman Demirel University, published every January, April, July and October. Editorial board claims no responsibility for the opinions, expressed in the published papers. The authors are responsible for the content of their papers. All rights are reserved. No parts of this publication may be reproduced, or transmitted in any forms or by any means without appropriate citation. No royalty will be paid for the published papers. Instead, a complimentary copy of the issue will be sent to the authors. The journal is indexed by EBSCO, Türkiye Makaleler Bibliyografyası, ASOS and SOBİAD index databases.

İletişim Adresi / Contact Info

Süleyman Demirel Üniversitesi / Süleyman Demirel University
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi / Faculty of Economics and Administrative Sciences
Dergi Yayın Komisyonu Başkanlığı / Head of Journal Publication Office
Doğu Kampüsü, 32260, Çünür / East Campus, 32260, Çünür
İSPARTA / İSPARTA, TURKEY

☎ : 0 246 211 04 01
Fax : 0 246 237 09 20
E-mail : iibfdergi@sdu.edu.tr
Web : http://iibfdergi.sdu.edu.tr



SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY

THE JOURNAL OF

FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES



BU SAYININ HAKEMLERİ / LIST OF THE REFEREES OF THE CURRENT ISSUE

Prof. Dr./Prof. Dr. Hasan BÜLBÜL	Niğde Ömer Halisdemir University
Prof. Dr./Prof. Dr. Mehmet AKTEL	Süleyman Demirel University
Prof. Dr./Prof. Dr. Muhammed KARATAŞ	Akdeniz University
Prof. Dr./Prof. Dr. Murat KAYALAR	Mehmet Akif Ersoy University
Prof. Dr./Prof. Dr. Nurhan PAPTAYA	Süleyman Demirel University
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Alper ÖZMEN	Osmangazi University
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Mustafa LAMBA	Mehmet Akif Ersoy University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Ahmet Buğra HAMŞİOĞLU	Mehmet Akif Ersoy University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Ahmet SARITAŞ	Mehmet Akif Ersoy University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Halil İbrahim ÖZMEN	Süleyman Demirel University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Halim Emre ZEREN	Adnan Menderes University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Mehmet Levent ERDAŞ	Akdeniz University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Mustafa BAYHAN	Pamukkale University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Nil Esra DAL	Mehmet Akif Ersoy University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Sema SARI	Mehmet Akif Ersoy University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Sevil GEMRİK	Bülent Ecevit University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Sezai ÖZTOP	Mehmet Akif Ersoy University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Ümmü Gülsüm KAHRAMAN	Mehmet Akif Ersoy University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Yusuf ESMER	Bayburt University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Yusuf ŞAHİN	Mehmet Akif Ersoy University



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
DERGİSİ



İ ç i n d e k i l e r / C o n t e n t s

Estetik İletişim: Organizasyon Değerinin İnsan Kaynaklarının
Aidiyet Duygusu Üzerindeki Etkisinde Deneyimin Aracılık Rolü
*Aesthetic Communication: The Intermediary Role Of Experience At The Impact
Of Organization Value On The Sense Of Belonging Of Human Resources*

Kamil AHAT
Muammer ZERENLER
1-17

Farklı Durumlar Altında Geliştirilen Stok Kontrol Modelleri Yazın Taraması
A Literature Review Of Stock Control Models Under Different Situations

Ahmed Adnan Hafedh ALGBURI
Abdullah EROĞLU
Harun SULAK
19-31

İnternet ve Sosyal Medya Bağımlılığının Öğrencilerin
Performanslarına Etkileri Üzerine Bir Yazın Taraması
*A Literature Review On The Effects Of Internet And
Social Media Addiction On The Students' Performances*

Eda BÜYÜKGEBİZ KOCA
Mustafa Zihni TUNCA
33-53

Üretkenliğe Aykırı Çalışma Davranışlarını Açıklayan Psikososyal Yapılar Olarak
İşyerinde Kıskançlık Duygusu ve Strese Yönelik Esnekliğin İncelenmesi
*An Examination Of The Workplace Jealousy And Flexibility Towards Stress As
Psychosocial Structures Explaining Counterproductive Work Behaviors*

Seçil TAŞTAN
Burcu AYDIN KÜÇÜK
55-79

Türkiye, Global Cari Denge(sizlik)ler ve Kapsayıcı Büyüme
Turkey, Global Im(Balance)s And Inclusive Growth

Hatice Şehime ÖZÜTLER
81-100

Yerel Yönetimlerde Dönüştürücü ve Etkileşimci Liderlik:
Isparta Belediyesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma
*Transformational Leadership And Transactional Leadership In Local Governments:
A Research On Employees Of Isparta Municipality*

Elvettin AKMAN
101-117



SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY

THE JOURNAL OF

FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES



Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine:
Cumhuriyet Dönemi Kamu Personel Yönetim Tarihiçesi
*From Personnel Management To Human Resources Management:
The History Of Public Personnel Management In The Republic Period*
Osman Kürşat ACAR
119-146

Jandarma Personelinin Eğitiminde Akademik Güdülenme
Düzeyleri ve Eğitime Yatkınılıkları Üzerine Bir Araştırma
*A Case Study On The Level Of Academic Motivation And Educational
Tendencies In The Education Of Gendarmerie Personnel*
Haydar PEKDOĞAN
147-158

ESTETİK İLETİŞİM: ORGANİZASYON DEĞERİNİN İNSAN KAYNAKLARININ AİDİYET DUYGUSU ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE DENEYİMİN ARACILIK ROLÜ

AESTHETIC COMMUNICATION: THE INTERMEDIARY ROLE OF EXPERIENCE AT THE IMPACT OF ORGANIZATION VALUE ON THE SENSE OF BELONGING OF HUMAN RESOURCES

Kamil AHAT*, **Muammer ZERENLER****

* Dr., Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hakla İlişkiler ve Tanıtım, kamilahat@selcuk.edu.tr,
https://orcid.org/0000-0003-4734-0929

** Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, zerenler@selcuk.edu.tr,
https://orcid.org/0000-0002-3876-5805

ÖZ

Organizasyona ait estetik değer in insan kaynaklarının aidiyet duygusu üzerindeki etkisinde estetik deneyimin aracılık rolünü test etmeyi amaçlayan bu araştırma nicel verilere dayalı tarama modelinde bir araştırmadır. Estetik deneyim, estetik değer ve aidiyet duygusu ortalamaları arasında anlamlı, pozitif, orta ve yüksek bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Şekiller ve yol analizi sonuçları incelendiğinde, estetik değer in insan kaynaklarının aidiyet duygusu üzerindeki etkisinde estetik deneyimin aracılık rolü etkisinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Estetik İletişim, Organizasyon Estetiği, Aidiyet Duygusu

Jel Kodları: M10, M11, M30, M39

ABSTRACT

This research aiming to test the intermediary role of aesthetics experience in the effect of aesthetic value of organization on the sense of belonging of human resources is in survey research model based on quantitative data. It was found that there was a positive, moderate and high relation between the averages of aesthetic experience, aesthetic value and sense of belonging. In examination of the shapes and route analysis results, it was found that aesthetic experience had an intermediary role on the effect of aesthetic value on the sense of belonging of human resources.

Keywords: Aesthetic Communication, Organization Aesthetics, Sense of Belonging

Jel Codes: M10, M11, M30, M39

1. GİRİŞ

İletişimde estetik uyarıların kullanımının insanın kendisinden dahi daha eski olduğu söylenebilir. Henüz insan var olmadan önce hayvanlar birbirlerini renk ve kokular ile cezbetmeye ya da korkutmaya çalışarak estetiği farkında olmaksızın kullanmakta idiler. İnsanlık tarihine dönüp bakıldığında savaşçıların daha korkutucu olabilmek için

hayvan postları, boynuzlar, ürpertici maskeler kullandıkları ya da savaş baltaları ile güllerini süsledikleri görülmektedir. Erkeklerin kendilerini olduklarından daha iri ve daha güçlü göstermeye çalışırken kadınların ise daha kapalı ya da daha açık giysileri, daha renkli ya da daha ağırlı makyajları tercih etmeleri de çok eski

dönemlere kadar tespit edilebilmektedir. Binlerce yıllık mağara duvarları, araç gereçlerdeki işlemler insanın uygarlaşma sürecinin aynı zamanda sanatsal bir faaliyet süreci olduğuna dair kanıtlar ile doludur. Sanat ve estetik, iletişim açısından etkin, vazgeçilmez bir ifade aracı olarak hep var olmuştur (Önal, 2007:22).

Estetik, bir disiplin olarak ilk defa Alexander Gottlieb Baumgarten (1714-1762) tarafından kullanılmıştır. Estetik felsefe Platon (MÖ 427-347) ile anılsa da “güzel” üzerine düşünmenin Sokrates (M.Ö 471-399) zamanına kadar hatta daha da ötesine kadar götürülebilmesi mümkündür (Türker, 2014:11).

Aydınlanmacı Estetiğin temsilcilerinden olan Baumgarten ve Leibniz’e göre güzel, “duyusal bilginin yetkinliği”dir (Özgüney, 2018). Estetik deneyim haz duygusunu ortaya çıkartırken duyuları ve olumlu duyguları tetiklemektedir (De Groot, 2015:4).

Leibniz, estetikten kaynaklanan hazzı, “uyumlu ilişkilere göre yapılan bilinçsiz bir karşılaştırma ve oranlamanın doğurduğu bir duygu” olarak açıklamıştır (Özgüney, 2018). Estetik haz, öznenin estetik bir tavır ile estetik nesneye yaklaşması sonucunda duyduğu estetik heyecan veya duygudur (Yıldırım, 2016).

Bir müzik eserini dinlerken duyulan rahatlama hissi, ruhsal boşalma, mutluluk vb. duygu durumları estetik hazzı örnek verilebilir. Estetik tavır içerisindeki kişi belli bir obje ile sübjektif bir ilgi içerisine girer. Bu ilginin özelliği kurulan duygusal bağdadır. Her estetik tavır almaya bir duygusal eşlik eder ve sonunda tavır bir duygu içerisinde, estetik haz dediğimiz duyguda çözümlenir (Tunalı, 2002:37).

Organizasyonel iletişime yıllardır hakim olan anlayış Platon’un “İyi” ve “Hakikat” perspektifi olmuştur. Guillén (1997)’de “Bilimsel Yönetimin Kayıp Estetiği” adlı eserinde organizasyonların estetiği ihmal etmiş olduklarına vurgu yapar (De Groot, 2017:1). Sanayileşme çağı kurumlarında “güzel” olan ihmal edilmiş ve sadece

birtakım standartların verimli ya da etkin olup olmadıkları önemsenmiştir. Bu bakış açısı organizasyonların fonksiyonel değer odaklı tasarımlarında estetik değerlerin gelişimine izin vermemiştir.

21. Yüzyıl kurumları her geçen gün duyusal deneyime daha fazla odaklanan insan ihtiyaçlarını görmezden gelemezler. Kurumsal performans insan kaynaklarının niceliğinden çok niteliksel özellikleri ile ilişkilidir. Bu ifade çalışanların beklentileri için de aynı şekilde kullanılabilir. Niceliksel olan bir nesnede sayılar ya da ölçülerle ilgili olandır. Niteliksel olan ise ölçülerden kaçınır. Niteliksel olanlar duyular yoluyla anlaşılabilir. “Nitelikselsi var eden kaynağı öznenin koşullarında aramak gerekir.” (Timuçin, 2013:39).

Estetik değer doğrudan “nitelik” ile bağlantılıdır. Estetik, kurum içerisindeki fonksiyonel tasarımlar ile bütünleşerek çalışanların motivasyonel ihtiyaçlarını duygusal açıdan olumlu yönde destekleyebilir (Zhang, 2007:46).

Bu araştırmada kurumsal aidiyet duygusuna yol açan organizasyon estetiğine ve organizasyonun estetik değerinden doğan hazzın köklerine inilerek nitelikselsi var eden kaynağa yani öznenin organizasyonel koşullarına odaklanılmıştır.

Bu sayede kendi kurumlarında estetik değeri deneyimleyen öznenin bir diğer ifade ile insan kaynaklarının aidiyet duygusu ve bu duygusunun gelişimi duygusal iletişim boyutunda açıklanabilir.

2. KURUMSAL AİDİYET DUYGUSU

İnsan ömrünün çok önemli bir bölümü ekonomi güdümlü, etkinlik, verimlilik odaklı, katı rasyonel kuralların egemen olduğu organizasyonların içerisinde geçmektedir.

Opener Institute’in 2005’ten bu yana dünya genelinde 50 bin profesyonel üzerinde yaptığı “Science of Happiness at Work” isimli araştırmaya göre iş yerinde mutlu olanlar mutsuz olanlara göre 2 kat daha verimli çalışmakta, 6 kat daha enerjik

hissetmekte, diğerlerinin 10'da biri kadar hastalık izni almakta, mevcut işlerinde 2 kat daha uzun kalmaktadırlar (akt: Yetimoğlu,2018).

İnsanların duygu, düşünce ve hisleri ile ilgili olarak artan farkındalığı iş yaşamına yansımakta ve bu durum organizasyonların duygusal nitelikler geliştirmelerini kaçınılmaz kılmaktadır. Katı ve mekanik teknikler kullanarak verim üzerine odaklanmış bir yüzyıldan sonra günümüzde bütünlük ve anlam için özlem duyulan zamanlar içerisinde bulunduğu açıktır (Adler, 2006:492). Bilgi yoğun çalışmaları hızla gelişmekte olan günümüz insan kaynağı makine çağındaki eski kurallar tarafından yönetilmek istememektedir (Dangmei, 2017:151-152).

Annie McKee'ye ait "Being Happy at Work Matters" araştırmasına göre mutlu ve işine bağlı bir çalışan olmak için üç şey gerekmektedir. Bir amaca sahip olmak, anlamlı işler yapmak, iyi ilişkiler kurmak (Akt:Yetimoğlu, 2018).

Çalışanlar içerisinde oldukları organizasyonların kendilerine karşı daha duyarlı olmasını ve yöneticileri tarafından anlaşılmayı beklemektedir. Bu bakımdan estetik iletişim, duygusal deneyime odaklanan bakış açısı ile insan kaynakları yönetiminde çığır açma potansiyeline sahip bir yaklaşım özelliği taşımaktadır.

Pozitif Psikoloji'nin öncü isimlerinden Mihaly Csikszentmihalyi'ye göre mutluluğun tanımı "akış" kavramı ile yapılabilir. Akış, bireyin bir aktivite ile bütünüyle meşgul olması, adeta içerisinde kaybolması halidir. Akan bir nehirde oluğu gibi kişi kendini akışa kaptırmaktadır (akt: Yetimoğlu, 2018).

İnsan kaynakları açısından böylesi bir akış ancak iş deneyimlerinin kurumsal aidiyet duygusuna dönüşebilmesi ile anlamlı bir haz sunacaktır. Fiske'ye göre, "anımlar ve hazlar" bireyin zihni ile ayrılmaz biçimde ilişkilenen ve üçüncü bir kavram olan "kimlik" tarafından sıklıkla gölgelenen bir ilişki oluşturur (Fiske, 2014:41). Buradan hareket ile kurumsal kimlik açısından

estetik iletişimin kritik derecede değerli olduğu çıkarımı yapılabilir. Bir organizasyonun sürdürülebilir olması insan kaynaklarına yani çalışanlarına sunacağı kimlik ile ilişkilidir. Duygusal açıdan değerlendirildiğinde kimliğin kurumsal aidiyet duygusundan kaynaklanan bir estetik haz duygusu ile ilişkisi göz ardı edilemez.

Uyar (2015)'e göre kurumsal aidiyetin olumlu sonuçları arasında çalışanın verimlilik, sadakat, motivasyon, iş tatmini, performans artışı, olumsuz sonuçları arasında ise işten ayrılma, işe gelmeme, işe karşı isteksizlik gibileri sayılabilir (akt: Cılız, 2017:7). Aidiyet, birine karşı olan bağlılık, sevgi, saygı ve sadakat olarak açıklanmaktadır. Kurumsal aidiyet ise, bireyin bir kuruma katılımıyla o kurumun amaç ve değerlerini benimseyerek kuruma duygusal olarak bağlanması olarak tanımlanabilir (Fermanoğlu, 2015:36).

Aidiyet, önemli ve güçlü bir duygusal durumdur. Kurumsal aidiyet, çalışanın çalıştığı kurum ile kendi benliğini eşit olarak görme, kurumun prensip, hedef ve değerlerini benimsemesinin, kurumsal getiri için gayrette bulunmasının ve kurumda çalışmaya olan isteğinin bir ölçüsüdür. (Çöl, 2004: 3).

Organizasyonel süreçlerde yaşanan duygular kuruma karşı geliştirilen duygusal bağlılık olgusunun gelişimi ile ilişkili görülmektedir. Meyer ve Allen, kurumsal aidiyetin üç boyutlu olduğunu ve bu boyutların; "devamlılık bağlılığı", "duygusal bağlılık" ve "normatif bağlılık" olduğunu belirtmektedir. Kurumsal aidiyet duyguları zamanla güçlenen çalışanlar, kendilerini kurumlarıyla daha rahat özdeşleştirmekte ve kurumun bir üyesi olmaktan mutluluk duymaktadırlar. (Meyer ve Allen, 1991:83).

3. ORGANİZASYON ESTETİĞİ

Organizasyonların daha insancıl bir paradigmanın parçası olarak, ruhsal, anlamlı ve mutluluk veren yapılarla dönüşmelerini teşvik eden organizasyon

estetiği ancak 90'lardan itibaren Sandelands ve Buckner (1989), Strati (1999, 2000), Ramirez (2005), Gagliardi (1996), Guillet de Monthoux (2000), Alvesson ve Berg (1992) Linstead ve Höpfl (2000) gibi bilim adamları tarafından ele alınmaya başlanmış ve zamanla tasarım disiplini ile (Simon, 1996; Boland ve Collopy, 2004) birleştirilmiştir. (akt: De Groot, 2015: 7).

Organizasyon estetiğinin temel özellikleri, biçim, temsil ve anlam özellikleri olarak sınıflandırılabilir (De Groot, 2015:20-23). Biçim özellikleri uyum, denge, yalınlık ve öngörülebilirlik gibi özellikler barındırırlar ve tasarım disiplinleri açısından oldukça önemlidirler. Tutarlılık ve uyum hissi çalışanın estetik açıdan “güzel” bir çalışma deneyimine ve “güzel” bir organizasyon algısına katkıda bulunur. İnsan kaynakları açısından kurumsal değerler ile uyum önemlidir. Çalışan tutum ve davranışları kültürün, kimliğin, misyon, vizyon ve hedeflerin temsilidir. Anlam özelliği ise renk, sesler, tatlar ve kokular gibi duyuşal özelliklerden ortaya çıkmaktadır. Her bir gözlemcinin kendi yaklaşımını, stilini ne derece ortaya çıkabileceği tartışmalıdır ve bu sebeple anlam özelliği ikincil değerdedir. Strati'ye göre organizasyon estetiği, organizasyonun imajı, yapıları ve sembolik öğeleri aracılığı ile taşıdığı duyguları, arzuları, zevkleri, yetenekleri ve de tutkuları derinlemesine yansıtmaktadır (akt: Dangmei, 2017:152).

Organizasyon estetiğinden alınan haz yapılan işe karşı sevgiyi, takım çalışmasında işbirliğini, kişisel uzmanlığın gelişimini, yetenek ve yaratıcılığı teşvik etmektedir (Strati,1999:5). Organizasyon estetiği, takım oluşturma, iletişim eğitimi, liderlik gelişimi ve yenilikçilik için kullanılabilirliği gibi (Darsø,2004:14) daha insani ve daha karlı organizasyonlarda iş yapmak için önemli bir araç durumundadır (Darsø,2004:155). Estetik değer olumlu duyguları tetiklerken yaşama sevincini canlandırmaktadır. Duyusal farkındalık organizasyon içerisindeki estetik yaşamının şekillendirilmesinde önemli bir unsurdur.

Julius Caesar, Afrika'da askerleri önünde tökezleyip düşünce, hemen oracıkta “Afrika, seni kucaklıyorum!” diye seslenmiş ve her şeyde alametler görmeye eğilimli batıl inançlara sahip askerlerini etkisi altında tutmaya devam etmiştir (akt: Thyssen, 2010:11). Modern organizasyonların iletişimde estetik araçların kullanımı konusunda en az Julius Caesar kadar kabiliyetli oldukları söylenebilir. Muhteşem genel merkez binalarında rekabet etmektedirler. Kullandıkları sunumlar, broşürler, danışma masaları, mekanlar, tasarlanmış tüm nesnelere insan duygularını çepeçevre kuşatmak içindir. Kamusal alanı logolar ve yarı çıplak modeller ile doldururlarken, yöneticilerini çok başlı medya canavarı ile uzlaşabilme, sıradan ürünleri daha güzel ve çekici hale sokabilme, kokular, renkler ve tonlar vasıtası ile cazibe yaratma, hedef kitlenin duygularını doldururken cüzdanlarını boşaltılabilme konuları üzerine eğitimlere gönderilirler.

Organizasyon estetiğinin çalışan memnuniyeti ve çalışan motivasyonu üzerindeki etkisi ile ilgili yapılmış olan bir araştırma kapsamında Norveç Telekom-Telenor çalışanları ile görüşmeler yapılmıştır. Elde edilen bulgular aracılığı ile organizasyon kültürünün hem bir ifadesi ve de bir sonucu olarak, estetik araçlar ile çalışan memnuniyeti, aidiyet, yaratıcılık ve motivasyon arasındaki ilişkiler ortaya koyulmuştur (Bjerke vd., 2007:58).

Gardner (2001) ve Pollock, (2000) yapmış oldukları araştırmalarda estetik hassasiyete sahip ofis tasarımlarının çalışanları motive etmek ve elde tutmak için önemli bir araç olduğunu göstermektedir (Akt: Dangmei, 2017:152). Çin'de yapılmış olan bir diğer araştırmada estetik iletişimi benimsemiş liderlerin bu nitelikleri sayesinde edindikleri olumlu kazanımlara hem etik hem de yönetsel açıdan dikkat çekilmiş ve etkisi üzerinde durulmuştur (Zhang vd.,2011:475). Estetik duyarlılığa sahip liderler, organizasyonlarında olumlu duygular geliştirmekte ve daha olumlu davranışlar sergilemektedirler. Estetiğin etik için temel olduğu ve estetik deneyimin

insanları ahlaki açıdan daha iyi hale getirdiği öne sürülmüştür. “Estetik deneyim sahibi kişiler insanca davranış sergileyen, sosyal adaletsizliğe karşı duyarlı ve kültürel meselelerin çözümünde doğal olarak kabiliyetlidir.” (Dangmei, 2017:152).

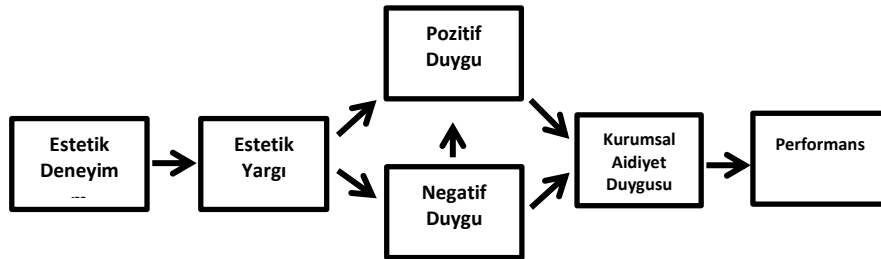
Le Bon “Kitleler Psikolojisi” adlı eserinde kalabalıkların ruhundan bahsederken, kolektif şuur için “organize oluşum” ifadesini kullanmış ve bunu “kitlelerdeki zihniyetin tekleşmesi kanunu” (Le Bon, 2014:24) ile açıklamıştır. Bu ruh kitleyi meydana getiren fertleri her biri tek başına iken düşüneceklerinden tamamen farklı hissettirir, düşündürür ve yaptırır (Le Bon, 2014:27). Tek kişinin bireysel yoldan edindiği özellikler kitle içerisinde silinebilir ve bireyin kendine özgü karakteri kaybolabilir (Akt: Freud, 2017:29). Bu bağlamda Taylor estetik deneyimlerle ilişkili olarak “estetik sessizlik” (aesthetic muteness) kavramını öne sürmüştür. Taylor’a göre estetik sessizlik “çirkin” olanın kurum içinde tartışılmamasına ve estetik standartların ortadan kalkmasına yol açabilmektedir (Taylor, 2002:836).

Organizasyon estetiği kurumsal söylemin meşru bir parçası olarak tartışılabilir. “Güzel” organizasyonlar için insanların daha güzel hareket etmeye teşvik edilmesi ve güzel olan veya olmayanların açıkça tartışılabilmesi gerekmektedir. Estetik deneyim negatif ve pozitif olarak kategorize

edilebilir. Olumlu estetik deneyimler pozitifler ve sevgi, zevk, mutluluk, gurur, iyimserlik, coşku gibi olumlu duygulara yol açarlar. Olumsuz estetik deneyimler ise negatiftirler ve hayal kırıklığı, öfke, iğrenme, mutsuzluk gibi olumsuz duygulara neden olurlar. Negatif estetik deneyimler pozitif olanlara göre çok daha kalıcı etkiler ve izler bırakmakta ve bu sebeple daha baskın olmaktadır. (Baumeister ve ark., 2001:329). Dolayısı ile kötü ruh halinin ve bu tür duyguların daha fazla hatırlanmakta oldukları kabul edilebilir. Olumsuz duygular geleceğe dair öngörülerini dahi olumsuz yönde etkileyebilme gücünde olup, olumlu düşünce potansiyelini olumsuz yönde dönüştürebilecektir. Tüm bunlardan hareket ile bıraktıkları izler itibari ile olumsuz duyguların olumlu duygulardan çok daha güçlü olduğu göz ardı edilmemelidir (De Groot, 2017:2).

Organizasyon estetiğinin deneyiminden doğan olumlu ya da olumsuz tüm duygular Şekil 1. de aktarıldığı gibi kurumsal aidiyet ve performans üzerinde benzer şekilde etkilidir. İnsan kaynaklarının organizasyon estetiğine dair deneyimlerinin negatif olması pozitif duygular üzerinde baskı kuracak ve bu etki kurumsal aidiyet duygusunun şekillenmesinde aynı şekilde belirleyici olacaktır Estetik deneyimden şekillenen estetik yargıların doğrudan pozitif duygulara yol açması sonuçları itibari ile aynı şekilde olumlu olacaktır.

Şekil 1: Estetik Deneyimden Doğan Duygular ve Çıktısı



Kaynak: (De Groot, 2017:10)

4. ESTETİK İLETİŞİM

İletişim bir organizasyonun varlığını sürdürebilmesi için gereklidir. İletişimin arzu edilen seviyede gerçekleştiği kurumlarda çalışanlar arasında işbirliğinin sağlanması ve hedefe yönelik sonuç odaklı çalışma eğilimi de arzu edilen seviyede daha yüksek gözlemlenmektedir (Bacızade, 2017:35).

Hızla insan merkezli hale gelen organizasyonlar katı ve bürokratik emir komuta zincirleri içerisinde, ağır bir hiyerarşi ile yönetilmekten (Zammuto vd, 2007:749) kaçarcasına zihinsel olandan ziyade duyuşsal algılar yolu ile anlam ve bilgi edinebilecekleri estetik iletişime ilgi duymaya başlamışlardır (Chelariu vd., 2002:142).

Niklas Luhmann'ın sistem kuramına göre estetik, iletişimi güçlendiren bir anahtardır. Buna göre herhangi bir mesaj, estetik araçlar kullanılarak içeriği değiştirilmeksizin daha çekici, daha etkileyici hale getirilebilir (Luhmann, 1995:141). Bu şekilde alıcının mesajları kabul etme yönünde daha istekli olması sağlanır ve ikna edilebilmesi kolaylaşır. İletişimde estetik açıdan farkı ortaya koyan şey iletişimin tarzıdır. Tarz, "aynı bilgiyi farklı formlarda" ortaya koyulabilen bir iletişimin ifadesidir (Bateson,1980:110).

İletişim her halükarda ışık, ses gibi duyuşsal koşulların etkisi altında gerçekleştiğinden estetik boyut göz ardı edilemez. Luhmann'a göre iletişim, gönderen ile alıcının kararları etrafında gelişen bir bilgi, söylem ve anlayış birliğidir (akt: Yoldaş, 2013:89). İletişim sadece bilgi ile değil bilginin sunulmuş şekli ile de ilgilidir.

Estetik iletişimin etkisi kendisini sadece anlam olarak değil, aynı zamanda duygu olarak gösterir. Estetik, bir kurumun kullanmayı veya kullanmamayı tercih edebileceği bir şey değildir. Bir organizasyonu ortaya çıkartan şeyin iletişim olduğu ve iletişimin de estetik özellikte olduğu unutulmamalıdır. Dolayısı ile estetik daima orada yani organizasyonun içerisindeydir. Luhmann'a göre bir

organizasyon için estetik kendi içinde bir amaç değil, onun "kendi öz üretimini ilerletmek için sonsuz tekrarlı karar bağlantıları halinde gerçekleşen" kaçınılmaz bir araçtır (akt: Yoldaş, 2013:119).

Estetik ve organizasyon arasındaki ilişki dışsal olmayıp iletişimin özüne inşa edildiğinden içseldir. Estetik iletişimin cazibesi onu kullananlar açısından toprak, su, hava, ateş kadar temeldir. Kurumların estetik araçları kullanmamaları düşünülemez.

Tasarımın iletişim modeli, bir tasarımcının tasarımının nasıl yorumlanmasını beklediğine dair niyeti ile o ürünün yorumlanmasını konu almaktadır. Bu modelde tasarlanmış olanların tüketici algısına göre anlam kazanacağına vurgu yapılır (Crilly vd. 2008:425). İletilen estetik bilgi duyulara hitap etmektedir. Lavie ve Tractinsky (2004)'e göre gerçekleşen estetik etkileşimde "güzel" sübjektif açıdan ürünün biçiminde değil ürünün konusunun içinde aranmalıdır (Akt: Veysioglu,2010:32).

Ekonomik sisteme bağlı olan organizasyonların başarı ya da başarısızlığının ölçümünde paranın bir kriter olması (Luhmann,1995:239) kent yaşamındaki insanların her gün bu modelde olduğu gibi tasarlanmış binlerce logo, poster ve reklâma maruz kalmasının temel sebebidir. İnsanların dikkatlerinin çekilebilmesinde estetik iletişim belirleyici bir rol üstlenmektedir. Bir giyim mağazasının ipek, kadife ve kaşmir ürünlerini ortaklık bir yerde sergilemesi potansiyel alıcıların memnuniyet duygularını desteklerken zihinlerinde lüks tüketimi doğal bir hale getirecektir. Süpermarketteki tüketicilerde satın alma isteği uyandırabilmek umudu ile onlara yumuşak tonda müziklerin dinletilmesi örneğinde amaç alıcıda imgesel bir dünya oluşturabilmek ve onun ruh halinin değiştirilmesine ortam hazırlamaktır. Estetik iletişimin amacı hedef kitleyi yakalamak, aklını başından almak ve dikkatini çekebilmeştir. Estetik iletişim,

alıcının algılayış biçimini ve ruh halini uyarmaya ve kontrol etmeye çalışır. Heidegger'den alıntılanarak ifade edilebileceği şekli ile estetik iletişim bunu ancak bir "inisiasyon" yaklaşımı ile alıcının duyarlılığını ve onun kendi özüne, dünyaya açılma yollarını kullanarak yapabilir. Martin Heidegger bu noktada "Being and Time" (Varoluş ve Zaman) adlı eserinde "Alm: Stimmung" kavramından bahsetmiştir (Heidegger,2000:172). Bu kavram dilimizde bireyin anlık zihin hali ve ilgili duygu durumunun değiştirilmesi, uyumlandırılması ya da daha spiritüel bir ifade ile "inisiasyonu" olarak açıklanabilir.

Estetik iletişim organizasyonda altı temel alana hakimiyet göstermektedir. Bu alanlar; İsim (Name), Retorik (Rhetoric), Öykü (Narrative), Reklam (Advertising), Tasarım (Design), Yapı/Mimari (Architecture) olarak kategorize edilebilirler. (Thyssen, 2010a:58-60).

Luhmann'a göre isim, kendi kendisinin imleyicisi (self-referring signifier) bir sembol olarak anlamın sigortasıdır (Akt: Thyssen, 2010b:13). İsim, görünmez olana bir çerçeve oluşturarak onu görünür hale getirir. Değerleri birleştirebilen estetik bir isim alıcıda güven ve memnuniyetten kaynaklanan bir haz uyandıracaktır (Marcel, 2016:420).

Retorik, bir kurumun kaçınılmaz olarak estetik araçları kullandığı bir başka alandır. Örgütün imajını bir bütün olarak tasvir etmek retorik bir çaba gerektirir. Antik çağlardan bu yana retorik gelenek nasıl daha ikna edici olunabileceği üzerinde durmuştur. Aristoteles: "Bir konuda hakikati kanıtlamak için eldeki bilimsel ikna yöntemleri dışında bir yol bulunmadığında retorik kullanılır" demiştir (Akt:Tyseenn, 2010b:14).

Bir yönetici ihtiyaç duyulan "illüzyonu" sunabilmelidir. Birçok kişi tarafından yönetim kitaplarının atası olarak kabul edilen Niccolo Machiavelli'ye ait "Prince"e göre: "Prens uydurarak ört bas edebilen bir illüzyon ustası olmak zorundadır." (Akt: Tyseenn, 2010b:15).

Bir kurumun kendisini geçmişten geleceğe ifade edebilmesi ancak iyi bir öyküye sahip olması ile mümkün olabilir. Üçüncü estetik alan olan öykü "bir zamanlar" diyerek aniden herhangi bir yerden itibaren başlayabilir ve neden böyle olduğunu açıklamaya ihtiyaç duymaz. Bu arada öyküyü dinleyen kişi kendi deneyimlerine göre tüm boşlukları dilediğince doldurarak adeta onun bir parçası haline dönüşmüş olur. Bu sebeple öyküler estetik iletişimin oldukça etkili bir alanıdır. Bir organizasyonun öyküsünü dinlemek ya da onun öyküsünde yer alabilmek paydaşları açısından baştan çıkartıcı bir davetiye gibidir.

Her organizasyon, ister bir mal isterse bir hizmet olsun tasarlanmış ve en başta göz duyusu aracılığı ile deneyimlenebilir bir ürüne sahiptir. Tasarımın güçlü mü yoksa zayıf mı, iddialı mı yoksa rastgele mi olduğu kritik değerdedir. Tasarımın, ürünün fonksiyonuna kattığı anlam sayesinde tüketici kendisini üründe bulabilir. Bu sayede tüketicinin yüksek bir fiyat ödemesi için ikna edilmesi de kolaylaşmış olur. Tasarımın imgesel oluşu duyuşal oluşuna işarete eder ve bu durum estetik iletişim formülüne uygundur. Tasarım, nesnenin anlamını arttırır. Kentler, bilgisayar programları, yardım organizasyonları hepsi birer tasarımdır.

Reklam esasen alıcısı tarafından talep edilmemiş bir iletişim şekli olduğundan estetik cazibe reklamlar açısından kaçınılmazdır. Reklamlar dünyevi olanın ötesine geçerek, güzel insanlar, mutlu aileler, çekici objeler, lüks mekanlar aracılığı ile adeta cenneti vaat etmektedirler. Herkes reklamların yalan söylediğini bilse de reklamların estetiği karşı koyulamaz bir haz doğurmakta ve izleyicisini mutluluk içerisinde şımartmaktadır. "Yalanlar öyle normalmiş gibi sunulurlar ki karşı koymanın aptallığı şımarmanın aptallığından daha büyük görünür. Bilinir ki; "Birisini ağılıyor olsa dahi ona Kleenex uzatacak bir el mutlaka birazdan görülecektir." (Tyseenn, 2010b:19).

Organizasyonun sembolik bir ifadesi olarak yönetim kararlarının verildiği yerdir ve kimliğinin parçasıdır. Gelişen teknolojik imkanlar sonucu hızla artan sanal organizasyonlar dahi yönetimleri için bir ortama, binaya ihtiyaç duyarlar. Mimari, organizasyonun hakim olduğu altıncı ve son estetik alandır. Umberto Eco'nun işaret etmiş olduğu gibi “ev” gösterge bilimsel açıdan bir işarettir. Ev, evin kapıları, pencereleri, merdivenleri göstergeler olup bu göstergelerin taşıdığı stil ise imleyendir (Akt: Gottdiener ve Lagopoulos,1986:59).

2000 yıl öncesinin eseri Vitruvius'a göre iyi bir mimari görünüm ancak iyi mimarlar ile mümkündür. “Firmitas, Venustas, Utilitas” yani “İşlevsellik, Sağlamlık, Estetik” mimari alana alan ve ışığı kullanarak hakim olurlar ve bir temaşa sanatına dönüşürlü (Kanlioğlu, 2018).

Kariyer, organizasyon estetiğinin hakim olduğu bu altı alanda iletişimin estetik kalitesi ile etkileşim içerisinde gerçekleşir. Bu sebeple çalışanların kurumlarına karşı geliştirecekleri duygusal bağ kurum açısından kendi haline bırakılmaması gereken özel bir konudur. Organizasyonlar ancak estetik iletişim yetkinliği geliştirerek kendilerini daha “güzel” kurumlar haline getirebilirler. Kurumsal hedeflere ulaşılabilmesini mümkün kılacak güzel niteliklere sahip yetenekleri istihdam ederek kariyer olanağı sunabilmek ancak güzel kurumlar için mümkün olabilir.

Estetik iletişim çalışanların kurumda yaşadıkları deneyimin belirleyicisidir. İnsan kaynaklarının estetik açıdan bir deneyim yaşayabilmesi için organizasyonun estetik değer ifade etmesi zorunludur. Bu değer olumlu bir aidiyet duygusuna dönüşebilmesi için ise çalışanların yaşayacakları deneyimin güzel olması belirleyici olacaktır. Bu bakış açısı ile saha çalışmasında çalışanların kurumun estetik değeri hakkında sahip oldukları değerlendirmeleri, organizasyonun estetik değerini deneyimleyişleri hakkındaki görüşleri ve yaşadıkları kurumsal aidiyet duygusu üzerinde durulması önemlidir. Bu sayede estetik değer in insan kaynaklarının

aidiyet duygusu üzerindeki etkisinde estetik deneyimin aracılık rolü etkisinin var olup olmadığı da açıklanabilir.

5. MATERYAL VE YÖNTEM

Estetik değer in insan kaynaklarının aidiyet duygusu üzerindeki etkisinde estetik deneyimin aracılık rolünü belirlemeyi amaçlayan bu araştırma nicel verilere dayalı genel tarama modelinde ve ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır (Karasar, 2000:79).

Araştırmanın kurgulanan kuramsal modeline göre geliştirilen hipotezler aşağıda sunulmuştur.

H_{null} = Estetik değer in insan kaynaklarının aidiyet duygusu üzerindeki etkisinde estetik deneyimin aracı rolü etkisi yoktur ($p>,05$).

H_a = Estetik değer in insan kaynaklarının aidiyet duygusu üzerindeki etkisinde estetik deneyimin aracı rolü etkisi vardır ($p<,05$).

Araştırmanın çalışma evreni Konya ilinde faaliyet gösteren özel, kamu kurum ve kuruluşları olarak belirlenmiştir. Özel kurum ve kuruluşların kurumsallık açısından yirmi ve üzeri personelle çalışılan yerler ve on yılı aşkındır faaliyet yürüten yerlerin seçilmesine dikkat edilmiştir. Deneklerin seçiminde kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma sonunda kolayda örnekleme alma yöntemiyle $n=220$ gönüllü deneye araştırmacı tarafından anket uygulaması sağlanmıştır.

Veri toplama aracı olarak De Groot (2014) tarafından geliştirilmiş olan ölçek bu araştırma kapsamında Türkçe'ye uyarlanmıştır. Orijinal ölçek maddeleri oluşturulurken “Weiss ve Cropanzano'nun (1996) duygusal olaylar teorisi” temel alınmıştır (De Groot, 2014:33). Duygusal olaylar teorisi çalışanların ancak pozitif iş deneyimleri sunan organizasyonlara karşı geliştirdikleri duygusal bağ aracılığı ile ilgili organizasyonların bir üyesi olmaya devam etmek istedikleri görüşüne dayanmaktadır.

Ölçekte yer alan 31 maddelik ilk set organizasyon estetiğinin belirleyicileri çerçevesi olup, McKinsey'in 7-S modeline göre organizasyon tasarımının parametleri doğrultusunda strateji, sistem, yapı, kültür, personel, yönetim şeklinde 6 boyuttadır. Bu çerçevede organizasyon estetiği literatürü ile desteklenmiştir (De Groot, 2014:33). 31 madde ile belirlenen organizasyon estetiğinin belirleyicileri aynı zamanda estetik deneyimin de ifadesi olacaktır. Estetik deneyime ek olarak hissedilen gurur, işten alınan haz, yaşanan iş akışı ile ilgili maddeler kurumsal aidiyet duygusunu temsilen ölçeğe ayrı bir set olarak dahil edilmiştir. Estetik değer motivasyon kaynağı olarak, ihtiyaçlar, psikolojik iyi oluş ve çevresel faktörler ile de ilişkilidir. "İnsan yapımı bir şey olan estetik değer, insan ihtiyaçlarını karşılamak için ideal olanı amaçlamaktadır." (Zhang, 2007:46). Organizasyon estetiğinin değerini ölçen maddeler üçüncü bir diğer set olarak dahil edilmiştir. De Groot tarafından geliştirilerek 39 madde olarak uygulanmış olan orijinal ölçekten "estetiğe yöneltilen dikkati" ölçen iki adet "dikkat" maddesi çıkartılarak Türkçe ölçek toplam 37 madde olarak uygulanmıştır.

Araştırma materyalinin tercüme sürecinde doğrudan çeviri yapılmasının ölçeğin hedef dile adaptasyonun garantisi olmaması sebebi ile çalışmada orijinal İngilizce ölçeğin hedef dil olan Türkçe'ye çevrilmesi aşamasında Brislin ve Jones tarafından önerilen back-translation, bilingual çeviri tekniği ve pretest yöntemi tercih edilmiştir. Böylelikle kültürlerarası çalışmalarda tek bir çeviri tekniğinden kaynaklanan sorunların önüne geçilmesi hedeflenmiştir. Bu tip çalışmalarda tersine çeviri yönteminin kullanılan materyalin geçerliliğini sağlayabilmek açısından başarılı olduğu kabul edilmektedir (Cha vd.,

2007:387). Buradan hareket ile öncelikle tersine çeviri yöntemine uygun olarak öncelikle bilingual bir çevirmen ölçeği Türkçe'ye çevirmiştir. Ardından bir başka bilingual çevirmen Türkçe'ye çevrilmiş olan materyali yeniden İngilizce'ye çevirmiştir. Her iki çeviri karşılaştırılarak hatalar giderilinceye değin üçüncü bir çevirmen sorun tespit edilen maddeleri düzeltmiştir. Çeviri tamamlandıktan sonra pretest yönteme geçilmiş ve yapılan pilot çalışma ile anket 20 kişiye yüz yüze uygulanmış ve anlaşılmayan maddeler yeniden değerlendirilmiştir. Bu işlemde sonra ölçeğin saha çalışması için hazır hale getirilmesi sağlanmıştır. Verilerin çözümü ve yorumlanmasında betimsel istatistikler ve çıkarımsal istatistikler kullanılmıştır. "Betimsel istatistik, evren ve örneklemdaki verilerin organize edilmesi, özetlenmesi, onların anlamlandırılması, verilerin tümünü temsil edecek değerlerin bulunmasını içeren metotların hepsidir" (Baykul, 1999:36).

Korelasyon, değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü, derecesini ve önemini ortaya koyan istatistiksel yöntemdir (Özdamar, 2015:379; Ünver, 1995:379). Araştırmada kuramsal olarak varlığı kurulmuş olan ilişkilerin veri ile uyumunu doğrulamak için Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılmıştır. Bu modeller ölçüm hatalarını da açıkça hesaba katmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2015:6).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliğini test etmek için açılımlı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Tablo 1'de görüldüğü üzere ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi ve iç tutarlılık bulgularına göre test edilen yapıları doğrulanmıştır. Açılımlı faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), Bartlett's, açıklanan varyans oranları, özdeğer istatistikleri ve faktör yük değerleri (Ek A)'da verilmiştir.

Tablo 1: Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Modeli	ΔX^2	sd	p	$\Delta X^2/sd$	GFI	CFI	RMSEA	RMR
Estetik Değer	1.405	2	.00*	.70	.98	.98	.01	.01
Aidiyet Duygusu	1.789	2	.00*	.89	.97	.98	.03	.02
Estetik Deneyim	72.541	47	.00*	1.54	.93	.95	.02	.04

(i) $n=220$ Estetik Değer Ölçüm Verileri Crombach's Alfa=.967, Intraclass Korelasyon ,945
 $F=36.845$, $p=.000$

(ii) $n=220$ Aidiyet Duygusu Ölçüm Verileri Crombach's Alfa=.938, Intraclass Korelasyon ,903
 $F=26.874$, $p=.000$

(iii) $n=220$ Estetik Deneyim Ölçüm Verileri Crombach's Alfa=.895, Intraclass Korelasyon ,836
 $F=19.278$, $p=.000$

(vi) * $p<0,01$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Estetik değer uyum iyiliği sonuçlarına bakıldığında ki-kare 1.405 serbestlik derecesi 2 ($p=.000$), ki-kare/serbestlik derecesi=.70 karşılaştırmalı uyum indeksleri NFI .95 TLI .96 IFI .98 yaklaşık hataların ortalama karekökü RMSEA .01 mutlak uyum indeksleri GFI .98 AGFI .89 artık temelli uyum indeksi RMR .01 olarak bulunmuştur. Aidiyet duygusu uyum iyiliği sonuçlarına bakıldığında ki-kare 1.789 serbestlik derecesi 2 ($p=.000$), ki-kare/serbestlik derecesi=.89 karşılaştırmalı uyum indeksleri NFI .96 TLI .95 IFI .95 yaklaşık hataların ortalama karekökü RMSEA .03 mutlak uyum indeksleri GFI .97 AGFI .92 artık temelli uyum indeksi RMR .02 olarak bulunmuştur. Estetik deneyim uyum iyiliği sonuçlarına bakıldığında ki-kare 72.541 serbestlik derecesi 47 ($p=.000$), ki-kare/serbestlik derecesi=1.54 karşılaştırmalı uyum indeksleri NFI .95 TLI .96 IFI .97 yaklaşık hataların ortalama karekökü RMSEA .02 mutlak uyum indeksleri GFI .93 AGFI .85

artık temelli uyum indeksi RMR .04 olarak bulunmuştur. Ölçeği oluşturan boyutların uyum iyiliklerinin oldukça iyi olduğu görülmektedir (Bayram, 2013:78; Meydan ve Şeşen, 2015:37; Karagöz, 2016:975).

6. BULGULAR

Ölçüm verilerine ilişkin korelasyon analiz sonuçları, betimsel istatistik analiz sonuçları ve yol analizi sonuçları aşağıda sunulmuştur.

6.1. Korelasyon Bulguları

Estetik değer ölçüm verileri, aidiyet ölçüm verileri ile estetik deneyim ölçüm verileri arasında anlamlı ilişkiye ait yapılan basit korelasyon analizi sonuçları Tablo 2'de incelendiğinde, estetik değer ile aidiyet arasında ($r=+.632$, $p<0,01$) pozitif, orta ve anlamlı bir ilişki, estetik değer ile estetik deneyim ile arasında ($r=+.737$, $p<0,01$) pozitif, yüksek ve anlamlı bir ilişki görülmektedir.

Tablo 2: Betimsel İstatistik ve Basit Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçüm Verileri	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
1. Estetik Değer	3,02	1,45			
2. Aidiyet Duygusu	2,92	1,05	,632**		
3. Estetik Deneyim	2,66	1,22	,737**	,602**	

$n=220$, ** $p<0,01$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Öte yandan aidiyet ile estetik deneyim arasında ($r=+.602$, $p<0,01$) pozitif, orta ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Betimsel istatistikler incelendiğinde, estetik değer ölçüm verilerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerinin $3,02\pm 1,15$

aidiyet ölçüm verilerinin $2,92\pm 1,05$ estetik deneyim ölçüm verilerini ise $2,66\pm 1,22$ olduğu görülmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde estetik değer, aidiyet ve estetik deneyim arasında pozitif ve anlamlı yönlü bir ilişki mevcuttur. Ancak

betimsel istatistiklere bakıldığında deneklerin estetik değer, aidiyet ve estetik deneyim algılarının orta ve orta değerinde bir değerde yer aldığı söylenilebilir. Ayrıca standart sapmalara bakıldığında cevaplarda heterojenliğin mevcut olduğu söylenilebilir.

6.2. Model Testleri

Estetik değer insan kaynaklarının aidiyet duygusu üzerindeki etkisinde estetik deneyimin aracılık rolünü test etmek üzere, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi, doğrudan ve dolaylı etkileri aynı anda görmek için iki ayrı yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir. Baron ve Kenny, bir aracılık etkisinden söz edebilmesi için üç durumun var olması gerektiği belirtilmektedir:

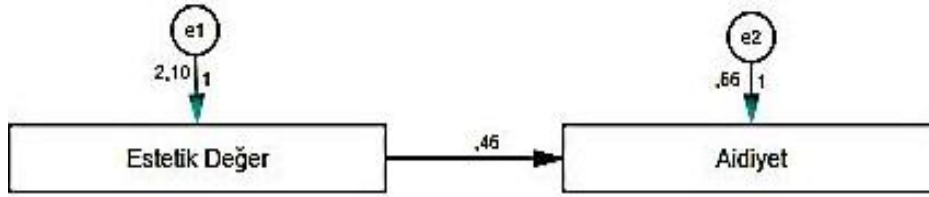
(1) bağımsız değişkenin (Estetik Değer) bağımlı değişken (Aidiyet Duygusu) üzerinde etkisi olmalıdır.

(2) Bağımsız değişkenin (Estetik Değer) aracı değişken (Estetik Deneyim) üzerinde bir etkisi olmalıdır.

(3) Aracı değişken (Estetik Deneyim) ikinci adımdaki regresyon analizi dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin (Estetik Değer) bağımlı değişken (Aidiyet Duygusu) üzerindeki etkisi düşerken, aracı değişkenin (Estetik Deneyim) de bağımlı değişken (Aidiyet Duygusu) üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.

Belirtilen etkileri araştırmak üzere şekil.2 ve şekil.3 de olduğu gibi iki ayrı model kurulmuştur.

Şekil 2: Model I Test Sonuçları



Araştırmada model kurulmadan önce geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Tüm uyum değerlerinin oldukça iyi olduğu ve Crombach's Alfa iç tutarlılık katsayısı ve Intraclass Korelasyon değerlerinin de Tablo 1 de verildiği gibi yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Model testi sonucu elde edilen uyum indeksleri, modelin oldukça iyi olduğunu göstermektedir ($\Delta X^2=12.107$; $df=8$; mutlak

uyum indeksi (GFI)=.94; karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI)=.97; yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)=.02). Estetik değer değişkeninin aidiyet duygusuna giden yola ait standardize edilmiş beta, standart hata ve anlamlılık değerleri Tablo 3'de gösterilmiştir. Elde edilen bu bulgulara göre, estetik değer, aidiyet üzerinde yüzde kırk altı oranında anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta=.46$, $p<.05$).

Tablo 3: Model I Yol Katsayılarının Analiz Sonuçları

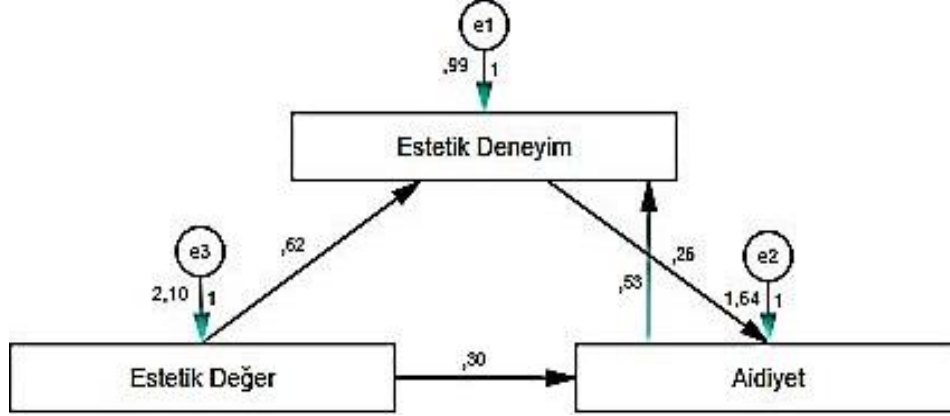
Yol	Standardize β	Standart Hata	T	P
Estetik Değer → Aidiyet	.46	.038	12.071	.00*

* $p<0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

İkinci modelde aidiyet duygusu bağımlı, estetik değer bağımsız ve estetik deneyim ise aracı değişken olarak ele alınmıştır. Böylece Baron ve Kenny'nin belirttiği diğer varsayımların varlığı da araştırılmıştır. Modelin elde edilen uyum indeksleri,

modelin oldukça iyi olduğunu göstermektedir ($\Delta X^2=11.103$; $df=8$; ; mutlak uyum indeksi (GFI)=.90; karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI)=.97; yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)=.04).

Şekil 3: Model II Yol Katsayılarının Analiz Sonuçları



Şekil 3’de gösterilen modelde belirtilen hata ve anlamlılık değerleri Tablo 4’de yer yollara ait standardize edilmiş beta, standart almaktadır.

Tablo 4: Model II Yol Katsayıları Analiz Sonuçları

Yol	Standardize β	Standart Hata	T	P
Estetik Değer→ Aidiyet Duygusu	+.30	.19	1.578	.18
Estetik Değer → Estetik Deneyim	+.62	.03	20,66	.00*
Estetik Deneyim→ Aidiyet	+.26	.06	4,333	.00*
Aidiyet → Estetik Deneyim	+.53	.04	13.25	.00*

(i) * $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Estetik değer ve estetik deneyim değişkenlerinden aidiyet duygusuna giden yollara ait standardize edilmiş beta, standart hata ve anlamlılık değerleri Tablo 4’de gösterilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, estetik değer, anlamlı olarak estetik deneyimi etkilemekte ($\beta = .62$, $p < 0.05$) estetik deneyim, anlamlı olarak aidiyet duygusunu etkilemekte ($\beta = .26$, $p < 0.05$) aidiyet duygusu ise anlamlı olarak estetik deneyime etki etmektedir ($\beta = .53$, $p < 0.05$). Genel olarak değerlendirildiğinde estetik değer aidiyet duygusu üzerinde yüzde otuz altı, estetik değer estetik deneyim üzerinde yüzde altmış iki, estetik deneyim aidiyet duygusu üzerinde yüzde yirmi altı ve aidiyet duygusu estetik deneyim üzerinde yüzde elli üç oranında bir etkiye sahiptir. En yüksek etki estetik değer ile estetik deneyim arasındadır.

Modeldeki en düşük etki ise estetik deneyim ile aidiyet duygusu arasındadır.

Tüm bunların yanı sıra, estetik deneyimin modele dahil edilmesiyle estetik değer ($\beta = .30$, $p > 0.05$) aidiyet duygusu üzerindeki etkisi anlamsızlaşmıştır. Buna göre estetik değer aidiyet duygusu üzerindeki etkisinde estetik deneyim tam aracılık rolüne sahiptir. Bu bulgular ışığında sıfır (null) hipotezi red edilerek, alternatif hipotez kabul edilmiştir.

H_{null} = Estetik değer in insan kaynaklarının aidiyet duygusu üzerindeki etkisinde estetik deneyimin aracılık rolü etkisi yoktur ($p > .05$).

H_a = Estetik değer in insan kaynaklarının aidiyet duygusu üzerindeki etkisinde estetik deneyimin aracılık rolü etkisi vardır ($p < .05$).

7. SONUÇ

Estetik değerın insan kaynaklarının aidiyet duygusu üzerindeki etkisinde estetik deneyimin aracılık rolünü test etmeyi amaçlayan bu araştırma ile seçilen örneklemede sürecin nasıl işlediği ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Araştırmada özel-kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan insanların estetik değer, aidiyet ve estetik deneyim algıları orta düzey ve orta düzeyin altında çıkmıştır.

Estetik değer, aidiyet ve estetik deneyim ölçekleri için yapılan doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri, iç tutarlılık katsayıları oldukça yüksek çıkmıştır. Ayrıca ölçüm verileri için intraclass korelasyon katsayıları hesaplanmış olup ölçüğü meydana getiren üç set için de katsayı değerleri yüksek çıkmıştır.

Estetik deneyimin aracı rolü test edilmeden önce estetik değer bağımsız değişkeninin aidiyet duygusu bağımlı değişkeni üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve bu doğrudan etki oranının yüzde kırk altı olduğu gözlemlenmiştir. Modele aracılık rolü olarak estetik deneyim dahil edildiğinde estetik değerın aidiyet duygusu üzerindeki etkisi anlamsızlaşmış ve etki oranı yüzde otuza düşmüştür. Aracılık varsayımları sağlandıktan sonra yol katsayılarının anlamlılığı analiz edilmiştir. Estetik değer estetik deneyimi anlamlı olarak doğrudan yüzde altmış iki oranında etkilemektedir. Bu etki modeldeki en yüksek etki değeridir. Estetik deneyim aidiyet üzerinde doğrudan yüzde yirmi altı oranında anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu da modeldeki en düşük etki değeridir. Aidiyet ise estetik deneyim üzerinde yüzde elli üçlük doğrudan anlamlı bir etkiye sahiptir. Estetik deneyim modele

dahil edildiğinde dolaylı olarak estetik değerın aidiyet üzerinde yüzde on altılık bir etki oranının olduğu görülmektedir (.62*.26). Bu bağlamda araştırmanın temel amacı çerçevesinde öne sürülen Model I ve Model II yol analizleri ve ilgili şekillerde görüldüğü gibi estetik değerın insan kaynaklarının aidiyet duygusu üzerindeki etkisinde estetik deneyimin aracılık rolü etkisinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Organizasyon estetiğinin kurumsal aidiyet duygusuna dönüşebilmesinde insan kaynaklarının estetik deneyimlerinin aracılık rolü etkisi mevcuttur. Estetik deneyim bir olay ya da objeden ortaya çıkmış olan duygulanımdır. Ayrıca estetik değeri tepkinin niteliğinin belirlediği unutulmamalıdır.

Analiz sonuçlarında elde edilen heterojen dağılım deneyimin her insanı farklı şekilde etkilemekte olan öznel yapısına işaret etmektedir. Organizasyonun estetik değeri ancak iletişimde estetik koşulların sağlanabilmesi halinde kurumsal aidiyet duygusuna ve dolayısı ile performansın ve de potansiyelin ortaya çıkabileceği bir estetik deneyime dönüşebilir. Değeri ortaya çıkartacak olan deneyimi estetik kılan, iletişimin estetiğidir. Yöneticilerin estetik iletişim yetkinliklerinin, her geçen gün daha fazla önem kazanacağı açıkça görülebilmektedir.

KAYNAKÇA

1. ADLER, N. J. (2006). The arts & leadership: now that we can do anything, what will we do? *Academy of Management Learning & Education*, 5(4), 486-499.
2. BACIZADE A. (2017). Telekomünikasyon Sektöründe Çalışanlarda Kurumsal Aidiyeti Etkileyen Faktörlerin Analizi-Trabzon Vodafone Mağazaları Örneği, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Avrasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
3. BARON, R. M., VE KENNY D.A. (1986). The Moderator mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1173-1182.
4. BATESON, G. (1980). *Mind and Nature. A Necessary Unity*, Bantam Books, Toronto.
5. BAUMEISTER, R.F., FINKENAUER, C., AND VOHS, K.D. (2001). Bad is Stronger Than Good. *Review of General Psychology* 5(4), 323-370.
6. BAYKUL, Y. (1999). *İstatistik Metotlar ve Uygulamalar*. Anı Yayıncılık, Ankara.
7. BAYRAM, N. (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*. Ezgi Kitabevi, Bursa.
8. BJERKE, R. DE PAOLI D., IND N., (2007). The impact of aesthetics on employee satisfaction and motivation, *EuroMed Journal of Business* Vol 2 No.1, 57-73.
9. CHA, E.-S., KIM, K. H., ERLIN, J. E. (2007). "Translation of scales in cross-cultural research: issues and techniques", *Journal of Advanced Nursing*, 58 (4), 386-395.
10. CHELARIU, C., JOHNSTON, J. W., YOUNG, L. (2002). Learning to improvise, improvising to learn: A process of responding to complex environments. *Journal of Business Research*, 55, 141-147.
11. CILIZ, S. (2017). Kamu Kurumlarında Çalışan Personelin Kurumsal Aidiyet ve Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi: İski Örneği, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
12. CRILLY, N., GOOD, D., MATRAVERS, D., & CLARKSON, P. J. (2008). Design as communication: exploring the validity and utility of relating intention to interpretation. *Design Studies*, 29(5), 425-457.
13. ÇÖL, G. (2004), Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
14. DARSØ, L. (2004). *Artful creation. Learning-tales of arts-in-business*, Samfundslitteratur, Frederiksberg, DK.
15. DE GROOT, S.A. (2014). *In Search Of Beauty. Developing Beautiful Organizations*. Doktora Tezi, Eindhoven University, Eindhoven.
16. De GROOT, S. (2015). "Revealing Aesthetic Value In Organizations: The Role Of Aesthetic Properties In Organization Design", https://www.researchgate.net/profile/Steven_Adriaan_De_Groot/publication/281274405_Revealing_Aesthetic_Value_in_Organizations/links/55de06cd08aa26af0f20ca/Revealing-Aesthetic-Value-in-Organizations.pdf, 27.09.2018.
17. De GROOT, (2017). *Organizational Aesthetics and the Promise of Happiness. How Aesthetic Experiences of Employees Contribute to Happiness*. https://www.researchgate.net/publication/317637871_Organizational_Aesthetics_and_the_Promise_of_Happiness_How_Aesthetic_Experiences_of_Employees_Contribute_to_Happiness

- ees_Contribute_to_Happiness/comments , 20.09.2018
18. FERMANOĞLU, E. N. (2015), İş Hayatında Motivasyonun Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: İnşaat Sektöründe Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
 19. FISKE, J., (2014). İletişim Çalışmalarına Giriş. Pharmakon, Ankara.
 20. FREUD, S., (2017). Kitle Psikolojisi. Say Yayınları, İstanbul.
 21. GAGLIARID. P. (1996), Handbook of Organization Studies, Sage, London.
 22. GOTTDIENER, M. ve LAGOPOULOS, A., (1986). The City and The Sign : An Introduction To Urban Semiotics, Columbia University Press, New York.
 23. HEIDEGGER, M. (2000). Being and Time, Blackwell, Oxford.
 24. KANLIOĞLU, B. (2018). Utilitas, Firmitas, Venustas! Filozof Mimar Vitruvius'un Ölümsüz Eseri, Mimarlık Üzerine. <http://mufiddergisi.blogspot.com/2018/01/utilitas-firmitas-venustas-filozof.html> , 20.07.2018
 25. KARAGÖZ, Y. (2016). SPSS ve AMOS 23 Uygulamaları. Nobel Yayıncılık, Ankara.
 26. KARASAR, N. (2000). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
 27. LE BON, G. (2014). Kitleler Psikolojisi, Tutku Yayınevi, Ankara.
 28. LUHMANN, N. (1995). Social Systems, Stanford University Press, Standford.
 29. MARCEL P. (2016). Remembrance of Things Past: Vol. 1, Penguin Classics, Harmondsworth, UK
 30. MEYDAN, C.H. VE ŞEŞEN, H.(2015). Yapısal Eşitlik Modellemesi. Detay Yayıncılık, Ankara.
 31. MEYER, J. P. ve ALLEN, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.
 32. ÖNAL, V. (2007). Estetik. Arı Matbaacılık, İstanbul.
 33. ÖZDAMAR, K. (2015). SPSS ile Biyoistatistik. Nisan Kitabevi, Ankara.
 34. ÖZGÜNEY, T. "Estetik Kavramı", <http://www.dusunuyorumdergisi.com/estetik-kavrami/>, 10.02.2018.
 35. STRATI, A. (1999). Organization and aesthetics. London: Sage.
 36. TAYLOR, S.S. 2002. Overcoming Aesthetic muteness: Researching Organizational Members' Aesthetic Experience. Human Relations, Vol. 55(7) pp. 821-840.
 37. TİMUÇİN, A. (2013). Estetik. Bulut Yayınları, İstanbul.
 38. THYSSEN, O. (2010a). Aesthetic Communication, Palgrave Macmillan, Hampshire.
 39. THYSSEN, O. (2010b). Aesthetic Communication. <https://doi.org/10.1057/9780230304017>
 40. TUNALI, İ., (2012). Estetik. Remzi Kitabevi, İstanbul.
 41. TÜRKER, H. (2014). Fenomenolojik Değer Estetiği. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
 42. ÜNVER, Ö. (1995). Uygulamalı İstatistik Yöntemler. Siyasal Kitabevi, Ankara.
 43. VEYSİOĞLU, A. B. (2010). The Influence Of Product Apperance On The Percieved Product Quality in Reference To Washing Machines. Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü

44. YETİMOĞLU, S. “Daha Mutlu Çalışmanın Sırrı Ne?”, <https://hbrturkiye.com/blog/daha-mutlu-calismanin-sirri-ne>, 24.10.2018
45. YILDIRIM, Ö. “Sanat Felsefesinin Temel Kavramları”, http://www.felsefe.gen.tr/sanat_felsefesi/sanat_felsefesinin_temel_kavramlari.asp. 21.11.2016.
46. YOLDAŞ, Y. (2013). Sistem Kuramı, Derin Yayınları, İstanbul.
47. ZAMMUTO, R, GRIFFITH, T.L., MAJCHRZAK, A, DOUGHERTY, D.J., FARAI, S. (2007). Information Technology and the Changing Fabric of Organizations. *Organization Science*, Vol.18, No.5
48. ZHANG, P. (2007), Toward a positive design theory: Principles for designing motivating information and communication technology, *Designing Information and Organizations with a Positive Lens*. Advances in Appreciative Inquiry, Emerald Group Publishing Limited, Vol. 2, pp.45 – 74
49. ZHANG, H., CONE, M. H., EVERETT, A. M., & ELKİN, G. (2011). Aesthetic Leadership in Chinese Business: A Philosophical Perspective. *Journal of Business Ethics*, 1, 475-491. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-011-0734-z> , 22.09.2018.

EK-A

	No	Madde	Ortalama	Standart Sapma	Faktör Yükleri
Personel	1	Kurumumuzda çalışanların nitelikleri güzel.	1,80	0,90	,877
	2	Kurumumuzda çalışanların oluşturdukları kompozisyon harika.	3,10	1,90	,895
	3	Kurumumuzda çalışanların iş yapma tutumları kötü. *	2,00	0,60	,877
	4	Kurumumuzda çalışanların işçiliğe/emeğe gösterdikleri özen harika.	2,00	1,40	,813
	5	Kurumumuzda çalışanların başarmayı arzu ettikleri şeyler hoş.	2,80	1,40	,830
Yönetim	6	Yönetimin sahip olduğu özellikler güzel.	3,00	1,70	,909
	7	Güzel yönetiliyoruz.	3,70	1,80	,894
	8	Yönetimimiz çalışanlara büyük zorluklar çıkartıyor.	1,20	0,90	,882
	9	Yönetimimizin yeni fikirlere gösterdiği özen harika.	3,60	1,50	,884
	10	Yönetim ve çalışanlarımızın istekleri arasındaki denge hoş.	2,40	0,60	,848
Sistem	11	Faaliyetlerimizin bu denli düzenli oluşu harika	1,70	1,80	,880
	12	Çalışma mekanımız çirkin. *	4,40	1,90	,855
	13	İşleri nasıl yapacağımıza karar vermek için sahip olduğumuz özgürlük inanılmaz.	2,00	1,20	,831
	14	Kurumumuzda olup bitenler hakkında bilgilendirilmemiz harika.	4,40	1,80	,866
	15	Yönetimimiz ve çalışanlarımız arasındaki uyum iyi.	4,00	1,90	,796
Kültür	16	Kurumumuzun iş yapma anlayışı iyi.	1,20	0,40	,740
	17	Kurumumuz kutlamalar, serenomiler gibi güzel etkinliklere sahip.	1,80	0,80	,780
	18	Çevreye karşı çok duyarlıyız.	1,60	0,90	,806
	19	Hepimizin aynı hedefler doğrultusunda çalıştığını görmek hoş.	2,50	1,00	,817
Strateji	20	Hoş bir çalışma atmosferine sahibiz.	2,20	0,50	,806
	21	Güzel ürünler ve / veya hizmetler sunuyoruz.	2,10	1,00	,824
	22	Güzel olmayan bir imajımız var. *	1,80	0,50	,824
	23	Güzel bir misyon beyanına sahibiz.	3,80	1,90	,857
	24	Büyük hedeflere ulaşmak istiyoruz.	1,40	0,80	,727
	25	Topluma büyük katkı sağlıyoruz.	3,80	0,70	,757
	26	Çevremizle mükemmel temaslarımız var.	4,60	1,90	,796
Yapı	27	İşyerim güzel değil *	1,70	0,30	,811
	28	Çalışma ortamının içi ve dekorasyonu güzel.	2,80	1,30	,784
	29	Kurum içi işbirliğimiz güzel.	3,90	1,90	,753
	30	Kurumum bana gelişim ve açılım için büyük fırsatlar sunuyor.	2,70	1,20	,733
	31	İşyerimde her şeyin böylesi hoş bir dengede olduğunu görmek memnuniyet verici.	2,60	1,40	,802
Estetik Değer	32	Güzel bir işim var.	3,02	1,09	,750
	33	Kurumumuzun güzelliğe odaklanması gelecekte daha iyi bir performans sağlar.	2,74	1,05	,683
	34	Kurumumuzdaki güzelliği takdir ediyorum.	3,06	1,20	,799
Aidiyet Duygusu	35	İşimde; her şeyin yolunda gittiği harika bir günün duygusu ile düzenli bir akış içerisindeyim.	3,02	1,55	,783
	36	Kurumum ile gurur duymuyorum. *	3,03	1,70	,703
	37	İş deneyimim her gün keyiflidir.	2,96	0,90	,775

- i) * maddeler ters kodlanmış maddelerdir. (1) Tamamen Katılmıyorum (5) Tamamen Katılıyorum referans aralıklarına ayrılmıştır.
- ii) Estetik Deneyim ölçüm verileri KMO=,890 Barlett's Test 5112,634 df 465 p=,000 Açıklanan Toplam Varyans Oranı % 76,197 Özdeğer İstatistiği Personel $\lambda=8,863$ Yönetim $\lambda=5,649$ Sistem $\lambda=3,182$ Kültür $\lambda=2,376$ Strateji $\lambda=2,275$ Yapı $\lambda=1,276$ Crombach's Alfa=.967, Intraclass Korelasyon ,945 F=36.845, p=.000
- iii) Estetik Değer ölçüm verileri KMO=,714 Barlett's Test 225,609 df 3 p=,000 Açıklanan Toplam Varyans Oranı % 74,549 Özdeğer İstatistiği $\lambda=2,236$ Crombach's Alfa=.895, Intraclass Korelasyon ,836 F=19.278, p=.000
- iv) Aidiyet Duygusu ölçüm verileri KMO=,707 Barlett's Test 240,837 df 3 p=,000 Açıklanan Toplam Varyans Oranı % 74,247 Özdeğer İstatistiği $\lambda=2,257$ Crombach's Alfa=.938, Intraclass Korelasyon ,903 F=26.874, p=.000

FARKLI DURUMLAR ALTINDA GELİŞTİRİLEN STOK KONTROL MODELLERİ YAZIN TARAMASI¹

A LITERATURE REVIEW OF STOCK CONTROL MODELS UNDER DIFFERENT SITUATIONS

Ahmed Adnan Hafedh ALGBURI^{*}, Abdullah EROĞLU^{}, Harun SULAK^{***}**

^{*} Doktora Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, dr_ahmedovj@yahoo.com, <https://orcid.org/0000-0002-7304-443X>

^{**} Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, abduallaheroglu@sdu.edu.tr

^{***} Dr. Öğretim Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, harunsulak@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-8286-1813>

ÖZ

Stok yönetimiyle ilgili olarak ekonomik literatür incelendiğinde stokastik ve deterministik stok modellerinin geliştirildiği görülmektedir. Bunlar arasında, deterministik modeller matematiksel karmaşıklık düzeyi en düşük olan modellerdir. Klasik ekonomik sipariş miktarı modeli ve klasik ekonomik üretim miktarı modelleri deterministik modellerin yaygın olarak görülen örnekleridir. Her ne kadar bu modeller basit ve kullanışlı olsa da zaman zaman gerçek hayatta ortaya çıkan problemlere cevap vermekte yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle, modelde yer alan varsayımlara ilave varsayımlar eklenmesi yahut mevcut varsayımların gevşetilmesi yoluyla yeni modeller geliştirilmektedir. Bu modellerde zaman içinde ürünlerin bozulması, birden çok ürün olması, farklı talep fonksiyonlarının olması, miktar indirimleri, üretim hızının değişken olması, paranın zaman değeri, enflasyon ve öğrenme etkisi gibi durumlar ele alınmaktadır. Bu çalışmada farklı durumlar altında geliştirilen bu stok kontrol modelleri için kapsamlı bir yazın taraması yapılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Stok Kontrol Modelleri, Bozulma, Paranın Zaman Değeri, Enflasyon, Öğrenme

Jel Kodları: C61, M11.

ABSTRACT

The economic literature regarding inventory management modeling focuses on the development of stochastic and deterministic inventory control models. Among these models, deterministic static models are the ones that have lowest level of mathematical complexity. Classical economic order quantity and economic production quantity models are the most common examples of deterministic static modeling. Although these models are simple and practical, sometimes they are regarded insufficient to respond problems faced in real life. For this reason, to be able to answer real life problems, new models are produced by adding new assumptions to the model or relaxing existing assumptions of the model. In these models, deterioration of products, multiple products, different demand functions, quantity reductions, variable production rate, time value of money, inflation and learning effect are discussed. In this study, a comprehensive literature review is conducted for these stock control models developed under different situations.

Keywords: Stock Control Models, Deterioration, Time Value of Money, Inflation, Learning Effect.

Jel Codes: C61, M11.

¹ Bu çalışma Ahmed Adnan Hafedh ALGBURI tarafından hazırlanan "Talebin Kısmi Erteleme Durumunda Bir Ekonomik Sipariş Miktarı Modeli" başlıklı doktora tezinden faydalanılarak hazırlanmıştır.

1. GİRİŞ

Bir ülkenin ekonomik olarak kalkınması, diğer ülkelerle rekabet edebilirliğinin artırılması ve büyüyerek ülke halkına daha yüksek düzeyde refah sağlayabilmesi için ülkedeki ekonomik işletmelerin verimliliğinin artırılması temel koşullardan birisidir. Dolayısıyla, işletme verimliliğinin artırılması mikro düzeyde işletmelerin kârlılığını artıran bir faktör olmasının yanında, makro düzeyde ülkelerin kalkınması ve halkın refah düzeyinin artırılması için de gereklidir.

İşletme verimliliğinin artırılması ve işletmelerin daha üretken hale getirilmesi için modern ekonomi ve iş yönetimi yazınında çok çeşitli konularda çalışmalar yapılmaktadır. Bu konulardan birisi de “stok kontrolü” ya da “stok yönetimi” başlığı altında yapılan çalışmalardır.

Bilimsel bir yöntem olarak modelleme, stok yönetimi gibi karmaşık ve belirsizlikler barındıran sorunların çözümünü kolaylaştırmak için başvurulan yöntemlerden birisidir. Bu anlamda, modelleme yapılmak suretiyle gerçekte karşılaşılan veya karşılaşılabilecek muhtemel olan bir olayın benzerini bir model halinde oluşturarak ortaya çıkabilecek sonuçları görmek mümkün olmaktadır.

Stok yönetimiyle ilgili olarak literatürde, stokastik ve deterministik modeller geliştirildiği görülmektedir. Bunlar arasında, deterministik statik modeller matematiksel karmaşıklık düzeyi en düşük olan modeller olarak kabul edilmektedir. Klasik ekonomik sipariş miktarı ve klasik ekonomik üretim miktarı modelleri deterministik statik modellerin en çok kullanılan ve üzerinde en çok çalışılan örnekleridir. Her ne kadar bu modeller basit ve kullanışlı olsa da zaman zaman gerçek hayatta ortaya çıkan problemlere cevap vermekte yetersiz kaldığından, modelde yer alan varsayımlara ilave varsayımlar eklenmesi yahut mevcut varsayımların gevşetilmesi yoluyla yeni modeller geliştirilmektedir. (Eroğlu, 2003: 125)

Klasik yöntemlerin gerçek hayat sorunlarına cevap verecek şekilde geliştirildiği durumlara örnek olarak zaman içinde ürünlerin bozulması, birden çok ürün olması, farklı talep fonksiyonlarının olması, miktar indirimleri, üretim hızının değişken olması, paranın zaman değeri, enflasyon ve öğrenme etkisinin modellerde içerilmesi durumları verilebilir. Bu çalışmada farklı durumları ele alan bu çalışmalar için bir yazın taraması yapılacaktır.

2. ÇEŞİTLİ DURUMLARA İLİŞKİN STOK KONTROL MODELLERİ

Deterministik statik stok kontrol modellerinin en temel varsayımı talebin sabit ve bilinir olduğudur. Bu varsayım talep düzeyinde herhangi bir değişiklik beklentisi olmadığı ve talep düzeyinin önceden tahmin edilebilir olduğu anlamına gelmektedir. En temel ekonomik sipariş miktarı modeli talebin sabit ve bilinir olduğu varsayımına dayanmaktadır. (Graves vd., 1993: 6)

İşletmelerin karşı karşıya oldukları özel durumlar çok çeşitlilik gösterebilmekte olup sayısı yüzlerle ifade edilebilecek bu durumların her biri için ayrı stok kontrol modelleri türetilebilmektedir. (Waters, 2003: 99) Bu bölümde en çok kullanılan ve en yaygın stok kontrol modellerine ilişkin yazın taramasına yer verilecektir.

2.1. Zaman İçinde Bozulan Ürünler

Stoklar açısından bozulma, stokların çürüme, yıpranma, hasar görme, buharlaşma, eskime veya herhangi bir nedenle ürün yapısında meydana gelen değişiklik dolayısıyla stokların asli amacına uygun olarak kullanılamayacak hale gelmesi veya stoklardan beklenen faydanın düşmesi olarak tanımlanabilmektedir. (Wee, 1999: 511) Bozulma ile en çok karşı karşıya olan ürünlere temel gıdalar, kimyasallar, kan ve ilaçlar örnek gösterilebilir. Bozulma birden ve ürün yapısını tamamen etkileyebilecek şekilde olabileceği gibi çürüme, aşınma veya

paslanma şeklinde zaman içerisinde de olabilir. Bu itibarla bozulma stok modellerinde göz önünde bulundurulması gereken hususlar arasında yer almaktadır. (Wu, 2002: 61)

Bozulan ürünleri iki kategoriye ayırmak mümkündür. Birinci kategoride çürüme, hasar görme, buharlaşma veya son tüketim tarihinin geçmesi gibi bozulma nedenlerine maruz kalan et ve süt ürünleri, meyve ve sebzeler, çiçekler ve ilaçlar gibi ürünler yer alır. Bu ürünler belirli bir zamana bağlı olarak dayanıklılıklarını yitirirler ve doğal yapıları itibariyle değişikliğe uğrayarak kullanım değerlerini ve ekonomik değerlerini yitirirler. İkinci kategoride ise zamana bağlı olarak kısmen veya tamamen değerini yitirebilen ürünler örneğin yeni teknoloji veya yeni alternatifler dolayısıyla değerini kaybeden elektronik ürünler ve bilgisayar ürünleri gibi stoklar yer alır. Bu ürünler ise belirli bir zaman sonra tüketici davranışlarının değişmesi veya piyasaya daha güncel ürünler sürülmesi gibi nedenlerle ekonomik değerini kaybetmiş ürünlerdir. (Li vd., 2010: 117-118) Raf ömrü belirli olmayan petrol ve alkol gibi kimyasallar ise bazı kaynaklarda ayrı bir kategori olarak sınıflandırılmaktadırlar. (Khanlarzade vd., 2014: 180; Goyal ve Giri, 2001: 1-2)

Deterministik yaklaşımda parametrelerin bilindiği varsayılır ve modeldeki amaç sabit kısıtlar çevresinde formüle edilmektedir. Ancak gerçek hayatta bozulan ürünlere ilişkin stok yönetiminde mevcut bilgiler her zaman kesin değildir ve bazı durumlarda belirsiz ve yetersizdir. Bu nedenle bu tarz matematiksel modellerde her zaman tam bir doğru sonuç beklemek mümkün olmayabilmektedir. (Khanlarzade vd., 2014: 192)

Literatürde bozulan ürünler kapsamında yüzlerce stok modeli üretilmiştir. Bu modellerin her birinde bozulan stoklar daha farklı bir kısıt modele eklenmek suretiyle incelenmiştir. Literatürün çok geniş olması dolayısıyla literatürün sınıflandırılmasına ilişkin çalışmalar da yapılmıştır. Goyal ve Giri'nin (2001) ve Khanlarzade vd.'nin

(2014) çalışmaları bu nitelikte literatürü tasnif amaçlı çalışmalardır.

Goyal ve Giri (2001) 130 adet farklı çalışmayı tasnif etmiştir. Bu çalışmada bozulan ürünlere ilişkin stok yönetimi sabit ömürlü ürünler, değişken ömürlü ürünler, sabit talep, zamana bağlı talep, stoklara bağlı talep, fiyata bağlı talep, ödemelerde gecikmeye izin verilmesi, fiyat artışı, fiyat indirimi, enflasyon ve iki farklı depo gibi geniş kısıt sınıfları itibariyle incelenmiştir.

Khanlarzade vd. (2014) bozulan ürünler kapsamındaki stok kontrol yöntemleri 1963 ve 2013 yılları arasında gerçekleştirilen 127 adet farklı çalışmayı incelemiştir. Bu çalışmada bozulan ürün deterministik stok modelleri talep boyutu itibariyle detaylı incelenmiş ve kısıtlar sabit talep, zamana bağlı talep, stoklara bağlı talep ve fiyata bağlı talep olarak belirlenmiştir.

Bozulan stoklar kapsamında yapılan ilk çalışmalar arasında Ghare ve Schrader (1963) tarafından oluşturulan model yer almaktadır. Bu modelde sabit talep altında stoklarda süregelen bozulma incelenmiştir. Stoklardaki bozulma zamanın negatif üstel bir fonksiyonudur. Siparişler arası geçen sürede işletme bünyesindeki stoklar talep ve bozulma nedenleriyle sürekli olarak azalmaktadır. Modelde bu hususlar göz önünde bulundurularak bir ekonomik sipariş miktarı formülü elde edilmiştir. Bu çalışma izleyen dönemde bozulan stoklara ilişkin yeni modeller kapsamında birçok çalışmaya yol gösterici nitelikte olmuştur. İlerleyen dönemlerde farklı araştırmacılar bozulan ürünler kapsamındaki stok yönetimi konusunu analize daha farklı kısıtlar eklemek suretiyle sürdürmüşlerdir.

Nahmias (2011) tarafından üretilen modelde farklı kısıtlar altında bozulma etkisi araştırılmış ve bozulma süreleri bilinen ürünler üzerinde durulmuştur. Modelde bir stok çevrim süresi için optimal sipariş miktarı hesaplanmıştır. Optimal sipariş miktarı iki sipariş arasındaki optimal sürenin bir fonksiyonu olarak ifade edilmiştir. Eğer stok çevrim süresi stokların bozulma süresinden daha kısa bir süre ise stoklarda herhangi bir bozulma riski

olmayacaktır çünkü stoklar elden çıkarılacaktır. Ancak stok çevrim süresinin, bozulma süresinden uzun olduğu durumlarda bozulmalar problem oluşturabilecektir. Bu durumlarda ise optimal sipariş miktarı iki sipariş arasındaki optimal süre yerine stokların bozulma süresinin bir fonksiyonu olarak ifade edilmiştir. Bu modelde stoklarda bozulma veya modası geçme gibi hususlara rastlanmamakta ve sipariş miktarındaki azalmadan kaynaklanan stok bulundurma maliyeti ile marjinal sipariş maliyetinde bir azalma söz konusudur.

Wee (1995) tarafından geliştirilen modelde gerileyen bir piyasada kıtlık ortamında bozulan ürünlerin ikmal için bir model geliştirilmiştir. Ürüne olan talep, sabit zaman aralıklarıyla üstel fonksiyon olarak azalmaktadır. Modelin diğer varsayımları arasında bozulmanın eldeki toplam stokların sabit kesirli bir fonksiyonu olduğu ve bozulma miktarının tamamını ikmal edecek bir talep fonksiyonunun varlığı yer almaktadır. Modelin bir sonraki aşamasında bozulan stokların tamamı yerine kısmi ikmal durumu ele alınmıştır. Kıtlık olan bir piyasa ortamında bu model ortalama toplam maliyeti daha düşük bir seviyeye indirmek suretiyle maliyetlerde önemli bir azalma sağlamaktadır.

Saha ve Sen (2017) tarafından yapılan çalışmada ise Wee (1995) modeli ile aynı piyasa şartlarında fakat üç farklı olasılıklı bozulma fonksiyonu olan stoklar ele alınmıştır.

2.2. Birden Çok Ürün Olması

Klasik stok modelleri genellikle tek ürünlü modellerdir. Ancak gerçek hayatta tek ürünlü bir stok nadiren görülmektedir. Stoklardaki çeşitlilik ürünlere olan talebi artırmaktadır ve günümüzde şirketler çok ürünlü stoklar ile iş yapabilmektedirler. Çok ürünlü stok modellerinde de amaç bir dönem içerisindeki toplam ortalama karın maksimizasyonu ya da toplam ortalama maliyetin minimizasyonudur. Bu itibarla tek ürünlü modeller ile çok ürünlü model analizleri amaçları ve sonuçları itibarıyla aynıdır. (Bhattacharya, 2005: 786-791)

Çok fazla ürün çeşidi olan stok sistemlerinde, her bir ürün için basit ekonomik sipariş miktarı modelini uygulamak çok külfetlidir. Bu zorluğu gidermek için ürünler ortak sipariş döngüleri baz alınarak gruplandırılmaktadırlar. Bu yöntemde her bir ürün kendi optimal sipariş zamanına uygun olarak yenilenmeyebilmektedir. Bu nedenle farklı ürünleri bir araya getirecek optimal gruplama önem kazanmaktadır. Literatürde optimal gruplamanın yapılmasında stokların değerleri, dinamik programlama kullanılması veya en kısa yol yöntemi gibi farklı metotlar kullanılabilmektedir. (Aggarwal, 1984: 369-372)

İşletmeler sanayi, perakende ticaret veya askeri sektör gibi farklı alanlarda faaliyette bulunsalar dahi çok ürünlü stoklar kapsamında benzer gruplamaları yapmak zorundadırlar. Optimal gruplandırma problemi alanında yapılan çalışmalar, stokların yaklaşık %10 gibi küçük bir oranını oluşturan kısmının toplam stokların parasal değerinin yaklaşık %80 ile %90 arası bir değere sahip olduğunu göstermektedir. Bu bilgiler ışığında stoklar yüksek değerli, orta değerli ve düşük değerli olmak üzere temelde üç gruba ayrılmaktadırlar. Her bir kategoriye ilişkin olarak farklı stok kontrol yöntemleri uygulanmaktadır. Örneğin yüksek değerli stoklarda en iyi dinamik modeller uygulanmakta ve emniyet stoku büyük önem taşımakta iken düşük değerli stoklarda yılda bir gözden geçirme yeterli olabilmekte ve emniyet stoku daha az öneme sahip olabilmektedir. Benzer şekilde kontrol sistemi ve kontrol maliyetleri de bu üç kategoriye göre önemli farklılıklar gösterebilmektedir. (Hadley ve Whitin, 1963: 423-425) Stokların değerine göre yapılan bu üçlü sınıflandırmaya Pareto Analizi (ABC Analizi) denilmektedir. Pareto analizi sosyal bilimlerde birçok alana uygulanabileceği gibi stok yönetiminde de uygulanmaktadır. (Wild, 1997: 29) Pareto Analizinin stok yönetiminde uygulanmasına ilişkin olarak üçlü sınıflandırma Aggarwal (1983)

tarafından şu şekilde ifade edilmiştir: stokların sayısı olarak yaklaşık %10-%15'lik kısmı toplam stok değerinin yaklaşık %75-%85'ini oluşturmaktadır. İkinci kategoride stokların sayısı olarak 15-25%'lik kısmı toplam stok değerinin yaklaşık %10-%15'ine tekabül etmektedir. Son kategoride ise stokların sayısı itibariyle diğer %60-%70'lik bölümü toplam stok değerinin yaklaşık %5-%10'unu oluşturmaktadır.

Literatürde optimal gruplama alanında da birçok çalışma bulunmaktadır. Crouch ve Oglesby (1978) geliştirdiği modelde siparişlerin bir gruplama yapılarak verilmesi durumunda maliyetlerde ekstra bir artış olup olmayacağını araştırmış ve gruplama yapılan sipariş sistemlerinde maliyetlerin kayda değmeyecek düzeyde bir artışa yol açacağı sonucuna ulaşmıştır. (Crouch ve Oglesby, 1978: 934) Ancak bu modelde tüm ürünler için aynı düzeyde bir stok bulundurma maliyeti öngörülmüş ve gruptaki ürün sayısı ile toplam talep arasında basit bir ilişki olduğu varsayılmıştır. Chakravarty (1981) tarafından geliştirilen modelde ise bu hususların etkileri de hesaba katılacak şekilde bir model oluşturulmuştur. Bu modelde ürünlerin talep oranları ile stok bulundurma maliyet oranlarından oluşan bir PDHC (product of demand rate and holding cost rate) değeri hesaplanmıştır. Ürünlerin optimal sınıflandırması belirli aralıktaki PDHC değeri itibari ile yapılmıştır.

Bartmann ve Beckmann (1992) tarafından yapılan çalışmada tek ürünlü sipariş ile çok ürünlü sipariş birim maliyetleri açısından karşılaştırılmıştır. Her bir ürün için sabit sipariş maliyeti olduğu varsayımı altında çoklu ürün siparişlerinin tekli ürün siparişi karşısında bir avantajı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak sabit sipariş maliyetinin tekli ve çoklu ürün siparişleri için aynı olduğu durumlarda ise çoklu ürün siparişinin birim maliyetinin tekli ürün siparişinin birim maliyetine kıyasla daha avantajlı olduğu geliştirilen modelde sayısal olarak ortaya konulmuştur.

2.3. Farklı Talep Fonksiyonlarının Olması

Stok kontrol modellerinde genellikle talebin sabit ve bilindiği varsayılır. Hâlbuki çoğu durumda talep, malın satış fiyatının, zamanın ve stok miktarının bir fonksiyonu olarak ele alınmaktadır.

2.3.1. Talebin Malın Satış Fiyatının Fonksiyonu Olması

Fiyat, talebin en temel bağımsız değişkenlerinden biridir ve bu nedenle stok modelleri üzerinde optimal sipariş miktarının belirlenmesinde doğrudan veya dolaylı olarak önemli bir etkiye sahiptir. Gerçek durumları gözetken stok yönetim modellerinde genellikle talebin fiyata bağlı olduğu ve fiyatın bir karar değişkeni olduğu kabul edilir. (Banerjee ve Sharma, 2010: 700-701) Günümüzün rekabetçi ortamında bir ürünün satış fiyatı o ürünün tercih edilmesinde çok önemli bir faktördür. Satış fiyatında meydana gelecek bir artış izleyen dönemlerdeki satışları olumsuz etkileyebilecektir. (Rastogi vd., 2017: 11-22)

Ladany ve Sternlieb (1974) tarafından geliştirilen model fiyatın talep üzerindeki etkisini konu edinen deterministik ilk stok modelleri arasındadır. Bu modelde maksimum kar hedeflenmiştir. İşletmenin karlılığı toplam hasılat ile toplam maliyet arası farka eşittir ve toplam hasılat ise satış fiyatına bağlıdır. Modelde talep satış fiyatının bir fonksiyonudur.

Talep ve fiyat ilişkisinin stok modelleri üzerindeki bir başka etkisi ise miktar indirimleridir. Satıcılar müşterilerinin daha fazla satın almalarını sağlamak amacıyla belirli miktar satış düzeylerinde fiyat indirimlerine gitmektedirler. Abad (1994) tarafından geliştirilen modelde talep satış fiyatının bir fonksiyonudur ve belirli satış miktar seviyelerinde tüm satış miktarları için geçerli fiyat indirimleri söz konusudur.

Literatürde fiyat talep ilişkisini analize dâhil ederek başka kısıtları da eklemek suretiyle geliştirilmiş birçok model vardır. Banerjee ve Sharma (2010) mevsimsel bir ürün için talebin zaman ve fiyatın bir

fonksiyonu olduğu durumu incelemişlerdir. Rastogi vd. (2017), çalışmalarında iki farklı depolama durumunda talebin satış fiyatına bağlı olduğu bozulan bir ürün için stok modeli geliştirmişlerdir. Wee (1995) tarafından geliştirilen modelde ise bozulan bir ürün kapsamında zaman içerisinde azalan ve fiyata bağlı bir talep durumunda stok yenileme ve fiyatlandırma politikası üzerinde durulmuştur.

2.3.2. Talebin Zamanın Fonksiyonu Olması

Klasik ekonomik sipariş modelinde talebin biliniyor olduğu ve uzun dönemde sürekli olarak sabit oranda devam edeceği varsayılmaktadır. Ancak talebin deterministik olduğu ve zaman içerisinde sabit oranda değil değişkenlik gösterdiği durumlarda klasik ekonomik sipariş miktarı modeli stok yönetimi politikaları açısından gerçeklikle bağdaşmamakta ve problem oluşturmaktadır. Gerçek hayatta bir ürün için sabit talep ancak o ürünün yaşam döngüsü içerisinde olgunluk aşamasında ve dolayısıyla sadece belirli bir zaman süreci için geçerlidir. Elektronik ve teknolojik ürünler, yazılım ürünleri ve moda trendlerini takip eden kıyafetler gibi ürünler çok kısa zaman içerisinde büyük satış düzeylerini yakalayıp daha yeni ürünlerin piyasaya girmesi nedeniyle kısa bir süre içerisinde satışları önemli düzeyde düşme gösterebilen ürünlerdir. (Hariga, 1994: 827-837)

Bir ürüne olan talep ürünün yaşam döngüsü içerisinde farklılaşır. Başlangıç aşamalarında talep yüksek oranda iken ürüne olan talep zamanla düşmektedir. Zamana bağlı olarak ürün talebinde meydana gelen düşme iki şekilde gösterir. Ürüne olan talep zaman geçtikçe kesintisiz bir şekilde düşme eğiliminde olabilir veya belirli zaman kesitleri itibarıyla talep oranında kademeli düşmeler de yaşanabilir. Bununla birlikte talepteki azalma doğrusal bir fonksiyon ya da üstel bir fonksiyon şeklinde de kendini gösterebilir. (Goyal ve Giri, 2001: 6) Talebin zaman içerisinde değişkenlik gösterdiği diğer bir husus ise

mevsimsel ürünlerdir. (Banerjee ve Sharma, 2010: 701)

Talebin zamanın fonksiyonu olduğu özelliği dikkate alınarak geliştirilen ilk stok modelleri arasında Donaldsan (1977) tarafından geliştirilen model vardır. Modelde bilinen sınırlı bir zaman kesiti için doğrusal olarak artan bir talep durumunda ekonomik sipariş miktarı formüle edilmiştir.

Bu model daha sonra Henery (1979) tarafından logaritmik konkav talep denklemi şeklinde farklılaştırılmıştır. Henery modelinde ise zaman içerisinde tekrarlanan sabit miktarlı siparişler için optimal sipariş süresi araştırılmıştır.

Henery (1979) modeli ise daha sonra Hariga (1994) tarafından zamana bağlı logaritmik konkav talep koşulları altında hem azalan hem de artan talep itibarıyla optimal sipariş süresi üzerinde durulmuştur. Bu modelde ayrıca talebin doğrusal olduğu ve doğrusal olmadığı durumlar için de değerlendirme yapılmıştır.

Goyal (1994) tarafından gerçekleştirilen çalışmada zamana bağlı doğrusal talep fonksiyonu olan bir ürün için ekonomik sipariş süresi üzerinde durulmuştur. Oluşturulan modelde ilk sipariş süresi için üçüncü dereceden bir denklemin, izleyen sipariş sürelerinin bulunması için ise ikinci dereceden bir denklemin çözülmesi yeterli olmaktadır.

2.3.3. Talebin Stok Seviyesinin Fonksiyonu Olması

Özellikle tüketim malı niteliğinde stok bulunduran işletmelerde örneğin süper marketlerde ve perakende mağazalarında ürünlere olan talep genellikle raflarda sergilenen stokların miktarından etkilenmektedir. Stok seviyesinin artıp azalması beraberinde ürüne olan talep oranının da artıp azalmasına yol açmaktadır. Süpermarketlerde aynı üründen çok fazla miktarda teşhir edilmesi müşterilerin o üründen daha fazla satın almasını tetiklemektedir. (Ray ve Chaudhuri, 1997: 172) Perakende seviyede satışlar teşhir

edilen ürün miktarı ile doğrudan orantılıdır. (Silver ve Peterson, 1985: 412)

Baker ve Urban (1988) tarafından geliştirilen stok modeli talebin stok seviyesine bağlı olması itibarıyla bu konudaki ilk çalışmalar arasındadır. Bu modelde gerçek hayatın gereklerine uygun olabilmek amacıyla klasik stok modellerinden farklı olarak stok seviyesine bağlı bir talep oranı varsayılmıştır. Teşhirdeki stok seviyesinin de kalite, firmanın saygınlığı veya cazip fiyat imkânları gibi satışları etkileyen temel bir unsur olduğu kabul edilmiştir. Modelde talep oranı mevcut stokların üstel basit kesirli bir fonksiyondur. Bu fonksiyon şu şekildedir:

$$D(i) = \alpha i^\beta$$

Bu denklemde $D(i)$ talep oranını, (i) mevcut stok seviyesini, (α) ölçek katsayısını ve (β) şekil katsayısını ifade etmektedir. (β) şekil katsayısı 0 ile 1 değeri arasındadır. İfade edilen bu talep oranı denkleminde göre stok seviyesi çok yüksek olduğunda talep oranı da çok yüksek olacağı için kısa bir süre içerisinde stok seviyesinde başlangıçta çok hızlı bir düşme gerçekleşir ve izleyen dönemde ise stok seviyesi ve talep oranında görece daha yavaş bir düşme söz konusu olacaktır. Denklemin ifade ettiği bir diğer anlam ise (α) ölçek katsayısı stok seviyesinde meydana gelen yüzdesel değişimin talep oranında yol açtığı yüzdesel değişimi ifade etmektedir.

Ray ve Chaudhuri (1997) tarafından geliştirilen modelde Baker ve Urban'ın (1988) çalışmasındaki modelin stok seviyesine bağlı talep denklemi korunmuş ve yeni kısıt olarak stoksuzluk durumu ile enflasyon ve paranın zaman değeri analize eklenmiştir. Öte yandan literatürde temelini Baker ve Urban'ın (1988) çalışmasından alan ve modele daha farklı kısıtlar eklemek suretiyle yapılan birçok çalışma bulunmaktadır.

2.4. Miktar İndirimi

Bazı durumlarda işletmeler sipariş miktarını arttırdıkça bir kısım indirimlerden yararlanma imkânına sahiptirler. Miktar

üzerinden yapılan indirimlerde iki farklı uygulama söz konusudur. Bunlardan ilki ürün fiyatının belirli bir miktar seviyesine kadar sabit olması, belirli miktar seviyesinden itibaren ise daha düşük bir fiyat seviyesinin geçerli olmasıdır. (Bartmann ve Beckmann, 1992: 22) Bununla birlikte miktardaki kademeli artışa bağlı olarak fiyat seviyesinde de kademeli düşüşler öngörülebilmektedir. (Muckstadt ve Sapma, 2010: 31-32) Örneğin bir işletme ilk 1000 birim için 10 TL ikinci 1000 birim için 9 TL ve üçüncü 1000 birim için 8 TL gibi bir fiyatlandırma yapabilir. Sipariş miktarındaki artışa bağlı olarak fiyat seviyesinin düşmesi beraberinde bu duruma uygun bir optimal sipariş metodu geliştirilmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

Miktar üzerinden yapılan indirimlerin ikinci türü ise sipariş miktarının belirli bir düzeyi aşması durumunda tüm satış miktarı için indirimli fiyat uygulamasıdır. Bu yöntemde uygulamada fiyatın farklı düzeyleri olabilir ve sipariş miktarı yükseldikçe birim satın alma maliyeti satın alınan her birim için düşecektir. (Bartmann ve Beckmann, 1992: 24; Muckstadt ve Sapma, 2010: 32)

Tedarikçilerin miktar indirimleri sunmalarının temelinde müşterilerinin her bir siparişte daha fazla satın alma gerçekleştirmelerini sağlama yer almaktadır. Ancak ilk bölümde açıklandığı üzere sipariş miktarı arttıkça sipariş maliyeti düşerken stok bulundurma maliyeti de artmaktadır. (Muckstadt ve Sapma, 2010: 33)

2.5. Üretim Hızının Değişken Olması

Üretim ve stok sistemlerinin üzerinde durduğu temel husus müşteri taleplerini karşılayabilmek amacıyla ne zaman ve ne kadar ürün üretilceğidir. Bu itibarla optimal üretim zamanı ve optimal üretim miktarı kavramları ilgili maliyetleri en aza indirme açısından önem kazanmaktadır. Gerçek hayatta birçok ürünün üretim hızı zamana bağlı olarak değişmektedir. Örneğin tarım ürünlerinin üretilmesi çoğunlukla farklı mevsimlerde gerçekleşmektedir. Moda kıyafetler ve ileri teknoloji ürünler gerçek hayatta çok kısa

ürün yaşam döngüsüne sahiptirler ve bu kısa zaman içerisinde üretimleri zamana bağlı olarak çok çabuk değişmektedir. (Yang, 2011: 1397)

Zamana bağlı olarak değişen bir talep durumunda üretim hızı her zaman sabit kalmaz. Aksi durumda üretim oranı talep oranından her zaman yüksek olur ki bu durumda işletme çok yüksek stok bulundurma maliyetlerine katlanmak zorunda kalır. (Giri ve Maiti, 2012: 666)

Uygulamada üretim hızı talep oranına veya eldeki stok seviyesine göre de değişebilmektedir. Örneğin bir ürünün talebinde azalma olması durumunda veya aynı üründen stoklarda çok miktarda olması durumunda üretici de bu üründen daha az üretmek isteyebilmekte dolayısıyla üretim hızı düşmektedir. Bu itibarla üretim hızı talep ve mevcut stok seviyesinin bir fonksiyonudur. (Balkhi, 2004: 67)

Stok modellerinde değişken üretim hızını inceleyen ilk çalışmalar arasında Balkhi ve Benkherouf (1996) modeli yer almaktadır. Toplam stok maliyetlerini minimuma indirecek optimal sipariş dönemini hedefleyen bu modelde sabit oranla bozulan ürün kapsamında, belirli bir üretim planlama döneme itibarıyla üretim hızı zamana bağlı olarak değişmektedir. Yang (2011) modeli ve Giri ve Maiti (2012) modeli üretim hızının zamana bağlı olarak değiştiği stok modelleri arasındadır.

Bhunia ve Maiti (1997) çalışmalarında bozulan ürünler kapsamında üretim hızı itibarıyla iki stok modeli sunmuşlardır. İlk modelde üretim hızı mevcut stok seviyesine bağlı iken diğer modelde üretim hızı o andaki talep oranına bağlı olarak ele alınmıştır. Su ve Lin (2001) modeli, Balkhi modeli (2004) ile Lin vd. (2013) modeli ise üretim hızını hem mevcut stokların hem de talebin eş anlı bir fonksiyonu olarak alan stok modelleri arasındadır.

2.6. Paranın Zaman Değerinin ve Enflasyonun Dikkate Alınması

Klasik ekonomik sipariş miktarı modelinde envanter sistemi ile ilgili tüm maliyetlerin zaman içerisinde sabit olduğu temel

varsayımı vardır. Envanter sistemi üzerinde enflasyon etkisi 1970 öncesi dönemde dikkate alınmamıştır. Bu tarihe kadar önemli bir etkisi olmayan enflasyon izleyen yıllarda özellikle Batı ülkeleri ekonomilerinde önemli bir parametre haline gelmiştir. Bu nedenle ekonomik gelişmelere paralel olarak ekonomik sipariş miktarı hesaplamalarında enflasyon etkisinin gözlemlenmesi ihtiyacı belirlemiştir. (Goyal ve Giri, 1994: 11) Enflasyon etkisini analize dâhil eden stok kontrol modellerinde toplam dönemsel maliyetlerin minimuma indirilmesinin yanı sıra gelecekteki maliyetlerin bugüne indirgenmiş değerlerinin de minimuma indirilmesi hedeflenen amaçlar arasındadır. (Kanet ve Miles, 1985: 597)

Enflasyonun ekonomik sipariş miktarı üzerindeki etkisi ilk defa Buzacott tarafından geliştirilen model ile literatüre girmiştir. (Buzacott, 1975) Bu modelde sabit oranda bir enflasyon hesaplamaya dâhil edilmiştir. Maliyetler sipariş maliyeti, satın alma maliyeti ve taşıma maliyetinden oluşmaktadır. Analizin ilk bölümünde fiyat ve maliyetler aynı oranda bir enflasyona maruz kalmak suretiyle ekonomik sipariş miktarı formüle edilmiştir. Banka kredilerine uygulanan faiz oranı ile enflasyon oranı arasındaki farkın uzun dönemde sabit olduğu varsayılmaktadır. Analizin ikinci bölümünde ise fiyat sipariş politikasına bağlı olarak ele alınmıştır. Farklı zamanlarda satılan her parti mal için farklı fiyat uygulamasına gidilmiştir. Farklı fiyat uygulamasında üç alternatif söz konusudur. Birinci durumda fiyat satın alma maliyetinin sabit yüzdeleri bir fonksiyonudur. Bu durumda hesaplanan ekonomik sipariş miktarı klasik modele göre önemli derecede farklılık göstermektedir. İkinci durumda fiyat, satın alma maliyeti üzerinde yüzdesel değil sabit nakit tutarlı bir fonksiyonudur. Faiz haddi ile enflasyon oranının eşit olması durumunda enflasyonlu modelde hesaplanan ekonomik sipariş miktarı ile enflasyonsuz modeldeki ekonomik sipariş miktarı eşit çıkmaktadır. Son durumda ise fiyat satın alma maliyetlerinin yanı sıra işletme

maliyetlerinin de ürüne yansıtılması neticesinde belirlenmektedir ki bu durumda net hasılat ekonomik sipariş miktarından bağımsız olarak hesaplanmaktadır.

Misra (1979) tarafından geliştirilen ekonomik sipariş miktarı modeli de enflasyon ve paranın zaman değerini gözeten ilk modeller arasındadır. Analizde işletmenin maruz kaldığı maliyetler temelde iki gruba ayrılmış ve bu maliyetler kapsamında iç ve dış enflasyon oranı olmak üzere iki farklı enflasyon oranı kullanılmıştır. Satın alma maliyeti ekonominin genelinde geçerli olan dış enflasyon ile yenileme faaliyetleri ise iç enflasyon ile ilişkilendirilmiştir. Modelde enflasyonun analize eklenmesi neticesinde optimum sipariş miktarı önemli düzeyde değişmiştir. Ancak maliyetlerde azalma çok az bir düzeyde kalmıştır. Model paranın zaman değerini de gözettiği için ödemelerin peşin veya kredili yapılıyor olması da modeli etkileyen diğer bir husus olarak açıklanmıştır.

Kanet ve Miles (1985), Buzacott (1975) modelini bileşik enflasyon eklemek suretiyle geliştirmişler ve enflasyonist ortamda yıllık ortalama maliyetleri minimuma indirecek bir ekonomik sipariş miktarı formüle etmişlerdir.

Chandra ve Bahner (1985) tarafından yapılan çalışmada enflasyon ve paranın zaman değerinin stok yönetimi üzerine etkileri araştırılmıştır. Analizde işletme içi ve işletme dışı maliyetler için iki ayrı enflasyon oranı kullanılmıştır. Birim zaman için toplam maliyetlerin net bugünkü değerini minimum yapacak ekonomik sipariş miktarı hedeflenmiştir. Model enflasyon oranı arttıkça enflasyon ve paranın zaman değerinin optimal ekonomik sipariş miktarının ve buna bağlı maliyetler üzerindeki etkisinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır.

2.7. Öğrenme Etkisinin Dikkate Alınması

Optimal sipariş miktarı modelleri genel itibarıyla ortalama birim maliyetlerinin sabit olduğu varsayımına dayanmaktadır.

Bu varsayım üretimin sabit olduğu, standartların çok sıkı olmadığı veya planlama safhasının çok kısa olduğu gibi bazı belirli durumlar altında geçerli olabilmektedir. (Keachie ve Fortana, 1966: 102) Ancak toplam üretim miktarı arttıkça üretim konusundaki artan tecrübe ve bilgi birikimine bağlı olarak birim üretim maliyeti veya birim üretim zamanında bir düşme oluşması durumunda öğrenme etkisinin varlığından söz edilmektedir. Bu itibarla optimal sipariş miktarı modellerinde uzun dönemde üretim maliyeti sabit değildir. (Graves vd., 1993,: 13)

Üretim faaliyetleri kapsamında tekrarlanan standart görevleri gerçekleştiren kişilerin veya grupların performansları zaman içerisinde artmaktadır. Çünkü çalışan personel fiili olarak gerçekleştirilen işleri ve iş ortamını daha yakından tanımaktadırlar ve bu itibarla işin gerçekleştirilmesinde ihtiyaç duyulan makine ve teçhizatı daha etkin kullanmaya alışırlar. Üretim faaliyetlerinin gerçekleşmesinde artan performansa bağlı olarak maliyetlerde, birim üretim zamanında, hatalı ürün oranında bir azalma veya üretim hızında bir artış söz konusu olabilmektedir. (Kumar ve Kumar, 2016: 124)

Stok modellerindeki öğrenme etkisini dikkate alan birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların öncüleri arasında Keachie ve Fortana (1966) tarafından geliştirilen model yer almaktadır. Bu çalışmada öğrenme etkisi üretim miktarı arttıkça ortalama birim maliyetlerde düşme gerçekleşmesi itibarıyla ele alınmıştır ve modelde kullanılan öğrenme etkisi fonksiyonu şu şekildedir:

$$Y_i = a \cdot i^{-b}$$

(Y_i), i 'inci birimin maliyetini, (i) üretim miktarını, (a) birinci birimin maliyetini ve (b) ise maliyetlerdeki azalma oranını ifade etmektedir. Bu itibarla toplam üretimde belirli birimdeki yüzdesel artış, birim üretim maliyetinde belirli birim yüzdesel azalışa yol açacaktır.

Öğrenme etkisinin stok modelleri üzerindeki bir diğer etkisi ise birikimli üretim miktarı arttıkça üretim hızında bir

artış meydana gelmesi şeklindedir. Örneğin bir makine operatörü makineyi kullandıkça kabiliyeti daha fazla artmakta ve buna bağlı olarak ilerleyen dönemde aynı işi daha kısa sürede yapmaktadır. Operatör tarafından yeni bir makine ile gerçekleştirilen ilk üretim daha uzun zaman alırken sonraki üretimler daha kısa sürede gerçekleşmektedir. Bu yaklaşımda dolayısıyla birim ürün üretim zamanı sabit olmayıp zaman içerisinde azalmaktadır. (Adler ve Nanda, 1974; Fisk ve Ballou, 1982) Adler ve Nanda'nın (1974) çalışmasındaki modelde kullanılan öğrenme etkisi şu şekildedir:

$$\bar{y}_R = y_1 R^{-b}$$

Bu denklemde (\bar{y}_R) R birim için birikimli ortalama zamanı (y_1) ilk birim için gerekli olan zamanı, (b) ise öğrenme katsayısını ifade etmektedir.

Öğrenme etkisinin stok modelleri üzerindeki üçüncü bir etkisi ise stok nakliye maliyetlerinde azalma şeklinde kendini göstermektedir. Smunt ve Morton (1985) tarafından geliştirilen modelde üretim öncesi ve üretim sonrası taşıma maliyetleri de modele dâhil edilmiş ve öğrenme etkisi nedeniyle birim taşıma maliyetlerinden kaynaklanan azalma dolayısıyla optimal sipariş miktarının zaman içerisinde artacağı sonucuna ulaşılmıştır.

2.8. Diğer Durumlar

Stok kontrol modellerinde yukarıda ele alınmayan bazı durumlar da vardır. Bu modellerde stoksuzluğa izin verilmemesi, ödemelerin peşin yapılması ve üretilen veya sipariş sonucu gelen ürünlerin kusursuz olması gibi varsayımların gevşetilerek pek çok yeni model geliştirilmiştir. Bu modellerde talep tükenmesi durumunda stoksuzluğa yani talebin ertelenmesine ve ödemelerde belli bir süre gecikmeye izin verilmekte ve gelen siparişlerin veya

üretilen ürünlerin defolu ürün içerdiği varsayılmaktadır.

Talebin ertelenmesi, ödemelerde gecikmeye izin verilmesi ve defolu ürün durumuyla ilgili bu çalışmanın yazarları tarafından kapsamlı bir yazın taraması yapılmış, talebin kısmen ertelenmesi, ödemelerde gecikmeye izin verilmesi ve defolu ürün durumunu aynı anda analiz eden bir model geliştirilmiştir. Bu çalışma değerlendirme aşamasında olup yakın zamanda yayınlanacaktır. Bu nedenle bu üç farklı durumla ilgili olarak yapılan çalışmalar başka bir çalışmada yayınlanacağı için bu çalışmada ele alınmamıştır.

3. SONUÇ

Stok kontrol modelleri alanında basit pek çok yöntem yanında karmaşık problemlerin çözümü için kullanılacak oldukça fazla matematiksel model geliştirilmiştir. Her ne kadar bu modeller basit ve kullanışlı olsa da zaman zaman gerçek hayatta ortaya çıkan problemlere cevap vermekte yetersiz kalmaktadır. Bu modellerde yer alan katı varsayımlara ilave varsayımlar eklenmesi yahut mevcut varsayımların gevşetilmesi yoluyla yeni modeller geliştirilmiştir. Çok ürün olması, stoktaki ürünlerin bozulması, öğrenme, enflasyon ve paranın zaman değeri etkileri gibi yeni açılımlar olarak ele alınan farklı durumların analiz edildiği pek çok model literatürde yerini almıştır.

Bu çalışmada, farklı durumlar altında geliştirilen stok kontrol modellerinin kapsamlı bir yazın taraması yapılarak bu konuda çalışma yapacak araştırmacılara bir yol haritası çizilmiştir. Yapılan çalışma bundan sonraki çalışmalarda güncellenerek bu alanda ele alınmayan modellerin geliştirilmesine katkıda bulunacaktır.

KAYNAKÇA

1. ABAD, P. L., (1994), "Supplier Pricing and Lot-Sizing When Demand is Price Sensitive", *European Journal of Operational Research*, S.78, ss.334–354.
2. ADLER, G. L. ve NANDA, R., (1974), "The Effects of Learning on optimal Lot Size Determination Single Product Case", *Alle Trans*, S.6, ss.14-20.
3. AGGARWAL, V., (1984), "Grouping Multi-Item Inventory Using Common Cycle Periods", *European Journal of Operational Research*, c.17, S.3, ss. 369-372.
4. BAKER, R. C. ve URBAN, T. L., (1988), "A Deterministic Inventory System with an Inventory-Level-Dependent Demand Rate", *The Journal of the Operational Research Society*, c.39, S.9, ss.823-831.
5. BALKHI, Z. T., (2004), "On the Optimality of Inventory Models with Deteriorating Items for Demand and on-Hand Inventory Dependent Production Rate", *IMA Journal of Management Mathematics*, S.15, ss.67-86.
6. BANERJEE, S. ve SHARMA, A., (2010), "Optimal Procurement and Pricing Policies for Inventory Models with Price and Time Dependent Seasonal Demand", *Mathematical and Computer Modelling*, S.51, ss.700-701.
7. BARTMANN, D. ve BECKMANN, M. J., (1992), *Inventory Control Models and Methods*, Siproinger Verlag, Berlin.
8. BHATTACHARYA, D. K., (2005), "On Multi-Item Inventory", *European Journal of Operational Research*, S.162, ss.786–791.
9. BUZACOTT, J. A., (1975), "Economic Order Quantities with Inflation", *Journal of the Operational Research Society*, c.26, S.3, ss.553–558.
10. CHAKRAVARTY, A. K., (1981), "Multi-Item Inventory Aggregation into Groups", *The Journal of the Operational Research Society*, c.32, S.1, ss.19-26.
11. CHANDRA, M. J., BAHNER, M. L., (1985), "The Effects of Inflation and the Time Value of Money on Some Inventory Systems", *International Journal of Production Research*, c.23, S.4, ss.723-730.
12. CROUCH, R. B. ve OGLESBY, S., (1978), "Optimization of a Few Lot Sizes to Cover a Range of Requirements", *Journal of the Operational Research Society*, c.29, S.9, ss.897-904.
13. DONALDSON, W. A., (1977), "Inventory replenishment Policy for a Linear Trend in Demand: an Analytical Solution", *The Journal of the Operational Research Society*, c.28, S.3, ss.663-670.
14. EROGLU, A., (2003), *Deterministik Envanter Modelleri*, Fakülte Kitabevi.
15. FISK, J. C. ve BALLOU, D. P., (1982), "Production Lot Sizing under a Learning Effect", *IIE Transactions*, S.14, ss.257 -264.
16. GHARE, P. M. ve SCHRADER, G. P., (1963), "A Model for Exponentially Decaying Inventory", *Journal of Industrial Engineering*, S.14, ss. 238-243.
17. GIRI, B. C. ve MAITI, T., (2012), "Supply Chain Model for a Deteriorating Product with Time-Varying Demand and Production Rate", *Journal of the Operational Research Society*, S.63, ss.666.
18. GOYAL, S. K. ve GIRI, B. C., (2001), "Recent Trends in Modeling of Deteriorating Inventory", *European Journal of Operational Research*, S.134, ss.1-16.
19. GOYAL, S. K., (1994), "Determining economic replenishment intervals for linear trend in demand", *International Journal of Production Economics*, S.34, ss.115–117.

20. GRAVES, S. C., RINNOOY KAN, A. H. G. ve ZIPKIN, P. H., (1993), *Handbooks in Operations Research and Management Science -Logistics of Production and Inventory*, Elsevier Science Publishers, North Holland.
21. HADLEY, G. ve WHITIN, T. M., (1963), *Analysis of Inventory Systems*, Prentice Hall, New Jersey.
22. HARIGA, M., (1994), “The Inventory Lot-Sizing Problem with Continuous Time-Varying Demand and Shortages”, *The Journal of the Operational Research Society*, c.45, S.7, ss.827- 837.
23. HENERY, R. J., (1979), “Inventory Replenishment Policy for Increasing Demand”, *Journal of the Operational Research Society*, S.30, ss.611-617.
24. KANET, J. J. ve MILES, J. A., (1985), “Economic Order Quantities and Inflation”, *International Journal of Production Research*, c.23, S.3, ss.597-608.
25. KEACHIE, E. C. ve FORTANA, R. J., (1966), “The Effect of Learning on Optimal Size”, *Management Science*, c.13, S.2, ss.102-108.
26. KHANLARZADE, N., YEGANE, B. Y., KAMALABADI, I. N. Ve FARUKI, H., (2014), “Inventory control with deteriorating items: A state-of-the-art literature review”, *International Journal of Industrial Engineering Computations*, S.5, ss.179-198.
27. KUMAR, N. ve KUMAR, S., (2016), “Effect of Learning and Salvage Worth on an Inventory Model for Deteriorating Items with Inventory-Dependent Demand Rate and Partial Backlogging with Capability Constraints”, *Uncertain Supply Chain Management*, S.4, ss.123–136.
28. LADANY, S. ve STERNLIEB, A., (1974), “The Interaction of Economic Ordering Quantities and Marketing Policies”, *AIIE Transactions*, c.6, S.1, ss.35-40.
29. Lİ, R., LAN, H. ve MAWHINNEY, J. R., (2010), “A Review on Deteriorating Inventory Study”, *Journal of Service Science and Management*, S.3, ss.117-118.
30. MISRA, R. B., (1979), “A Note on Optimal Inventory Management under Inflation”, *Naval Research Logistics Quarterly*, c.26, S.1, ss.161-165.
31. MUCKSTADT, J. A. ve SAPRA, A., (2010), *Principles of Inventory Management*, Springer, New York.
32. NAHMIAS, S., (2011), *Perishable Inventory Systems*, Springer, California USA.
33. RASTOGI, M., vd., (2017), “Two Warehouse Inventory Policy with Price Dependent Demand and Deterioration under Partial Backlogging”, *Decision Science Letters*, S.6, ss.11–22.
34. RAY, J. ve CHAUDHURI, K. S., (1997), “An EOQ Model With Stock-Dependent Demand, Shortage, Inflation and Time Discounting”, *International Journal of Production Economics*, S.53, ss.171-180.
35. SAHA, S. ve SEN, N., (2017), “A Study on Inventory Model with Negative Exponential Demand and Probabilistic Deterioration Under Backlogging”, *Uncertain Supply Chain Management*, c.5, ss.77-88.
36. SILVER, E. A. ve PETERSON, R., (1985), *Decision Systems for Inventory Management and Production Planning*, 2nd edn. Wiley, New York.
37. SMUNT, T. L. ve MORTON, T. E., (1985), “The Effects of Learning on Optimal Lot Sizes: Further Developments on the Single Product Case”, *IIE Transactions*, S.17, ss.33-37.
38. WATERS, D., (2003), *Inventory Control and Management*, 2nd Edition, Wiley.
39. WEE, H. M., (1995), “A Deterministic Lot-Size Inventory Model For Deteriorating Items With Shortages And

- A Declining Market”, *Computers & Operations Research*, c. 22, S.3, ss. 345-356.
40. WEE, H. M., (1999), “Deteriorating Inventory Model With Quantity Discount, Pricing And Partial Backordering”, *International Journal of Production Economics*, S.59, ss.511-518.
41. WILD, T., (1997), *Best Practice in Inventory Management*, John Wiley & Sons, Inc, New York.
42. WU, K. S., (2002), “Deterministic Inventory Model For Items With Time Varying Demand, Weibull Distribution Deterioration And Shortages”, *Yugoslav Journal of Operations Research*, c.12, S.1, ss.61-71.
43. YANG, H. L., (2011), “A Partial Backlogging Production-Inventory Lot-Size Model for Deteriorating Items with Time-Varying Production and Demand Rate over a Finite Time Horizon”, *International Journal of Systems Science*, c.42, S.8, ss.1397-1407.

İNTERNET VE SOSYAL MEDYA BAĞIMLILIĞININ ÖĞRENCİLERİN PERFORMANSLARINA ETKİLERİ ÜZERİNE BİR YAZIN TARAMASI¹

A LITERATURE REVIEW ON THE EFFECTS OF INTERNET AND SOCIAL MEDIA ADDICTION ON THE STUDENTS' PERFORMANCES

Eda BÜYÜKGEBİZ KOCA*, Mustafa Zihni TUNCA**

* Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, eda_bykgbz@hotmail.com,
https://orcid.org/0000-0001-6944-8266

** Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
mustafatunca@sdu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0003-2315-905X

ÖZ

Teknolojinin hızla gelişmesiyle birlikte İnternet ve sosyal medya bireylerin ihtiyaç ve arzularını karşılama noktasında her geçen gün daha da önemli bir konuma gelmektedir. İnternet, eğitimden eğlenceye, alışverişten iletişime kadar çeşitli imkânlar sağlamaktadır. İnternet ve sosyal medyanın hayatın her alanında sağladığı kolaylıklarına rağmen aşırı derecede kullanımı bireyler için önemli bir sorun haline gelmektedir. Çünkü İnternet ve sosyal medya kullanımı zaman içerisinde alışkanlığa, alışkanlıktan da bağımlılığa dönüşebilme riskine sahiptir. Özellikle orta ve yüksek öğrenim öğrencileri İnternet ve sosyal medyayı aşırı kullanmaları nedeniyle bağımlılık riski altındadır. Bu çalışmada öncelikle bağımlılık ve çeşitleri hakkında bilgi verilmektedir. İkinci bölümünde İnternet ve sosyal medya bağımlılığına ilişkin temel kavramlar yer almaktadır. Son olarak 2000-2018 yılları arasında yerli ve yabancı akademik dergilerde yer alan öğrencilerin İnternet ve sosyal medya bağımlılığı üzerine çalışmalara ilişkin bir yazın taraması gerçekleştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnternet, İnternet Bağımlılığı, Sosyal Medya Bağımlılığı.

Jel Kodları: I12, L86, O3, O33.

ABSTRACT

As a result of technologic developments, the Internet and social media are becoming more and more important for the needs and desires of individuals. From education to entertainment, shopping to communication, Internet provides a wide range of benefits. In spite of the convenience provided by the Internet and social media in every aspects of life, they also cause important problems for individuals since Internet and social media usage have the risk of being transformed into habit or addiction. Especially, secondary and higher education students are at the risk of being addicted due to excessive use of the Internet and social media. In this paper, firstly the addiction problem and its types are explained. In the second section, Internet and social media addiction problems have been defined. Finally, in the last section a literature review on Internet and social media addiction of the students have been given for the period between 2000 and 2018.

Keywords: Internet, Internet Addiction, Social Media Addiction.

Jel Codes: I12, L86, O3, O33.

¹ Bu çalışma Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalında 2018 yılında Prof. Dr. Mustafa Zihni Tunca danışmanlığında tamamlanmış olan Eda Büyükgebiz Koca'nın "Sosyal Medya Bağımlılığının Öğrencilerin Performanslarına Etkileri Üzerine Bir Uygulama" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

1. GİRİŞ

İnternet, insanlar tarafından kullanılmaya başladıktan sonra kısa bir süre içinde her yaşta bireyin istek ve ihtiyaçlarını kolaylıkla karşılamalarını sağlayan önemli bir teknolojik devrim haline gelmiştir. Bireyler ihtiyaç duydukları bilgilere daha hızlı ulaşabilmekte, iletişim kurabilmekte, İnternet üzerinden oyunlar oynayabilmekte, film ve dizi seyredebilir ürün veya hizmet alıp satabilmektedir. İnternet çeşitli faydalarının yanı sıra önemli sorunlara da sebebiyet verebilmektedir. Bunlardan en önemlisi ise İnternet bağımlılığı olarak görülmektedir. İnternet'in özellikle çocuklar ve ergenler için sorun teşkil ettiği düşünülse de yetişkin bireyler de İnternet bağımlısı olabilmektedir. Bireyler özel ve iş hayatlarında olumsuz etkilenmekte ve yerine getirilmesi gereken sorumlulukları yerine getirememektedir (Boyd ve Ellison, 2007: 211).

Bu çalışmanın ikinci bölümünde bağımlılık ve çeşitleri hakkında bilgi verildikten sonra, üçüncü bölümde İnternet ve sosyal medya bağımlılığına ilişkin temel kavramlar incelenmektedir. Takip eden bölümde ise 2000 ile 2018 yılları arasında yerli ve yabancı yazında öğrencilerin İnternet ve sosyal medya bağımlılığı üzerine yapılmış olan başlıca çalışmalar hakkında bilgi verilmektedir.

2. BAĞIMLILIK VE TÜRLERİ

2.1. Bağımlılık Kavramı

Bağımlılık, olumsuz davranış ve olumsuz sonuçlarla neticelenen, bilişsel bozukluğun sebep olduğu hatalı bir irade gücü hastalığı olarak adlandırılmaktadır (Campbell, 2003: 669). Bir başka tanıma göre ise bağımlılık, bireylerin zihinsel, bedensel ve sosyal yaşantısını bozan patolojik bir davranış olarak tanımlanmaktadır (Demirci, 2016: 26). Genel itibarıyla kavramsal olarak bağımlılık çoğunlukla fiziksel ve ruhsal olarak herhangi bir maddeye olan tutkuyu ifade edebilmek için kullanılmaktadır (Holden, 2001).

2.2. Bağımlılık Çeşitleri

Bağımlılık, maddesel ve davranışsal olarak iki ana grup altında incelenebilir:

2.2.1. Maddesel Bağımlılıklar

Madde bağımlılığı; ilaç özelliğinde olan maddenin zihinsel faaliyetleri etkilemesi sonucunda ortaya çıkan, haz veren ve verdiği bu mutluluğu hissedebilmek amacıyla sürekli ya da aralıklı olarak madde alma isteği içerisinde olan ve bazı davranış bozukluklarıyla kendisini gösteren bir patolojik beyin rahatsızlığıdır (Uzbaş, 2009: 10).

Maddesel bağımlılık bireyin madde alımı üzerindeki kontrolünü kaybetmesi, maddenin bireyin yaşamında merkezi bir konuma yerleşmesi, maddeye bağlı bedensel ve psikolojik sorunların baş göstermesi durumudur. Bir bireyin madde bağımlısı olduğunu öne sürmek için aşağıdaki tanı ölçütlerinden en az üçünün asgari olarak 12 aylık bir süre zarfında klinik açıdan belirgin bir rahatsızlığa ve sorunlara yol açacak şekilde bulunuyor olması gerekmektedir. Bu ölçütler şu şekildedir (Tarhan ve Nurmedov, 2013: 154-155):

- Kullanılmakta olan maddenin etkisinin azalması sonucunda istenilen tatmini elde edebilmek için kullanılan madde miktarında artışa gidilmesi,
- Kullanılmakta olan madde miktarı azaltıldığında ya da kullanım tamamen bırakıldığında madde eksikliğinde ortaya çıkan yoksunluk belirtilerinin meydana gelmesi,
- Kullanılmakta olan maddeye karşı bireyin kendini durduramaması,
- Bireyin kullanmış olduğu maddeden kurtulabilme çabasına rağmen madde kullanımını bırakamaması,
- Bireyin madde kullanırken veya madde etkisi altındayken aşırı derece vakit kaybı yaşaması,

- Sosyal hayatı ve yerine getirmesi gereken mesleki sorumluluklara, katılması gereken etkinliklere katılmaması ya da ayırması gerekenden daha az zaman ayırması, sorumluluklarını yerine getirememesi ve
- Bireyin birçok problem yaşamış olmasına rağmen madde kullanımına devam etmesidir.

Kontrol altına alınamayan madde kullanımı, bilişsel davranış bozuklukları ve fizyolojik belirtilerin mevcudiyeti madde bağımlılığının temel özelliklerini oluşturmaktadır. Madde bağımlılığı, beynin yapı ve işlevlerini bozan kronik bir hastalık haline gelmektedir. Tanı ölçütleri arasında yer almasa da bağımlı olunan maddeyi kullanabilmek amacıyla duyulan aşırı istek ve dürtü ile ortaya çıkan madde arayışı birçok bağımlıda görülmektedir (Tarhan ve Nurmedov, 2013: 155).

Amerikan Psikiyatri Birliği (APA) tarafından yayınlanan ve “DSM-5” şeklinde bir kısaltmayla kullanılan “Ruhsal Bozuklukların Tanımsal ve Sayısal El Kitabı’nda (APA, 2013) tanımlanan madde bağımlılığı; alkol, kafein, kannabis, hallüsinojenler, uçucular, opiyatlar, sedatif, hipnotik ve anksiyolitikler, uyarıcılar, tütün ve diğer bilinmeyen maddeler olarak on farklı kategoride incelenmektedir. DSM-V, alkol ve madde kullanımından kaynaklanan bozuklukları madde kullanımına bağlı bozukluklar ve maddenin sebebiyet verdiği bozukluklar olarak iki kategoriye ayırmaktadır.

2.2.2. Davranışsal (Olgusal) Bağımlılıklar

Her nesne bağımlıya sebebiyet verebilmektedir, bu yüzden bireyler herhangi bir madde veya nesneye bağımlı olabildiği gibi madde dışı varlıklara da bağımlı hâle gelebilmektedir. Diğer bir ifade ile her varlığın bir bağımlılık yaratma olasılığı bulunmaktadır. Bağımlılık yaratma riski yüksek olan madde veya olgulara bireyler daha sık ve kolay bir biçimde bağımlı olmaktadır (Ögel, 2001: 59). Madde dışı olgulara olan bağımlılıklar

davranışsal bağımlılıklar olarak ifade edilmekte olup bu bağımlılık türleri de tıpkı maddesel bağımlılıklarda olduğu gibi birey hayatı üzerinde istenmeyen sonuçlara sebebiyet verebilmektedir. Bu durumun temelinde ise her bireyin belli bir seviyede ilave bir desteğe, kimse olmasa dahi egosunu tatmin edecek başka bir nesneye ihtiyaç duyabilmesidir. Davranışsal bağımlılıklar sekiz ana başlık altında toplanmaktadır (Ögel, 2001: 59):

1. İnsan/İlişki Bağımlılığı
2. Bilgisayar Oyun Bağımlılığı
3. Kumar Bağımlılığı
4. Yeme Bağımlılığı
5. Cinsel Bağımlılık/Seks Bağımlılığı
6. Alışveriş Bağımlılığı
7. Elektronik Alet Bağımlılığı
8. İnternet Bağımlılığı

3. İNTERNET BAĞIMLILIĞI

İnternet kullanımının giderek ve yoğun bir şekilde artması sonucunda İnternet bağımlılığı terimi ilk olarak Goldberg (1996) tarafından DSM-IV’te (APA, 1994) yer alan madde bağımlılığı tanı kriterlerinin İnternet kullanımı için uyarlanmasıyla kullanılmıştır. Goldberg’in ardından Young (1996) DSM-IV’ün patolojik kumar oynama tanı ölçütlerini İnternet bağımlılığı için uyarlamıştır. Young, İnternet bağımlılığı vakalarını tespit edip, bildirmeye başlamış ve İnternet bağımlısı bireylerin tedavisi için İnternet Bağımlılığı Merkezi’ni kurmuştur (O’Reilly, 1996: 1882).

İnternet bağımlılığı patolojik kumar bağımlılığına benzemektedir. Her iki durumda da bir madde kullanımı söz konusu olmaması sebebiyle dürtü-kontrol bozukluğu durumu mevcuttur (Young, 1996: 240-242). Patolojik kumar oynamada görülen yoksunluk belirtileri gibi İnternet bağımlılığında da yoksunluk belirtilerine rastlanmaktadır. Patolojik İnternet kullanımı; aşırı İnternet kullanımı, uygun olmayan İnternet kullanımı gibi farklı

biçimlerde isimlendirilmektedir fakat İnternet bağımlılığı APA tarafından henüz bir hastalık olarak tanımlanmamaktadır (Günay vd., 2018: 80).

İnternet kullanımındaki hızlı artış, bazı bireyler için sorunlu kullanım hatta bağımlılık olgusunu ortaya çıkarmıştır. Bireyler bütün bu durumların bilincinde olmasına rağmen İnternet kullanmayı sürdürmektedir ve bu süre giderek artmaktadır (Young, 1999: 30). İnternet'e bağımlı olan bireylerle İnternet üzerinden diğer bağımlılıklarını tatmin etmeye çalışan bireylerin ayrımı önemlidir (Griffiths, 2000: 415). Bireyler İnternet kullanımında zaman içerisinde kontrol kaybı yaşamaktadırlar. Buna bağlı olarak da bireyler kendini sıkıntılı ruh halleri içinde bulmakta ve bunun sonucunda da bireylerin günlük aktivitelerinde işlevsel bozulmalar yaşanmaktadır (Shapira vd., 2003: 208).

İnternet bağımlılığının herhangi bir yaş sınırlaması yoktur. Bu bağımlılık bütün bireylerde görülebilmektedir fakat en büyük risk grubunu bir kimlik arayışı içerisinde olan ergenler oluşturmaktadır (Öztürk vd., 2007: 39). Birey İnternet'ten yoksun kaldığı zamanlarda ise aşırı bir şekilde sinirlilik ve saldırganlık hali içerisinde olmaktadır. Buna bağlı olarak da bireyin iş, sosyal ve ailevi hayatı zamanla daha kötü hal alıp kalıcı bir bozukluğa sebep olabilmektedir (Arısoy, 2009: 56).

İnternet bağımlılığı, teknoloji bağımlılığının özel bir hali olması sebebiyle davranışsal bağımlılıklar arasında yer almaktadır. İnternet kullanımının düzeyi düşükten yükseğe doğru aşamalar izlemektedir. Bu aşamalar şu şekildedir (Ögel, 2012: 102-103):

1. **İnternet'in ihtiyaç duyulduğunda kullanımı:** Birey yalnızca gerektiği ve ihtiyaç duyduğu zaman İnternet kullanmaktadır.
2. **Sık ve düzenli İnternet kullanımı:** İnternet birey için bir hoş vakit geçirme aracıdır ve bireyler boş zamanlarını İnternet'te geçirmeyi tercih etmektedirler.

3. **Sorunlu İnternet kullanımı:** İnternet kullanımı kontrol altına alınmadığı için bireyin yaşantısında çeşitli sorunları ortaya çıkarmaktadır.

4. **İnternet bağımlılığı:** Patolojik İnternet kullanımı, obsesif-kompulsif İnternet kullanımı, İnternet kullanımı, siber bağımlılık gibi terimler de bu kapsam içerisinde yer almaktadır.

Bir bireye İnternet bağımlısı diyebilmek için aşağıdaki belirtilerden bir kısmının gerçekleşmesi gerekmektedir (Ögel, 2012: 103-104):

- İnternet kullanmayı durdurmakta zorlanmak,
- İnternet kullanmayı bırakmaya niyet etse de İnternet kullanımına devam etmek,
- Diğer bireyler tarafından İnternet'i daha az kullanma konusunda bireye karşı uyarıların olması,
- Diğer bireylere ve aktivitelere vakit ayırmak yerine, İnternet'e bağlanmayı ve İnternet kullanımını tercih etmek,
- Uyku saatleri içerisinde İnternet kullanmayı tercih etmek,
- İnternet'e bağlanmadığı zamanlarda bile İnternet ile ilgili şeyler düşünmek,
- İnternet'e bağlanacağı zamanını sabırsızlıkla beklemek,
- İnternet'i daha az kullanmanın gerekliliğine inanmak,
- İnternet'te olduğundan daha az vakit geçirmeye çabalamak ama bunu başaramamak,
- İnternet'e erişemeyince kendini kararsız ve rahatsız hissetmek,
- İnternet kullanımından dolayı fiziksel rahatsızlıkların ortaya çıkması,
- İnternet'e erişim sağlayabilmek amacıyla işten eve gelişte acele etmek,
- Yerine getirilmesi gereken günlük yükümlülükleri İnternet yüzünden yerine getirememek,

- Herkesten gizli bir şekilde İnternet'e bağlanmak,
- İnternet'te geçirilen süreyi diğer bireylerden saklamak,
- Kendini mutsuz hissettiği zaman İnternet'e bağlanma isteği duymak,
- İnternet'i üzüntülerden ve olumsuz düşüncelerden kurtulmak için kullanmak.

Sigara ve alkol gibi madde bağımlılıklarında bağımlılık yapan maddeden uzak durmak tedavi sürecinde mümkünken, İnternet bağımlılığında bu durum daha farklıdır. Çünkü İnternet günlük hayattaki birçok işte kullanılmaktadır ve sosyal medya uygulamalarını da içinde barındıran İnternet'ten uzak durmak ya da hayattan çıkarmak mümkün olmamaktadır (Tutgun-Ünal, 2015: 85).

3.1 Yoğunluğuna Göre İnternet Kullanımı

İnternet kullanımı; sağlıklı İnternet kullanımı, günlük kullanımdan sorunlu kullanıma geçiş ve patolojik İnternet kullanımı şeklinde üç ana başlığa ayrılmaktadır. Patolojik İnternet kullanımı ise Özgül Patolojik (Sorunlu) İnternet Kullanımı (ÖPİK) ve Genel Patolojik (Sorunlu) İnternet Kullanımı (GPİK) olmak üzere iki alt başlığa ayrılmıştır.

3.1.1 Sağlıklı İnternet Kullanımı

İnternet kullanımı iletişim, eğitim, ticaret, seyahat, alışveriş gibi çok geniş bir yelpazede bilgi erişimine olanak sağlamaktadır. Bireyler İnternet üzerinden kolayca alışveriş yapabilmekte, toplumlar arasında bilgi çok hızlı bir şekilde yayılabilmektedir (Demir, 2006: 9).

İnternet kullanımının olumlu etkileri içerisinde çocuklarda, ergenlerde hatta özgüveni düşük bireylerde bile özgüven artışı sağlanması ve bireylerin kimlik duygularının gelişimine katkıda bulunması gösterilebilir. Çünkü bireyler sanal bir ortamda kendilerini daha iyi bir şekilde ifade edebilmekte ve daha güvenli bir

ortamda hissetmektedirler (Siyez ve Baş, 2013: 141).

Sağlıklı İnternet kullanıcıları, İnternet üzerinden gerçekleştirdikleri iletişimi gerçek yaşamdaki iletişimden sağlıklı bir şekilde ayırabilmektedirler. İnternet'i bir varoluş sebebi olarak değil de onu kendilerine yardımcı bir araç olarak görmektedirler (Ögel, 2012: 116)

3.1.2. Günlük Kullanımdan Sorunlu Kullanıma Geçiş

Sorunlu İnternet kullanımı bireylerin düşünce yapılarından ve davranış biçimlerinden kaynaklanmaktadır. Bu düşünceler ise farklı davranışların çeşitlenip derinleşmesinde veya uyumsuz davranışların kalıcı bir hale bürünmesinde rol oynamaktadır (Ögel, 2012: 134). Bireylerde, özellikle ergenlerde, gelişim aşamalarında değişik kimlik denemeleri yapmak, buna bağlı olarak da değişik heyecanlar aramak, risk barındıran davranışlar sergilemek ve bir ortama ait olmak, güç sahibi olmak, özgürlük peşinde koşmak, eğlence arayışı içerisinde olmak gibi psikolojik ihtiyaçları tatmin etme çabaları yoğun bir biçimde gözlenmektedir. Bu durum bütün bireyler için gerçekleşmektedir.

Yetişkin ve ergenlerde İnternet'in sunduğu anonimlik, ulaşılabilirlik ve özgürlük gibi olanaklara rahatça sahip olabilmek bireylerin gerçek yaşamlarını ihmal etmelerine sebep olmaktadır. Bu durum da bireylerin psikolojik ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için İnternet'e başvurmalarına ve böylece de sağlıksız İnternet kullanımına yol açmaktadır (Çetin ve Ceyhan, 2014: 8). Bazı farklı görüşlere göre ise sorunlu İnternet kullanımı çevrimiçi mecralardaki eylemlerini kontrol etmekte güçlük çekmeye başlamaktadır (Ögel, 2012: 134).

Bireyler, aile ve arkadaşlarından sosyal destek göremediği zaman ya da arkadaşları tarafından sosyal açıdan tecrit edildiği zaman günlük İnternet kullanımından sorunlu İnternet kullanımına geçebilmektedir. Çünkü bireylerin İnternet

ortamında sahip olduğu sosyal ilişkiler ve pekiştirmeler bireyin sanal sosyal yaşamda kalma ihtiyacının daha da artmasına sebebiyet vermektedir (Ögel, 2012: 135). Yapılan araştırmalar sonucunda ise problemlerli İnternet kullanımı ve depresyon ya da yalnızlık arasında önemli ilişkiler olduğunu sonucuna ulaşılmaktadır (Caplan, 2002: 554).

3.1.3. Patolojik İnternet Kullanımı

Patolojik İnternet kullanımı ise özgül patolojik İnternet kullanımı (ÖPİK) ve genel patolojik İnternet kullanımı (GPİK) şeklinde iki alt dala ayrılmaktadır.

3.1.3.1. Özgül Patolojik (Sorunlu) İnternet Kullanımı (ÖPİK)

Özgül patolojik İnternet kullanımı, İnternet'in bazı özelliklerini aşırı veya kötüye kullanmak anlamına gelmektedir. Birey kötü alışkanlıklarını İnternet üzerinden devam ettirmektedir. Örneğin, birey İnternet üzerinden kumar oynayıp cinsel içerikli sitelerde vakit geçirmektedir. Bu bireyler İnternet'i doğrudan kullanmak yerine, bir hedefe ulaşabilmek amacıyla kullanmayı tercih etmektedirler (Ögel, 2012: 131). Özgül patolojik İnternet kullanımının klinik ve medya alanındaki kullanımı, İnternet aracılığıyla cinsel ve kumar bağımlılığı olan bireyleri kapsamaktadır (Derin, 2013: 27).

Özgül tip İnternet kullanımı çevrimiçi bir eylem ile daha önce var olan psikopatolojik durumun bir araya gelmesinin sonucudur. Mevcut olan psikopatolojik sorunlar çevrimiçi aktiviteler sırasında ortaya çıkmaktadır. Takıntılı bir şekilde kumar oynayan bir birey, İnternet üzerinden kumar oynadığında özgül tip İnternet kullanıcısı olabilmektedir (Davis, 2001: 192).

3.1.3.2. Genel Patolojik (Sorunlu) İnternet Kullanımı (GPİK)

Genel patolojik İnternet kullanımına (GPİK) sebep olan ana etken bireylerin içinde bulunduğu sosyal hayatlarıyla ilgili olmaktadır. Bireyler sosyal yaşantısında bazı eksikliklere maruz kalırlarsa bu durum bireylerde genel patolojik İnternet

kullanımına yol açmaktadır (Ögel, 2012: 132). Genel patolojik İnternet kullanıcısı belirli bir amaca dönük olmaksızın sohbet odalarında İnternet aracılığıyla uzun saatler geçirmektedir (Davis, 2001; Gönül, 2002; Ögel, 2012: 132). GPİK, bireyler tarafından yaygın bir şekilde kullanılan sohbetler ya da elektronik postaların kullanımıyla bağlantılı olmaktadır.

Bireyler içinde buldukları hayattan alamadıkları hazzı sosyal yaşamda gidermeye çalışmaktadırlar. Bu yüzden de birey sürekli İnternet ortamında vakit geçirmeye başlamaktadır. Bireyler sosyal sorumluluklarından kaçış yolu olarak İnternet kullanımını tercih etmektedirler. Bu yüzden bireyler elektronik postalarında herhangi bir hareket olup olmadığına bakmak için posta hesaplarına giriş çıkış yapmaktadırlar. Bireyler gereksiz yere herhangi bir amacı gerçekleştirmeden günlerini tamamlamaktadırlar. Böylece yapılması gereken işler, yerine getirilmesi gereken sorumluluklar birikmektedir. Bu durum ise özel hayat ve iş hayatında problemlere neden olmaktadır (Ögel, 2012: 132). Bu durumdaki bireylerin patolojik durumları önemli derecede sorun yaratmaktadır. Çünkü bu bireyler İnternet'in olmadığı ortamlarda bulunmak dahi istememektelerdir.

Bireyler henüz bağımlı duruma gelmeden önce değişik ruh hallerine bürünmektedirler ve hatalı düşünce ve davranışlar sergilemektedirler. İçinde buldukları ruh hallerini ve durumlarını ifade edecekleri bir yol bulamadıkları için çözümü İnternet'te aramaktadırlar. Bireyler yaşadıkları strese dolayısı ile daha agresif bir hal almaktadırlar ve bu durum günden güne daha kötü bir hal alıp bağımlılığa dönüşmektedir (Ögel, 2012: 133). Bu kriterlere sahip olan bireyler sorumluluklarını yerine getirmemektelerdir; örneğin “öğrencilerde alması gerekenin altında not alma, herhangi bir işte çalışanların iş performansının düşmesi” gibi İnternet'te vakit geçirmekten dolayı bireylerde “sosyal, psikolojik ve mesleki bozukluk” durumlarına rastlanmaktadır (Gürcan ve Hamarta, 2013: 103). Bireyler İnternet'e giremezlerse

kendilerini çıkmazda hissetmektedirler ve İnternet'i bu ruh halinden çıkabilmek için tek çıkış noktası olarak görmektedirler (Davis, 2001: 192-193).

4. YAZIN TARAMASI

Bu bölümde yurt içi ve yurt dışında 2000-2018 yılları arasında İnternet ve sosyal medya bağımlılıklarının gençler üzerine etkilerine odaklanan çalışmalara ilişkin bir tarama gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla, yurt içinde Dergipark'ta yer alan, yurtdışında ise Cambridge, Elsevier (Science Direct), Emerald, Oxford, Sage, Springer, Taylor & Francis, ve Wiley yayınevleri tarafından yayınlanan süreli, hakemli ve uluslararası indeksler tarafından taranan dergiler araştırma kapsamında incelemeye dâhil edilmiştir.

İlgili dergilerin 2000 – 2018 yılları arasında yayınlanan sayılarında yer alan makalelerin başlık, özet ya da anahtar kelimelerden en az ikisi içerisinde “İnternet bağımlılığı” ve/veya “sosyal medya bağımlılığı” ifadeleri yer alan makaleler öncelikle tespit edilmiştir. Ardından, ilgili makalelerin özetleri tek tek incelenerek çocuklar, ergenler, ya da gençler gibi çeşitli gruplar altında incelenen öğrencilerin İnternet / sosyal medya bağımlılıkları üzerine yapılan çalışmalar bu taramanın evrenini oluşturmuştur.

Birden fazla indekste yer alan dergilerde yer alan makalelerin filtrelenme sürecini kolaylaştırmak amacıyla taramanın indeksler üzerinden değil, belli başlı yayınevlerinin veri tabanları üzerinden gerçekleştirilmesi çalışmanın bir kısıtını oluşturmaktadır. Çalışmanın bir diğer kısıtı ise kitaplar, kitap bölümleri, konferans bildirileri ve tezlerin taramaya dâhil edilmemesidir. Ayrıca, yayın dili Türkçe ve/veya İngilizce olmakla birlikte Dergipark'ta taranan dergilerin tümü yurt içi dergiler olarak kabul edilmiştir.

Şekil 1 ve Şekil 2’de sırasıyla yurt içi ve dışında yayınlanan dergilerde yayınlanan makalelerin yıllara göre dağılımları görülmektedir. Gerek yurt içinde gerekse yurt dışında gerçekleştirilen çalışma sayısı artış trendi göstermeye devam etmekle birlikte, yurt içinde gerçekleştirilen yayın sayısındaki artış oranının yurt dışına göre daha yüksek olduğu ve 2018 itibariyle yurt dışındaki dergilere göre daha fazla çalışma yayınlandığı görülmektedir.

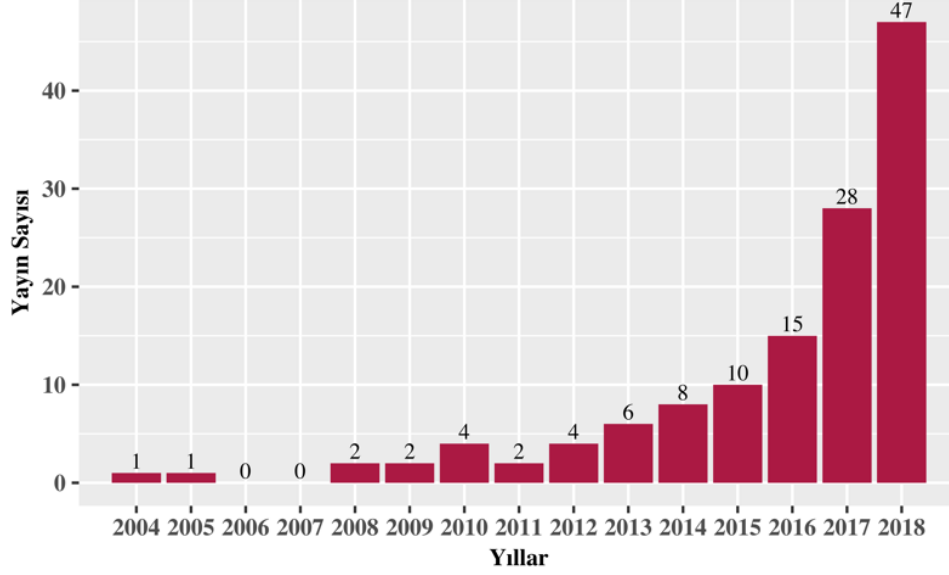
Tablo 1 ve 2’de ise çalışmaların yurt içi ve yurt dışı kaynaklı dergilere dağılımları yer almaktadır. Her iki grupta da en çok yayının yapıldığı dergilerin başında bağımlılık alanında yayınlar kabul eden dergiler yer almaktadır.

Şekil 3’te yurt içi ve yurt dışı kaynaklı dergilerde yapılan yayınların çalışma örneklemelerine göre dağılımları verilmiştir. Yurt içi çalışmaların önemli bir kısmı üniversite öğrencilerine odaklanırken, yurt dışında ergenler ve üniversite öğrencileri üzerine yayın sayısı çoğunluktadır. Ayrıca, her iki grupta da ikiyeşer çalışmaya ergenlerin yanı sıra ailelerinin de incelemeye dâhil edildiği görülmektedir.

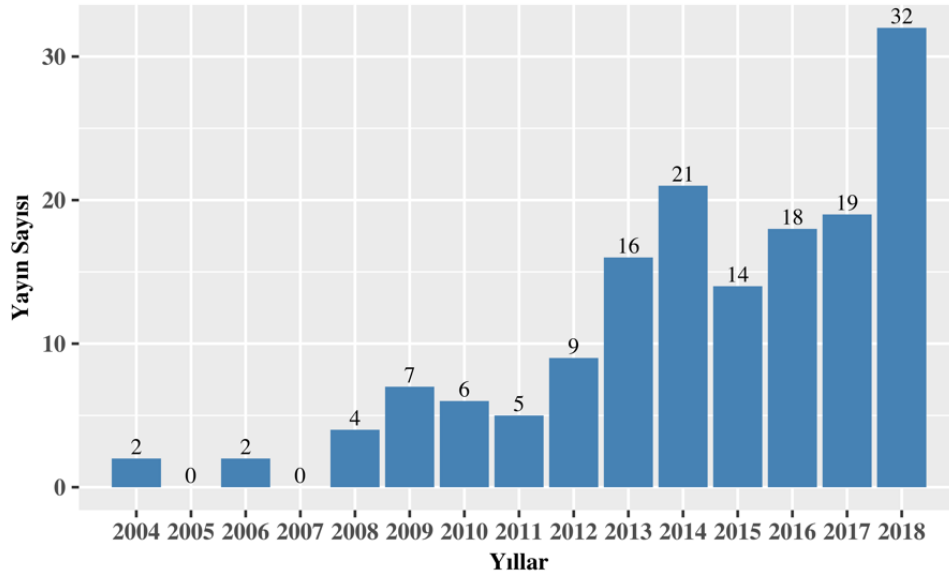
Şekil 4’te ise yayınların disiplinlere göre dağılımı yer almaktadır. Yurt içi yayınların önemli bir kısmı sosyal bilimler alanındaki disiplinlerde çalışmalardan oluşurken, yurt dışı yayınlarda sağlık bilimleri alanındaki disiplinlerde de oldukça yüksek sayıda çalışma gerçekleştirildiği görülmektedir.

Yayınlarda çalışma konularına göre dağılımları ise Şekil 5’de görülmektedir. Yapılan çalışmalar genel olarak davranış, ölçek geliştirme ve performans başlıkları altında toplanmaktadır. Yayınların önemli bir kısmını oluşturan davranışsal çalışmalarda daha çok İnternet veya sosyal medya bağımlısı öğrencilerin davranışsal değişimleri incelenmektedir. Sınırlı sayıda çalışma ise ölçek geliştirmek ya da bağımlılığın öğrencilerin performanslarına etkilerini incelemek üzere gerçekleştirilmiştir.

Şekil 1: Yurt İçi Kaynaklı Dergilerde Yer Alan Yayınların Yıllara Göre Dağılımı



Şekil 2: Yurt Dışı Kaynaklı Dergilerde Yer Alan Yayınların Yıllara Göre Dağılımı



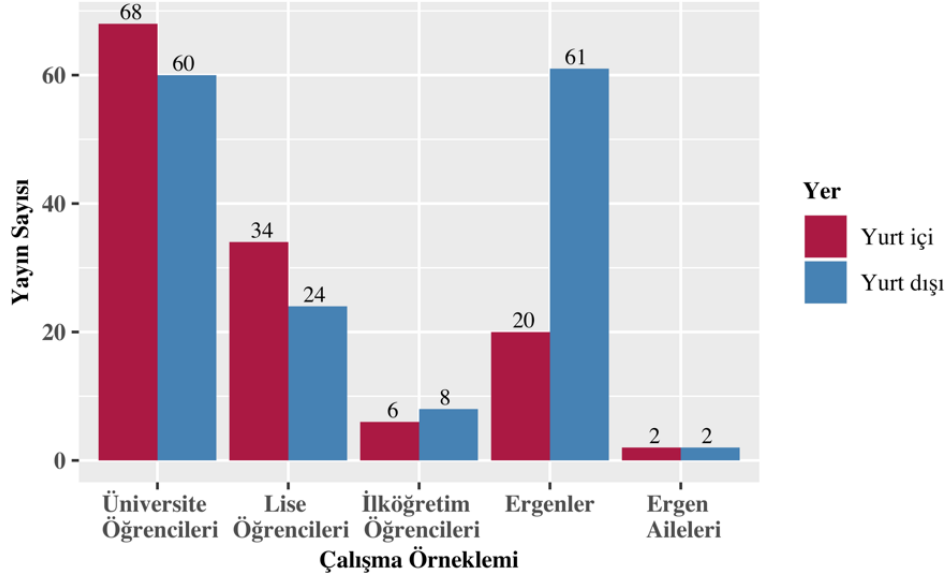
Tablo 1: Yurt İçi Kaynaklı Dergilerde Yer Alan Yayın Sayıları

Dergi Adı	Makale Sayısı	Dergi Adı	Makale Sayısı
Online Journal Of Technology Addiction & Cyberbullying	10	Bilgi Ve Belge Araştırmaları	1
Addicta: The Turkish Journal on Addictions	7	Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi	1
Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi	6	Dicle Tıp Dergisi	1
Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	4	Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1
OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi	4	e-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi	1
Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi	4	Education Sciences	1
Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi	3	Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi	1
Bağımlılık Dergisi	3	Eğitim Bilimleri Dergisi	1
Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama	3	Electronic Journal of Education Sciences	1
Kastamonu Eğitim Dergisi	3	Ejovoc	1
MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi	3	Ekonometri ve İstatistik e-Dergisi	1
Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi	2	Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi	1
Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi	2	Eurasian Journal of Educational Research	1
İlköğretim Online	2	Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi	1
Erciyes İletişim Dergisi	2	Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi	1
Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	2	Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1
İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi	2	İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi	1
İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi	2	International Journal of Educational Researchers	1
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	2	Inonu University Journal of the Faculty of Education	1
Öğretim Teknolojileri & Öğretmen Eğitimi Dergisi	2	International Journal of Science Culture and Sport	1
Sakarya Tıp Dergisi	2	Journal of Contemporary Medicine	1
Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi	2	International Journal of Social Sciences and Education Research	1
Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	2	Journal of Dependence	1
Adıyaman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi	1	Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1
Adıyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi	1	Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi	1
Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1	Konuralp Tıp Dergisi	1
Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi	1	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	1
Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	1	Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	1
Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	1	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	1
Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi	1	Pamukkale Tıp Dergisi	1
Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi	1	Sakarya University Journal of Education	1
Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi	1	SDU International Journal of Educational Studies	1
Sosyal Bilimler Dergisi	1	SDÜ Sağlık Bilimleri Dergisi	1
Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi	1	Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi	1
The Journal of International Scientific Researches	1	Uluslararası Spor Egzersiz ve Antrenman Bilimi Dergisi	1
Toplum ve Demokrasi Dergisi	1	Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1
Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care	1	Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	1
Türkiye Halk Sağlığı Dergisi	1	Zeynep Kamil Tıp Bülteni	1
Türkiye Spor Bilimleri Dergisi	1	Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi	1
Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi	1		

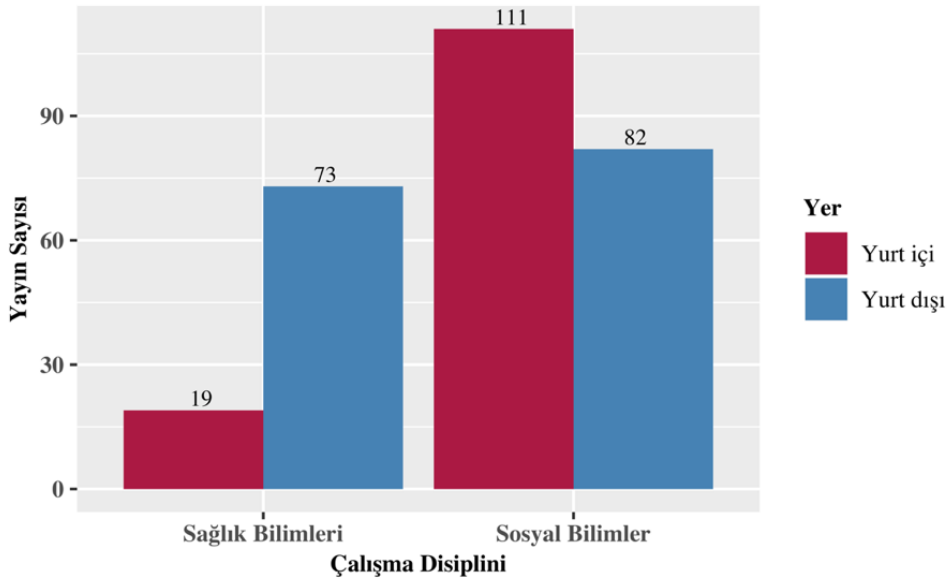
Tablo 2: Yurt Dışı Kaynaklı Dergilerde Yer Alan Yayın Sayıları

Dergi Adı	Makale Sayısı	Dergi Adı	Makale Sayısı
International Journal of Mental Health and Addiction	11	European Journal of Psychology of Education	1
Psychiatry and Clinical Neurosciences	10	Global Knowledge, Memory and Communication	1
European Journal of Public Health	8	Health Communication	1
BMC Public Health	5	Health Psychology and Behavioral Medicine	1
Addiction Research & Theory	3	Information and Communication Technology for Sustainable Development	1
Social Science Computer Review	3	International Journal of Culture and Mental Health	1
Academic Psychiatry	2	International Journal of Epidemiology	1
Addiction	2	International Journal of Mental Health Nursing	1
Asia Pacific Journal of Public Health	2	International Journal of Neuropsychopharmacology	1
Asia Pacific Psychiatry	2	Journal of Adolescent Research	1
Australian Journal of Psychology	2	International Journal of Psychology	1
BMC Psychiatry	2	Internet Addiction	1
Child and Adolescent Mental Health	2	Issues in Mental Health Nursing	1
Current Psychology	2	Journal for Specialists in Pediatric Nursing	1
Eating and Weight Disorders - Studies on Anorexia, Bulimia and Obesity	2	International Journal of Psychiatry in Clinical Practice	1
International Journal of Adolescence and Youth	2	Journal of Child & Adolescent Substance Abuse	1
Internet Research	2	Journal of Child and Family Studies	1
Journal of Abnormal Child Psychology	2	Journal of Clinical Psychology	1
Journal of Sleep Research	2	Journal of Educational Computing Research	1
Pediatrics International	2	Journal of Enterprise Information Management	1
Perspectives in Psychiatric Care	2	New Media & Society	1
Psychiatric Quarterly	2	Journal of Medical Systems	1
Psychological Reports	2	Journal of Pediatric Psychology	1
Scandinavian Journal of Psychology	2	Journal of Psychoeducational Assessment	1
Journal of Computer-Mediated Communication	1	Journal of Public Health	1
Journal of Pediatric Psychology	1	Journal of Religion and Health	1
Addiction Biology	1	Journal of School Health	1
Addictive Behaviors	1	Library Review	1
Advanced Technology in Teaching	1	Medical Science Educator	1
Advances in Computer Science, Intelligent System and Environment	1	Journal of Information, Communication and Ethics in Society	1
Alcohol and Alcoholism	1	International Journal of Social Psychiatry	1
Annals of General Psychiatry	1	Nursing & Health Sciences	1
Australian & New Zealand Journal of Psychiatry	1	European Journal of Developmental Psychology	1
Australian and New Zealand Journal of Psychiatry	1	Computer Applications for Graphics, Grid Computing, and Industrial Environment	1
Behavioral and Brain Functions	1	Personality and Individual Differences	1
Behaviour & Information Technology	1	Online Information Review	1
BMC Pediatrics	1	Pediatric Obesity	1
Child and Adolescent Psychiatry and Mental Health	1	Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology	1
Child and Adolescent Social Work Journal	1	School Psychology International	1
Child Indicators Research	1	Sexual Addiction & Compulsivity	1
Child Psychiatry & Human Development	1	Public Health Nursing	1
Child: Care, Health and Development	1	SpringerPlus	1
Clinical Psychological Science	1	Stress and Health	1
Cluster Computing	1	Studies in Media and Communications	1
Community Mental Health Journal	1	The Anthropologist	1
Psychiatry and Clinical Psychopharmacology	1	The Asia-Pacific Education Researcher	1
Current Psychiatry Reports	1	The Canadian Journal of Psychiatry	1
Data Science and Big Data Analytics	1	The Journal of Early Adolescence	1
Deviant Behavior	1	The Psychological Record	1
Early Intervention in Psychiatry	1	Western Journal of Nursing Research	1
Eating Disorders	1	Young Consumers	1
Obesity	1		

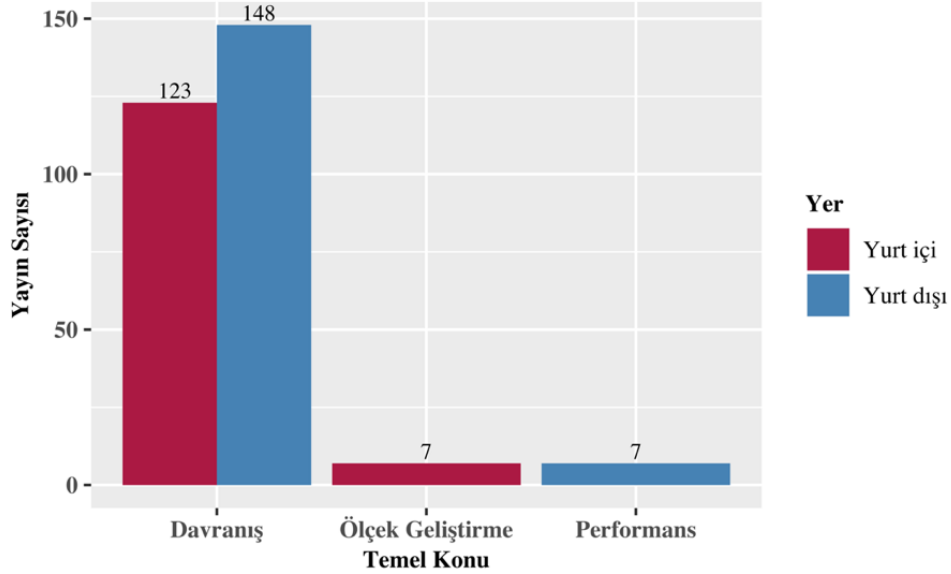
Şekil 3: Yayınların Çalışma Örneklerine Göre Dağılımı



Şekil 4: Yayınların Disiplinlere Göre Dağılımı



Şekil 5: Yapılan Yayınların Çalışma Konularına Göre Sayıları



Aşağıda, yurt içi ve yurt dışında yayınlanan çalışmalar arasından seçilen bazı araştırmaların kapsam ve bulguları kronolojik olarak yer almaktadır:

Morahan-Martin ve Schumacher (2000) İnternet bağımlılığı açısından yüksek risk taşıdıkları düşünülen 277 kolej öğrencisinde yaptıkları çalışmada patolojik İnternet kullanımı olarak adlandırdıkları davranışı incelemiştir. Araştırma sonucunda; patolojik kullanıcıların daha çok erkekler olduğu ve yoğun olarak teknolojik olarak gelişmiş sitelerde yer alan çevrimiçi oyunları tercih ettikleri ortaya konulmuştur.

Anderson (2001) üniversite öğrencilerinin İnternet kullanımlarının sosyal hayatlarını ve akademik hayatlarını nasıl etkilediğini araştırmak amacıyla toplam 1296 üniversite öğrencisi üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, İnternet bağımlısı olan bireylerin vakitlerinin çoğunu İnternet'te geçirdikleri ve yeni arkadaş edinmede, ödevlerini yapmada ve uyku düzenlerinde bağımlı olmayanlara kıyasla daha fazla sorun yaşadıkları sonuçları elde edilmiştir.

Kubey vd. (2001) tarafından yapılan bir araştırmada İnternet bağımlılığının öğrencilerde derslere geç kalma, derslerini kaçırma, derse uykusuz ve yorgun gitme gibi olumsuz sonuçlara yol açabileceği tespit edilmiştir.

Tsai ve Lin (2003) tarafından 700'den fazla Tayvanlı 16-17 yaş arasındaki lise öğrencileriyle İnternet bağımlılığı üzerine bir araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmada yaklaşık 60 öğrencinin İnternet bağımlısı olduğu tespit edilmiştir. Bu 60 öğrenci arasından 10 öğrenci seçilip seçilen öğrencilerle derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Görüşme yapılan öğrencilerin çoğunda İnternet bağımlılığı semptomlarına ulaşılmıştır. Ayrıca bu kişilerin aile, okul, finans ve sağlıkla ilgili sorunlar da yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Morahan-Martin ve Schumacher (2003) üniversite öğrencilerinde yalnızlık ve İnternet'in sosyal kullanımı üzerine bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmalarında bireylerin sosyal ilişkilerini İnternet üzerinden gerçekleştirip gerçekleştiremediklerini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda yalnızlık hisseden bireylerin sosyalleşme davranışlarını İnternet aracılığıyla sanal olarak arkadaşlar

edinerek gerçekleştirdikleri ve duygusal destek için İnternet'i bir araç olarak gördükleri sonucuna ulaşılmıştır.

DiNicola (2004) tarafından patolojik İnternet kullanımının yaygınlığı üzerine gerçekleştirilen çalışmada, yaşları 18-24 arasında değişen 731 üniversite öğrencisi incelenmiş olup dört veya daha fazla bağımlılık belirtisi gösteren öğrenciler patolojik İnternet kullanıcıları olarak değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre patolojik İnternet kullanımına daha eğilimli oldukları gözlenmiştir.

Young (2007) İnternet bağımlılığına yönelik Bilişsel Davranış Terapisi'nin etkinliği üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmada, İnternet bağımlılığı problemi yaşayan 114 katılımcının zaman yönetimi, gelişmiş sosyal ilişkiler, gelişmiş cinsel yaşam, bireylerin motivasyonu ve sorunlu uygulamalardan kaçınma yetenekleri değerlendirilmiştir.

Gökçearslan ve Günbatar (2012) lise öğrencilerinin cinsiyet, anne ve baba öğrenim durumu, kişisel bilgisayar sahipliği ve sosyal ağları kullanım sürelerinin İnternet bağımlılığı ile ilişkili olup olmadığı tarama modeliyle incelemiştir.

Balkaya Çetin ve Ceyhan (2014) ergenlerin İnternet üzerinde kimlik arayışı denemelerini betimlemeyi ve ergenlerin psikolojik ihtiyaçlarının, kimlik statülerinin, heyecan arama ve yaşam doyumu düzeylerinin ergenlerin problemlili İnternet kullanım düzeylerini etkileyip etkilemediği üzerine bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmanın sonucuna göre ergenlerin büyük bir kısmının İnternet'te başka birisiymiş gibi davranarak kimlik denemesi yaptıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca ergenler çoğunlukla "insanları daha kolay tanımak için" ve "daha kolay konuşmak için" İnternet'te kimlik denemeleri yaptıklarını ifade etmişlerdir.

Kamiloğlu ve Yurttaş (2014) 1498 lise öğrencisi üzerinde yaptıkları bir alan araştırması ile öğrencilerin Facebook'tan

bilgi edinme durumlarının, ilgi duydukları bilgilerin içeriğinin, bu bilgiye ulaşma süreçlerinin ve kişisel gelişimlerine yansıtma biçimlerinin tespiti amaçlamıştır. Araştırmanın sonucu gençlerin ihtiyaç duydukları veya herhangi bir konuda bilgiyi oldukça yüksek bir oranda İnternet'ten ve özellikle Facebook'tan ulaştıklarını göstermektedir.

Tanrıverdi ve Sağır (2014) 1167 lise öğrencisi üzerine yaptıkları çalışma sonucunda lise öğrencilerinin sosyal ağ kullanım amaçlarının ve sosyal ağları benimseme düzeylerinin başarı düzeyleri üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu belirlemiştir.

Karaaziz ve Keskindağ (2015) akıllı telefon bağımlılığı yaşayan bireylerin kişisel özellikleri, psikolojik risk faktörleri, cep telefonu ve İnternet kullanımı yaygınlığını incelemiştir. Çalışma sonucunda dışa dönük kişilik özelliğine sahip bireylerin, içe dönük kişilik özelliğine sahip bireylere oranla daha fazla akıllı telefon bağımlılığı riski altında olduklarını bildirmişlerdir.

Erden ve Hatun (2015) bilişsel-davranışçı yaklaşım temelli psikolojik danışma uygulaması aracılığıyla İnternet bağımlılığıyla başa çıkma becerileri geliştirmek ve söz konusu yaklaşımın etkililiğini sınavabilmek için 14 yaşında, İnternet bağımlısı bir kız ergenle yedi oturum gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma sonucunda, bağımlılık düzeyinde düşüş olduğu, sağlıklı İnternet kullanım davranışı kazandığı, ayrıca çalışma sonucunda okul başarısında, aile ve arkadaş ilişkilerinde olumlu yönde ilerlemeler kaydettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ümmet ve Ekşi (2016) Türkiye'deki genç yetişkinlerde gerçek ve sanal ortamdaki yalnızlık arasındaki ilişkileri ve gerçek yaşam yalnızlığı ile sanal yalnızlığın İnternet bağımlılığı üzerindeki yordayıcı etkisi üzerine bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre gerçek yaşamdaki yalnızlık ile sanal ortamdaki yalnızlığın genç yetişkinlerin İnternet bağımlılığını yüksek oranda yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Altıntaş ve Öztapak (2016) ortaokul öğrencilerindeki problemleri İnternet kullanımını ile algılanan anne baba tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine yaptıkları çalışmada öğrencilerin aşırı İnternet kullanım düzeyini yüksek olarak, problemleri İnternet kullanım düzeyini ise düşük olarak tespit etmişlerdir. Öğrencilerin algıladıkları anne-baba tutumları arasındaki ilişki sonunda ise; düşük düzeyde otoriter tutum, orta düzeyde koruyucu-istekçi tutum ve yüksek düzeyde de demokratik tutum olduğu sonucuna varmışlardır.

Kayri ve Günüş (2016) yüksek ve düşük sosyo-ekonomik koşullara sahip öğrencilerin İnternet bağımlılığı açısından karşılaştırmalı olarak incelenmesi üzerine bir çalışma yapmışlardır. Çalışma sonucunda yüksek ve düşük sosyoekonomik düzeylere sahip öğrencilerin bağımlılık oranlarında önemli bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu yüzden de sosyo-ekonomik düzeyi yüksek olan ailelerin çocuklarının İnternet bağımlısı olma ihtimallerinin daha fazla olduğu ifade edilmiştir.

Doğan ve Tosun (2016) lise öğrenimi gören öğrencilerin sosyal kaygı düzeyleri ve sosyal ağ siteleri kullanımları ile problemleri akıllı telefon kullanımları arasındaki ilişkiler araştırmıştır. Araştırmanın sonucuna göre lise öğrencilerinin sosyal kaygı düzeyleri ve problemleri akıllı telefon kullanımında cinsiyetler arasında farklılığa rastlanırken, sosyal kaygı düzeyleri ile sosyal ağ siteleri kullanımı ve problemleri akıllı telefon kullanımı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Lise öğrencilerinin sosyal kaygı düzeyleri arttıkça sosyal ağ kullanımlarının da arttığı, aynı şekilde sosyal kaygı düzeyleri arttıkça problemleri akıllı telefon kullanım düzeylerinin de arttığı ortaya çıkmıştır.

Doğan ve Karakaş (2016) 496 lise öğrencisi üzerinde bir çalışma yapmıştır. Çalışmada öğrencilerinin sosyal ilişkilerinde, aile ilişkilerinde ve duygusal ilişkilerindeki yalnızlıklarının sosyal ağ sitelerinin kullanımını yordayıp yordamadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda

romantik ilişkilerde yalnızlık ve aile ilişkilerinde yalnızlığın sosyal ağların kullanımını yordadığı fakat sosyal ilişkilerde yalnızlığın sosyal ağların kullanımını yordamadığı görülmüştür. Ayrıca romantik ilişkilerde yalnızlık ve aile ilişkilerinde yalnızlık ile sosyal ağların kullanımını arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Eroğlu ve Yıldırım (2017) üniversite öğrenimi görmekte olan, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliğinden 169, Diş Hekimliği Fakültesinden ise 99 olmak üzere toplamda 268 öğrencinin sosyal medya ağlarını kullanım amacı ve bağımlılığının uyku kalitesi ile ilişkisi araştırmışlardır. Araştırmanın sonucuna göre Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin Diş Hekimliği Fakültesi öğrencilerine göre sosyal medya ağları bağımlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu, uyku kalitelerinin ise daha kötü düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demir vd. (2017) ergenlerin problemleri İnternet kullanımında anne-baba izlemesinin rolünü incelemek amacıyla İstanbul ilinde ikamet etmekte olan 14-18 yaş arasındaki 250 lise öğrencisine bir anket çalışması uygulamıştır. Çalışmanın sonucunda ise babanın eğitim düzeyi ile anne-baba bilgisayar izlemesiyle ergenlerin problemleri İnternet kullanımının anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Anne eğitim düzeyi ve cep telefonu izlemesinin model içerisinde bir katkısı bulunmamıştır.

Eroğlu ve Bayraktar (2017) 120 kişinin İnternet bağımlılığı ile ilişkili değişkenlerin belirlenmesi üzerine bir anket çalışması yapmıştır. Araştırmanın sonucunda ise cinsiyet, yaş, eğitim durumu, günlük İnternet kullanım saati, yaşam doyumu, benlik saygısı değişkenleri ile İnternet bağımlılığı arasında anlamlı herhangi bir ilişkiye rastlanmazken yalnızlık ile bilişim suçları arasında bir bağ olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yalnızlık arttıkça İnternet bağımlılığı da artmakta azaldıkça azalmaktadır.

Kılınç ve Gündüz (2017) lise öğrencilerinin sahip oldukları insani değerler ile İnternet bağımlılığı ve siber zorbalığa duyarlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla farklı illerde öğrenim gören 774 lise öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda İnternet bağımlılık oranı yüksek olanların insani değer puanlarının düşük olduğu sonucuna varılmıştır fakat İnternet bağımlılığı ve siber zorbalık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Kız öğrenciler siber zorbalığa karşı duyarlılıkları erkeklerden yüksek bulunurken ailesiyle birlikte kalan öğrencinin yurttan kalanlara nazaran insani değerlerin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Müezzın (2017) lise öğrencilerinde İnternet bağımlılığının yoksunluk, kontrol güçlüğü, işlevsellikte bozulma ve sosyal izolasyon bağlamında incelenmek üzere 511 öğrenci üzerine bir anket çalışması yapmıştır. Araştırma sonucuna göre öğrencilerin büyük bir bölümünün risk ve eşik grubunda olduğu sonucuna varılmıştır ve kullanım süresiyle yoksunluk, kontrol güçlüğü, işlevsellikte bozukluk, sosyal izolasyon ve toplam İnternet bağımlılığı puanları arasında anlamlı bir şekilde farklılık olduğu bulunmuştur.

Şahan ve Eraslan Çapan (2017) ergenlerin kişilerarası ilişkilerle ilgili bilişsel çarpıtmaları ve sosyal kaygı düzeyleri ile problemlı İnternet kullanımları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere farklı liselerde öğrenim gören 312 öğrenci üzerine bir anket çalışması yapmıştır. Bu çalışma sonucuna göre ergenlerin problemlı İnternet kullanımları ve kişilerarası ilişkilerle ilgili bilişsel çarpıtmaları cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı ve erkeklerin kızlardan daha baskın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aktürk vd. (2018) 1156 lise ve üniversite öğrencisinin katıldığı bir anket çalışması ile akıllı telefon bağımlılığı ve yalnızlık arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını karşılaştırmak amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Araştırma sonucunda akıllı

telefon bağımlılığı ve yalnızlık arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Günay vd. (2018) üniversite öğrencilerinin İnternet bağımlılığı ve depresyon düzeylerini incelemek üzere Tıp, Mühendislik ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde öğrenim gören 1288 öğrenci üzerinde bir çalışma yapmışlardır. Çalışma sonucuna göre İnternet bağımlılığı puanları ve depresyon puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kırcaburun ve Griffiths (2018) kişilik ve sosyal ağ sitesi bağımlılığı arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını incelemek üzere 752 üniversite öğrencisine anket çalışması uygulamıştır. Çalışmada Instagram'ın bağımlılık yaratan kullanımı ve bunun altında yatan faktörleri incelenmiştir. Bireylerin kendini beğenmesine kısmen Instagram bağımlılığı ile ilişkisinin aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kim vd. (2018) Kore Ulusal Bilgi Ajansı'nın online anket sonuçlarını kullanarak Güney Kore'deki aile ortamı, öz kontrol, arkadaşlık ve ergenlerin akıllı telefon bağımlılığı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Aile içi şiddete maruz kalan, irade sorunu olan ve arkadaşlık sorunu yaşayan ergenlerin akıllı telefon bağımlılığına yatkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Machado vd. (2018) ergenlik dönemindeki kişilerde İnternet bağımlılığı açısından risk teşkil eden davranışları incelemek üzere bir çalışma yapmışlardır. Özel ve devlet okullarında eğitim görmekte olan 12-16 yaş aralığındaki 91 ergene anket uygulanmıştır. Anket sonucunda ergenlerde bulunan İnternet bağımlılığı ve davranış sorunları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

Sami vd. (2018) ergenlerdeki uyku bozukluğu ve İnternet bağımlılığının intihar düşüncesi üzerindeki etkilerini araştırmak için 12-18 yaş aralığında çeşitli ortaokul ve liselerden rastgele şekilde seçilen 631 öğrenciye anket çalışması uygulamışlardır. Çalışma sonucunda intihar düşüncesi olan

ergenlerin uyku bozukluğu, İnternet bağımlılığı ve depresif belirtilere daha fazla sahip olduğu görülmüştür.

Taş (2018) ergenlerde İnternet bağımlılığı ve psikolojik belirtilerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi üzerine İstanbul’da çeşitli liselerde öğrenim görmekte olan 421 öğrenci üzerinde bir anket çalışması uygulamıştır. Araştırma sonucunda İnternet bağımlılığı ile psikolojik belirtiler arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Anne baba tutumu, cinsiyet, yaş, sınıf değişkeni ve İnternet’te kalma süresi arasında bir bağ olduğu sonucuna varılmıştır.

Wang vd. (2018) tarafından İnternet oyun bozukluğu ve depresyon arasındaki ilişkiyi araştırmak için 14-39 yaş aralığında 7,200 kişinin katıldığı bir online anket çalışması yapılmıştır. Çalışma sonucunda depresyonun oyun bozukluğunu tetiklediği sonucuna ulaşılmıştır.

Aktan (2018) Aksaray Üniversitesi’nde öğrenim gören farklı bölümlerdeki öğrencilerin sosyal kaygı durumlarını incelemiş ve araştırma sonucunda katılımcıların sosyal medyada paylaşılan içerik, gizlilik endişesi ve öz değerlendirme kaygılarının yüksek; buna karşın etkileşim kaygılarının ise düşük olduğu ortaya konulmuştur. Araştırmada kadınların erkeklere göre sosyal medyada daha fazla sosyal kaygı düzeyine sahip oldukları sonucuna da ulaşılmıştır.

Bekdemir ve Tağrikulu (2018) Eğitim Fakültesi’nde öğrenim görmekte olan 12 öğrenci ile görüşmeler yaparak sosyal medya kullanımının üniversite öğrencileri üzerindeki akademik ve sosyal etkilerini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Görüşmelerden elde edilen veriler, sosyal medya kullanımının öğrenciler üzerinde önemli etkileri olduğunu ortaya koymaktadır.

Silkü-Bilgili (2018) 436 üniversite öğrencisinin sosyal medya kullanım alışkanlıkları ile sosyal medya bağımlılık düzeylerinin ne yönde olduğunu belirlemek için bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya

bulguları öğrencilerin sosyal medya bağımlılığı ile cinsiyet ve sosyal medyada aktif kalınan süre arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Çakmak ve Müezzın (2018) sosyal medya kullanımının iletişim becerileriyle ilişkisini incelemek için 174 üniversite öğrencisiyle bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucuna göre öğrencilerin medya ile iletişim becerileri arasında ilişki olduğuna ve sosyal medya kullanımının bir bağımlılık riski oluşturabilecek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Deniz ve Gürültü (2018) 6 farklı okulda öğrenim gören 473 lise öğrencisinin sosyal medya bağımlılıkları üzerine bir çalışma yapmışlardır ve öğrencilerin sosyal medya bağımlılıklarını belirlemek amacıyla “Sosyal Medya Bağımlılığı Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre lise öğrencilerinin sosyal medyaya orta seviyede bağımlı olduğu tespit edilmiştir.

Işık ve Kaptangil (2018) Bitlis Eren Üniversitesinde öğrenim gören 343 öğrencinin akıllı telefon bağımlılık düzeyleri ve sosyal medya kullanımının, Beş Faktör Kişilik özelliği ile ilişkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda öğrencilerin kişilik özellikleri ile akıllı telefon bağımlılığı ve sosyal medya kullanımları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuş, aynı zamanda sosyal medya kullanımının akıllı telefon bağımlılığını artırdığı tespit edilmiştir.

Savcı ve Aysan (2018) kişilerarası yetkinlik, yalnızlık, olumsuz değerlendirilme korkusu, ödül ve cezanın sosyal medya bağımlılığını yordayıp yordamadığını ve sosyal medya kullanan ve kullanmayan ergenleri hangi doğruluk düzeyinde sınıflandırdığını incelemişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre kişilerarası yetkinlik, yalnızlık, olumsuz değerlendirilme korkusu, ödül ve cezanın sosyal medya bağımlılığını ve sosyal medya kullanıp kullanmamayı etkilediği görülmüştür.

Taşçı ve Ekiz (2018) 228 kişinin katılımıyla sosyal medya bağımlılığını araştırmışlardır.

Araştırmada cinsiyete göre yapılan karşılaştırmalarda, kadınların erkeklere göre sosyal medya ile daha fazla meşgul olduğu ve sosyal medyadan daha çok duygusal destek aldığı, erkeklerin ise, sosyal medya ile çatışma halinde olduğu, diğer bir ifade ile olumsuz etkilendiği ortaya çıkmıştır. Yaş, günlük kullanım süresi, ne kadar süredir kullanıldığı, uygulama sayısı vs. göre de farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anlı (2018) İnternet bağımlılığı ile sosyal ve duygusal yalnızlık arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile lise öğrenimi gören 311 öğrenci ile bir araştırma yapmıştır. Yapılan araştırma sonucunda İnternet bağımlılığının; sosyal ilişkilerde yalnızlık, duygusal ilişkilerde yalnızlık ve aile ilişkilerinde yalnızlık ile pozitif yönlü olarak ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

SONUÇ

Bu çalışmada bağımlılık ve bağımlılık türleri hakkında bilgi verildikten sonra öğrencilerde İnternet ile sosyal medya bağımlılığı üzerine yapılmış çalışmalara yönelik bir yazın taraması sunulmuştur. 2000 – 2018 yılları arasında akademik dergilerde yer alan çalışmaları kapsayan tarama sonucunda çalışmaların önemli bir kısmı yurt dışında yapılmış olmakla birlikte, son yıllarda yurt içindeki yayınların sayısındaki artışın ciddi oranda artış gösterdiği gözlenmiştir.

Ayrıca, alana olan ilgi artması sonucunda, son yıllarda gerek yurt içinde, gerekse yurt dışında teknoloji bağımlılığı temalı dergilerin sayısında artış yaşanmıştır. Özellikle İnternet ve sosyal medya bağımlılığının ergenler ve üniversite öğrencilerinin davranışları üzerine etkileri

üzerine yoğunlaşan çalışmaların önemli bir kısmı sosyal bilimler alanındaki disiplinler tarafından incelenirken, sağlık bilimleri alanındaki çalışmaların önemli bir kısmının özellikle yurt dışı kaynaklı dergilerde yer aldığı gözlenmektedir.

Yapılmış olan çalışmaların bulguları arasında ise önemli farklılıklar bulunmakla birlikte gençlerin yalnızlık duyguları ile patolojik İnternet kullanımı arasında pozitif yönlü ilişkisi olduğu görülmektedir. Ayrıca, çalışmaların önemli bir kısmında; İnternet kullanımı ile refah seviyesi arasında kuvvetli ilişkinin varlığı, genç erkeklerin genç kızlara göre bağımlılık belirtilerinin daha fazla ön plana çıktığı, ergenlerde bağımlılık problemlerinin zaman içerisinde artış gösterdiği, depresyon, yeme bozukluğu ve uykusuzluk gibi sorunlar yaşayan gençlerde bağımlılık belirtilerinin yüksek olduğu, kendini ifade etmekte zorlanan ve romantik ilişkilerde yalnızlık korkusu yaşayan gençlerde patolojik İnternet kullanımı görüldüğü ve bireylerin sosyal kaygı düzeyleri arttıkça sosyal ağ kullanımlarının ve problemlili akıllı telefon kullanım düzeylerinin arttığı yönünde bulgular sıklıkla yer almaktadır.

Bu bulgular ışığında, gelecekte gençlerin bağımlılığa sebep olabilecek düzeyde İnternet ve sosyal medya kullanımlarını tetikleyen faktörler ile bunları önleyici unsurların belirlenmesine yönelik çalışmalara önem ve öncelik verilmesi uygun olacaktır.

Ayrıca, araştırmaların önemli bir kısmının sınırlı sayıda katılımcı üzerinde gerçekleştirilen anket çalışmalarından oluşması sebebiyle gelecek çalışmalarda deney ve derinlemesine mülakat gibi nitel yöntemlere daha fazla verilmesi uygun olacaktır.

KAYNAKÇA

1. AKTAN, E. (2018). “Sosyal Medya ve Sosyal Kaygı: Sosyal Medya Kullanıcıları Üzerine Bir Araştırma”, Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi, 11(2): 35-53.
2. AKTÜRK, Ü. BUDAK, F. GÜLTEKİN, A. ve ÖZDEMİR, A. (2018). “Comparison Of Smartphone Addiction And Loneliness In High School And University

- Students” Perspectives in Psychiatric Care, 54(4): 564-570.
3. ALTINTAŞ, S. ve ÖZTABAK, M. (2016). “Ortaokul Öğrencilerinin Problemleri İnternet Kullanımları ile Anne Baba Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Eğitim Ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori Ve Uygulama, 7(13): 109-128.
 4. ANDERSON, K.J. (2001). “Internet Use Among College Students: An Exploratory Study”, Journal of American College Health, 50(1), 21-26.
 5. ANLI, G. (2018). “İnternet Bağımlılığı: Sosyal ve Duygusal Yalnızlık”, Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi, 3(2): 389-397.
 6. APA. (1994). Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 4th edition (DSM-IV), American Psychiatric Association, Washington, DC.
 7. APA. (2013). Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 5th edition (DSM-5), American Psychiatric Association, Washington, DC.
 8. ARISOY, Ö. (2009). “İnternet Bağımlılığı Ve Tedavisi”, Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 1(1): 55-67.
 9. BALKAYA ÇETİN, A. ve CEYHAN, A.A. (2014). “Ergenlerin İnternette Kimlik Denemeleri ve Problemleri İnternet Kullanım Davranışları”, Addicta: The Turkish Journal on Addictions, 1(2), 5-46.
 10. BEKDEMİR, Ü. ve TAĞRİKULU, P. (2018). “Üniversite Öğrencilerinin Akademik Başarıları ve Sınıf İçi Etkileşimleri Üzerinde Sosyal Medya Kullanımının Etkisi”, Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 7(1): 316-348.
 11. BOYD D.B. ve ELLISON, N.B. (2007). “Social Network Sites: Definition, History, and Scholarship”, Journal of Computer-Mediated Communication, 13(1): 210-230.
 12. CAMPBELL, W.G. (2003). “Addiction: A Disease of Volition Caused by Cognitive Impairment”, The Canadian Journal of Psychiatry, 48(10): 669-674.
 13. CAPLAN, S.E. (2002). “Problematic Internet Use And Psychological Well-Being: Development Of A Theory-Based Cognitive-Behavioral Measurement Instrument”, Computers in Human Behavior, 18(5): 553-75.
 14. ÇAKMAK, S. ve MÜZZİN, E.E. (2018). “Sosyal Medya Kullanımının İletişim Becerileriyle İlişkinin İncelenmesi”, Yeni Medya Elektronik Dergisi, 2(3): 196-203
 15. ÇETİN, A.B. ve CEYHAN, A.A. (2014). “Ergenlerin İnternette Kimlik Denemeleri Ve Problemleri İnternet Kullanım Davranışları”, The Turkish Journal on Addictions, 1(2), 5-46.
 16. DAVIS, R.A. (2001). “A Cognitive-Behavioral Model Of Pathological Internet Use”, Computers in Human Behavior, 17(2): 187-195.
 17. DEMİR, E. (2006). Birey ve Aile Yaşamına İlişkin Konularda İnternet Kullanımının Etkisinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
 18. DEMİR, İ. YILDIZ, C. ÖZZORLU, E. KÖSE, T. ve YELKENCİ, Y. (2017). “Ergenlerin Problemleri İnternet Kullanımında Anne-Baba İzlemesinin Rolü”, Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi, 1(2): 103-114.
 19. DEMİRCİ, M. (2016). Üniversite Öğrencilerinde Madde Bağımlılığı ve İntihar İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
 20. DENİZ, L. ve GÜRÜLTÜ, E. (2018). “Lise Öğrencilerinin Sosyal Medya

- Bağımlılıkları” Kastamonu Education Journal, 26(2): 355-367.
21. DERİN, S. (2013). Lise Öğrencilerinde İnternet Bağımlılığı ve Öznel İyi Oluş, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
22. DINICOLA, M.D. (2004). “Pathological Internet Use Among College Students: The Prevalence Of Pathological Internet Use And Its Correlates”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ohio Üniversitesi, ABD.
23. DOĞAN, U. ve KARAKAŞ, Y. (2016). “Lise Öğrencilerinin Sosyal Ağ Sitleri Kullanımının Yordayıcısı Olarak Yalnızlık”, Sakarya University Journal of Education, 6(1): 57-71.
24. DOĞAN, U. ve TOSUN, N.İ. (2016). “Lise Öğrencilerinde Problemlili Akıllı Telefon Kullanımının Sosyal Kaygı ve Sosyal Ağların Kullanımına Aracılık Etkisi”, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(1): 99-128.
25. ERDEN, S. ve HATUN, O. (2015). “İnternet Bağımlılığı İle Başa Çıkmada Bilişsel Davranışçı Yaklaşımın Kullanılması: Bir Olgu Sunumu”, Addicta: The Turkish Journal on Addictions, 2(1): 53-83.
26. EROĞLU, A. ve BAYRAKTAR, S. (2017). “Investigation of Variables Associated with Internet Addiction”, International Journal of Social Sciences and Education Research, 3(1): 184-199.
27. EROĞLU, O. ve YILDIRIM, Y. (2017). “Sosyal Medya Ağlarının Kullanım Amacı ve Bağımlılığının Uyku Kalitesi İle İlişkisinin İncelenmesi”, Türkiye Spor Bilimleri Dergisi, 1(1): 1-10.
28. GOLDBERG, I. (1996). “Internet Addiction Disorder”, <http://users.rider.edu/~suler/psycyber/supportgp.html>, 15.10.2018.
29. GÖKÇEARSLAN, Ş. ve GÜNBATAR, M.S. (2012). “Ortaöğrenim Öğrencilerinde İnternet Bağımlılığı”, Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama, 2(2): 10-24.
30. GÖNÜL, A.S. (2002). “Patolojik İnternet Kullanımı (İnternet Bağımlılığı/Kötüye Kullanımı)” Yeni Symposium, 40(3): 105-110.
31. GRIFFITHS, M.D. (2000). “Internet Addiction: Time o be Taken Seriously?” Addiction Research. 8: 413-418.
32. GÜRCAN, N. ve HAMARTA, E. (2013). “Problemlili İnternet Kullanımı ve Uyum”, s.95-114, (Ed.) KALKAN M. ve KAYGUSUZ C., İnternet Bağımlılığı Sorunlar ve Çözümler, Anı Yayıncılık, Ankara.
33. GÜNAY O., ÖZTÜRK A., ERGÜN-ARSLANTAŞ E. ve SEVİNÇ N. (2018). “Internet Addiction And Depression Levels in Erciyes University Students”, Düşünen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences, 31: 79-88.
34. HOLDEN, C. (2001). “Behavioral Addictions: Do They Exist?” Science, 294: 980-982.
35. IŞIK, M. ve KAPTANGİL, İ. (2018). “Akıllı Telefon Bağımlılığının Sosyal Medya Kullanımı ve Beş Faktör Kişilik Özelliği İle İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinden Bir Araştırma”, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 7(2): 695-717.
36. KAMILOĞLU, F. ve YURTTAŞ, Ö.U. (2014). “Sosyal Medyanın Bilgi Edinme ve Kişisel Gelişim Sürecine Katkısı ve Lise Öğrencileri Üzerine Bir Alan Çalışması” Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi, 21, 129-150.
37. KARAAZİZ, M. ve KESKİNDAG, B. (2015). “Akıllı Telefonumu Seviyorum: Akıllı Telefon Bağımlılığı ve Psikolojik Risk Faktörleri Üzerine

- Gözden Geçirme”, *Bağımlılık Dergisi*, 16(2): 78-85.
38. KAYRI, M. ve GÜNÜÇ, S. (2016). “Yüksek ve Düşük Sosyoekonomik Koşullara Sahip Öğrencilerin İnternet Bağımlılığı Açısından Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi”, *The Turkish Journal on Addictions*, 3(2): 165-183.
39. KILINÇ, İ. ve GÜNDÜZ, Ş. (2017). “Lise Öğrencilerinin Siber Duyarlılık, İnternet Bağımlılığı ve İnsani Değerlerinin İncelenmesi”, *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2): 261-283.
40. KIRCABURUN, K. ve GRIFFITHS, M.D. (2018). “Instagram Addiction and The Big Five of Personality: The Mediating Role of Self-Liking”, *Journal of Behavioral Addictions*, 7(1): 158-170.
41. KIM, H-J., MIN, J-Y., MIN, K-B., LEE, T-J. ve YOO, S. (2018). “Relationship Among Family Environment, Self-Control, Friendship Quality, And Adolescents' Smartphone Addiction in South Korea: Findings From Nationwide Data”, *PLoS ONE* 13(2):1-13. e0190896.
42. KUBEY, R.W. LAVIN, M.J. ve BARROWS, J.R. (2001). “Internet Use and Collegiate Academic Performance Decrements: Early Findings”, *Journal of Communication*, 52(2), 366-382.
43. MACHADO, M-R. BRUCK, I. CAT, M.N.L. SOARES, M.C. ve SILVA, A.F. (2018). “Internet Addiction And its Correlation With Behavioral Problems And Functional Impairments – A Cross-Sectional Study”, *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 67(1): 34-38.
44. MORAHAN-MARTIN, J. ve SCHUMACHER, P. (2000). “Incidence and Correlates Of Pathological Internet Use Among College Students” *Computers in Human Behavior*, 16(1): 13-29.
45. MORAHAN-MARTIN, J. ve SCHUMACHER, P. (2003). “Loneliness and Social Uses of the Internet” *Computers in Human Behavior*, 19(6): 659-671.
46. MÜEZZİN, E. (2017). “Lise Öğrencilerinde İnternet Bağımlılığının Yoksunluk, Kontrol Güçlüğü, İşlevsellikte Bozulma ve Sosyal İzolasyon Bağlamında İncelenmesi”, *Sakarya University Journal of Education*, 7(3): 541-551.
47. O'REILLY, M. (1996). “Internet Addiction: A New Disorder Enters The Medical Lexicon”, *CMAJ*, 154(12):1882-1883.
48. ÖGEL, K. (2001). *İnsan, Yaşam ve Bağımlılık; Tartışmalar ve Gerçekler*, IQ Kültür Sanat Yayıncılık, İstanbul.
49. ÖGEL, K. (2012). *İnternet Bağımlılığı: İnternetin Psikolojisini Anlamak ve Bağımlılıkla Başa Çıkmak*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
50. ÖZTÜRK, Ö. ODABAŞIOĞLU, G. ERASLAN, D. GENÇ, Y. ve KALYONCU, Ö.A. (2007). “İnternet Bağımlılığı: Kliniği Ve Tedavisi”, *Bağımlılık Dergisi*, c. 8, S. 1, s. 36-41.
51. SAMI, H. DANNIELLE, L. LIHI, D. ELENA, S. (2018). “The Effect Of Sleep Disturbances And İnternet Addiction On Suicidal Ideation Among Adolescents in The Presence of Depressive Symptoms”, *Psychiatry Research*, 267: 327–332
52. SAVCI, M. ve AYSAN, F. (2018). “#Kişilerarası Yetkinlik, Yalnızlık, Olumsuz Değerlendirilme Korkusu, Ödül Ve Cezanın Sosyal Medya Bağımlılığını Yordama ve Sosyal Medya Kullanan-Kullanmayan Ergenleri Doğru Sınıflandırma Düzeyi” *Addicta: The Turkish Journal on Addictions*, 5(3): 431–471.
53. SHAPIRA, N.A., LESSIG, M.C., GOLDSMITH, T.D., SZABO, S.T. , LAZORITZ, M., GOLD, M.S. ve STEIN, D.J. (2003). “Problematic Internet Use: Proposed Classification

- and Diagnostic Criteria”, *Depression and Anxiety*, 17(4): 207-216.
54. SİYEZ, D.M. ve UZ BAŞ, A. (2013). “İnternet Bağımlılığı ve Psikososyal Faktörler”, s.115-150, (Ed.) KALKAN M. ve KAYGUSUZ, C., *İnternet Bağımlılığı Sorunlar ve Çözümler*, Anı Yayıncılık, Ankara.
55. SİLKÜ-BİLGİLİER, H.A. (2018). “Sosyal Medya Kullanımı ile Sosyal Medya Bağımlılık Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Ege Üniversitesi Örneği”, *Erciyes İletişim Dergisi*, 5(4): 351-369.
56. ŞAHAN, M. ve ERASLAN ÇAPAN, B. (2017). “Ergenlerin Problemliliği İnternet Kullanımında Kişilerarası İlişkilerle İlgili Bilişsel Çarpıtmaların ve Sosyal Kaygının Rolü”, *Ege Eğitim Dergisi*, 18(2): 887-913.
57. TANRIVERDİ, H. ve SAĞIR, S. (2014). “Lise Öğrencilerinin Sosyal Ağ Kullanım Amaçlarının ve Sosyal Ağları Benimseme Düzeylerinin Öğrenci Başarısına Etkisi”, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(18): 775-822.
58. TARHAN, N. ve NURMEDOV, S. (2013). *Bağımlılık: Sanal veya Gerçek*. Timaş Yayınları, 2.Baskı, İstanbul.
59. TAŞ, İ. (2018). “Ergenlerde İnternet Bağımlılığı ve Psikolojik Belirtilerin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, c. 6(1): 31-41.
60. TAŞÇI, B. ve EKİZ, S. (2018). “Serbest Zaman Aktivitesi Olarak Sosyal Medya Bağımlılığı”, 2. Uluslararası İletişimde Yeni Yönelimler Konferansı: Eğlence ve Ürün Yerleştirme, 224-235
61. TSAI, C. ve LIN, S. (2003). “Internet Addiction of Adolescents in Taiwan: An Interview Study”, *Cyberpsychology ve Behavior*, 6(6): 649-652.
62. TUTGUN ÜNAL, A. (2015), *Sosyal Medya Bağımlılığı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
63. UZBAY, İ.T. (2009). “Madde Bağımlılığının Tarihçesi, Tanımı, Genel Bilgiler ve Bağımlılık Yapan Maddeler” *Türk Eczacıları Birliği Meslek İçi Sürekli Eğitim Dergisi*, 21-22: 5-15.
64. ÜMMET, D. ve EKŞİ, F. (2016). “Türkiye’deki Genç Yetişkinlerde İnternet Bağımlılığı: Yalnızlık ve Sanal Ortam Yalnızlık Bağlamında Bir İnceleme”, *Addicta: The Turkish Journal On Addictions*, 3(1): 29-53.
65. WANG, H.R. CHO, KIM, H.D. (2018). “Prevalence And Correlates Of Comorbid Depression in A Nonclinical Online Sample With Dsm-5 Internet Gaming Disorder”, *Journal of Affective Disorders*, 226: 1-5.
66. YOUNG, K.S. (1996). “Internet Addiction: The Emergence of A New Clinical Disorder”, *CyberPsychology and Behavior*, 1(3): 237-244.
67. YOUNG, K.S. (1999). “Internet Addiction: Symptoms, Evaluations and Treatment. In *Innovations in Clinical Practice: A Source Book*”, Edited by VandeCreek L, Jackson TL. Sarasota, FL: Professional Resource Press, c. 17, s. 19-31
68. YOUNG, K.S. (2007). “Cognitive Behavior Therapy with Internet Addicts: Treatment Outcomes and Implications”, *CyberPsychology and Behavior*, 10(5), 671-679.

ÜRETKENLİĞE AYKIRI ÇALIŞMA DAVRANIŞLARINI AÇIKLAYAN PSİKOSOSYAL YAPILAR OLARAK İŞYERİNDE KISKANÇLIK DUYGUSU VE STRESE YÖNELİK ESNEKLİĞİN İNCELENMESİ¹

AN EXAMINATION OF THE WORKPLACE JEALOUSY AND FLEXIBILITY TOWARDS STRESS AS PSYCHOSOCIAL STRUCTURES EXPLAINING COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS²

Seçil TAŞTAN*, Burcu AYDIN KÜÇÜK**

* Doç. Dr., Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İngilizce İşletme Bölümü, seciltastan@marmara.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-3243-3989>

** Doktora Öğrencisi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Örgütsel Davranış Bilim Dalı, burcuaydin3407@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-9081-2536>

ÖZ

Bu çalışmada, işyerinde üretkenliğe aykırı çalışma davranışlarının (ÜAÇD) öncelleri bireysel psikososyal değişkenler bağlamında incelenmiştir. Literatür araştırması ve kuramsal arka plan değerlendirmeleri neticesinde, ÜAÇD'ni açıklayabilecek değişkenler arasında bir psikososyal yapı olarak çalışanların işyerinde algıladığı kıskançlık duygusunun olabileceği görülmüştür. Bununla birlikte, işyerinde kıskançlık algısının ÜAÇD üzerindeki etkisinin birtakım durumsal faktörlere göre değişebileceği öne sürülerek, çalışanların strese yönelik esneklik (SYE) düzeylerinin şartlı (düzenleyici) bir değişken olarak rolünün olabileceği varsayılmıştır. Araştırma İstanbul ilinde sağlık, eğitim, yüksek öğretim (akademik), satış-pazarlama ve banka-finans kurumlarında çalışmakta olan 221 birey üzerinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilere (N=221) keşfedici faktör analizi uygulanmış ve hipotezleri test etmek üzere çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bulgulara göre çalışanların hissettiği iş yerinde kıskançlık duygusunun üretkenlik karşıtı çalışma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, bireylerin SYE düzeyinin işyerinde kıskançlık duygusunun ÜAÇD üzerindeki etkisinde düzenleyici rolü olduğu, SYE düzeyi yükseldikçe, kıskançlık duygusunun ÜAÇD üzerindeki etkisinin azaldığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Üretkenliğe Aykırı Çalışma Davranışları, İş Yerinde Kıskançlık, Strese Yönelik Esneklik, Kaynakların Korunması Teorisi, Duygusal Olaylar Teorisi.

Jel Kodu: M19

ABSTRACT

In this study, the predispositions of counter productive work behaviors (CPWB) in the workplace were examined in terms of individual psychosocial variables. As a result of the literature research and theoretical background evaluations, it can be seen that there may be a sense of jealousy perceived in the workplace as a psychosocial structure among the variables that can explain the CPWBs. On the other hand, it is assumed that the effect of jealousy perception in the workplace on CPWBs may vary according to some situational factors and it can be assumed that employees' flexibility towards stressful events may have a contingent (moderating) role. The research was carried out on 221 individuals working in health, education, higher education (academic), sales-marketing and bank-finance institutions in Istanbul. Exploratory factor analyses were performed on

¹ Bu çalışma 2-3 Kasım.2018 tarihlerinde, Isparta, Türkiye'de düzenlenmiş olan 6. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulan bildirinin genişletilmiş çalışmasıdır.

² This study is the expanded version of the congress proceeding presented at 6th Organizational Behavior Congress organized at Isparta, Turkey on November 2-3, 2018.

the data obtained (N = 221) and multiple regression analyses were performed to test hypotheses. According to the findings, the sense of jealousy at the workplace felt by the employees has a significant effect on the counterproductive work behaviors in the workplace. In addition, it was observed that the sense of jealousy in the workplace had a moderating role on the influence of individuals' sense of jealousy on CPWBs. As such, it was seen that as the level of flexibility towards stress increases, the influence of the sense of jealousy on CPWBs decreases.

Keywords: Counter Productive Work Behaviors, Workplace Jealousy, Flexibility towards Stress, Conservation of Resources Theory, Affective Events Theory

Jel Code: M19

1. GİRİŞ

Son yıllarda hemen hemen her sektör ve farklı türde örgütte olumsuz çalışan tutum ve davranışlarının artması ve hem çalışma ikliminin hem de verimliliğin tehdit edilmesi nedeniyle işyerinde çalışanların olumsuz davranışlarını anlamaya ve engellemeye yönelik uygulamalara daha fazla yönelim görülmüştür. Örgütsel davranış literatüründe, olumsuz çalışan davranışlarının ele alındığı çalışmalara odaklanılmış ve ayrıca pozitif psikolojiye yönelik ilginin artmasıyla birlikte bireyin duygusal, bilişsel ve davranışsal yapılarını daha iyi anlamaya ilişkin yeni kavramlar araştırmalara konu olmuştur. (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, Luthans, 2002; Wright, 2003). Bu çalışmada ise, olumsuz işyeri davranışları kapsamında ele alınan üretkenliğe aykırı çalışma davranışları (ÜAÇD) açıklanmaya çalışılan değişken olarak incelenmektedir. Söz konusu davranışları belirleyebilecek olan bireysel değişkenler arasından birtakım psikolojik ve bilişsel kavramlar incelenmiş ve özellikle duygusal-bilişsel bir yapı olarak işyeri kıskançlığı ve psikososyal yapı olarak strese yönelik esneklik kavramlarının ilişkili olabileceği düşünülmüştür. Böylece, çalışmada psikolojik ve bilişsel yapılar olarak işyeri kıskançlığı ve strese yönelik esneklik algılarının çalışanların üretkenliğe aykırı çalışma davranışlarındaki rolünün ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.

Bu doğrultuda, çalışmanın araştırma temelini oluşturan ve yanıtlanması beklenen sorular aşağıdaki gibi ifade edilmektedir:

Soru 1: Araştırma kapsamında yer alan grupta üretkenliğe aykırı çalışma davranışları, işyeri kıskançlığı ve strese yönelik esneklikten alınan puana göre bu tür davranış ve algıların düzeyi nasıldır?

Soru 2: Araştırma kapsamında yer alan grupta algılanan işyeri kıskançlığı düzeyi ve bireylerin strese yönelik esneklik düzeyi üretkenliğe aykırı davranışlarını nasıl ve ne yönde etkilemektedir?

Yurt dışında (Robinson ve Bennett, 1995; Fox, Spector ve Miles, 2001; Gruys ve Sackett, 2003; Penney ve Spector, 2005; Kwak, 2006; Berry, Ones ve Sackett, 2007; Chang ve Smithikrai, 2010; Rahim, Shabudin ve Nasurdin, 2016) ve Türkiye’de (Karaeminoğulları, 2006; Özcan, 2006; Demirel, 2009; Örmeci, 2013; Taştan, 2013), ÜAÇD pek çok bireysel, örgütsel ve bağlamsal değişkenle ilişkili olarak incelenmiş olmasına karşın, işyerinde kıskançlık duygusu ve strese yönelik esneklik kavramları ile bir arada incelenmemiş olduğu göze çarpmaktadır. Bu çalışmada da ÜAÇD’na etki ettiği düşünülen sosyal biliş kuramına ve sosyal karşılaştırma kuramsal zeminine dayalı işyerinde kıskançlık algısı ve pozitif psikoloji ekseninde kaynakların korunması kuramına dayalı strese yönelik esneklik algısı kavramları ele alınmıştır. Bu açıdan bu araştırmanın, ÜAÇD olgusunun daha iyi anlaşılabilmesinde, bireysel öncellerinin ve ilişkili olabilecek psikososyal yapıların incelenmesinde ve tüm bu kavramlarla ilgili yapılacak bundan sonraki çalışmalara ışık tutabileceği düşünülmektedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde, öncelikle işyerinde üretkenliğe aykırı çalışma davranışlarının tanımlanmasına yer verilmektedir. Ardından, bu kavram ile ilişkilerinin olduğu düşünülen işyerinde kıskançlık algısının kavramsallaştırılmasına ve strese yönelik esneklik algısının açıklanmasına dair yapılan literatür taraması sunulmaktadır.

2.1. İşyerinde Üretkenliğe Aykırı Çalışma Davranışlarının Tanımlanması

Yapılan çeşitli kavramsallaştırmalar bulunmasıyla birlikte, en genel anlatımla, ÜAÇD, çalışanların görev performansını negatif yönde saptıran, örgüt işleyişini aksatan, örgütün amaç ve hedeflerine uygun olmayan, norm ve değerlerine ters düşen ve örgüt üyeleri tarafından bilinçli ve planlı bir şekilde yazılı veya sözlü olarak gerçekleştirilen davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Spector ve Fox, 2002). Bu davranışlar “önemli örgütsel normların ihlaline sebep olarak örgütlerin, örgüt üyelerinin veya her ikisinin de refahlarını tehdit eden iradi davranışlar” olarak tanımlanmaktadır. Gruys ve Sackett (2003), üretkenliğe aykırı davranışları, “bir örgüt üyesinin, organizasyon tarafından, işletmenin meşru amaçlarına aykırı olarak değerlendirilen tüm iradi davranışları” şeklinde tanımlanmaktadır (s.32). Bu tanımda, üretkenliğe aykırı davranışlar yalnız iradi davranışlar ile sınırlıdır ve özetle, ÜAÇD pek çok norm dışı ve iradeli davranışları kapsayan bir işyeri davranış özelliği olarak ele alınmaktadır. Örgütün ya da diğer çalışanların zarar görmesiyle sonuçlanabilecek olumsuz rol ötesi iş davranışlarına işaret etmek için “sapkın çalışan davranışları” (Robinson ve Bennett, 1995), “örgütsel misilleme davranışları” (Skarlicki ve Folger, 1997), “örgütsel yurttaşlık karşıtı davranışları” (Ball, Trevino ve Sims, 1994) gibi değişik isimler önerilmekle birlikte, bu tür davranışlar son yıllarda genellikle üretim karşıtı çalışma davranışları başlığı altında incelenmektedir. Bu çalışmada da, kavram birliği olması açısından ÜAÇD terimi kullanılmaktadır.

Diğer yandan, düşmanlık ya da saldırganlık ifadelerini içeren ÜAÇD, bu iki kavramın çatısında, farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde kavramlaştırılmıştır. ÜAÇD için, Hogan ve Hogan’a (1989) göre, kötüye kullanma (delinquency); Keashly Trott, ve MacLean’a (1994) göre kötü davranış (abusive); Ball, Trevino ve Sims’e (1994) göre örgütsel yurttaşlık karşıtı davranışlar olarak ifade edilmiştir. Bu kavramı, Robinson ve Bennett (1995) sapkın çalışan davranışları (employee deviant behavior); Skarlicki ve Folger (1997) örgütsel misilleme (retaliation) davranışları; Neuman ve Baron (1998, 2005) ile Fox ve Spector (1999) ise örgütsel saldırganlık (aggression) olarak belirtmişlerdir. Bununla birlikte, söz konusu kavram için, Tripp, Bies ve Aquino (2007) ile Bies ve Tripp (2005) tarafından intikam; Robinson ve O’Leary-Kelly (1998) ile Kalyva (2011) tarafından antisosyal davranış; Kelloway, Francis, Prosser ve Cameron (2010) tarafından protesto; Dehue, Bolman, Völlink ve Pouwelse (2012) ile Mathisen, Ellen, Einarsen ve Mykletun (2011) tarafından da bezdirme/zorbalık (mobbing/bullying) gibi değişik isimler önerilmiştir. Yapılan yerli ve yabancı literatür taramasına göre, bu tür davranışlar son yıllarda genellikle üretime aykırı çalışma davranışları olarak ifade edildiği gözlenmektedir. Kavramın tanımını yapan araştırmacıların ortak noktası ise bu antisosyal davranışların bilinçli ve planlı bir şekilde gerçekleştirilmiş olması gerekliliğidir. Araştırmacılara göre düşmanlık ya da saldırganlık içeren bu davranışların çoğu, bireyin örgüt içinde ve sosyo-psikolojik çevresinde karşılaştığı düş kırıklıkları ya da kızgınlıkları gibi negatif duygularla ilişkili olarak ortaya çıkmaktadır.

Yaşanan düş kırıklıkları ve kızgınlıkların ÜAÇD olarak yorumlanması aşamasında araştırmacılar tarafından ortaya konan iki farklı yaklaşım bulunmaktadır (Spector vd., 2006). Birinci yaklaşım, bireyin saldırganlığına odaklanırken yaşanan kızgınlıklara atıfta bulunur. İkinci yaklaşıma göre ise düş kırıklıkları, bireyin karşılaştığı adaletsiz uygulamalara verdiği tepkiler sonucu ÜAÇD’ni doğurmaktadır. Her iki

yaklaşımında da görüldüğü üzere birey, çevresinde karşılaştığı problemlere tepki olarak negatif duygulara bürünmekte ve bu duygular doğrultusunda tepkiler vermektedir. (Spector, Fox ve Domagalski, 2006) .

Yukarıda aktarıldığı gibi, farklı şekillerde kendini gösteren ÜAÇD, Robinson ve Bennet (1995) tarafından bireylere ve örgüte yönelik olmak üzere iki alt boyutta incelenmiştir. Bireye yönelik ÜAÇD bireyler arasındaki ilişkilere ve dinamiklere dayanmaktadır. Bireylerin bilinçaltında yer alan ya da zaman içinde bastırılmış oldukları duyguların kişide oluşturduğu düş kırıklığı ya da kızgınlığın dışa vurumu olabilmektedir. Örneğin; kişilerin birbirini küçük görmesi, aşağılaması, dedikodu yapması, kaba davranması, birbirleriyle alay etmesi, kavga etmesi, kıskançlık duyması ve birbirlerine fiziksel ya da sözlü tacizde bulunması gibi olumsuz pek çok davranış biçimi bireylerarası gerçekleşen ÜAÇD’na örnek gösterilebilmektedir (Kanten ve Ülker, 2014). Her ne kadar bireysel perspektifte, çalışanın doğrudan örgüte zarar verme niyeti bulunmasa da, bu olumsuz davranışları örgüte de zarar vermektedir.

Örgüte yönelik ÜAÇD ise örgütün bütününe, amaçlarına, hedeflerine, normlarına ve değerlerine yönelik geliştirilen olumsuz tutum ve davranışlardır. Bu sinik davranışların temelinde ise, işyeri sapkınlığı, sosyal davranışlar, saldırganlık, misillemeler, itaatsizlik, kaynakları israf etme ve işi düzgün yapmama gibi örgütsel etmenlere dayandırılan davranışlar yer almaktadır (Kanten, Ülker, 2014; Demircioğlu ve Özdemir, 2014; Seçer ve Seçer 2007; Demir, Ayas ve Harman, 2018).

ÜAÇD’nın kavramsallaştırılmasında önemli katkıları olmuş olan Spector ve arkadaşlarına göre (2006); bu kavram, başkalarına zarar verme, üretimi saptırma, sabotaj, çalma ve geri çekilme olmak üzere 5 alt boyuta ayrılmaktadır (Spector vd. 2006; Doğan ve Kılıç, 2014; Demir vd., 2018). Literatürde ÜAÇD’nın incelendiği çalışmalarda farklı alt boyutların da ortaya koyulduğu gözlenmektedir. Buna göre, bir

başka kavramsallaştırmada da üç temel alt boyutta toplandığı öne sürülmektedir. İlk alt boyut olarak, güvenlik tedbirlerinin kasıtlı ihlali gibi üretkenliği azaltıcı davranışlar; ikinci olarak örgütün içinde bulunduğu çevreyle ilgili yasa dışı ya da ahlak dışı davranışlar ve üçüncü olarak da birçok çalışan tarafından sergilenen çeşitli bahanelerle işe gelmeme (gerçekte olmadığı halde hastalık izni kullanma) gibi davranışlar ÜAÇD olarak kabul edilmektedir (Sezici, 2015). Bununla birlikte, kavramın incelenmesinde önemli katkıları olan Bennett and Robinson (2000) 4 boyutlu bir tipoloji önermiştir. Bu tipolojide yer alan 4 boyut “Üretime yönelik aykırı davranışlar” (iş aksatma, işten erken çıkma geç gelme, işi ağırdan alma, molaları uzatma, müşteriye bekletme); “Örgüt malına yönelik aykırı davranışlar” (sabotaj, eşyaya zarar, hırsızlık); “Politik davranışlar” (başkalarını suçlama, dedikodu, iftira, birilerine ya da yönetime fazladan ilgi), ve “kişiye yönelik saldırganlık” (taciz, sözel hakaret, onur kırıcı davranış, iftira) olarak belirtilmektedir. Türkiye’de ise, beyaz yakalı çalışanların üretkenliğe aykırı iş davranışları ve örgütsel bağlılık algılarının belirlenmesi amacıyla yapılmış olan bir araştırma sonucunda üretkenliğe aykırı iş davranışlarının “kötüye kullanma” ve “geri çekilme” olmak üzere iki faktör ile açıklandığı görülmüştür (Tüfekçi, Bağdoğan ve Keser, 2016). Bununla birlikte, yine Türkiye’de Esmer, Özdaşlı ve Kandemir (2017) tarafından sağlık sektöründe yer alan örgütler üzerinde yapılan bir araştırma sonuçlarına göre ise “mobbing”, “fiziksel şiddet”, “zorbalık”, “sapkınlık”, “nezaketsizlik (kabalık)”, “salırganlık” ve “işe yabancılaşma” gibi olumsuz davranışların sergilendiği görülmüştür. Söz konusu olumsuz davranışların üretkenliğe aykırı çalışma davranışları kapsamında ele alınabileceği tartışılmıştır.

ÜAÇD ile ilgili bir diğer önemli konu ise tüm bu davranışların nedenlerinin, nasıl ve hangi bağlamda ortaya çıkma potansiyelinin olduğunun ve elbette gerek bireysel gerekse örgütsel sonuçlarının neler olabildiğinin anlaşılmasıdır. Bu nedenle, ÜAÇD’nın

öncüllerinin ve sonuçlarının neler olduğunun incelenmesi oldukça önemli bulunmaktadır.

2.2. İşyerinde Kıskançlık Algısının Kavramsallaştırılması

İnsan, yaşamı boyunca farkında olduğu ve hissettiği yaşantılar içerisinde olan, olumlu/olumsuz ya da iyi/kötü olabilecek pek çok duyguları ile var olan bir canlıdır. Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından yayınlanmış olan Türkçe Sözlük'te duygu "belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim", "kendine özgü bir ruhsal hareket ve hareketlilik" olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2011). Belirli nesne, olay ya da bireye/bireylere yöneltilen bu güçlü hisler insanoğlunun tüm yaşamı ile ilintilidir ve onu yönlendirici niteliktedir. Bu tür durumlarda açığa çıkan, çok kısa süren, belirli ve çok sayıda olan, doğaları aksiyonlara bağlı ve insanın mimiklerinden dahi anlaşılabilir duygular insanın hangi davranışlarını etkin hale getireceğine karar verdiren unsurlar arasındadır (Robbins ve Judge, 2005, Aktaran Erdem, 2015).

Sözü edilen tüm bu farklı duygulardan ikisi ise birbirlerinin yerine de sıkça kullanılmakta olan "kıskançlık" ve "haset" duygularıdır. Kıskançlık, Oxford English Dictionary sözlüğünde "şüphe, kurgu ya da mevcut bir rekabetin farkında olmaktan doğan bir ruh hali" olarak tanımlanmıştır. Benzer şekilde TDK'ye göre kıskançlığın tanımı; "Bir kimse bir üstünlük gösterdiğinde veya sevilen birisinin, başkası ile ilgilendiği kanısına varıldığında takınılan olumsuz tutum, hasetçilik, hasetlik, hasutluk" olarak yapılmıştır. Aslında birbirinin içerisine girmiş bu iki kavram İngilizce ve Türkçe literatürde haset (envy) ve kıskançlık (jealousy) olarak kavramsallaştırılmış ve haset "kişinin kendisinde olmayan bir şeye başkasının sahip olduğunu bilmek" olarak tanımlanmıştır. Kıskançlık ise "kişinin bir şeye sahip olması ancak onu bir başka kişiye kaptırma korkusu" şeklindedir, kişi "öz-endişe" içerisinde. Üçüncü kişilerin dahil edildiği ve kaybetme korkusunu içerisinde barındıran kıskançlık bu yönüyle hasetten

ayrılmaktadır. Tanımında da vurgulandığı üzere kişinin kendisinde varolmayan birşeye bir başkasının sahip olduğunu bilmesi hasetlik duygusunun işlevsel tanımının ayırt edici yönünü oluşturmaktadır (Alicke ve Zell; 2008). Özellikle sosyal karşılaştırma bağlamında karşılaştırmanın yönünün yukarı doğru olması kişide hasetlik duygusunun açığa çıkmasına neden olabilmektedir. Festinger'ın (1974) "sosyal karşılaştırma teorisine" göre yukarı doğru kıyaslama kişinin kendisini daha yetersiz hissetmesine yol açabilmektedir (Corcoran, Crusius, ve Mussweiler, 2011). Burada söz konusu olan şey kişinin elindekini kaybetmesi değildir, çünkü hâlihazırda kişinin istediği şey kendisinde değil, bir başkasındadır. Bu bilgiler ışığında, bu çalışmada, kavram birliği teşkil etmesi açısından kıskançlık terimi kullanılmaktadır.

Kişide olumsuz bir ruh hali barındıran kıskanma duygusu, kişilerarası ilişkileri belirlerken sadece bireylerin özel hayatlarında tecrübe ettikleri bir duygu değildir. Kıskançlık işyerindeki ilişkilerinde boyutunu değiştiren bir duygu durumu olabilmektedir. "Duygusal Olaylar Teorisi" (DOT) (Weiss ve Cropanzano, 1996) ve "Kaynakların Korunması Teorisi" (KKT) (Hobfoll, 1989; Hobfoll ve Wells, 1998) esasında neden bireylerin işyerinde kıskançlık duygusuna kapılabileceğini açıklar niteliktedir. DOT, duyguların ve duygu durumlarının birey davranışları üzerindeki etkilerini açıklar. İşteki duyguların nedenlerini ve sonuçlarını ve duygular ile sonraki davranış arasındaki bağlantıyı inceler (Glomb, Steel ve Arvey, 2002; Weiss ve Cropanzano, 1996). İşyerindeki olaylar çalışanlarda ister istemez bazı pozitif veya negatif etkileşimler oluşturmaktadır ve teoriye göre bireylerin geçmişte ya da yakın geçmişte yaşadıkları ve etkilendikleri duygusal deneyimler bugünkü örgütsel davranışlarını etkilemektedir. Ayrıca, Lazarus (1966) "Bilişsel Değerlendirme" yaklaşımında duygular üzerine çizim yapan DOT'nin, işyerinde meydana gelen olayların, işle ilgili tutum ve davranışları etkileyecek duygusal tepkiler oluşturduğu iddiasını desteklemiştir (Basch

ve Fisher, 2000; Weiss ve Cropanzano, 1996). Örneğin, çalışanın hissettiği yönetsel destek, örgütsel adalet çerçevesinde iş arkadaşınınkinden daha az şeklinde algılanıyorsa, çalışanın duygularının ya da gün içindeki duygu halinin bu çerçevede şekillenmesi beklenmelidir. Diğer yandan, kaynakların korunması teorisi, bireylerin değer verdiği kaynakları elde etmek, korumak ve artırmak için çabaladıklarını savunmaktadır. Çünkü teoriye göre bireyler özsaygı gibi kişisel özelliklerini, kıdem gibi sosyal koşullarını iyileştirdikçe ve bu koşulları korudukça kendilerine başarılı bir yaşam sağlama amacını gerçekleştirebilmektedirler (Yürür, 2011). Bu koşulların kendisi tarafından korunamaması ancak bir başkası tarafından elde edilmiş ve korunmuş olması kıskançlık duygusuna yol açabilmektedir. Öyle ki, kişinin kendi psiko-sosyal kaynaklarını yetersiz görmesi ya da kaynaklarının tükendiğini hissetmesi kıskançlık duygusunun tetikleyicisi olabilmektedir.

Buraya kadar olumsuz bir duygu olarak tanımlanan kıskançlık, bazı araştırmacılar tarafından iki alt boyuta ayrılmış ve kıskanma duygusunun iyicil bir boyutunun da olduğu savunulmuştur (Parrott, 1991, Bedeian, 1995, Lange ve Crusius, 2015). Olumsuz ya da düşmanlık olarak tanımlanan boyut "haset" ile temsil edilirken iyicil boyutu yansıtan duygu "gıpta"dır. Gıpta, hasetten farklı olarak "kendisine ilham kaynağı olabilecek bir başkasına hayranlık duymayı" içermektedir (Parrott, 1991). Gıptada, başkasını iyi halinden dolayı içten tebrik etme, onu mümkünse örnek alma, onun gibi olmaya azmetme gibi iyi huylar söz konusu olmaktadır. Haset ise iyi oluş hali, üstünlük, başarı gibi insana hoş gelen durumların sadece kendinde olmasını istemek, haset edilen kişiden arzulan niteliklerin gitmesini istemektir (Parrott ve Smith, 1993; Bedeian, 1995). Genel olarak hasetlik eden kişi haksız muamele gördüğünü düşünmekte ve böylece, düşmanlık duyguları belirmeye başlamaktadır. Buna ek olarak, hasetlik yaşayan insanlar kişisel aşağılık, zayıf benlik saygısı (Parrott, 1991; Parrott ve

Smith, 1993) ve sosyal tehdit (Vecchio, 2000) duygularını da sergileyebilmektedirler. Bu yönüyle de hasedi gıptadan ayırmak mümkündür. Öyleyse örgütlerde meydana gelen örgütsel dinamikler içerisinde bu tarz öncellerin haset ve gıpta duygularına zemin hazırlayabileceği düşünülmektedir.

İş yerinde kıskançlığa neden olabilecek duyguların öncüllerinin ve sonuçlarının belirlenmesi ve sonrasında İnsan Kaynaklarına yardımcı olacak çözüm yollarının ortaya koyulabilmesi açısından öncelikle bu tür davranışların boyutlarının belirlenerek, ölçülmesi gerekmektedir. Bu duruma yönelik önceki araştırmalar incelendiğinde farklı kıskançlık ölçeklerinin kullanıldığı görülmektedir. Gold (1996) tarafından geliştirilen York Kıskançlık Ölçeği, (York Enviousness Scale) bunlardan ilki olarak literatürde yerini almıştır. Bir diğeri, Smith, Parrott, Diener, Hoyle ve Kim tarafından 1999 yılında geliştirilen Kıskançlık Eğilimi Ölçeğidir (Dispositional Envy Scale- DES). Vecchico (2002) tarafından geliştirilmiş olan Çalışan Kıskançlığı Ölçeği (Employee Envy Scale) ve Lange ve Crusius (2015) tarafından geliştirilen BeMaS Haset ve Gıpta Ölçeği (Benign and Malicious Envy Scale) literatürde bireylerin kıskançlık eğilimini ölçen diğer ölçüm araçları olarak yerini almıştır.

2.3. Strese Yönelik Esneklik Kavramı

Stres sözcüğü, Latince "estricia"dan gelmektedir. Stres, 17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder, elem gibi anlamlarda kullanılmıştır. 18 ve 19. yüzyıllarda ise, kavramın anlamı değişmiş ve güç, baskı, zor gibi anlamlarda nesnelere, kişiye, organlara ve ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır. Buna bağlı olarak da stres, obje ve kişinin bu tür güçlerin etkisi ile biçiminin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı bir direnç anlamında kullanılmaya başlamıştır (Güçlü, 2001). Her ne kadar olumsuz bir terim gibi görülse de, stresin yaşam sonucu ortaya çıkan normal ve gerekli bir süreç olduğu da vurgulanmaktadır (Dyce, 1973). Stresin

ortaya çıkması için en önemli koşullardan birisi, durumda bir takım değişimlerin meydana gelmesidir. Bir başka deyişle, birey açısından alışıldık olan bir gidişatın beklenmedik bir biçimde değişmesi gerekmektedir. Bu noktada, birey, alışık olduğu durum ya da gidişat değişikliğe uğradığı ve beklenmedik bir durum ortaya çıktığı zaman bir belirsizlik durumu yaşamakta ve bu belirsizlik onda strese neden olmaktadır (Çuhadaroğlu, 2013). Aynı zamanda bu durum bireyin bilişsel becerilerini ne derecede sergileyebileceğini de belirleyebilecektir. Doğal bir sonuç olarak, bu durumun bilişsel olarak ortaya konulması durumunda strese daha iyi başa çıkabilen bireylerin bilişsel esneklik becerilerini kullanma konusunda bir avantaj sağlayacakları söylenebilir. Bu bağlamda, stres ve stres karşısındaki insan davranışları konulu incelemeler içerisinde stresin nasıl algılandığı, verilen tepkilerin neye göre değiştiği ve sonuçlarının neler olduğu gibi konular dikkat çekmektedir. Strese yönelik verilen tepkiler ve stresin algılanma biçimi kapsamında yapılan çalışmalarda son yıllarda üzerinde durulan bir kavram ise strese yönelik esneklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Öyle ki, bireyler stres yaratan unsurları farklı şekillerde algılayıp, bilişsel süreçlendirmeden (cognitive processing) (Gross, 1998) geçirebilmekte, buna birtakım bilişsel ve kişisel faktörler de eklendiğinde her birey yaşadığı stres yaratan olay sonucunda farklı tepkiler verebilmektedir. Literatürde bu durumu açıklayan çeşitli kavramlara rastlanılmaktadır. Bunlardan bazıları, bilişsel esneklik, strese yönelik esneklik, strese yönelik öz-kontrol, kendi kendini düzenleme gibi kavramlardır.

Strese yönelik esneklik, aynı zamanda öğrenme süreci ve kişilik özellikleriyle de ilişkili bir beceridir. Ayrıca, strese yönelik esneklik, bilişsel süreç stratejilerinin adaptasyonunu içermektedir. Böylelikle strese yönelik esneklik, karmaşık davranışlardaki değişimleri içermektedir (Canas, Quesada, Antoli ve Fajardo, 2003). Bireyler yaşadıkça ve geliştikçe, gittikçe genişleyen bir çevreyle ve gittikçe artan

uyaranlarla başa çıkmayı öğrenmeye başlamaktadırlar ve gerekli bilişsel uyarlamaları yapabilmektedirler (Crone, Ridderinkhof, Worm, Somsen ve Molen, 2004). Bu durum “bilişsel-duygusal düzenleme teorisi” ile de açıklanabilmektedir (Gross, 1998; Gross, 2015). Bu teoriye göre, çevresel stres verici uyaranlara karşı bilişsel ayarlama ve düzenleme yapabilme becerisi bireyde strese yönelik esneklik durumunu ortaya çıkarabilmektedir (McRae, 2016; Gross, 2015).

İnsanların hayatları boyunca ortaya koydukları bilişsel gelişimi incelemiş olan Piaget'e (2004) göre, bireyler her dönemde çeşitli kazanımlar elde edip içinde buldukları dönemin görevlerini yerine getirerek bir sonraki sürece geçmektedirler. Nöropsikoloji bilimi ise, insan bilişinin sürekli çalıştığına ve sadece duyumsayıp algılayan ve bunu öğrenen bir sistem olmadığına dikkat çekmektedir. Etkili bir bilişsel sistemin, insanda var olan şemaları koruyabildiği, yeni bir bilgi ile karşılaştığında var olan bilgiyi değiştirip düzenleyebildiği, olayları bütünleştirebildiği, duruma uygun yeni yöntemler oluşturup gerektiğinde bunu değiştirebilip planlar yapabildiği belirtilmektedir (Pennington ve Ozonoff, 1996; Welsh ve Pennington, 1988; Karakaş ve Karakaş, 2000; Laçın ve Yalçın, 2018). Tüm bu işlevleri yerine getiren mekanizma ise öz-düzenleme (self-regulation), davranışın ardışıklığı (sequencing of behavior), esneklik (flexibility), planlama ve davranışın örgütlenmesi gibi çeşitli kavramlarla ifade edilmektedir (Laçın ve Yalçın, 2018). Literatür taraması yapıldığında, strese yönelik esnekliğin bilişsel esneklikten bazı yönlerde ayrıldığı ve görece yeni bir kavram olduğu görülmektedir. Bazı araştırmacılara göre strese yönelik esneklik tıpkı bilişsel esneklik gibi bir yetenek ya da beceri (Colzato, Huizinga ve Hommel, 2009) ve yüksek düzenleme gücüdür (Masley, Roetzheim ve Gualtieri, 2009). Bir başka anlatıma göre, strese yönelik esneklik içerisinde bilişsel esnekliği de bulundurmakta ve kişinin çevre

değişikliğine karşı kendi bilişsel kalıplarını değiştirebilmesi ve yeni ortama uyum sağlayabilmesi olarak tanımlanmaktadır (Dennis ve Vander Wal, 2010).

3. KURAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLERİN GELİŞTİRİLMESİ

Bu bölümde, çalışmada incelenmekte olan kavramlar arası ilişkiler değerlendirilmekte olup, çalışmanın kuramsal çerçevesi ortaya koyulmaktadır. İşyerinde kıskançlık algısının ve strese yönelik esnekliğin üretkenliğe aykırı çalışma davranışları ile olan kuramsal ilişkilerine yönelik araştırma sonuçları ve temel bazı kuramlar ele alınarak önerilmiş olan araştırma hipotezleri sunulmaktadır.

3.1. İşyerinde Kıskançlık ve Üretkenliğe Aykırı Çalışma Davranışları İlişkisi

Üretkenlik karşıtı çalışma davranışları bir negatif iş davranışı olarak literatürde ele alınmış olup, daha çok bu tür davranışların ortaya çıkmasına zemin hazırlayan ya da etki eden unsurların niteliği araştırılmaya çalışılmıştır. Kavram hakkındaki çalışmaların öncelikli olarak kavramın boyutlandırılması ve ölçülmesine odaklandığı ve aynı zamanda bu davranışların görülmesindeki çeşitli bireysel, bağlamsal ve örgütsel faktörlerin neler olabileceğine dair tespitler yapmaya çalıştığı gözlenmektedir. Diğer yandan, bu davranışlara etki eden faktörlerin anlaşılması ile bunların azaltılması ve engellenmesi üzerine çözüm yolu bulunabileceği de vurgulanmıştır. Bu çerçevede ele alınan kavramın nedenlerini açıklayan kuramsal alt yapılar, sosyal bağlılık (Hirschi, 1963), Vroom'un beklenti teorisi (Vroom, 1964), psikolojik güçlendirme (Skinner, 1971), sosyal öğrenme (Bandura, 1978), sosyal bilgi işleme (Salancik ve Pfeffer, 1978) şeklindedir ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının birey, grup ve örgüt düzeyinde nedenlerinin açıklanmasına yardımcı olmaktadır. (Özkalp, Aydın ve Tekeli, 2012; Spector, 2011; Jensen ve Patel,

2011; Spector ve Fox, 2010; Demir ve Tütüncü, 2010).

Konu ile ilgili yabancı ve yerli yazında, bir negatif iş davranışı olarak ÜAÇD'nın pek çok örgütsel, bireysel ve çevresel öncellerinin olduğu belirtilmiştir. Bunlar arasında örgütsel adalet algısının çalışanların üretkenliğe aykırı davranışları ile ilişkili olduğuna ve adaletsizlik algısının artması ile ÜAÇD'nın da arttığına işaret edilmektedir (Lee ve Allen, 2002; Karaeminoğulları, 2006; McCardle, 2007; Holley, 2012; Taştan, 2013; Demir vd., 2018). Öte yandan, yapılan çalışmalar göstermektedir ki, ÜAÇD, kurum ile ödeşmek veya adil davranmayan bir kimseden intikam almak amacıyla kullanılabilir (Bennett ve Robinson, 2000). Bununla birlikte, işyerinde diğer durumsal ve bağlamsal nedenlerle (Örneğin, fazla iş yükü, yeterli otonomi verilmemesi, işyerindeki psikolojik tacizler, nezaketsizlik sorunları, iş-yaşam çatışmaları, örgütsel güven eksikliği vb.) çalışanlar yüksek kaygı, stres ve agresyon gibi duygular ve davranışlar geliştirmek suretiyle, diğer çalışanlara, yöneticilere ve örgüte yönelik olumsuz tepkilerde bulunmaya yönelebilmektedirler. Yapılan araştırmalar, işyerinde bireylerin karşılaştıkları yada maruz kaldıkları bireyler arası iletişim sorunları ve çatışmalar, duygusal taciz, nezaketsizlik ve agresif davranışlar karşısında çeşitli tepkiler gösterdiklerine ve bunların çoğunun da olumsuz iş davranışları biçiminde oluştuğuna işaret etmektedir (Averill, 1983; Sloan, 2004; Coillie ve Mechelen, 2006; McCardle, 2007; Gibson ve Callister, 2010; Tönge, 2011; Meier ve Semmer, 2012; Taştan, 2013).

Bu çalışmanın da amacı ÜKÇD'nın muhtemel öncellerinin belirlenmesine yardımcı olmak ve bu anti-sosyal davranışların muhtemel sonuçlarını bu kapsamda belirleyebilmektir. Bireyleri, grupları ve örgütleri maddi/ manevi yönden olumsuz etkileyen bu anti-sosyal iş yeri davranışlarının nedenlerinin son zamanlarda tartışılan ve tek başına bir değişken olarak değerlendirilmesi gereken işyerinde kıskançlık kavramı ile açıklanabileceği

düşünülmektedir. Kıskançlık duygusu sosyal karşılaştırma sonucu insana yokluk duygusunu sürekli hatırlatan ve bu yoksunluk hissiyle insanın içindeki negatif duyguları besleyen bir duygudur. Kendisine psikolojik olarak zarar vermesinin yanı sıra içerisindeki nefret tohumlarının yeşermesine de yol açması onu agresif davranışlara da itebilmektedir. Kişisel faktörlere bağlı olarak bu düşmanlık duygunun dışa vurumu davranışsal anlamda her çalışmada farklı olacaktır. Bu duygudan hareketle bir bireyin direkt hedefi bir kişi ya da bir grup olmayabilir. Bu kötü enerjinin boşaltılması iş yerindeki herhangi bir maddeye de yönelikte gerçekleşebilir. Davranışlarını denetleyebilen, yansıtma savunma mekanizmasını kullanan, farklı izlenim yönetimi taktikleri geliştirmiş ya da politik davranabilen bir çalışanın kıskanma duygusunu dışa vurumu farklı olabilmektedir. Hissedilebilen ancak kanıtlanması zor olan kıskançlık duygusunun ÜKÇD olarak yansıyabileceği düşünülmektedir (Duffy ve Shaw, 2000; Smith ve Kim, 2007).

Yukarıdaki kuramsal ve görgül çalışmaların ışığında, işyerinde kıskançlık algısının ÜAÇD ile ilişkisi kurulabilmekte ve algılanan kıskançlığın ÜAÇD'na anlamlı bir katkıda bulunması beklenebilmektedir. Bu doğrultuda oluşturulan araştırma hipotezi aşağıdaki gibidir.

H1: Bireylerin işyerinde algıladıkları kıskançlığın üretkenliğe aykırı çalışma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1a: Bireylerin işyerinde algıladıkları düşmanlık türdeki kıskançlığın üretkenliğe aykırı çalışma davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H1b: Bireylerin işyerinde algıladıkları gıpta türdeki kıskançlığın üretkenliğe aykırı çalışma davranışları üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

3.2. Strese Yönelik Esnekliğin Durumsal Rolü

İlgili literatürde öne sürüldüğü gibi, bireylerin işyerindeki olumsuz duygusal ve

bağlamsal algılamaları ÜAÇD'na her zaman olumsuz etki yaratmayabilmektedir. Ya da benzer olumsuz duygusal ve bağlamsal faktörler birtakım durumsal faktörlere bağlı olarak ÜAÇD'nı daha da arttırabilmektedir. Bu çalışmada ele alınmış olan kıskançlık duygusunun da tıpkı diğer çok sayıda öncel gibi her zaman çalışanların olumsuz iş davranışlarına etki etmeyebileceği, diğer bir deyişle bazı durumsal ya da psikososyal faktörler dolayısıyla her zaman olumsuz etki yaratmayabileceği düşünülmektedir. Örneğin, O'Brien ve Allen (2007) ÜAÇD ve örgütsel vatandaşlık davranışının öncüllerini bir arada incelemiş ve her iki davranış türünde de kişisel faktörlerin örgütsel faktörlerden daha etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmada da, söz konusu algılamaların ÜAÇD'na yönelik etki yaratmasında ya da beklenen ÜAÇD'nın ortaya çıkmasında rolü olabilecek bir şartlı değişken (durumsal faktör) ele alınmıştır. Böylece, araştırmanın düzenleyici değişkeni olarak "strese yönelik esneklik" kavramı incelenmiştir. Bilindiği üzere, sosyal bilimlerde insan faktörünün söz konusu olduğu araştırmalarda durumsallık yaklaşımının, kişilik özelliklerinin, ilişkinin seyrini etkileyecek diğer kavramların, demografik özelliklerin hatta sektör gibi birçok faktörün konunun araştırılmasında ve sonuçların yorumlanmasında önemli etkileri bulunmaktadır.

Çalışmamızın önceki bölümünde de açıklandığı gibi, stres, psikolojik boyutları ile bir süreç olarak irdelendiğinde; olayları, olguları, durumları, bireylerin algılamaları, anlamlandırmaları, duygu ve düşünceleri ile yorumlamaları ve değerlendirmeleri sonucu birden çok boyutun bilişsel anlamda devreye girdiği görülmektedir (Folkman ve Moskowitz, 2004). Bireyden bireye farklılık gösteren stres nedenleri, bireyin durumları nasıl algıladığını, nasıl anlamlandırdığını, duygu ve düşüncelerine nasıl yansıttığını belirlemektedir. Bu koşullar altında her birey, strese farklı tepki biçimleri ile karşılık vermektedir (Yüksel, 2012). Çevreden algılanan bu olumsuz durumlara, olaylara, tehlikelere ve tehditlere karşı; bilinçli ya da bilinçsiz geliştirdiği tepkileri ile birey

asında kendi varlığını çevreden gelen tehlikelere karşı koruma eğilimindedir. Tepkileri çoğu zaman bilinçli olsa da bazen de bilinçsizce verilen tepkiler olabilmektedir (Kim ve Omizo; 2005; Moore ve Malinowski, 2008).

Bu kapsamda, bireylerin “strese yönelik esneklik” düzeylerinin bu çalışmada düzenleyici değişken olarak role sahip olacağı varsayılmıştır. Strese yönelik esneklik derecesi bireyin özellikle stres yaratan faktörlere karşı ve hayat içerisindeki olumsuz ve baş edilmesi güç ortamlara karşı bir nevi koruyucu işleve sahip olabilmektedir. Diğer bir deyişle, bireyin fiziksel ve psikolojik olarak gerginlik yaşamasına, kaynaklarının zorlanmasına ya da tükenmesine neden olan zorlu içsel-dışsal faktörler karşısında bireyin duygusal ve bilişsel olarak kendini yeniden düzenlemesi, ayarlaması, uyum sağlaması ve yeniden toparlanabilmesinde bir öz kaynak olarak işleve sahip olabilmektedir. Kaynakların korunması kuramı da (Hobfoll, 1989, 2001), bireylerin değer verdiği kaynakları elde etmek, korumak ve artırmak için çabaladıkları, öz-kontrol, öz-yeterlilik ve esneklik gibi kişisel özelliklerini güçlendirdikçe ve bu koşulları korudukça stres yaratan yaşam olaylarına karşı daha başarılı olabileceklerine işaret etmektedir. Bu kurama dayanarak, strese yönelik esneklik gibi bir psiko-sosyal kaynağın bireye hem stres karşısında direnç ve uyum gösterme kabiliyeti sağlaması hem de yeni kaynaklar elde etme olanağı vermesi açısından önemli olduğu söylenebilmektedir. Stresle başarılı bir biçimde baş edebilmek için kişinin kendi sınırlılıklarını, katı olduğu yönlerini, içsel ve dışsal kaynaklarını bilmesinin yanı sıra içinde bulunduğu durumu değerlendirmesi ve problem çözebilmesi gerekmektedir (Horvath ve Russell, 1999). Bunun için gerekli olan beceri, doğrudan esneklik gibi yönetici işlevler içerisinde bulunan çok fazla mekanizma ile ilişkilidir (Lazarus ve Fokman, 1984). Bunun yanı sıra, yönetici işlevler ile baş etme becerisinin ortak bir yönünün öz-düzenleme olduğu belirtilmektedir (Carlson, 2003). Yönetici

işlevlerin gelişimi güçlü bir öz-düzenleme ile ilişkili (Carlson, 2003) iken, baş etme stres altındaki bir kişinin öz-düzenleme becerisini kapsamaktadır (Compas, 2009). Öyle ki, stres yaratan bir faktörle karşılaşan birey, bu tür bir esneklik ile diğer kişisel kaynak kayıplarını en aza indirgeyebilmekte (Yürür, 2011) ve bu nedenle de çeşitli olumsuz tepki, davranış ve sağlık sorunları gibi sonuçlara karşı daha dayanıklı olabilmektedir. Müftüoğlu (2018) ise bu durumu “anti stres zırh” olarak nitelendirmektedir. Müftüoğlu’na (2018) göre, bazı kişilerin stresi çok yoğun yaşamazlar. Aslında, onlar da sık sık ciddi ekonomik, toplumsal ya da sosyal uyarılar nedeniyle strese maruz kalabilmektedir. Fakat onların sanki görünmez bir koruyucuları vardır ve bu da anti stres zırh olarak belirttiği strese yönelik esneklik derecesini ifade etmektedir. Bunun tersi olarak da, strese yönelik esnekliği düşük olan bireyler, zorlu yaşam koşullarına, stres veren uyarılara ve herhangi bir değişime maruz kaldıklarında, stresi çok yoğun şekilde yaşamakta, fiziksel ve bilişsel bir gerginlik hissetmekte, şiddetli bazı psikosomatik rahatsızlıklar hissetmekte ve hatta kaynaklarının hızla tükenmesiyle birçok davranışsal ve duygusal problemler yaşayabilmektedir. Sonuç olarak, Kesselring (2010) tarafından da belirtildiği gibi, strese yönelik olarak esnek olan kişiler, karşılaştıkları zor durumlar karşısında problemlerini başarılı bir biçimde çözebilmektedirler. Bu başarılı çözüm sayesinde kişinin, içinde bulunduğu zor durumun kendisinde yaşattığı gerginlik hissinden kurtulup, rahatlaması beklenmektedir. Buna göre, strese yönelik esnekliği yüksek ve düşük olarak iki başlık altında değerlendirildiğinde, esnekliği yüksek olan bireylerin, etkili bir biçimde stresle başa çıktıkları ve duygu ve davranışlarını daha olumlu yönde düzenleyebildikleri, düşük olan bireylerin ise stresle başa çıkmada zorlandıkları, yeterli uyum sağlayamadıkları ve duygu ve davranışlarını da etkin şekilde düzenleyemedikleri söylenebilmektedir.

Bireyi strese sokan bu duygulardan biri de kıskançlık duygusudur. Gıpta ile haset arasındaki farktan dolayı stres kaynaklı tepkilerin farklı olduğu düşünülmektedir. Olumlu stresin başarıya da motive edici bir faktör olduğu düşünülünce çalışma arkadaşına yönelik gıpta duygusu çalışmada olumlu strese (eustres) yol açabileceği düşünülse bile, haset duygusu çalışmada düşmanlık hisler uyandırdığı için çalışanın olumsuz duygularını biriktirmesi onun kötü enerjisini etrafına zarar vererek atmasına yol açabilmektedir. Kendisini sosyal kıyaslama sonucu yetersiz hisseden bir çalışan eğer benliğini tehdit altında hissediyorsa kendini korumak ya da yüceltmek adına eksiklerini karşı tarafın meziyetlerini azaltarak hatta yok ederek kapatmaya çalışabilmektedir. Eksiklik duygusunun ya da tehdit altında hissetme durumunun çalışmada yol açtığı olumsuz stres(distress) (Seaward, 2012) ile agresif davranışların üretkenliğe aykırı çalışma davranışına yol açabileceği ihtimaller içerisinde değerlendirilebilir. Bu durumda da mevcut çalışmanın bağımlı (işyerinde kıskançlık) ve bağımsız (üretkenliğe aykırı çalışma davranışı) değişkeni arasındaki etkinin seyri, bireyin strese karşı ne derece esnek olduğuna ve

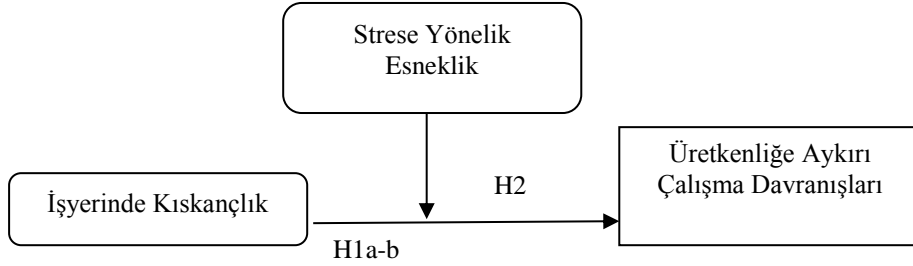
stresinin davranışlarına nasıl yansıtacağına bağlı olabileceği düşünülmüştür.

Sonuç olarak, buraya kadar sunulmuş olan kuramsal ve görgül çalışmaların ışığında, strese yönelik esneklik düzeyinin ÜAÇD ile ilişkisi olduğu varsayılmaktadır. Literatürde işyerinde kıskançlık, ÜAÇD ve strese yönelik esneklik arasındaki ilişkileri ve özellikle strese yönelik esnekliğin düzenleyici rolüne ilişkin yeterli dayanak bulunmamakla birlikte, araştırmamızda bu kavram bir düzenleyici (şartlı) değişken olarak ele alınmıştır. Buna göre, kuramsal modelimizde, bireylerin strese yönelik esneklik düzeyinin işyerinde kıskançlık duygusunun ÜAÇD üzerindeki etkilerini azaltacağı öne sürülmektedir. Bu varsayımı ifade eden araştırma hipotezlerimiz aşağıda sunulmaktadır.

H2: Bireylerin strese yönelik esneklik düzeyinin işyerinde kıskançlık duygusu ile üretkenliğe aykırı çalışma davranışları arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.

Araştırma hipotezlerine kaynak teşkil eden kuramsal model Şekil 1.'de sunulmaktadır.

Şekil 1: Araştırmanın Kuramsal Modeli



4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu bölümde, araştırmanın kuramsal modelinde önerilmiş olan hipotezleri test etmek üzere gerçekleştirilen araştırmanın yöntemi, örnekleme ve ölçme araçları hakkında bilgiler sunulmaktadır.

4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Türkiye'de İstanbul ilinde satış-pazarlama, banka, hastane ve eğitim sektörlerinde faaliyet gösteren kurumlardan oluşmaktadır. Araştırmada bu sektörlerin seçimine karar verilmeden önce

sektör çalışanları ile ön görüşme yapılmış ve işin karakteristik yapısına çalışanın kendi karakteristiğinin ne derece etki ettiği anlaşılmaya çalışılmıştır. Rekabet yoğun, kendini gerçekleştirme ve başarı ihtiyacı yüksek, soyut ve somut ödüllendirme ve teşviklerin yüksek olduğu bu mevcut sektörlerde çalışanların söz konusu kavramlara nüfuz ettiği düşünülmüştür. Araştırmada örneklem yöntemi olarak rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu sektörlere çalışan tüm personelin herhangi bir uzmanlık sınıflandırılması yapılmaksızın en alt kademedeki en üst kademe kadar araştırmada yer almasına çalışılmıştır. Araştırmanın verileri 01.07.2018- 15.08.2018 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonunda 221 anketin geri dönüşü sağlanmıştır. Araştırmanın katılımcı sayısı 221 kişiden oluştuğu için bu sayının araştırmanın amacı ve istatistiksel çözümleme için uygun olduğu görülmektedir. Tanımlayıcı istatistik sonuçlarına göre, 88'i kadın (%40,1), 133'ü erkek (%59,9) katılımcılardan oluşan örneklem grubunun yaş ortalaması 31,78'dir. Medeni durumlarına göre 109'u evli (%49,3), 112'si bekar (%50,7) dir. Katılımcıların çoğu lisans mezunu (%75,7)dur ve mesleki tecrübesine bakıldığında %35,1'inin 1-4 yıl arasında olduğu görülmüştür. Şu anki kurumda çalışma süresi %42,8'inin 1-4 yıl arasındadır.

4.2. Ölçme Araçları

Araştırmada üç ölçme aracından ve kişisel bilgi formundan yararlanılmıştır.

“Üretkenliğe Aykırı Çalışma Davranışları” değişkenini ölçmek amacıyla Robinson ve Bennett (1995) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Özcan (2006) tarafından çevrilen 30 ifadeli ölçek kullanılmıştır. ÜAÇD ölçüm aracında, “Üretkenlikten Sapma”, “Mülke Zarar”, “Kişisel Saldırı”, ve “Politik Sapkınlık” olmak üzere 4 faktör bulunmaktadır. Bu ölçek Türkiye’de daha önce Örmeci (2013) tarafından bir tez çalışmasında kullanılmış olup iç tutarlık analizi sonucunda Cronbach Alpha değerinin ,97 olduğu görülmüştür.

Güvenirlilik çalışmaları ve yapı geçerliliği belirlenmiş olan bu ölçek, bu çalışmanın araştırmacıları tarafından yeniden değerlendirilerek uygulanmıştır. Ölçekte yer alan maddelerden örnek olarak üçü “İş arkadaşlarım ya da amirlerim ile ilgili asılsız dedikodular yaydığım oldu”, “Yöneticim/amirim ofiste olmadığı zamanlarda işten daha erken çıktığım oldu”, ve “İşyerindeki kural ve yönetmeliklere uymadığım oldu” şeklindedir.

“İşyerinde Kıskançlık Duygusu” değişkenini ölçmek amacıyla Lange ve Crusius (2015) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Çırpan ve Özdoğru (2017) tarafından çevrilen 10 ifadeli BeMaS (Benign and Malicious Envy Scale) kullanılmıştır. İşyerinde Kıskançlık Duygusu ölçüm aracında “Haset” ve “Gıpta” olmak üzere iki faktör bulunmaktadır. Çırpan ve Özdoğru (2017) çalışmasında BeMaS-T Haset ve Gıpta Ölçeği'nin yetişkinlerde haset ve gıpta eğilimlerini ölçebilen dilsel açıdan eşdeğerliği olan, güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğunu bulgulamıştır. Araştırma bulguları neticesinde Haset boyutunun güvenirlik düzeyinin belirlenmesi amacıyla yapılan analiz sonucunda Cronbach Alfa katsayısı 0,860 olarak, Gıpta boyutunun Cronbach

Alfa katsayısı 0,782 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin genel Cronbach Alfa katsayısı 0,775 olarak bulunmuştur (Çırpan ve Özdoğru, 2017). Ölçekte yer alan maddelerden haset boyutuna örnek olarak “Kıskandığım insanlara kötü duygular beslerim.”, gıpta boyutuna örnek olarak “Başka birinin benden daha iyi olduğunu fark edersem, kendimi geliştirmeye çalışırım.” şeklinde ifadeler gösterilebilir.

“Strese Yönelik Esneklik” değişkeni daha önce ilgili literatürde görgül olarak yeterince çalışılmadığı için bu kavrama yönelik güvenirlik ve geçerlilik analizleri yapılmış olan mevcut bir ölçeğe rastlanılmamıştır. Söz konusu değişken daha çok kavramsal olarak ele alınmasından dolayı örgütsel davranış literatüründe bu kavramı ölçebilecek bir operasyonel ölçüm aracının bulunmadığı dikkat çekmiştir. Bu nedenle,

çalışmanın amacına yönelik olarak, öncelikle Müftüoğlu (2013) ve Müftüoğlu (2005) tarafından uygulanmış olan 10 maddelik strese yönelik dayanıklılık ve Dennis ve Vander Wal (2010) tarafından geliştirilmiş olan bilişsel esneklik ölçekleri incelenmiştir. Bu çalışmanın araştırmacıları tarafından söz konusu ölçüm araçları değerlendirilerek, yeniden adapte edilerek ve kavramın tanımlanmasıyla ilgili literatür incelemesi de yapılarak toplam 20 madde oluşturulmuştur. Oluşturulan 20 maddelik form için konu hakkında uzman ya da bilgi sahibi olan (psikoloji alanında çalışan 1 eğitimci, örgütsel davranış alanında çalışan 2 öğretim üyesi ve 1 öğretmen) grubun görüşü alınmış, böylece ölçek için görünüm (yüzey) ve içerik geçerliliğinin sağlanması amaçlanmıştır. Ölçekte yer alan maddelerden örnek olarak üçü “Karşılaştığım bazı beklenmedik değişikliklerin üstesinden gelebiliyorum ve yanlış bir durum olduğunda durup geri çekilmekten korkmuyorum”, “İşte nasıl, evde nasıl davranacağımı, işi evden nasıl ayıracağımı çok iyi biliyorum”, ve “Çok fazla kaygıları üzerimde taşımam” şeklindedir.

Bu çalışmada anket formunda yer alan maddelere ilişkin cevaplar 6’lı Likert ölçek şeklinde sıralanmıştır. Derecelendirme ÜAÇD değişkeni için 1=Hiçbir zaman, 2=Nadiren, 3=Bazen, 4=Genellikle, 5=Çoğu zaman, 6=Her zaman; işyerinde kıskançlık ve strese yönelik esneklik değişkenleri için ise 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Pek fazla katılmıyorum, 4=Biraz katılıyorum, 5=Katılıyorum, 6=Kesinlikle Katılıyorum olarak yapılmıştır.

5. BULGULAR

Bu bölümde, yapılmış olan araştırma sonucunda elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri, ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri, güvenilirlik analizi sonuçları ve araştırma hipotezlerine yönelik bulgular sunulmaktadır.

5.1. Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistik-leri, Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırma süreci sonunda elde edilen veriler istatistiksel sayısal programına aktarılarak bir dizi istatistik analizler gerçekleştirilmiştir. Model testine geçilmeden önce kullanılan ölçeklerin madde analizleri ve ortalamaları değerlendirilmiş, çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği incelenmiştir. Araştırmada kullanılan “Üretkenliğe Aykırı Çalışma Davranışları”, “İşyerinde Kıskançlık Duygusu” ve “Strese Yönelik Esneklik” değişkenleri için keşfedici faktör analizi (KFA) uygulanmıştır. Ölçeklerin Keiser-Meyer-Olkin (KMO) analiz sonucu ve Barlett testi anlamlılık düzeyi ($p=.000$) esas alınarak değerlendirmeler yapılmıştır. Uygulanan faktör analizi sonucunda strese yönelik esneklik düzeyini ölçen ölçüm aracından faktör yükü 0.50’nin altında olan 1.7. ve 8. maddeler çıkarılmıştır. Yapılan analizlere göre değişkenlere ilişkin elde edilen ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1, faktör yükleri ve güvenilirlik değerleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 1: Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	ORTALAMA(M)	STD.SAPMA (SD)
Üretkenliğe Aykırı Çalışma Davranışları	2,1292	1,28098
Kişisel Etkililiği Bozan Davranışlar	2,2691	1,27627
Aykırı Davranışlar	2,0611	1,35601
İşyerinde Kıskançlık	2,7708	1,03855
Haset	2,0913	1,28608
Gıpta	3,4391	1,16577
Strese Yönelik Esneklik	4,4077	,78107
Bilişsel Esneklik	4,2258	1,09333
Duygusal Esneklik	4,5738	,92728
Çevresel Esneklik	4,3382	1,05589
Olumlu Algılama	4,3484	,92915

Tablo 2: Değişkenlerin Faktör Yükleri ve Güvenilirlik Değerleri

	Açıklanan Varyans (%)	Faktör Yükleri	Cronbach α	KMO
Üretkenliğe Ayk.Çalışma Davr.	78,437	,975	,975	,851
Kişisel Etkililiği Bozan Davranışlar	42,892	,964	,976	
Aykırı Davranışlar	35,545	,967	,972	
İşyerinde Kıskançlık	66,974	,879	,866	,811
Haset	41,848	,872	,913	
Gıpta	25,126	,794	,782	
Strese Yönelik Esneklik	69,367	,873	,898	,809
Bilişsel Esneklik	26,244	,861	,760	
Duygusal Esneklik	20,489	,782	,802	
Çevresel Esneklik	14,034	,757	,768	
Olumlu Algılama	13,600	,782	,799	

5.2. Araştırma Hipotezlerine Yönelik Bulgular

Çalışmada önerilmiş olan hipotezleri test etmek amacıyla çoklu regresyon analizlerine geçilmeden önce değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçlarına göre (N=221; $p<0,05$) ÜKÇD ile iş yerinde kıskançlık duygusu arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı ($r=0,614$); ÜKDÇ ile iş yerinde kıskançlık duygusu alt

boyutlarından haset arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı ($r=0,727$); ÜKDÇ ile iş yerinde kıskançlık duygusu alt boyutlarından gıpta arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı ($r=,259$) bir ilişki olduğu görülmektedir. ÜKÇD ile strese yönelik esneklik arasında ise düşük düzeyde negatif ve anlamlı ($r=-,172$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, iş yerinde kıskançlık duygusu ile strese yönelik esneklik arasında ise düşük düzeyde negatif ve anlamlı ($r=-,138$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 3).

Tablo 3: Araştırmada Yer Alan Değişkenler Arası İlişkiler

	Ort	SS	1	2	3	4	5
1. ÜAÇD	2,12	1,28	1	,614*	,727*	,259*	-,172*
2. İş.Kıskançlık	2,77	1,03	,614*	1	,867*	,832*	-,138*
3. Haset	4,40	2,09	,727*	,867*	1	,445*	-,195*
4.Gıpta	3,43	1,16	,259	,832*	,445*	1	-
5. StreseY.Esn.	4,40	,78	-,172*	-,138*	-,195*	-	1

N= 221; * $p < 0.05$

Tablo 4: İş yerinde Kıskanma Duygusu ile ÜAÇD Arasındaki İlişkide SYE Düzeyinin Düzenleyici Etkisi

	1.Aşama		2.Aşama		3.Aşama
	β		β		β
Kıskançlık	0,326*	KıskançlıkD.	0,332*	KıskançlıkD.	0,325*
Duygusu		SYE	-0,321*	SYE	-0,338*
				KıskD.x SYE	-0,212*
R ²	0,163	R ²	0,212	R ²	0,223
ΔR^2	0,157	ΔR^2	0,204	ΔR^2	0,213
F	0,243*	F	14,263*	F	12,722*

Yapılan korelasyon analizlerinin sonucunda işyerinde kıskanma duygusu, strese yönelik esneklik ve ÜAÇD arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu gözlenmiştir. Araştırma hipotezlerini test etmek üzere regresyon analizi uygulanmış ve işyerinde kıskanma duygusunun ÜAÇD üzerindeki etkisinin pozitif yönde ve anlamlı olduğu ($\beta = ,326$, $p < 0,001$) görülmüştür. Bu sonuca göre H1 hipotezi desteklenmektedir. Buna göre işyerinde kıskanma duygusu düzeyindeki artış çalışanlarda ÜAÇD'ni artıran bir unsurdur. Düzenleyici etkinin analizinde Baron ve Kenny (1986)

tarafından önerildiği şekilde hesaplanan etkileşim değişkeni (Kıskanma X strese yönelik esneklik) çoklu regresyon modeline dahil edilmiş, ÜAÇD üzerinde negatif yönde ve anlamlı etkisinin ($\beta = -,212$, $p < 0,05$) bulunduğu görülmüştür. Buna göre strese yönelik esneklik düzeyinin işyerinde kıskanma duygusunun ÜAÇD üzerindeki etkisinde anlamlı bir düzenleyici etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre H2 hipotezi yeterli kanıtlarla desteklenmektedir. Sonuçlar Tablo 4'de sunulmaktadır.

Tablo 5: Regresyon Analizleri Sonuçları: İşyerinde Kıskançlık Duygusu

Bağımsız Değişkenler	β	St. β	t
Haset	0,305	0,301	13,95*
Gıpta	-0,115	-0,109	-,11,23*
Bağımlı değişken: Üretkenlik Karşısı Çalışma Davranışı			
R=0,153 R ² =0,163 F= 16,560** p=0,000			

6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada, günümüzde hemen hemen her sektörde ve farklı türde örgütte görülebilen olumsuz iş yeri davranışları kapsamında ÜAÇD ile ÜKÇD'nin bir yordayıcısı olarak son yıllarda özellikle yabancı literatürde sıklıkla incelenen çalışanın duygusal ve bilişsel örüntüsünün bir dışavurumu olan iş yerinde kıskançlık duygusu arasındaki muhtemel etki incelenmeye çalışılmıştır. İş yerinde kıskançlık duygusu ve kıskançlığa neden olan etmenler çalışanın ÜKÇD gösterebilmesinin muhtemel bir öncülükken çalışanın strese yönelik esneklik düzeyinin bu iki değişken arasındaki etkinin şiddetini değiştirebileceği düşünülmüştür. Bu kapsamda, bu çalışmada işyeri kıskançlığı ve strese yönelik esneklik algılarının çalışanların ÜKÇD'ndeki rolünün ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

alışmamızın literatür taraması ve kuramsal çerçeve bölümlerinde de sunulduğu üzere, ÜKÇD iş yerlerinde istenmeyen olumsuz davranışlardır. Dünyanın tek bir pazar olma sürecine girmesi, liberalleşme, karteller, küresel birleşmeler gibi uygulamalar ve nihayetinde oluşan rekabetçi akım şüphesiz iktisadi anlamda işletmeleri etkilemiştir. Bu durumda Bertalanffy (1920)'ın da genel sistem teorisinde belirttiği üzere örgüt ve alt birimleri birbirleriyle karşılıklı bağımlılık ilişkisi içerisinde ve belirli bir alt birimdeki gelişmelerin diğer alt birimler üzerindeki etkileri söz konusudur. Bu noktada, örgüt olaylarının başka olaylarla ve dış çevre şartları ile ilişkileri örgüt dinamiğini belirleyen temel unsurlardır. Bu durumda örgütlerin açık ve canlı sistemler olduğu görülmektedir. Bu dönüşüm çağı ile birlikte iş koşulları üzerinde de bir takım değişiklikler yaşanmış çalışanların performans ve verimliliğini negatif yönde etkileyecek durumlar söz konusu olmaya başlamıştır. İktisadi anlamda işletmeleri etkileyen dönemin güncel uygulamaları yavaş yavaş çalışanın psiko-sosyal durumu ile de ilişkili hale gelmeye başlamıştır. Çalışanı bilişsel ve duygusal anlamda yoran rekabetçi baskılar örgütte istenmeyen olumsuz davranışlara yol açtığı görülmüştür. Bu durumda post- modern yaklaşımların

dikkat çektiği, çalışan odaklı olan ve onları yatırım olarak gören, takım ruhuna önem veren ve adalet, güçlendirme, dağıtılmış kontrol, inisiyatif gibi olumlu örgütsel durumları kullanan, örgütte sessizlik değil sesliliğe zemin hazırlayan ve örgütsel bağlılığı sağlamış örgüt iklimleri önem kazanmaya başlamıştır. Böylelikle çalışmamızın bağımlı değişkeni olan ÜDÇD'nin öncellerinin neler olabileceği ve nasıl engellenebileceği literatürde tespit edilmeye çalışılmıştır. Ancak bazen ÜKÇD kişisel etmenlere de dayandırılabilir. Haset ve gıpta alt boyutlarından oluşan iş yerinde kıskançlık duygusu çalışanda öfke, hırs ya da azim şeklinde kendini gösterebilir. Literatürde yeterince çalışılmamış olan bir psikososyal yapı olarak kıskançlık duygusu çalışma yaşamına ilişkin örgütsel bir olumsuz çıktı olan ÜKÇD ile birlikte ele alınmış yine bilişsel ve psikolojik bir yapı olarak strese yönelik esneklik düzeyi bu örüntüde incelenmiştir. Strese yönelik esneklik düzeyi bireyin öz kaynaklarını doğru kullanarak ve koruyarak bilinçli bir şekilde kendini ayarlaması, duruma uyum sağlaması ve yeniden toparlanması yani bilişsel süreçlendirmesini doğru yapabilesidir. Bu bakımdan kıskançlık duygusunu düzenleyebilmesinde önemli rol oynadığı düşünülmektedir. Çalışmada yer alan kavramlara yönelik yapılan literatür taramasında, çalışanların kıskançlık duygusunun ÜKÇD üzerindeki etkisini destekleyen başka çalışmalar da bulunmaktadır. Ancak ilişkinin yönünü veya gücünü etkileyebilecek bireysel ve bağlamsal muhtemel değişkenler ile ilişkisini ortaya koyan kuramsal ve görgül bulgulara rastlanmamıştır. Söz konusu literatür bulgularına dayanarak, bu çalışmanın kuramsal çerçevesinde bireylerin iş yerinde hissettikleri kıskançlığın üretkenliğe aykırı çalışma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ve bu etki üzerinde bireylerin strese yönelik esneklik düzeyinin düzenleyici rolü olacağı önerilmiştir.

Tanımlayıcı istatistik sonuçları incelendiğinde bireylerin "ÜKÇD" den aldıkları puanın ortalamasının altında olduğu

görülmektedir ($M= 2.12$). Bu durumda çalışanların buldukları iş yerlerinde olumsuz iş yeri davranışı sayılabilecek davranışlardan kaçındıkları ya da buna çok az başvurdukları söylenebilir. Araştırma yapılan örneklem karakteristlik özellikleri ve sosyo-kültürel bağlamda özellikleri incelendiğinde eğitim düzeylerinin lisans ağırlıklı olduğu ve çalışanların içinde buldukları sektörlerin her ne kadar rekabet ağırlıklı olsa da olumsuz iş yeri davranışı eğiliminde olmadıkları görülmüştür. Kuramsal modeldeki diğer değişkenlere ilişkin ortalama değerler incelendiğinde de iş yeri kıskançlığına ilişkin ortalama değer yine ölçek ortalamasının altında ($M(\text{genel})= 2.77$; $M(\text{gıpta})= 3.43$; $M(\text{haset})= 2.09$) ancak strese yönelik esneklik düzeyinin ortalamasının üzerinde olduğu dikkat çekmektedir ($M=4.40$). Böylece, ölçek ortalamalarından elde edilen genel değerlendirmeye göre kıskançlık duygusunun haset boyutunda düşük seviyede gıpta boyutunda ise ortalamasının üzerinde bir seviyede olduğu, strese yönelik esneklik düzeylerinin yüksek derecede olduğu ve bu çalışanların düşük seviyede ÜKÇD sergiledikleri söylenebilir. Hipotetik ilişkileri test etmek üzere yapılan regresyon analizleri sonucunda ise, “iş yerinde kıskançlık duygusu”nun ($\beta=0,326$; $p=0,000$) ve “haset” alt boyutunun ($\beta=0,305$; $t=13,95$; $p=0,000$) “ÜKÇD” üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu etkilerinin olduğu “gıpta” alt boyutunun ise ($\beta=-0,115$; $t=-11,23$; $p=0,000$) ÜKÇD” üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif etkilerinin olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlara dayanarak, kıskançlığın iki uç boyutunu temsil eden haset ve gıpta altboyutları hipotezlerimizde de önerildiği gibi ÜKÇD’ni farklı yönlerde etkilemiş, hipotezler desteklenmiştir. Azı karar çoğu zarar mantığı ile iş yerinde kıskançlığın gıpta boyutunda olması durumunda çalışan için bir motivasyon kaynağı olduğu söylenebilir. Gıpta içerisinde başarılı bulduğu kişiyi örnek alma ve onun gibi olma düşüncesini barındırdığı için kişi, başkalarının iyi halinden dolayı acı, öfke, üzüntü, incinmişlik hissetmez, daha ziyade bir şeyin başarılı olması ona ilham

kaynağı olabilmektedir. Bu olumlu ve yapıcı bilişsel süreçlendirme, bireyin iş yerinde kıskançlık dürtüsü ile saldırgan tutum içerisinde olmasına engel olabilmekte ve negatif iş davranışlarından kaçınmasına yol açabilmektedir. Diğer yandan, Sosyal Biliş Kuramı’nın öncülerinden Bandura’nın (1968) belirtmiş olduğu gibi, kişi sosyal ve kültürel çevresindeki etkileşimin bir ürünüdür ve bu bağlamda bireylerin kendi oluşturdukları bilgileri nasıl algıladıkları ve nasıl yorumladıkları farklılık göstermektedir (Sternberg, 1994; Huitt, W. 2002). Örneğin iş yerinde başarılı olan, takdir edilen birine karşı gıptayla bakan birileri varken aynı ortamda aynı kişiye haset duygusu besleyen biri ya da birileri de olabilir. Bir çok etmene dayalı olan kıskançlık duygusu aynı çevrede kişisel faktörlere dayalı olarak da farklılıklar gösterebilmektedir. Kıskançlığın bireyde haset boyutunda açığa çıkması sağlıklı bir bilişsel süreçlendirmeye de ket vurabilmektedir. Özellikle sosyal karşılaştırma bağlamında öz saygısına ve öz değer algısına hasar veren birey hasetin yol açtığı yıkıcı duyguları davranışlarına yansıtabilmektedir. Doğru çalışmayan bir bilişsel süreçlendirme bireyde psikososyal yapının zedelenmesi ile bireyin hapsoldüğü öfke, acı ve incinmişliğin negatif iş yeri davranışına dönüşmesine neden olabilmektedir. Öte yandan, rekabetin yoğun olduğu bu örneklem grubunda, rekabet duygusu ile gelen kıskançlık gıpta boyutunda insanı kamçılayan, çalışması için motive eden, üretken hale getirebilen bir örgüt ikliminin oluşmasına olanak sağlarken, haset boyutunda hissedilen kıskançlık tamamen yıkıcı bir örgüt iklimi beraberinde getirebilmektedir.

Özellikle hasetlik yaşayan insanlar kişisel aşağılık, zayıf benlik saygısı (Parrott, 1991; Parrott ve Smith, 1993) ve sosyal tehdit (Vecchio, 2000) duyguları içerisindeyken misilleme, sabotaj, intikam, zorbalık gibi örgütü ve bireyi hedef alan antisosyal iş yeri davranışları karşılaşılabilecek muhtemel durumlardır. Söz konusu hipotez testleri neticesinde, H1-H1a-H1b hipotezlerinin desteklendiği görülmüştür. Literatürde yer alan diğer kuramsal ve görgül bulguları da

destekleyen bu sonuçların, ÜKÇD sergilenmesinde kıskançlık gibi bir duygunun önemli bir öncel olduğu söylenebilmektedir. Elde edilen sonuçlara göre, iş yerinde kıskançlık duygusu, ÜKÇD'nın istatistikî olarak anlamlı ve pozitif bir yordayıcısı olmakla birlikte, strese yönelik esneklik düzeyinin bu iki değişken arasındaki ilişkide düzenleyici bir etkisi bulunmaktadır.

Bireylerin strese verdiği tepkiler birbirinden farklılık göstermektedir. Selye (1954)'nin Genel Uyum Sendromunda bahsettiği üzere, kişi maruz kaldığı stresi algılama ve yorumlamadan sonraki aşamada ona direnme evresine geçmektedir. Bu direnme aşamasında baş etme stratejileri geliştiren kişi strese yönelik esneklik düzeyini arttırabildiği takdirde daha bilinçli davranışlar sergileyebilecek olumsuz duygularına yenik düşmeyecektir. Özellikle haset boyutunda iken bu bilişsel süreçlendirmeyi doğru yapan psikososyal durumu sağlıklı bir birey negatif davranışlardan kaçabilecektir. Kıskançlığın yol açtığı stres ile bireyden bireye değişiklik gösteren strese yönelik esneklik düzeyi bireyin stresinin davranışlarına nasıl yansıtacağını gösterebilmektedir. Strese yönelik esneklik düzeyinin yüksek olması birey için istenmeyen iş yeri davranışlarında düzenleyici bir etkiye sahip olduğu çalışmamızda da desteklenmiştir. Hisleri karşısında stresini yönetebilen birey daha çok olumlu sosyal davranışta bulunma eğiliminde olabilmektedir.

Sonuç olarak, kıskanma duygusu bir ucu pozitif diğer ucu negatif noktalara dayanan psikolojik bir olgudur. Duyguları kontrol

altına almak ve yönetebilmek her zaman kolay olmayabilir. Bu sebeple birey kıskanma duygusunu da her zaman her koşulda denetim altında tutamayabilir. Şüphesiz bu sosyo-genik ihtiyaç sonucu oluşan duygunun dışavurum şekli belirli çevresel ve bağlamsal koşullar altında farklılaşacaktır. Örgütte istenmeyen davranışların da bir sebebi olduğu bu çalışma ile de açıklanmaya çalışılan iş yerinde kıskançlık duygusu bireyin stresi ne derece üzerinde taşıdığı ile ilgili olarak değişiklik gösterebilmektedir.

Bu çalışmanın kısıtları olarak, araştırmanın İstanbul ilinde, sınırlı sayıda örgütlerde gerçekleştirilmiş olması ve sınırlı sayıda katılımcılardan oluşması öne sürülebilmektedir. Ayrıca, çalışma modelimizi oluşturan kavramların birçok meslek ve sektör kollarında önemli bir rolü olduğu göz önünde bulundurulduğunda, sonraki çalışmaların eğitim, sağlık, bilişim, hizmet, endüstriyel tasarım, üretim gibi sektörlerin tek tek ele alınarak yapılmasının uygun olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle, ilerideki araştırmaların daha geniş örnekleme ve sektörler bazında gerçekleştirilmesi ve araştırma modelinde iş yerinde kıskançlık duygusunun üretkenlik karşısı çalışma davranışı üzerindeki etkisini ölçerken strese yönelik esneklik duygusunun dışında başka ara değişkenlerinde bireysel ve bağlamsal olarak incelenmesi ve farklı örgüt kültürlerinde ilişkinin gücünün ve yönünün ne olduğunun tespit edilmesi tavsiye edilebilmektedir.

KAYNAKÇA

1. ALICKE, M. D., & ZELL, E. (2008). "Social Comparison and Envy", *Envy: Theory and Research*, 4(4): 73-93.
2. AVERILL, J. R. (1983). "Studies on Anger and Aggression: Implications for theories of emotion", *American Psychologist*, 38(11): 1145.
3. BALL, G. A., TREVINO, L. K., & SIMS Jr, H. P. (1994). "Just and Unjust Punishment: Influences on Subordinate Performance and Citizenship", *Academy of Management Journal*, 37(2): 299-322.
4. BANDURA, A. (1968). "A Social Learning Interpretation of

- Psychological Dysfunctions”, *Foundations of Abnormal Psychology*, 2(2): 293-344.
5. BANDURA, A. (1978). “Social Learning Theory Of Aggression”, *Journal of Communication*, 28(3): 12-29.
 6. BARON, R.M., & KENNY, D. A. (1986). “The Moderator– Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51: 1173–1182.
 7. BASCH, J., & FISHER, C. D. (2000). “Affective Job Events–Emotions Matrix: A Classification of Job Related Events and Emotions Experienced in The Workplace”, *Emotions in The Workplace: Research, Theory, and Practice*. Westport, CT: Quorum Books: 36-48.
 8. BEDEIAN, A. G. (1995). “Workplace Envy”, *Organizational Dynamics*, 23(4): 49-56.
 9. BENNETT, R. J., & ROBINSON, S. L. (2000). “Development of A Measure of Workplace Deviance”, *Journal of Applied Psychology*, 85(3): 349.
 10. BERRY, C. M., ONES, D. S., & SACKETT, P. R. (2007). “Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, and Their Common Correlates: A Review and Meta-Analysis”, *Journal of Applied Psychology*, 92(2): 410.
 11. BIES, R. J., & TRIPP, T. M. (2005). “Bitter Employee or Concerned Corporate Citizen?”, *Managing Organizational Deviance*, 2(11): 97-119.
 12. CANAS, J., QUESADA, J., ANTOLÍ, A., & FAJARDO, I. (2003). “Cognitive Flexibility and Adaptability to Environmental Changes in Dynamic Complex Problem-Solving Tasks”, *Ergonomics*, 46(5): 482-501.
 13. CARLSON, M. (2003). *The Haunted Stage: The Theatre as Memory Machine*. University of Michigan Press, A.B.D.
 14. CHANG, K., & SMITHIKRAI, C. (2010). “Counterproductive Behaviour at Work: An Investigation into Reduction Strategies”, *The International Journal of Human Resource Management*, 21(8): 1272-1288.
 15. COLZATO, L. S., HUIZINGA, M., & HOMMEL, B. (2009). “Recreational Cocaine Polydrug Use Impairs Cognitive Flexibility But Not Working Memory”, *Psychopharmacology*, 207(2): 225-246.
 16. COMPAS, B. E. (2009). “Coping, Regulation, and Development During Childhood and Adolescence”, *New Directions for Child and Adolescent Development*, 9(2): 87-99.
 17. CORCORAN, K., CRUSIUS, J., & MUSSWEILER, T. (2011). “Social Comparison: Motives, Standards, and Mechanisms”, *Theories in Social Psychology*, 119-139.
 18. CRONE, E. A., RICHARD RIDDERINKHOF, K., WORM, M., SOMSEN, R. J., & Van Der MOLEN, M. W. (2004). “Switching Between Spatial Stimulus–Response Mappings: A Developmental Study of Cognitive Flexibility”, *Developmental Science*, 7(4): 443-455.
 19. ÇİRPAN, Y., & ÖZDOĞRU, A. A. (2017). “BeMaS Haset ve Gıpta Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Dilsel Eşdeğerlik, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması”, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18(6): 577.
 20. ÇUHADAROĞLU, A. (2013). “Bilişsel Esnekliğin Yordayıcıları”, *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 2(1): 86-101.
 21. DEHUE, F., BOLMAN, C., VÖLLINK, T., & POUWELSE, M. (2012). “Coping With Bullying at Work and Health Related Problems”, *International*

- Journal of Stress Management, 19(3): 175.
22. DEMİR, A. G. M., AYAS, A. G. S., & HARMAN, A. (2018). “Üretim Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü: Banka Çalışanları Örneği”, *International Journal of Academic Value Studies*, 4(19): 435-448.
 23. DEMİR, M., & TÜTÜNCÜ, Ö. (2010). “Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1): 1-23.
 24. DEMİRCİOĞLU, E., & ÖZDEMİR, M. (2014). “Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin Eğitim Örgütlerinde Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(2): 173-190.
 25. DEMİREL, Y. (2009). “Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15): 115-132.
 26. DENNIS, J. P., & VANDER WAL, J. S. (2010). “The Cognitive Flexibility Inventory: Instrument Development and Estimates of Reliability and Validity”, *Cognitive Therapy and Research*, 34(3): 241-253.
 27. DOĞAN, S., & KILIÇ, S. (2014). “Algılanan Örgütsel Etik İklim ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1): 269-292.
 28. DUFFY, M. K., & SHAW, J. D. (2000). “The Salieri Syndrome: Consequences of Envy in Groups” *Small Group Research*, 31(1): 3-23.
 29. DYCE, J.M. (1973). *Stres and Decision-Making*, Quintessence Books, Berlin ve Chicago.
 30. ESMER, Y., ÖZDAŞLI, K., & KANDEMİR, H. (2017). “Sağlık sektörü örgütlerinde üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik bir değerlendirme”, *Uluslararası Taşköprü Pompeipolis Bilim Kültür Sanat Araştırmaları Sempozyumu Tam Metin Kitabı*: 983-991.
 31. FESTINGER, L. (1974). “A Theory of Social Comparison Processes”, *Human Relations*, 117-140.
 32. FOLKMAN, S., & MOSKOWITZ, J. T. (2004). “Coping: Pitfalls and Promise”, *Annual Review of Psychology*, 55: 745-774.
 33. FOX, S., & SPECTOR, P. E. (2002). “Emotions in The Workplace-The Neglected Side of Organizational Life Introduction”, *Human Resource Management Review*, 2(12): 167-171.
 34. FOX, S., & SPECTOR, P. E. (1999). “A Model of Work Frustration–Aggression”, *Journal of Organizational Behavior*, 20(6): 915-931.
 35. FOX, S., SPECTOR, P. E., & MILES, D. (2001). “Counterproductive Work Behavior (CWB) İn Response To Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests For Autonomy and Emotions.”, *Journal of Vocational Behavior*, 59(3): 291-309.
 36. GIBSON, D. E., & CALLISTER, R. R. (2010). “Anger in Organizations: Review and Integration”, *Journal of Management*, 36(1): 66-93.
 37. GLOMB, T. M., STEEL, P. D. G., & ARVEY, R. D. (2002). “Office Sneers, Snipes, and Stab Wounds: Antecedents, Consequences, and Implications of Workplace Violence and Aggression”, s. 227–259, (Ed.) R. G. LORD, R. J. KLIMOSKİ, & R. KANFER, *Emotions in The Workplace: Understanding the Wstructure and Role of Emotions in Organizational Behavior*, San Francisco: Jossey-Bass.
 38. GOLD, B. T. (1996). “Enviousness and Its Relationship to Maladjustment and

- Psychopathology”, *Personality and Individual Differences*, 21(3): 311-321.
39. GROSS, R. (2015). *Psychology: The Science of Mind and Behaviour*, 7th Edition, Hodder Education, A.B.D.
40. GRUYS, M. L., & SACKETT, P. R. (2003). “Investigating The Dimensionality of Counterproductive Work Behavior”, *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1): 30-42.
41. GÜÇLÜ, N. (2001). “Stres Yönetimi”, *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1): 91-109.
42. HIRSCHİ, T. (1996). “Theory Without İdeas: Reply To Akers”, *Criminology*, 34(2): 249-256.
43. HOBFOLL, S. E. (2001). “The İnfluence Of Culture, Community, And The Nested Self in The Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory”, *Applied Psychology*, 50(3): 337-421.
44. HOBFOLL, S. E. (1989). “Conservation of Resources: A new Attempt at Conceptualizing Stress”, *American Psychologist*, 44(3): 513-535.
45. HOBFOLL, S. E., & WELLS, J. D. (1998). Conservation of Resources, Stress, and Aging. In *Handbook of Aging and Mental Health* (pp. 121-134). Springer, Boston, MA.
46. HOGAN, J., & HOGAN, R. (1989). “How to Measure Employee Reliability”, *Journal of Applied Psychology*, 74(2): 273.
47. HOLLEY, E. (2012). *A Time For Cognitive Change: The Reappraisal of Anger, Interpersonal Injustice, and Counterproductive Work Behaviors*, Doktora Tezi, University of Washington, Washington.
48. HORVATH, P., & RUSSELL, J. M. (1999). “A Systematic Framework For Integrating Psychological Evaluations and Interventions”, *Journal of Psychotherapy Integration*, 9(4): 313-336.
49. HUİTT, W., & VESSELS, G. (2002). *Character Development. The Encyclopedia of Education*, 2.
50. JENSEN, J. M., & PATEL, P. C. (2011). “Predicting Counterproductive Work Behavior From The Interaction of Personality Traits”, *Personality and Individual Differences*, 51(4): 466-471.
51. KALYVA, E. (2011). *Autism: Educational and Therapeutic Approaches*, Sage Publications, ABD.
52. KANTEN, P., & ÜLKER, F. (2014). “Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü.”, *Mugla Sitki Kocman University Journal of Social Sciences*, 32-55.
53. KARAEMİNOĞULLARI, A. (2006). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları İle Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
54. KARAKAŞ, S., & KARAKAŞ, H. M. (2000). “Yönetici İşlevlerin Ayrıştırılmasında Multidisipliner Yaklaşım: Bilişsel Psikolojiden Nöroradyolojiye”, *Klinik Psikiyatri*, 3(4): 215-27.
55. KEASHLY, L., TROTT, V., & MACLEAN, L. M. (1994). “Abusive Behavior in The Workplace: A Preliminary Investigation”, *Violence and Victims*, 9: 341-341.
56. KELLOWAY, E. K., FRANCIS, L., Prosser, M., & CAMERON, J. E. (2010). “Counterproductive Work Behavior as Protest”, *Human Resource Management Review*, 20(1):18-25.
57. KESSELRİNG, A. F. (2010). The Relation of Executive Functioning To Coping Strategies and Internalizing Symptoms in A Community Sample Of

- African American Adolescents, Yüksek Lisans Tezi, Loyola Üniversitesi, ABD.
58. KIM, B. S., & OMIZO, M. M. (2005). "Asian and European American Cultural Values, Collective Self-Esteem, Acculturative Stress, Cognitive Flexibility, and General Self-Efficacy Among Asian American College Students", *Journal of Counseling Psychology*, 52(3): 412.
59. KWAN, A. (2006). *The Relationships of Organizational Injustice with Employee Burnout and Counterproductive Work Behaviors: Equity Sensitivity As A Moderator*, Doktora Tezi, Central Michigan Üniversitesi, ABD.
60. LAÇIN, B. G. D. ve YALÇIN, İ. (2018). "Üniversite Öğrencilerinde Öz-Yeterlilik ve Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Bilişsel Esnekliği Yordama Düzeyleri", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(1): 1-14.
61. LANGE, J., & CRUSIUS, J. (2015). *Dispositional Envy Revisited: Unraveling The Motivational Dynamics of Benign and Malicious Envy*, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(2): 284-294.
62. LAZARUS, R. S. (1966). *Psychological Stress And The Coping Process.*, Oxford University Press, Oxford, UK..
63. LAZARUS, R. S., & FOLKMAN, S. (1984). *Coping and Adaptation. The Handbook of Behavioral Medicine*, 282-325.
64. LEE, K., & ALLEN, N. J. (2002). *Organizational Citizenship Behavior and Workplace Deviance: The Role Of Affect and Cognitions*, *Journal of Applied Psychology*, 87(1): 131-152.
65. LUTHANS, F. (2002). "The Need For And Meaning of Positive Organizational Behavior," *Journal of Organizational Behavior*, 695-706.
66. MASLEY, S., ROETZHEIM, R., & GUALTIERI, T. (2009). "Aerobic Exercise Enhances Cognitive Flexibility", *Journal of Clinical Psychology in Medical Settings*, 16(2): 186-193.
67. MATHISEN, G. E., EINARSEN, S., & MYKLETUN, R. (2011). "The Relationship between Supervisor Personality, Supervisors' Perceived Stress and Workplace Bullying", *Journal of Business Ethics*, 99(4): 637-651.
68. MCCARDLE, J. G. (2007). *Organizational Justice and Workplace Deviance: The Role of Organizational Structure, Powerlessness, and Information Salience*, Doktora Tezi. Central Florida Orlando Üniversitesi, Florida, ABD.
69. MCRAE, K. (2016). "Cognitive Emotion Regulation: A Review Of Theory and Scientific Findings", *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 10: 119-124.
70. MEIER, L. L., & SEMMER, N. K. (2012). "Lack of Reciprocity and Strain: Narcissism As A Moderator of The Association Between Feeling Under-Benefited And Irritation", *Work & Stress*, 26(1):56-67.
71. MOORE, A., & MALINOWSKİ, P. (2009). *Meditation, Mindfulness and Cognitive Flexibility*, *Consciousness and Cognition*, 18(1): 176-186.
72. MÜFTÜOĞLU, O. (2005). *Yaşasın Hayat*, Doğan Kitap Yayıncılık, İstanbul.
73. MÜFTÜOĞLU, O. (2013). *İkinci Hayat*, Doğan Kitap Yayıncılık, İstanbul.
74. MÜFTÜOĞLU, O. (2018). *Hayat Bilgisi Yaşasın Hayat-3*, Doğan Kitap Yayıncılık, İstanbul.
75. NEUMAN, J. H., & BARON, R. A. (1998). "Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential

- Causes, and Preferred Targets”, *Journal of Management*, 24(3): 391-419.
76. NEUMAN, J. H., & BARON, R. A. (2005). “Aggression in The Workplace: A Social-psychological Perspective”, *Counterproductive Work Behavior*, 7: 13-40.
77. O'BRIEN, K. E., & ALLEN, T. D. (2007). “The Relative Importance of Correlates of Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior Using Multiple Sources of Data”, *Human Performance*, 21(1): 62-88.
78. OXFORD ENGLISH DICTIONARY (2008). Oxford Üniversitesi Yayını, İngiltere.
79. ÖRMECİ, E. (2013). Örgütsel Adalet Algısının, Örgüte Bağlılık Aracılığıyla Üretkenliğe Aykırı Çalışma Davranışlarına Etkisinde Kuruma Güvenin Rolü, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
80. ÖZCAN, H.U. (2006). Effects of Integrity on Counterproductive Work Behaviour: Moderating Role Of Organizational Commitment, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
81. ÖZKALP, E., AYDIN, U., & TEKELİ, S. (2012). “Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri”, *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 26(2): 18-33.
82. PARROTT, W. G. (1991). “Experiences of Envy and Jealousy”, *The Psychology of Jealousy and Envy*, 1991: 3-30.
83. PARROTT, W. G., & SMITH, R. H. (1993). “Distinguishing The Experiences of Envy and Jealousy”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(6): 906.
84. PENNEY, L. M., & SPECTOR, P. E. (2005). “Job Stress, Incivility, and Counterproductive Work Behavior (CWB): The Moderating Role of Negative Affectivity”, *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(7): 777-796.
85. PENNINGTON, B. F., & OZONOFF, S. (1996). “Executive Functions and Developmental Psychopathology”, *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 37(1): 51-87.
86. PIAGET, J. (2004). *Çocukta Zihinsel Gelişim*, (Çev.) PORTAKAL, H., Cem Yayınevi: İstanbul.
87. RAHİM, A., RAHMAN, A., SHABUDİN, A., & Mohd NASURDİN, A. (2016). “Effects of Job Characteristics on Counterproductive Work Behavior among Production Employees: Malaysian Experience”, *International Journal of Business and Development Studies*, 8(1): 117-139.
88. ROBBINS, S.P & JUDGE, T.A. (2012). *Örgütsel davranış*, (Çev.) ERDEM, İ., Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
89. ROBINSON, S. L., & BENNETT, R. J. (1995). “A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study”, *Academy of Management Journal*, 38(2): 555-572.
90. ROBINSON, S. L., & O'LEARY-KELLY, A. M. (1998). *Monkey See, Monkey Do: The Influence of Work Groups on The Antisocial Behavior of Employees*, *Academy of Management Journal*, 41(6): 658-672.
91. SALANCIK, G. R., & PFEFFER, J. (1978). “A Social Information Processing Approach To Job Attitudes and Task Design”, *Administrative Science Quarterly*, 224-253.
92. SEAWARD, B. L. (2012). “Physiology of Stress”, *Managing Stress: Principles and Strategies for Health and Well-being*, 46-61.

93. SEÇER, H. Ş., & SEÇER, B. (2007). “Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi” TISK Academy/TISK Akademi, 2(4): 1-25.
94. SELIGMAN, M. E., & CSIKSZENTMIHALYI, M. (2000). “Positive Psychology: An Introduction”, American Psychological Association, 55(1): 1-22.
95. SELYE, H. (1956). *The Stress of Life*, McGraw-Hill Book Company, United States of America.
96. SEZİCİ, E. (2015). “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Rolü”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (14): 1-26.
97. SKARLICKI, D. P., & FOLGER, R. (1997). “Retaliation in The Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, and Interactional justice”, *Journal of Applied Psychology*, 82(3): 434.
98. SKINNER, G. W. (1971). “Chinese Peasants and The Closed Community: An Open and Shut Case”, *Comparative Studies in Society and History*, 13(3): 270-281.
99. SLOAN, M. M. (2004). “The Effects of Occupational Characteristics on The Experience and Expression of Anger in The Workplace”, *Work and Occupations*, 31(1): 38-72.
100. SMITH, R. H., & KIM, S. H. (2007). “Comprehending Envy” *Psychological Bulletin*, 133(1): 46-60.
101. SMITH, R. H., PARROTT, W. G., DIENER, E. F., HOYLE, R. H., & KIM, S. H. (1999). “Dispositional Envy”, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(8): 1007-1020.
102. SPECTOR, P. E. (2011). *The Relationship of Personality To Counterproductive Work Behavior (CWB): An Integration of Perspectives*”, *Human Resource Management Review*, 21(4): 342-352.
103. SPECTOR, P. E., & FOX, S. (2002). “An Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior: Some Parallels between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior”, *Human Resource Management Review*, 12(2): 269-292.
104. SPECTOR, P. E., BAUER, J. A., & FOX, S. (2010). “Measurement Artifacts in The Assessment of Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior: Do We Know What We Think We Know?”, *Journal of Applied Psychology*, 95(4): 781.
105. SPECTOR, P. E., FOX, S., & DOMAGALSKI, T. (2006). “Emotions, Violence and Counterproductive Work Behavior”, *Handbook of Workplace Violence*, 29-46.
106. STERNBERG, R. J. (1994). “Allowing For Thinking Styles”, *Educational Leadership*, 52(3): 36-40.
107. STERNBERG, R. J. (1994). *Encyclopedia of Human Intelligence*, New York: Macmillan
108. TAŞTAN, S.B. (2013). “Power Distance As A Moderator of The Relationship between Organizational Justice and Affective Trust in A Sample of Employees Working in Turkey and Kuwait”, *International Journal of Research in Organizational Behaviour and Human Resource Management*, 1(3): 75.
109. TÖNGE, Ş. (2011). *Psikiyatri Polikliniğine Başvuran Hastalarda Çocukluk Çağı İstismar ve İhmali İle Mizaç, Karakter Özellikleri ve Öfke Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.*
110. TRIPP, T. M., BIES, R. J., & AQUINO, K. (2007). “A Vigilante Model of Justice: Revenge, Reconciliation, Forgiveness, and Avoidance”, *Social Justice Research*, 20(1): 10-34.

111. TÜFEKÇİ, U., YILDIZ BAĞDOĞAN, S., & KESER, A. (2016). "Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", IV. Örgütsel Davranış Kongresi Tam Metin Kitabı: 548-555.
112. TÜRK DİL KURUMU (TDK). (2011). Güncel Türkçe sözlük, Türk Dil Kurumu, Ankara.
113. VAN COILLIE, H., & VAN MECHELEN, I. (2006). "Expected Consequences of Anger-Related Behaviours", *European Journal of Personality: Published for the European Association of Personality Psychology*, 20(2): 137-154.
114. VECCHIO, R. P. (2000). "Negative Emotion in The Workplace: Employee Jealousy and Envy", *International Journal of Stress Management*, 7(3): 161-179.
115. VON BERTALANFFY, L. (1972). "The History and Status of General Systems Theory", *Academy of Management Journal*, 15(4): 407-426.
116. VROOM, V. H. (1964). *Work and Motivation*, Wiley, New York.
117. WEISS, H. M., & CROPANZANO, R. (1996). "Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of The Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work", *Research in Organization Behavior*, 19: 1-74.
118. WELSH, M. C., & PENNINGTON, B. F. (1988). "Assessing Frontal Lobe Functioning in Children: Views From Developmental Psychology", *Developmental Neuropsychology*, 4(3): 199-230.
119. WRIGHT, T. A. (2003). "Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time Has Truly Come", *Journal of Organizational Behavior*, 24(4): 437-442.
120. YÜKSEL, H. (2012). "Çalışma Yaşamı ve Stres Kavramı", *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3): 110-131.
121. YÜRÜR, Ş. (2011). "Öğrenilmiş Güçlülük, Kıdem ve Medeni Durumun Duygusal Tükenmedeki Rolü: Kaynakların Korunması Teorisi Kapsamında Bir Analiz", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1): 1-24.

TÜRKİYE, GLOBAL CARİ DENGE(SİZLİK)LER ve KAPSAYICI BÜYÜME¹

TURKEY, GLOBAL (IM)BALANCES and INCLUSIVE GROWTH

Hatice Şehime ÖZÜTLER*

* Öğr. Gör. Dr., İstanbul Aydın Üniversitesi, ABMYO, Dış Ticaret (İngilizce) Programı,
haticeozutler@aydin.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-2213-3483>

ÖZ

“Global cari dengesizlikler” ve “kapsayıcı büyüme” kavramları eş-zamanlı yükselirken, iki yaklaşım arasındaki ilişki doğrudan incelenmemiştir. Oysa finansal derinlik, borç yükü, finansal açıklık gibi parametreler üzerinden büyümenin kapsayıcılığını değerlendiren pek çok çalışma vardır. Bu çalışmada “cari denge(sizlik)ler” ve “kapsayıcı büyüme” literatürü bağımsızca değerlendirilip yaklaşımların ortak kümesi çözümlenmiş; “global denge(sizlik)ler ile “kapsayıcı büyüme”nin yakın ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmış; Türkiye ekonomisi için kapsayıcı büyüme-cari denge(sizlik)ler ilişkisi bölgesel ticaretin dağılımı da dikkate alınarak çözümlenmiştir. Çalışmada cari hesap dengesinin yanında göç, güvenlik ve savunma benzeri değişkenlerin de ülke coğrafyalarına bağlı olarak kapsayıcılık üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kapsayıcı büyüme, Global Cari Dengesizlikler, Küresel Ekonomi, Bölgesel Ekonomi.

Jel Kodları: F32, F43, F51, H6.

ABSTRACT

Beside the literature using parameters such like financial dept, debt burden or financial openness in order to identify the inclusiveness path of an economy, the interrelation among “global imbalances” and “inclusive growth” approaches, which were also emerged at the same period, has not been recognised yet. In this study, these two approaches viewed independently with the aim of determining their intersection axis, and Turkey’s growth path has been evaluated in terms of inclusiveness and global imbalances while considering regional trade dynamics too. It is proven beside current account balance variable, complementary indicators affected by geography such as defense, security, or immigration movements mustn’t be underestimated.

Keywords: Inclusive growth, Global Imbalances, Global Economy, Regional Economy.

Jel Codes: I30, E42, O11, O21.

1. GİRİŞ

“Global denge(sizlik)ler yaklaşımı” küresel dengesizlikleri “bolluk” ve “kıtlık” kavramları üzerinden, dünya ülkelerinin toplulaştırılmış cari dengelerinin yansıması olarak yorumlayan görüştür. Kavramın yükselişi yalnızca gelişmekte olanların değil

gelişmiş ülkelerin de küresel sisteme bağlı sürdürülemez konjonktürel dalgalanmaların maliyetlerini yüklenmeye başlayışı ile eş zamanlıdır. Aslen bu kavram bir anomaliye işaret eder. Bu anomali; farklı açılardan zaman zaman gelişmişlere, zaman zaman

¹ Bu çalışma “Türkiye Ekonomisinde Kapsayıcı Büyüme ve Cari Açık İlişkisinin İncelenmesi” başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

gelişmekte olanlara öngörülemez fırsatlar ile beraber maliyetler de yükleyen aksak piyasalardır.

1990-2000 arası yüzde 2.9 büyüyen dünya ekonomisi, 2000-2017 arasında yüzde 2.8 büyümüştür. 1990, 2002 ve 2013'te dünya nüfusunun sırasıyla yüzde 36, 26 ve 11'i günlük 1.9 doların altındaki bir gelir ile hayatını idame ettirmek zorunda kalmıştır. Güney Asya'da bu oran 1990'dan 2013'e yüzde 44.5'ten 11'e düşerken; Batı Asya-Pasifik'te yüzde 62'den 3.6'ya; Avrupa-Merkez Asya'da yüzde 3'ten 1.6'ya; Sahraaltı Afrika'da yüzde 55'ten 42'ye; Latin Amerika'da yüzde 14'ten 4.5'a gerilemiştir. (World Bank, 2018) Çoğu iktisadi meselenin lokal projeksiyonunda milli gelirin yüzdesi gibi temel bir sabit üzerinden ilerlemek isabetli olsa da mesele global cari denge(sizlik)ler olunca, milli gelirleri trilyon dolarlarla ifade edilen ekonomilerin milyon dolarlık ekonomiler ile mukayese edildiği unutulmamalı ve "görelî" değil "mutlak" değerler dikkate alınmalıdır. 1992'de ABD 50,6; Euro bölgesi 51,3; (yeni sanayileşen Asya ülkelerini de kapsayan 23 ülkeden müteşekkil) sanayileşmiş ülkeler grubu ise 26,9 milyar dolar cari açık verirken Japonya 112,3; yeni sanayileşen Asya ülkeleri ise 16,3 milyar dolar cari fazla vermiştir. ABD cari dengesi 2002, 2006, 2009 ve 2017'de -458,1; -802,6; -378,4 ve -466,2 milyar dolar; Euro bölgesi cari dengesi 43,4; -12,6; -77,9 ve 442,4 milyar dolar; Asya ekonomilerinin cari dengesi ise 55,9; 89,7; 136,2 ve 151 milyar dolar şeklinde ilerlerken AB ülkeleri içerisinde Almanya sürekli fazla ve İngiltere ise sürekli artan oranlı açığı ile dikkat çekmektedir. (IMF, 2000:239; 2010:194; 2018:255) Türkiye ekonomisi cari dengesi ise 1992, 2002, 2006, 2009 ve 2017 için sırasıyla -0,97; -0,63; -31,17; -11,6 ve -49,15 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir.(IMF, 2018) Yaşanan bu cari denge(sizlik) halinin büyüme üzerindeki etkisi, ülkelerin GSYH'leri üzerinden okunur. Buna göre Türkiye GSYH'si 1992, 2009, 2017'de sırasıyla 219,09; 644,47; 849,48 milyar dolar; AB GSYH'si 8,59; 17,15; 17,31 trilyon dolar; ABD GSYH'si 6,54; 14,42; 19,39 trilyon dolar; Çin

GSYH'si 0,4; 5,12; 12,01 trilyon dolar, Sahraaltı Afrika ülkeleri GSYH'si 0,37; 1,08; 1,53 trilyon dolar; Latin Amerika ülkeleri GSYH'si 1,36; 4,05; 5,49 trilyon dolar; Asya-Pasifik ülkeleri GSYH'si 6,57; 17,21; 28,23 trilyon dolardır. (IMF, 2018)

Görülen odur ki dünya ekonomisi bölgeler itibari ile büyümesini sürdürürken çeşitli dinamikler ile daha doğrusu kontrollü denge(sizlik)ler ile ilerlemiş, gelir düzeyi de küresel anlamda bu döngü içerisinde yükselmiştir. Ancak gelir seviyesi ile gelir dağılımı, eşitsizliği veya adaleti tamamen farklı kavramlardır. Zaten 2000'li yıllara kadar da gelir dağılımı kalkınma ekonomistlerinin, büyüme ise büyüme ekonomistlerinin etki alanında incelenmiştir. Bu yaklaşım ise gelişmişlik-gelişmemişlik arasındaki uçurumu gerçek ile kurgu arasına hapsedmekten başka bir işe yaramamış, bu nedenle melez bir büyüme-kalkınma yorumu olan "kapsayıcı büyüme" kavramı gelişmiştir. Yaşam koşulları özellikle yoksul kesimlerin kaynaklara erişimini kısıtladığından "kapsayıcı büyüme"; hem toplumun tüm kesimlerinin sürece katkı sağlayacak imkanlara erişimini hem de yaratılan faydanın paylaşımını garantileyen türden büyümedir. Anlaşıldığı gibi burada yükselen vurgu "beşeri" veyahut "görünmez" sermayenin yarattığı eşitsizlikler üzerinedir. Eşitsizliğin kaynağı olarak farklı çalışmalar farklı değişkenlerin kapsayıcılık analizleri içerisinde değerlendirmiş olsalar da bugüne kadar hiçbir çalışma "global denge(sizlik)ler ve "kapsayıcı büyüme"nin eş-zamanlı yükselişini incelememiş, gerek yerel gerek küresel ölçekte cari denge(sizlik)ler ile kapsayıcılık arasındaki ilişkiyi değerlendirmemiştir. Bu çalışma ile literatüre iki kavram arasındaki ilişki eklenmiş ve elde edilen sonuçlar kapsayıcılık analizlerinde coğrafi dağılımın yanında göç, güvenlik, savunma benzeri dokusal faktörlerin de çözüm kümesinde değerlendirilmesi gerektiğini göstermiştir.

Çalışmanın ikinci ve üçüncü bölümleri teori, dördüncü bölümü uygulama ve beşinci bölümü ise sonuç ve önerilere ayrılmıştır. Buna bağlı olarak ikinci bölüm "global

denge(sizlik)ler”; üçüncü bölüm “kapsayıcı büyüme” ile global cari denge(sizlik)ler ilişkisi; dördüncü bölüm Türkiye ekonomisinde kapsayıcılık ve cari denge(sizlik) dinamiklerini incelerken sonuç bölümünde elde edilen bulgular ve ekonomik öneriler paylaşılmıştır.

2. GLOBAL DENGESİZLİKLER

“Global denge(sizlik)ler yaklaşımı” küresel dengesizlikleri “bolluk” ve “kıtlık” kavramları üzerinden, dünya ülkelerinin toplulaştırılmış cari dengelerinin yansıması olarak yorumlayan görüştür. Chin vd. bazı ülkelerin çok yüksek cari fazlaya sahipken bazılarının çok yüksek cari açıklara ulaştığı ancak tezat şekilde dünya ekonomisinin büyüme rekorları kırdığı 1998-2008 dönemini “global dengesizlikler çağı” olarak adlandırır. (Chinn vd., 2011: 2) Temel olarak global dengesizliklerin finansal açıdan cari açık veren ülkelerle fazla veren ülkeler arasındaki kur farkından; bazı ülkelerin sürdürülebilirliği olmayan cari açıklarla büyüme trendini tercihinden (*ABD gibi*) veya cari fazla veren ülkelerin zayıf büyüme performanslarından (*Euro bölgesi ve Japonya gibi*) kaynaklandığı kabul edilir. Küresel ekonominin yalnızca basit bir finansal röntgeni gibi görünen bu tespitlerde önemli olan bu dinamiklerin artık yapısal bir probleme dönüşerek küresel ekonomiyi kilitlemiş olmasıdır. (Kennedy&Slök, 2005:48) Aslına bakılırsa daha uzak geçmişte buna benzer tartışmaların para bloklarının yarattığı dengesizlikler üzerinden yaşandığı görülür. Bu anlamıyla “global dalgalanmalar” yaklaşımıyla örtüşen bu yorumlarda Euro öncesinde dünya ticaretinin Alman Markı etrafında merkezileşen Avrupa bloğu, Dolar etrafında merkezileşen ABD bloğu ve Yen etrafında merkezileşen Güney Asya bloğundaki dalgalanmalarla şekillenmesini öngörülürken küresel çalkalanmalar bu üçlü arasındaki dengeyle ilişkilendirilirdi. (Frankel vd., 1995: 111-113) Ortalama 2000’li yıllar sonrasında yaşanmaya başlayan global dengesizlikler açısından yorumlarsak, burada asli görevi denkleştirme

mekanizmalarıyla küresel dengeye hizmet etmek olan piyasa mekanizması bizatihi dengesizliğin kaynağı olmuş, kendisini dengesizlikle var etmek veyahut da bu üç yapısal nedenden kaynaklı katılığı piyasa kanallarıyla bertaraf etmekten başka çaresi kalmamıştır. Bu üç seçeneği teorik olarak izah eden temel görüşler; tasarruf-yatırım özdeşliği, zamanlar-arası tutum, merkantilist tutum, global tasarruf bolluğu ve finansal bozulma yaklaşımlarıdır.

2.1. Tasarruf-Yatırım Özdeşliği

Tasarruf-yatırım özdeşliğine göre özel kesim tasarruf-yatırım dengesi ($S - I$), kamu kesimi gelir-gider (bütçe) dengesi ($T - G$), cari denge CA ve $CA \equiv (S - I) + (T - G)$ olur. $((S - I) + (T - G))$ ekonominin iç dengesini, CA dış dengesini gösterirken ekonomide iç ve dış denge birbirine eşittir. Global dengesizlikleri tasarruf-yatırım denkliği üzerinden okuyan yaklaşım görüşlerini ABD’de 1980’lerde tecrübe edilen agresif vergi politikaları ile savunma harcamalarına dayandırır. Bu dönem düşen kamu gelirlerine karşılık artan giderler bütçe açıklarını yükseltmiş, bunu takip eden yıllarda da cari açık sürekli yükselmiştir. Temel denkliğe göre kamu kesiminin yarattığı dışlama etkisi özel kesimden borçlanma maliyetini yükselttiğinden kamu kesimi büyümeyi obzorve etmek mecburiyetindedir. Bu nedenle sanayileşmiş ülkelerde görülen “ikiz açıklar” bütçe açığının neden olduğu cari açıklarla izah edilir. Diğer taraftan eğer ülke henüz sanayileşme ve finansal piyasalara entegrasyon aşamasındaysa genellikle yüksek cari açıkların bütçe açıklarına neden olması beklenir. (Chinn vd., 2011:3) Chinn ve Ito küresel dengesizlikleri tasarruf-yatırım özdeşliği üzerinden incelerken ülkeleri cari dengelerini kurumsal değişkenleri dışlayacak ve kapsayacak şekilde ayrı ayrı analiz eder. Bütçe dengesi, yaşlı ve genç nüfus bağımlılık oranları, finansal derinlik, toplam volalite, ortalama büyüme oranları, petrol ihracatının yanında kurumsal değişkenler olarak hukuki ve finansal gelişmişlik düzeylerinin de cari dengeye etkileri ölçülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre gelişmiş ülkelerde bütçe

dengesi ve kurumsal değişkenler cari denge üzerinde açıklayıcıken gelişmekte olan ülkelerde etki güçleri bulunmamıştır. Doğu Asya ülkelerinde tasarruf bolluğundan ziyade reel yatırım daralması görülmüş, hem Asya ülkelerinden gelişmiş piyasalara yönelik tasarruflar hem de gelişmekte olan ülkelerin bütçe açıkları küresel dengesizlikleri karşılıklı olarak beslemiştir. Bu sayede ABD cari açık, Doğu Asya ülkeleriye aşağı yönlü baskılanan faizler eşliğinde cari fazla trendini sürdürebilmiştir. (Chinn&Ito, 2008) Global dengesizlik öngörüsünden yola çıkan bir diğer çalışmada Chinn global cari dengesizlikleri ABD'nin ikiz açıkları ve bu açıkların finansmanı üzerinden inceler. Çalışmaya göre ABD 2000 yılında GSYİH'nin %1'i kadar bütçe fazlasına sahipken bu oran 2004'te %5 açığa dönmüştür. 2004 için ülke cari açık düzeyi GSYİH'nin %5.7'sine ulaşmış, 2001'den 2004'e ikiye katlanmış, ülke borçluluk düzeyiyse GSYİH'nin %21'ine ulaşmıştır. Kamu kesimi ve hane halkı tasarruflarının düşük seyrine rağmen özel kesimin tasarrufları vergi indirimleri sayesinde yüksek seyrini korumuştur. Chinn'e göre bu kökleri cari açığın finansmanına uzanan bir sarmaldır. ABD için en kritik ülkeler Çin ve sonrasında Doğu Asya ülkeleridir. Çünkü cari açığın finansmanı ülkenin Çin karşısında rekabetçi kur politikası uygulamasına imkan vermezken bütçe ve dış ticaret açıkları için borçlanma en kritik meseledir. Dış ticaret açığının üçte biri petrol ürünlerinden kaynaklandığından karşılıklı bağımlılığı kırmanın yolu cari denge değil bütçe odaklı bir hedeflemeden geçmelidir. Çünkü dolar ancak böyle olursa dolaylı yoldan değer kaybederek tüketim ve faizleri baskılayacaktır. Yani ülkede bir tasarruf kıtlığı vardır ancak bu kıtlık kamu kaynaklıdır. Kamu kesiminin borçlanma gereğine bağlı olarak kredi talebi ve faizler yükselse de tasarrufların yatırıma dönüşme oranında hızlı düşüşler beklenmelidir. Çünkü global cari dengesizliklerin kaynağı Çin, Doğu Asya veya cari fazla sahibi Avrupa'daki tasarruf bolluğu değil cari işlemler kompozisyonu dönüştürme kabiliyetini kaybeden ABD ekonomisidir. (Chinn, 2005)

2.2. Zamanlar-arası Yaklaşım

Zamanlar-arası yaklaşımda gelecek dönem üretiminin bugüne endeksli getirisi bugünkü tüketime eşittir. Tüketim bu yüzden verimlilik, yatırımlar ve kamu harcamalarına duyarlı olan faizlere ve üreticilerin gelecek beklentilerine bağlıdır. Yani gelecek dönemden beklenen büyüme performansı ile cari tüketim birebir ilişkilidir. Ekonomik beklentilerin başarılı yönetimi tüketim eğiliminde sürekli artışa neden olacağından maliyeti de cari açık olacaktır. Chinn vd.'ne göre 1990 sonrası Amerika ekonomisi bunun en iyi örneğidir. O dönem ekonominin geleceğine duyulan güven ve güçlü verimlilik beklentisi önce ülkenin tüketim eğilimini sonrasında cari açığını ikiye katlamış, kötü bir örnek olarak da ABD'nin üretim kalıbına dönmüştür. Bu üretim kalıbı tüketim için daha fazla ithalat daha az ihracattan oluşur. Zamanlar-arası yaklaşıma göre 2008-2009 krizine kadar sürekli yükselen cari açıkların sadece tek merkezli izahı anlamsızdır. Çünkü ülkenin 1990 sonrasındaki cari dengesizliklerinde kamunun düşük borçlanma payıyla piyasa yapıcı olmadığı ancak 2000 sonrasında tam tersine özel kesimin kıymetli varlık talebi değil küresel anlamda merkez bankaları arası yüksek borçlanmalar ve tahvil ihraçlarının piyasayı yönlendirdiği görülür. Bunun anlamı özelde ABD genelde küresel sermaye akımlarının kar motivasyonu ile değil küresel bir optimizasyon prensibi ile hareket ettiği'dir. Bu süreç global cari dengesizliklerin arkasındaki devlet destekli zaruri motivasyonu göstermektedir. (Chinn vd., 2011: 4-5) Engel ve Rogers ise global dengesizliklerin ve ABD'nin kronik cari açıklarının zamanlar-arası yaklaşımla izahının yetersizliğini savunarak küresel sermaye akımlarının bu süreçteki etkisini gösterir. Zamanlar-arası yaklaşımda uzun dönemli cari denge, ülkenin bugün dünya büyümesinden aldığı paya göre beklenen gelecek dönem büyümesine bağlıdır. Oysa Amerika'da büyüme beklentisi geçmiş 20 yıla mukayeseye mütevazı, reel kurlar ise cari dengede kırılma yaratmayacak oranda gelişmiştir. Yani geleceğe dönük olumlu beklentilerin yükselen cari açığı açıklama

ihtimali yoktur. Fakat beklentilerin ABD ekonomisine göre değil de G-7'ye göre şekillendiği kabul edilirse her şey anlam kazanır. Beklentiler G7'ye göre şekillendiğinde sürekli yükselen ABD açıklarının kaynağı global dengesizliklerle baskılanan dünya büyümesidir. Doğu Asya kaynaklı tasarruf bolluğu ile Çin eksenli yüksek büyüme trendine bağlı olarak bu ülkeler de global cari dengesizliklerin belirleyicileridir. Yani cari açıkların finansörü ve nominal kurların belirleyicileri olmaları nedeniyle en az ABD veya G7 kadar Doğu Asya ve Çin eksenli parasal akımlar da bu dengesizlik çağına konumludur. (Engel&Rogers, 2006) Aslında Engel ve Rogers burada finansal pozisyonları da denkleme dahil ederek sermaye hareketleriyle genişletilmiş zamanlar-arası bir global dengesizlikler yaklaşımı geliştirmiştir. Bu yaklaşım, önceleri finansal hareketleri anlamsızlık derecesinde ihmal ettiğinden yalnızca geçmiş dönem cari hesap bileşenlerinin etki gücü analizinde tercih edilirken, bu sayede geleceğe dönük küresel beklentilerin küresel finans ve ticaret akımları üzerindeki etkileri de denklemden çıkarılmıştır.

2.3. Merkantilist Tutum

Global cari dengesizlikleri ülkelerin merkantilist tutumlarıyla açıklayan görüşler de mevcuttur. Doğu Asya ülkeleri izledikleri ihracata dönük sanayileşme stratejisi nedeniyle sürekli cari fazlaya eşlik eden yüksek büyüme oranları yakalamış ancak 1990'ların ikinci yarısında yüksek tasarruf oranlarına rağmen yatırımlar hızla daralıp ülke para birimleri hızla değer kaybetmiş ve 1997 krizinin ardından kurlar ancak merkez bankası müdahaleleriyle düşük seviyelerde istikrara kavuşturulabilmişti. Merkantilist görüş buradan hareket ile yatırımları aşan tasarruf eğilimini hem kronik cari fazlaların hem de global dengesizliklerin nedeni olarak yorumlar. Tutarlılık taşısa da bu yorum global dengesizlikler probleminin en fazla bir yarısını açıklayabilir. Çünkü problemin diğer yarısı olan ABD ve İngiltere gibi ülkelerin neden sürekli açıklarla büyümeye devam ettiklerini izah etmez. Ancak bu

görüş Merkez Bankalarının rezerv eğilimiyle revize edilip ihtiyat güdüsüyle yorumlanırsa daha tutarlı sonuçlar verir. Yani bireylerin bir sigorta olarak tasarruflarını, Merkez Bankasının ihtiyat güdüsüyle rezervlerini eşzamanlı yükseltmesi hem cari fazlanın sürdürülebilir boyutu aşmasının hem de global dengesizlik yaratacak boyuta ulaşmasının nedeni olmaya daha yakındır. (Chinn, 2013: 72-73) Dooley, Landau, ve Garber de global dengesizlikleri merkantilist yaklaşımla yorumlarken sermaye hesabı ve ticaret hesabı ülkeleri ayırımından yola çıkarlar. Buna göre Doğu Asya ülkeleri ticaret hesabı ülkeleriye ABD merkezde olarak Avrupa, Kanada ve Latin Amerika ülkeleri sermaye hesabı ülkeleridir ve ticaret hesabı ülkesi olan pek çok ülke Bretton Woods sonrasında coğrafi konumları veya piyasa güçleriyle sermaye hesabı ülkelere dönüşmüştür. Aslında son yirmi yılda Doğu Asya ülkelerindeki ekonomik gelgitler de onların sermaye hesabı ülkelere dönüşme sancılarınıdır. ABD'nin cari açıklarını finanse etmek pahasına tercih edilen düşük kura dayalı ihracat odaklı sanayileşme stratejisi aslında bu ülkelerin Amerikan piyasalarına girme araçlarıdır. (Dooley vd., 2003) Bu dönem bitip Merkez Bankalarının rezervleri tekrar yükselince bu ülkelerin tasarrufları 2003 sonrasında hızlıca ABD piyasalarına akmaya başladığından yine yeni bir global dengesizliğe neden olmuş, merkantilist güdülerle başlayan bu süreç Doğu Asya finansal sistemini kurumsallaştırıp yatırım için gerekli güven ortamını desteklemiştir. (Chinn vd., 2011: 6)

2.4. Global Tasarruf Bolluğu

Tasarruf bolluğu hipotezi teoride basit açık ekonomi modeli ile izah edilirken, pratikte ABD'nin artan cari açığına karşılık düşük seyir izleyen reel dünya faizlerinin yorumudur. Aslında burası tasarruf bolluğu ve ikiz açık hipotezleriyle eş mi yoksa zıt yönlümü belirsizdir. Bu yoruma göre ABD'de izlenen genişletici maliye politikaları Doğu Asya'daki yatırım darlığı ile birleşerek bugünkü global dengesizliklere neden olmuş, reel faizler de bu nedenle aşağı yönlü baskılanmıştır. Yani

ABD ekonomisinde sağlanamayan dış denge dış kaynaklıdır ve bu nedenle de 2000 sonrasındaki global dalgalanmalar yüksek getirili varlık talepleri göz ardı edilerek izah edilebilir. Bu yoruma göre petrol ihraç eden ülkelerdeki finansal piyasaların yetersizliği, kurumsal eksikleri veya bireylerin farklı motivasyonları bu ülkelerde tasarrufları önce hızla yükseltmiş sonrasındaysa bu tasarrufların başta ABD olarak diğer gelişmiş piyasalara yönelmesiyle küresel ölçekte farklı bir büyüme motifi yaratmış, global dengesizlikler bu anlamıyla süreğen konuma gelmiştir. (Chinn vd., 2011: 6-7) Caballero, Farhi ve Gourinchas de global dengesizlikleri bu yorum üzerinden değerlendirirken bu görüşü varlık fiyatlarıyla ilişkilendirip daha geniş bir çözümlenme yaparlar. Global dengesizlikler döneminde ABD cari açıkları artarken eş zamanlı olarak ülkenin hem uzun vadeli reel faiz oranları düşmüş hem de varlıklarının global portföy içerisindeki payı yükselmiştir. Bu bir anomalidir ve kaynağı farklı ülke veya bölgelerin reel yatırımlarını finansal varlıklara dönüştürme kapasitelerindeki farklılaşmalardır. Sonuçta finansal getirilere bağlı sermaye kapitalizasyon oranı farklılıkları, tasarrufları global dengesizlikler yaratacak şekilde yönlendirmiştir. (Caballero vd., 2008)

2.5. Finansal Bozulmalar

Global dengesizlikleri finansal bozulmalar ile izah eden çalışmalar, piyasaları ilk olarak gelişmişlik-gelişmemişlik, sonrasında ise kurumsal değişkenler ve verimlilik göstergeleri üzerinden tasarruf bolluğu ile ilişkilendirirler. Gelişen piyasalarda görülen bozulmalar, bu ülkelerin yurt içi tasarruflarını gelişmiş piyasalara yönlendirmelerine neden olur. Bu ortamda gelişmiş ülke piyasalarında da bozulmalar yaşanır ise varlık balonları ortaya çıkar ve iki uçlu bir dengesizlik oluşur. Tam burada Lucas Paradoksu devreye girer ve risk fiyatlanamaz. Asimetrik bilgi, beklentiler, finansal regülasyonlar gibi pek çok faktör burada etkilidir. Bu nedenle global dengesizliklerin yönetiminde tercih edilen politikalar, küresel dengesizliklerin yönetiminde sadece ikinci en iyi

politikalarıdır. Çünkü buradaki temel mesele sistem aksaklıklarının giderilmesi değil sürdürülemez cari dengesizliklerin yüksek hacimli işlemler üzerinden yönetimidir. (Chinn vd., 2011: 7-8)

3. KAPSAYICI BÜYÜME VE GLOBAL CARI DENGESİZLİKLER İLE KAPSAYICILIK İLİŞKİSİ

Bu bölüm iki alt başlıktan oluşuyor. İlk bölümde teorik açıdan “kapsayıcı büyüme” kavramı ve literatürü, ikinci bölümde ise “kapsayıcı büyüme” ile “global dengesizlikler” yaklaşımlarının ortak paydaları tespit edilecektir.

3.1. Kapsayıcı Büyüme ve Literatüre Genel Bakış

Birleşmiş Milletler tanımına göre kapsayıcı büyüme; hem toplumun tüm kesimlerinin sürece katkı sağlayacak imkanlara erişimini hem de yaratılan faydanın paylaşımını garantileyen türden büyümedir. Yaşam koşulları, yoksul kesimin kaynaklara erişimlerini potansiyel olarak kısıtlar. Bu nedenle kapsayıcı türden bir büyüme için büyüme sürecinin herkese fayda sağlaması yanında yoksul kesimin, özellikle fırsatlara erişimlerini, fayda yaratma veya yarattıkları faydadan faydalanma imkanlarını kısıtlayan dezavantajların ortadan kalkması, en azından hafiflemesi gereklidir. (UNDP, 2018) Kapsayıcı büyüme yoksullukta hızlı, sürdürülebilir bir düşüş için bireylerin katılım ve büyümeden pay alma imkanlarını destekler. Hızlı büyüme şüphesiz yoksulluğun düşürülmesinde önemlidir fakat bu büyümenin uzun vadede sürdürülebilir olabilmesi için sektörel açıdan geniş tabanlı, işgücü açısından ise kapsayıcı olması gerekir. Örneğin on yıl boyunca büyümesini sürdürmüş fakat yoksullukla mücadelede kayda değer gelişim gösterememiş bir ülke genel olarak büyüme stratejisinin kapsayıcılığı, özel olarak ise şirketler dahil ülke yerleşiklerine sunduğu fırsat eşitliği üzerine odaklanmalıdır. Farklı bir örnek hammadde zengini ülkelerdir. Yeraltı kaynakları bir endüstri olarak yüksek istihdam yaratmadığından hammadde

kaynaklarından bağımsız olan sektörler Hollanda Hastalığı*'nın etkileri sonucunda ısınma dönemlerinde büyük sıkıntı yaşarlar. Bu nedenle hammaddeden bağımsız sektörlerin yoksul-yanlısı olarak hareket edebilmeleri için ilk önce önlerinde duran kısıtlamaların iyi analiz edilmesi gerekir. Bununla birlikte çok düşük gelir ve büyüme oranlarına sahip ülkelerde esas mesele yüksek büyümeye odaklanmak değil büyüme prensiplerinin doğru belirlenmesidir. Sonuçta anlaşılacağı gibi aralarındaki etkileşim nedeni ile kapsayıcı türden büyüme yorumu büyümenin hızı ve motifi ile aynı anda ilgilidir. (Ianchovichina, 2008) Tablo 1 literatürde bugüne kadar incelenen temel bileşenlerin özeti.

Ravallion ve Chen yoksul yanlısı büyümenin ölçümünde yoksulluk düzeyindeki değişimleri izleyen Watt indeksinden yararlanıp bu indeks üzerinden 'büyüme etki eğrisi'ne ulaşırlar. Bu eğri hem gelir grupları başına düşen yüzde büyümeyi hem de büyümenin getirilerinin dağılımını yansıtır. (Ravallion&Chen, 2003: 93-99) Bhalla'ya göre kapsayıcılık birinci dereceden verimli-verimsiz istihdamla ilişkilidir. Hindistan'daki düşük işsizlik ile yüksek yoksulluk arasındaki paradoks bunun ispattır. Bhalla kapsayıcılığı bölgesel, sektörel, bireysel olarak gelir ve besin yoksulluğu kriterlerine göre incelemiştir. (Bhalla, 2007) Ianchovichina ve Lundstrom kapsayıcılığı üç kriterle değerlendirir.

Ülkenin geçmiş dönem büyüme dinamiklerinin verimlilik, istihdam, yapısal dönüşüm, trend ve kırılmalar üzerinden analizi; iktisadi aktörlerin işçi-işveren, sektör, şirket büyüklüğü, coğrafya ve bölge (kent-kır) dağılımlarına göre gelir analizleri; ve son olarak, kapsayıcılık açısından öne çıkan grupların önündeki kısıtların tespiti. (Ianchovichina&Lundstrom, 2009) Habito'ya göre yoksullukta belirgin düşüşe öncülük eden büyüme kapsayıcıdır. Habito Asya ülkelerini araştırdığı çalışmasında yoksulluğun gelirden bağımsız boyutları ile ülkeler arasında büyüme ve yoksulluk performanslarını büyümenin sektörel dağılımı, yönetim biçimi, kamu yatırımlarının içeriği, büyüklüğü ve şeklini dikkate alınarak değerlendirmiştir. (Habito, 2009) Kakwani ve Pernia yoksul yanlısı büyümeyi damlama (trickle-down) etkisiyle açıklarken verimlilik ile eşitlik arasında bir trade-off olduğunu ve bunun ancak yoksul yanlısı politikalarla kırılacağını savunurlar. Onlara göre yoksul yanlısı olan büyüme aynı zamanda kapsayıcıdır. Yoksul kesimin ekonomik aktivitelere katılımını ve pozitif getiri sağlamasını temin eden her tür büyüme "yoksul yanlısı" olduğu kadar kapsayıcıdır da. Büyümenin yoksulluk üzerindeki etkisi, ortalama gelir ve gelir dağılımındaki etkilerin ayrı ayrı ölçümüyle izlenebilir. (Kakwani&Pernia, 2000)

* Hollanda hastalığı, ani zenginleşme kaynağına kavuşan bir ekonomide mevcut üretim faktörlerinin diğer üretim alanlarından çekilip yeni kaynağa yönelmesi sonucunda toplam üretimin azalmasına denir. İlk olarak 1960'lı yıllarda Hollanda'da doğal

gaz bulunması sonucunda gözlemlendiği için Hollanda Hastalığı adını almıştır. Detaylı bir araştırma olmamakla beraber işçi dövizleri ve dış yardımların da bu duruma yol açtığı söylenebilir.

Tablo 1: Kapsayıcı Büyüme Yaklaşımlarına Toplu Bakış

	Yoksulluk	Eşitsizlik	Büyüme	Üretken İstihdam	Kabiliyet/Yeterlik	Cinsiyet Eşitliği	Altyapı Erişimi	Sosyal Korunma	Katılım	Hedefli Politika	Sosyal Hizmetler	İyi Yönetişim	Fırsatlar	Yatırım Engelleri	Büyüme Getirisi	Sürdürülebilirlik	Çevre+kuşak
Ravallion, Chen (2003)	X																
Bhalla (2007)	X			X	X												
Ianchovichina, Lundstrom (2009)	X		X	X										X			
Habito (2009)	X																
Kakwani, Pernia (2000)		X			X					X							
White, Anderson (2001)		X															
Kakwani, Khandker, Son (2004)	X	X	X														
Son, Kakwani (2008)	X	X	X														
Kraay (2004)	X	X															
Ali, Son (2007)		X											X				
Grosse, Harttgen, Klasen (2008)	X	X			X												
Son, Kakwani (2005)		X	X														
Klasen (2010)		X											X				
Rauniar, Kanbur (2010)		X	X		X			X	X				X		X		
McKinley (2011)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
WEF (2017)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X	

Kaynak: Rafael Ranieri and Raquel Almeida Ramos, "Inclusive Growth: Building Up a Concept", **International Policy Centre for Inclusive Growth (IPC-IG)**, Working Paper No. 104, March 2013, p. 18'den yararlanılarak geliştirilmiştir.

White ve Anderson'a göre yoksul yanlısı büyümede yoksul kesimin ilave gelirden aldığı pay nüfusa oranla yüksektir ve geçmişle mukayese edilirse oransal olarak yükselme eğilimindedir. Büyüme ile gelir adaleti arasında bir trade-off varken yoksul yanlısı büyümede gelir dağılımı düzenleyici politikalar büyümeden daha etkilidir. Ülkenin dışa açıklığı tüm nüfus için getiri sağlarken yoksul yanlısı politikalar, sınırsız ekonomik özgürlük merkezli değil yoksulluk merkezli yönetim üzerine tesis edilebilir. (White&Anderson, 2001) Kakwani, Khandker ve Son'a göre yoksul yanlısı büyüme; yoksulluğa denk büyüme oranının artan fonksiyonuken bu oran yükseldikçe yoksulluk oranı düşüşe geçer. Büyüme görelisi yoksul yanlısı ise yoksul olmayan kesimin kazanımı, yoksul kesimin üzerindedir. Mutlak yoksul yanlısı büyümede ise yoksul ve yoksul olmayan kesimin kazanımları başa baş veya yoksul kesimin lehinedir. (Kakwani vd., 2004) Son ve Kakwani yoksul yanlısı büyümenin mutlak ölçümünden yola çıkıp panel analizle coğrafi konum, enflasyon, tarımın milli gelirdeki payı, ticari açıklık ve hukuk

sistemini test ettikleri çalışmalarında düşük enflasyonun yoksul yanlısı olduğunu tespit etmiştir. (Hwa&Kakwani, 2008) Kraay yoksul yanlısı büyümeyi, ortalama ve görelisi gelir üzerinden incelemiş, büyüme ile yoksulluk arasında herhangi bir trade-off ilişkisi olmasa da ortalama geliri yükseltmek için fikri-mülki haklar ile kurumsal gelişim ve makroekonomik istikrarı hedefleyen uluslararası ticaret politikalarının önemini vurgulamıştır. (Kraay, 2004) Ali ve Son büyümenin kapsayıcılığını sosyal refah benzeri bir sosyal imkanlar fonksiyonuyla tanımlamıştır. Sosyal imkanlar fonksiyonunun, nüfus için ulaşılabilir ortalama imkanlar ve imkanların toplum kesimleri arasındaki dağılımına bağlı olduğunu savunan Ali ve Son, ayrıca bir "imkanlar indeksi" oluşturmuş ve bu indeksin ülkelerin kendi gelişmişlik ve sosyoekonomik dokularına göre şekillenip revize edilmesi gerektiğini savunmuştur. (Ali&Son, 2007) Grosse, Harttgen ve Klasen "büyüme etki eğrisi", "Ravallion-Chen ölçüsü" ve "yoksulluğa eş büyüme oranı" hesaplamalarını eğitim, doğum oranı, açılma, biyolojik gelişim gibi büyümenin

gelirden bağımsız refah göstergeleriyle genişletmişlerdir. Onlara göre büyümenin gelirden bağımsız göstergelerindeki görece değil fakat mutlak değişimler yoksul yanlısı büyümenin temelidir. (Grosse vd., 2008) Kakwani ve Son mutlak yoksul yanlısı tanımını benimserken büyümenin kapsayıcılığını fiili hükümet programları üzerinden ölçen bir “yoksul yanlısı politika indeksi” kurmuştur. Onlara göre ekonomik ve sosyal politika tercihlerinde doğru olan gölge hedef üzerinden temel hedefe ulaşılmasıdır. Öncelikle hedef bir alt grubun gelişimini destekleyici politikalar uygulanıp elde edilen kazanımlar hedef kitlenin kendi içerisinde ve tüm nüfusa mukayeseli kazanımları üzerinden ölçülmeli, farklı hedef kitlesi olan programlar arasında yoksullukla mücadele gücü en yüksek olanı tercih edilmelidir. (Kakwani&Son, 2005) Klasen kapsayıcılığın ayrımcılık karşıtı ve dezavantajları azaltıcı iki farklı alt vurgusu olduğunu savunur. Çünkü iktisaden “kapsayıcı küçülme” gibi bir ifadeye ihtiyaç duyulmazken “kapsayıcı büyüme” gibi bir toplumsal hatta küresel bir ihtiyaç arayışı vardır. Ayrımcılık karşıtı boyut “süreç” vurguludur ve kasıt, toplumsal kesimlerin büyümeye katılma imkanına erişmesidir. Dezavantajları azaltıcı boyut “çıktı” vurguludur ve hedef, büyüme aracılığı ile sosyal refah imkanlarının yoksulların lehine gelişimidir. Kapsayıcı politikalar için ise revize edilebilir spesifik sorular ile ilerlemek gerekir. (Klasen, 2010) Rauniyar ve Kanbur “yoksulluğun büyüme elastikiyeti”nden yararlanıp birim gelir artışının birim yoksullukta yaptığı değişimi “büyümenin kapsayıcılık derecesi” olarak tanımlarken, yoksul yanlısı ve kapsayıcı büyümeyi birbirinden ayırırlar. Gelir dağılımında iyileşme yaratan büyüme kapsayıcı ve de

yoksul yanlısıyken, büyümeye gelir dağılımındaki bozulma eşlik ederse büyüme kapsayıcı değil ancak yine de yoksul yanlısıdır. Çünkü büyümenin getirileri (eğitim, sağlık, alt yapı yatırımları vb. ile) gelirdeki bozulmayı telafi edip yoksulluğu dolaylı şekilde düşürür. Yani büyüme ve kalkınma yaklaşımlarında kapsayıcı olan aynı zamanda yoksul yanlısıyken, yoksul yanlısı olan kapsayıcı değildir. (Rauniyar ve Kanbur, 2010) McKinley büyüme, verimli istihdam ve iktisadi altyapı göstergeleri; gelir ve cinsiyet eşitliği göstergeleri; beşeri sermaye göstergeleri ve sosyal güvenlik göstergeleri üzerinden tanımladığı bileşik bir kapsayıcı büyüme indeksi oluşturmuştur. Buna göre kapsayıcı büyüme; ekonomik açıdan sürdürülebilirlik ve ekonomik imkanların gelişimi üzerinden, sosyoekonomik açıdan ise toplumsal katılımı etkileyen bir kaldıraç gibi bireyin büyüme süreci ve fayda paylaşımındaki payını yükseltir. (McKinley, 2010) Dünya Ekonomik Forumu da 2015’ten günümüze yıllık raporlar ile birlikte yıllara göre farklı bileşenlerden oluşan bileşik kapsayıcılık endeksleri yayınlamıştır. En güncel 2017 raporunda kapsayıcı büyüme her biri farklı alt bileşenlerden oluşan yedi temel bileşenle kurulu bir endeksen, “ulusal temel performans indeksi” de tamamlayıcı mahiyetli bir yan endekstir. (Samans vd., 2017) Sonuç olarak “kapsayıcı büyüme indeksi” bir ülkenin belirli bir döneme ait küresel konumunu yansıtırken, ülkelerin zamanla kendi içlerinde geçirdikleri dönüşümü “ulusal performans indeksi” yansıtır.*

* **Kapsayıcı büyüme indeksi:** 1) Eğitim, öğretim ve beceri: a) erişim, b) kalite ve c) eşitlik; 2) Temel ihtiyaçlar ve altyapı: a) temel ve dijital altyapı, b) sağlık hizmetleri ve altyapısı; 3) Yolsuzluk ve borçluluk: a) politik ve mesleki etik, b) borç konsantresi; 4) Real yatırımların finansal aracılık faaliyetleri: a) finansal sistem kapsayıcılığı, b) işletmelerin aracılık faaliyetleri; 5) Varlık inşası ve girişimcilik: a) küçük işletme sahipliği, b) ev ve finansal varlık sahipliği; 6) İstihdam ve işgücü karşılıkları: a) üretken istihdam, b) ücret ve ücret-

dışı karşılıklar; 7) Mali transferler: a) vergi hukuku, b) sosyal güvenlik. **Ulusal performans indeksi:** 1) Büyüme ve gelişme: a) kişi başına düşen gelir, b) istihdam, c) işgücü verimliliği, d) sağlıklı yaşam beklentisi; 2) Kapsayıcılık: a) ortalama hane halkı geliri, b) yoksulluk sınırı, c) gini- gelir, d) gini-zenginlik; 3) Kuşaklararası eşitlik ve sürdürülebilirlik: a) toplulaştırılmış net tasarruflar, b) GSYH’nin yüdesi olarak kamu borçluluk düzeyi, c) bağımlılık oranı, d) milli gelirin karbon yoğunluğu.

3.2. Global Cari Dengesizlikler ve Kapsayıcı Büyüme İlişkisi

Global cari dengesizlikler ve kapsayıcı büyüme ilişkisi, birinci dereceden büyümeye izafe edilen anlam ile ilişkilidir. İncelenen çalışmalara göre kapsayıcı

büyüme; kalkınma hedefli, kurumsal gelişme ve entegratif finans mekanikli bir model olarak tanımlanabilir. Tablo 2 literatürde global dengesizlikler ve kapsayıcı büyüme konulu çalışmalarda incelenen alt başlıklara göre bu iki konunun kesişim kümesini yansıtır.

Tablo 2: Kapsayıcı Büyüme ve Global Cari Denge(sizlik)ler Dinamiği

Kapsayıcı Büyüme	Ortak Payda	Global Cari Denge(sizlik)ler
Sürdürülebilir, kesintisiz büyüme oranı	<i>Büyüme Motifi</i>	Tasarruf- yatırım ilişkisi
İktisadi yakınsama ve gelir adaleti		Enflasyon, kur, faiz ilişkisi
Paydaşları yükseltilmiş büyüme sürümü		Dış ticaret hadleri, talep yapısı
Finans uygulamalarında tabana yayılım	<i>Finansal Sistem</i>	Finansal gelişmişlik/bozulmalar
Sosyal refah fonksiyonunda gelişim	<i>Kamu Maliyesi</i>	Disipline sürdürülebilir politikalar
Sosyo-ekonomik entegrasyon	<i>Entegrasyon</i>	Ekonomik entegrasyon
Normatif yorumlanır (katılımcılık vb.)	<i>Kurumlar</i>	Tedarik zinciri tipi yorumlanır

Kaynak: Yazarın derlemesidir.

Tablonun orta sütunu paylaşılan üst başlıkken “kapsayıcı büyüme” ve “cari denge” sütunları bu iki yaklaşımda farklılaşan vurguları yansıtır. Büyüme motifi, finansal sistem, kamu maliyesi, entegrasyon ve kurumlara atfedilen görevler “kapsayıcı büyüme” ve “global dengesizlikler” yaklaşımlarına göre farklılık taşıyor olsalar da her iki konunun ortak paydalarını teşkil eder. Buraya kadar incelenen literatür çalışmalarına göre “kapsayıcı büyüme”de büyüme motifi sürdürülebilir kesintisiz büyüme oranında, mikro-makro iktisadi yakınsamayı yani gelir adaletini hedefleyen ve aynı zamanda da ekonomik paydaşları yükseltilmiş bir büyüme sürümüdür. Diğer taraftan “global dengesizlikler” yorumlarında büyüme motifi tasarruf-yatırım dengesi, enflasyon-kur-faiz ilişkisi ve bunlara bağlı gelişen dış ticaret, talep ve tüketici profili üzerinden tanımlanır. Finansal sistem kapsayıcılık açısından tabana yayılan hizmetlerin ötesinde, finansal getirilerdir. Global dengesizlikler açısından mercek altına alınan mesele finansal gelişmişlik veya bozulmalar üzerinden tanımlanan anomalilerdir. Kamu maliyesi iki yaklaşımın bir diğer ortak paydasıdır. Kapsayıcılık açısından kamu maliyesinde önemli olan sosyal refah fonksiyonunda yarattığı doğrudan veya dolaylı gelişim çizgisiyken, global dengesizlikler açısından

kamusal disiplin ve sürdürülebilirlik temel bileşenlerdir. Çünkü global dengesizlikler içerisindeki temel mesele, cari açık ve cari fazla ülkeleri arasındaki parasal akımın çevrilebilirliğidir. Entegrasyon da iki yaklaşımın farklı alt başlıklar ile ele aldığı bir diğer konudur. Kapsayıcılık açısından bireylerin fayda yaratma süreçlerine katılımları dahil, fayda paylaşımını hedefleyen sosyoekonomik bir entegrasyon vurgusu varken, global denge(sizlik)lerde tek vurgu ekonomik entegrasyonadır. Bu anlamda mikro veya makro düzeyde iktisadi yakınsama gibi öncelikli bir hedef yoktur. Kurumlar; kapsayıcılık açısından normatif dokularıyla analiz edilirken global denge(sizlik) analizlerindeki önemleri, küresel tedarik zincirindeki konumlarıyla ilişkilidir.

4. UYGULAMA: TÜRKİYE, GLOBAL CARİ DENGESİZLİKLER, KAPSAYICI BÜYÜME VE BÖLGESEL SENARYOLAR: AVRUPA, ORTA DOĞU, KARADENİZ VE ATLANTİK HAVZALARI

4.1 Veri Seti ve Kapsam

Başlangıç olarak uygulamada karşılığı olan temel iktisadi göstergelerden müteşekkil geniş bir veri seti hazırlanıp veri seti baz yılı

2009 olarak deflate edilmiştir. Çalışma her bir gösterge için 1997-2016 arasını kapsayan yıllık TL'ye dönüştürülmüş yirmi gözlemden oluşmaktadır. Eğitim, sağlık, savunma, faiz dışı fazla ve cari hesap verilerine BUMKO; rezerv oranlarına TCMB; bölgesel ticaret, GSYİH, enerji, işsizlik, mevduat faiz getirisi ve yatırım düzeylerine TUIK; global cari denge serisine IMF; ücret düzeylerine OECD ve GİNİ katsayısında Solt'un (Solt, 2017) hesaplamalarından yararlanılmıştır. Çalışmada ücret düzeyi, gini katsayısı ve afetgocsavas tanımlı değişkenlere endeks bazlı olarak ulaşıldığından bu endeks değerler modellemelerde 'gölge değişken' olarak yer almıştır. Bu nedenle ücret ve gini katsayılarında olumlu gelişme yaşanan veya nötr geçen yıllar 1 ve kötüleşme yaşanan yıllar 0 olarak kodlanırken afetgocsavas değişkeni için de benzer şekilde afet, göç, darbe ve savaş etkisi altındaki yıllar 1 ve nötr yıllar 0 olarak kodlanmıştır.

4.2. Yöntem

4.2.1. ADF Birim Kök Testi Sınaması

Regresyon analizleri zaman serilerinin aynı dereceden durağan olduğu varsayımına dayandığından anlamlılık testleri de bu koşullarda tutarlıdır. Ortalaması, varsyanısı ve otokovaryansı zaman kesiti boyunca sabit olan stokastik süreç düşük oranda durağandır, yani bu türden seriler zamanla değişmezler. Zayıf durağanlık; enformel olarak, zaman serilerinin belirli gecikmelerdeki otokorelasyonlarını yansıtan grafiklerden oluşan zaman serisi korelogramıyla test edilebilir. Durağan serilerde korelogram hızlıca sivrilişip

sonlanırken durağan olmayan serilerde yavaş yavaş sonlanır. Tamamen rastlantısal serilerin birinci ve diğer tüm gecikmelerinde otokorelasyon sıfırdır. Formel olarak bir serinin durağanlığı birim kök içerip içermediği test edilerek tespit edilebilir. Bir zaman serisi trend veya fark durağan olabileceği gibi Dickey-Fuller ve augmented Dickey-Fuller testleri durağanlık analizlerinde kullanılan en temel testlerdir. Trend durağan seriler deterministik trende sahipken fark durağan seriler değişken veya stokastik trende sahiptir. Serilerin aynı dereceden durağanlıkları önemlidir. Çünkü aynı düzeyde durağan olmayan serilerle kurulan regresyonun anlamı; aslında aralarında uzun dönemli ilişki olmayan serilerle, istatistiksel hatalı model kurulması demektir. Sonuçta regresyon yüksek anlamlılığa sahip olsa da aslında hatalıdır ve bu nedenle "sahte" veya 'yanıltıcı' regresyon" olarak tanımlanır. (Gujarati, 2003:830) Bu nedenle zaman serilerinin durağanlıkları Augmented Dickey-Fuller (ADF) testi ile sınıanmıştır. $\Delta Y_t = \beta_1 + \beta_2 Y_{t-1} + \sum_{i=1}^m \alpha_i \Delta Y_{t-i} + \epsilon_t$ uyarınca $Y_{t-1} = (Y_{t-1} - Y_{t-2})$ şeklinde ilerlerken ϵ_t ; beyaz gürültü hata terimidir. Burada uygun gecikme uzunluğu sınama yoluyla belirlendiğinden hata terimi de ardışık olarak ilişkisizdir. ADF testinde $\epsilon_t = 0$ hipotezi test edilirken DF kritik değerlerine göre anlamlılık sınaması yapılır. ADF testinde boş hipotez; serilerin durağan olmama yani birim kök içerme durumuyken alternatif hipotez; serilerin durağan olması yani birim kök içermemesi durumudur. (Gujarati, 2003:814-818)

Tablo 3: Zaman Serileri Birim Kök Testleri

<i>Açıklama</i>	<i>Değişken</i>	<i>Normal Düzey</i>	<i>McKinnon Kritik Değeri</i>	<i>Olasılık</i>
GSYİH	Y	-4.651502	-3.040391	0.0020
Türkiye Cari Hesap Dengesi	Tr.CD	-3.262505	-3.081002	0.0361
Global Cari Hesap Dengesi	Glb.CD	-3.671554	-3.040391	0.0146
Türkiye Enerji Dengesi	Enj	-4.524469	-3.040391	0.0026
Genişletilmiş Avrupa-Ticaret Dengesi	G.Avrp	-3.179624	-3.040391	0.0384
Genişletilmiş Atlantik-Ticaret Dengesi	G.Atlntk	-4.472245	-3.040391	0.0029
Genişletilmiş Karadeniz-Ticaret Dengesi	G. K.Dnz	-4.469323	-3.040391	0.0029
Genişletilmiş Doğu Ticaret Dengesi (Orta/Uzak/Yakın Doğu ve Afrika)	G. Doğu	-5.404024	-3.052169	0.0005
Türkiye Sermaye-Finans Dengesi	Srmy-Fin	-4.675010	-3.098896	0.0031
Türkiye Yatırım Dengesi	Ytrm	-4.455486	-3.040391	0.0030
Türkiye Faiz Dışı Fazla	FAİZDF	-4.247762	-3.040391	0.0045
TCMB Rezervleri	Rzv	-3.459750	-3.052169	0.0231
Türkiye Yıllık Mevd.Faiz Getirisi	Mvd.F.Get.	-4.402599	-3.065585	0.0040
Türkiye Kamu Borçlanma Gereği	KKBG	-3.632135	-3.040391	0.0157
Türkiye Eğitim Harcamaları	Eğtm	-4.017814	-3.040391	0.0072
Türkiye Sağlık Harcamaları	Sğlk	-4.950969	-3.040391	0.0011
Türkiye Savunma Harcamaları	Svnm	-3.910658	-3.040391	0.0090
Türkiye Ağırhalklanmış Ücret Endeksi	Ücrt	-4.609804	-3.040391	0.0022
Türkiye İşsiz Sayısı	İşzlik	-3.895281	-3.040391	0.0093
Türkiye GINI Endeksi	GİNİ	-3.145520	-3.052169	0.0420
Türkiye Açıklık Endeksi	Açık.End.	-4.242641	-3.040391	0.0046
Türkiye Afet, Göç ve Savaş Etkileri	Aft.Svs.Göç	-8.605646	-3.040391	0.0000

G. Avrp; AB(28) ve diğer Avrupa ülkelerini, G. Atlntk; Kuzey-Orta ve Güney Amerika, Karayipler, Avustralya ve Yeni Zelanda'yı, G. K.dnz; Karadeniz Ekonomik İşbirliği üyeleri ile Türki Cumhuriyetleri, G. Dogu; Afrika, Yakın ve Orta Doğu ülkeleri ile Diğer Asya ülkelerini kapsar. Seriler TUIK ihracat-ithalat verilerinden derlenmiştir.

Tablo 3 serilerin durağanlık test istatistikleridir. Test istatistiklerine göre aynen t testlerinde geçerli olan t hesap>t tablo durumunda boş hipotezin rededilmesi gibi burada da düzey>kritik değer durumunda boş hipotez red edilir. Bir seri kaçınıcı dereceden durağan ise, yani Y serisi $\Delta Y \square$ 'ye göre kaçınıcı farkta durağan hale geliyorsa o dereceden eş-bütünleşiktir.

Örneğin, düzey seviyede durağan bir seri I(0) düzeyinde durağan veya birinci farkta durağan hale gelen bir seri I(1) olarak ifade edilir. Çalışmada sahte regresyon ile karşılaşmamak için yalnızca I(1) düzeyinde durağan, birinci dereceden eş-bütünleşik serilerle ilerlemeye karar verilmiş ve düzey durağan serilere gerek tablo 3'te gerekse çalışmanın geri kalanında yer verilmemiştir.

4.2.2.Engle-Granger Koentegrasyon Testi ve EKK Yöntemi

İktisadi olarak aralarında uzun dönem veya denge ilişkisi olan iki değişken koentegre olduğu gibi, ekonomik teoriler de SAGP veya Fisher miktar teorisindeki gibi denge ilişkileriyle ifade edilir. (Gujarati, 2003:822) Serilerin durağanlıkları özellikle tek veya çok değişkenli regresyonlarda ayrıca önemlidir. Çünkü koentegre iki veya daha fazla değişken, regresyon analizinde ilişkiye girdiklerinde aralarındaki uzun dönemli ilişki kaybolup sonuçlar hatalı sahte regresyona dönebilir. Bu nedenle serilerin durağanlıklarının yanında regresyon sonrası koentegrasyon dereceleri de test edilir. Seriler arasında uzun dönem ilişkinin tespit edilmediği durumlarda ise Engle-Granger tarafından geliştirilen hata düzeltme metoduyla seriler arasındaki kısa süreli ilişki üzerinden yine aynı seriler arasındaki uzun süreli ilişkiye ulaşılabilir. (Gujarati,

2003:830) Koentegrasyon testinde regresyon kalıntılarının derece durağanlıkları da zaman serilerindeki gibi test edilir. (Gujarati, 2003:822) Engle-Granger yönteminde; seriler birim kök testlerine göre aynı dereceden durağan ise EKK yöntemi uygulanıp kurulan regresyonun hata teriminin durağanlığı da test edilir. (Engle&Granger, 1987) Bu nedenle çalışmada EKK yönteminin yanında tüm regresyonların koentegrasyon dereceleri Engle-Granger Koentegrasyon testleri ile sınanmış, tüm regresyon denklemleri için tutarlı sonuçlara ulaşıldığından (ECM) hata düzeltme modeline gerek bulunmamıştır. Basit EKK yöntemi bağımlı ve bağımsız iki değişken arasındaki ilişkiyi incelerken çok değişkenli regresyon analizi en az iki bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini inceler. Y_t bağımlı, X_{2t} ile X_{3t} bağımsız değişkenlerken β_1 , β_2 ve β_3 kısmi regresyon katsayıları olarak, basit bir çoklu doğrusal regresyon fonksiyonu (PRF) kabaca $Y_t = \beta_1 + \beta_2 X_{2t} + \beta_3 X_{3t} + u_t$ şeklindedir. (Gujarati, 2003:202-208)

4.3. Uygulama: Türkiye, Global Cari Dengesizlikler, Kapsayıcı Büyüme ve Bölgesel Senaryolar: Avrupa, Orta-Uzak-Yakın Doğu ile Afrika, Karadeniz ve Atlantik Havzaları

EKK yaklaşımı çoklu regresyon analizlerinden oluşan uygulama kısmının ilk bölümü; global cari dengenin Türkiye büyümesindeki etkisini, ikinci bölümü; Türkiye büyümesi için kurulabilecek en kapsamlı regresyon modelini, üçüncü bölümü; büyüme sürecinde cari denge ve global dengesizliklerin eş-zamanlı analiz imkanını, son bölüm ise Avrupa, Orta Doğu, Karadeniz ve Atlantik Havzaları olarak tanımlanan dört alt havza ile yapılan bölgesel ticaretin yanında, havzalara göre farklılaşan ekonomik parametrelerin Türkiye büyümesi üzerindeki etkisini değerlendirmektedir. Regresyon denklemlerine iktisadi olarak anlamlı sonuç vermesi beklenen en geniş tanımlı kümeden başlanmış, sonrasında ekonometrik olarak anlamsız sonuç veren bağımsız değişkenler elenerek en geniş tanımda en anlamlı sonucu veren fonksiyona ulaşılmıştır. Bu çerçevede

her bir denklem için ilk olarak öncelikler belirlenmiş, sonra en geniş tanımlı regresyon modeli kurulmuş, istatistik testlerinin anlamlılıklarına göre yapılan revizyonlarda anlamlılık sınamaya testlerini geçemeyen hiçbir modele yer verilmiştir.

4.3.1. Türkiye ve Global Cari Dengesizlikler Sınaması

Türkiye büyümesinde küresel cari denge(sizlik)lerin etkisinin ölçülmesi amacıyla kurulan modelin önceliği, global cari denge serisi modelden dışlanmadan en yüksek anlamlılık derecesine sahip regresyona ulaşmaktır. Bu çerçevede ekonometrik olarak anlamlı sonuç veren en geniş kapsamlı model sırasıyla; global cari denge, yatırım düzeyi, rezerv düzeyi, faiz dışı fazla ve savunma harcamaları serilerinden oluşmaktadır. Tüm bu bağımsız değişkenler 1996-2017 yılları arasında Türkiye GSYİH'sının %98'ini açıklamaktadır. Global cari denge ve faiz dışı fazlada görülen birim düşüşler Türkiye büyümesinde sırasıyla yüzde 1.77 ve 1.60 artışı; yatırım, rezerv ve savunma harcamalarındaki birim artışlar ise milli gelirden sırasıyla yüzde 2.45, 1.55 ve 4.30 oranlarında düzelmeyi tetiklemiştir. Beklendiği gibi Engle-Granger koentegrasyon testi pozitif, ADF otokorelasyon testi ise negatif sonuçlu nihai fonksiyon aşağıdaki formu almıştır.

$$\text{Log}Y = C(1)*\text{Glb.CD} + C(2)*\text{Ytrm} + C(3)*\text{Rzv} + C(4)*\text{FaizDF} + C(5)*\text{Svnm} + C(6)$$

$$\text{Log}Y = -1.77*\text{Glb.CD} + 2.45*\text{Ytrm} + 1.55*\text{Rzv} - 1.60*\text{FaizDF} + 4.30*\text{Svnm} + 19.93$$

Buna göre Türkiye büyümesi, global denge merkeze alınıp incelendiğinde yatırımların etkisi sermaye-finans hesabının etki gücünden baskın ve daha anlamlı sonuç vermiştir. Bu nedenle regresyonda sermaye-finans dengesi değil yatırım miktarı yer almıştır. Devletin tasarruf eğiliminin yanında borç çevrim gücünü de yansıtan faiz dışı fazla global dengeyle önemli ilişki içindeyken rezerv miktarı da bu dönünün önemli bileşenidir. 1996-2017 için savunma harcamaları büyüme sürecini desteklerken aslında global cari dengeyle olan ilişkisi de kopmamıştır. Diğer taraftan gelir dağılımı,

ücret, işsizlik ve afet-göç-savaş ortamlarına bağlı olumlu/olumsuz gelişmelerin yanında, Türkiye cari hesap dengesi, eğitim ve sağlık harcamaları da global cari denge ile eşanlı olarak büyümede açıklayıcı görülmemiştir.

4.3.2. Türkiye ve Kapsayıcılığın Sınırları

Türkiye büyümesinde kapsayıcılık sınırları, cari denge eksenli olarak test edilmek istendiğinden, kurulan modelde Türkiye cari denge serisinin bir bağımsız değişken olarak dışlanmamasının yanında, en yüksek anlamlılığa sahip fonksiyona ulaşılmak hedeflenmiştir. En yüksek anlamlılıktaki en kapsamlı fonksiyon için Türkiye cari dengesi, yatırım düzeyi, rezerv düzeyi, savunma harcamaları ve işsizlikte görülecek birim değişimler ülke büyümesine sırasıyla yüzde 6.64; 1.91; 1.05; 2.52 ve 5.88 oranında katkı sunarken ilginç biçimde eğitim harcamalarındaki birim değişim ile büyümeye arasında negatif yönlü yüzde 1.53'lük ilişki görülmüştür. Otokorelasyon ve koentegrasyon testleri ile desteklenen nihai fonksiyonda bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni topluca açıklama gücünü yansıtan düzeltilmiş R kare değeri yüzde 99'dur.

$$LOGY = C(1)*Tr.CD + C(2)*Ytrm + C(3)*Rzv + C(4)*Eğtm + C(5)*Svnm + C(6)*İşzlik + C(7)$$

$$LOGY = 6.64*Tr.CD + 1.90*Ytrm + 1.045*Rzv - 1.52*Eğtm + 2.51*Svnm + 5.88*İşzlik + 19.90$$

Eğitim harcamaları; merkezi sınav, demirbaş vb. tüm giderleri kapsadığından burada nitelik veya niceliksel bir sorunsala dair bulgular vardır. Bunun yanında Türkiye cari dengesiyle global cari denge eş zamanlı olarak büyüme sürecine katkı sunmazken, Türkiye cari dengesi bağımsız olarak değerlendirildiğinde de anlamlılık açısından global dengeyi aşmaktadır. Sermaye-finans dengesi büyüme üzerinde açıklayıcı değilken yatırım oranı yine rezerv miktarıyla birlikte büyümenin önemli bileşenidir. Kamunun etkinliği açısından faiz dışı fazla anlamlı değilken eğitimde ters, savunma harcamalarında ise eş yönlü kurulan ilişki eğitimde değişim ihtiyacına işaret etmektedir. Bu kısıtlı modelde sağlık sektörü, gelir dağılımı, ücret veya afet-göç-savaş ortamlarına bağlı çalkantılar ile

büyüme arasında anlamlı ilişki görülmezken işsizlik ile kurulan anlamlı ilişki, kapsayıcılık açısından önemlidir. 1996-2017 arasında gelir dağılımı ve ücretlerin beklenenin altında gelişim göstermesi ile işsizliğin büyüme ile kurduğu eş yönlü ilişki tutarlılık taşır.

4.3.3. Genişletilmiş Bölgesel Senaryolar ve Türkiye Ekonomisinde Kapsayıcılık: Avrupa, Orta Doğu, Karadeniz ve Atlantik Havzaları

Avrupa: Avrupa ticaret dengesi bağımsız değişken olarak dışlanmadığında bölgesel ticarete Türkiye büyümesine katkı sağlayan parametreler yatırım ve işsizlik düzeyi ile afet, savaş ve göç hareketlerine bağlı dalgalanmalardır. Bölgesel ticaret, yatırım ve işsizlik düzeylerinde görülen birim değişimler büyümeye sırasıyla yüzde 1.33, 2.02 ve 6.84 oranında eş yönlü etki yaratırken gölge değişken olarak tanımlanan afet, savaş ve göç hareketleri bu dönemde büyüme sürecini negatif yönde yüzde 0.04 etkilemiştir. Son yıllarda yakın coğrafyamızda yaşanan çatışma ve insani krizlerin Avrupa merkezli analizde anlamlı sonuç taşınması iktisaden oldukça tutarlıdır. Bağımsız değişkenlerin beraberce, bağımlı değişkeni açıklayıcılığını yansıtan düzeltilmiş R kare değeri yüzde 99 ve nihai fonksiyon aşağıdadır.

$$LOGY = C(1)*G.Avrp + C(2)*Ytrm + C(3)*İşzlik + C(4)*Aft.Svş.Göç + C(5)$$

$$LOGY = 1.33*G.Avrp + 2.01*Ytrm + 6.84*İşzlik - 0.044*Aft.Svş.Göç + 19.96$$

Avrupa ticareti merkeze alınınca cari denge, ulusal veya küresel düzeyde Türkiye büyümesinde etkin değilken, tıpkı diğer bölgesel analizlerdeki gibi Avrupa için de sermaye-finans hesabı değil ancak yatırımlar açıklayıcı düzeydedir. Kamu maliyesi etkinliğini yansıtan faiz dışı fazla, rezerv miktarı ve sermaye-finans hesabının eş-zamanlı olarak denklem dışında kalması; ticari ilişkilerde, real piyasanın para piyasası üzerindeki baskınlığını işaret eder. Bu anlamı ile 2000'ler öncesi dönemin en büyük problemi kabul edilen kur oynaklığına bağlı finansal kırılganlıkların eskiye oranla zayıfladığı anlaşılır. İşsizlik ile büyüme arasında ters yönlü ilişki varken,

refah göstergeleriyle anlamlı bir ilişkinin yoksunluğu, özellikle emek piyasası ve gelirin dağıtım mekanizmalarına yönelik iyileştirme ihtiyacına dikkat çeker. Ortak dinamikleri paylaşan afet, savaş ve göç hareketleri de aynı çerçevede değerlendirilirse, Türkiye-Avrupa arasında müzakere enstrümanına dönüşen Suriye merkezli insani krizin yarattığı siyasi gerginlik kadar, göç hareketlerinin de işgücü ve real piyasalarda baskı yarattığı anlaşılır.

Orta-Uzak-Yakın Doğu ve Afrika: Coğrafi olarak Çin ve Afrika ülkeleri ticaretini de kapsayan havza için dış ticaret dengesi, rezerv düzeyi ve savunma harcamalarında görülen birim artışların Türkiye büyümesine sırasıyla yüzde 5.97; 3.11 ve 5.21 oranında eş yönlü etki yarattığı; bağımsız değişkenlerin R kare değerine göre büyümenin yüzde 95'ini açıkladığı; otokorelasyon ve koentegrasyon testlerinin de sonuçları desteklediği görülmüş; buna göre nihai fonksiyon aşağıdaki formu almıştır.

$$LOGY = C(1)*G.Doğu + C(2)*Rzv + C(3)*Svnm + C(4)$$

$$LOGY = 5.96*G.Doğu + 3.11*Rzv + 5.21*Svnm + 20.11$$

Bu eksenin sonuçlarına göre yatırım ve sermaye-finans dengesi uzun dönem Türkiye büyümesinde açıklayıcı değil veyahut ihmal edilebilecek derecede düşük, para piyasaları için çıpa görevi gören rezerv miktarı ise büyüme süreci ile eş yönlüdür. Savunma harcamaları da bu eksenle büyüme ile eş yönlü hareket ederken cari denge kadar kapsayıcılığın birinci derece göstergeleri kabul edilen gini katsayısı, ücret ve işsizlik düzeyleri, eğitim ve sağlık harcamaları ile afet-göç-savaş çalkantıları da iktisaden anlamlı bulunmamıştır.

Karadeniz: Ekopolitik olarak enerji ikmal güzergahlarını içerisine alan bu coğrafyada bölgesel ticaret, global cari denge ve işsizlikteki birim değişimlerin büyüme üzerinde eş-yönlü yüzde 9.36; 3.39 ve 0.0001 etki yarattığı görülmüştür. Global denge(sizlik)ler çift kutuplu siyasi düzenin

sınırlarını yansıtan bu enerji hattı boyunca yüksek anlamlılıktadır. Elde edilen bulgular aynı zamanda Avrupa'ya uzanan enerji pazarının iktisaden ihmal edilemeyecek düzeyde baskın ve etkin olduğunu destekler. Kapsayıcılık boyutunda ise işsizlik ile büyüme arasında görülen ters ilişki gini katsayısı ile ücret düzeyleri arasında kurulamayan ilişkinin yokluğunu destekler. Global denge(sizlik)lerle kurulan anlamlı ilişkiyi yatırım, sermaye-finans veya rezerv kalemlerinden hiç birisi desteklenmediğinden, coğrafi ticaret profilinde parasal değişkenlerin kırılma baskısı yok düzeyinde olsa da global cari akımların etkinliği ihmal edilmemelidir. Otokorelasyon ve koentegrasyon sonuçlarının desteklediği nihai fonksiyon aşağıdaki formu alır.

$$LOGY = C(1)*G.K.Dnz + C(2)*Glb.CD + C(3)*İşsizlik + C(4)$$

$$LOGY = 9.35*G.K.Dnz + 3.38*Glb.CD + 0.0001*İşsizlik + 20.15$$

Karadeniz bölgesi sonuçları ekopolitik önemdeki üç konuya mercek tutar. Sırasıyla; global dengenin yüksek anlamlılık düzeyi başlı başına, AB dahil olarak entegrasyon hareketlerinin güç merkezleri ile yeknesaklığını ispatlar; parasal hiçbir göstergenin anlamlılık yakalayamamış olmasına rağmen global denge(sizlik)lerin etkin sonuç yakalaması, başarılı yönetildiği taktirde Türkiye'nin finansal kırılmalara karşı çıpa vazifesi görebilecek bir ticari eksene sahip olduğunu gösterir; işsizlik-büyüme arasındaki ilişki nedeniyle emek piyasasının bu coğrafyada ayrı bir öneme haiz olduğu görülür. Özellikle Türki Cumhuriyetler ile karşılıklı ilerleyen işgücü hareketliliğinin başarılı yönetimi yanında, yeknesak bu coğrafya ile yaratılan gelirin etkin dağılımı da bu açıdan önemlidir. İşsizlik ve büyüme ilişkisinde bu ayrıntı ihmal edilmemelidir. Çünkü kapsayıcılık açısından bakıldığında, bu coğrafyada hem emek hem de sermaye piyasalarının kapsayıcılığının yükseltilmesi ihtiyacı dikkat çekmektedir.

Atlantik: Kıtık veyahut bolluk kavramlarından yola çıkıldığında güçlü

sermaye akımları kadar global denge(sizlik)lerin de merkezi kabul edilen Atlantik havzasında bölgesel ticaret dengesi, global cari denge, faiz dışı fazla büyümeye eş-yönde yüzde 1.34; 5.26; 2.31 ve afet-savaş-göç parametresi Avrupa ile benzer olarak ters yönlü yüzde 0.12 oranında etki yaratır. Otokorelasyon ve koentegrasyon testlerinin desteklediği fonksiyon için bağımsız değişkenlerin beraberce büyümeyi açıklayıcılığını yansıtan düzeltilmiş R kare değeri yüzde 93 ve nihai fonksiyon aşağıdaki gibidir.

$$LOGY = C(1)*G.Atlntk + C(2)*Glb.CD + C(3)*FaizDF + C(4)*Aft.Svş.Göç + C(5)$$

$$LOGY = 1.34*G.Atlntk + 5.26*Glb.CD + 2.31*FaizDF - 0.12*Aft.Svş.Göç + 20.39$$

Bu coğrafyada yatırımlar, sermaye-finans ve rezerv düzeyleri global cari denge ve faiz dışı fazla karşısında anlamlı değildir. Faiz dışı fazla, kamusal borç çeviriminin etkisi üzerinden para piyasaları için de bir gösterge niteliğinde olduğundan aslında bu bölge için özel kesimden ziyade kamu kesiminin borçluluk düzeyinin büyüme ile ilişkili olduğu anlaşılır. İncelenen dönem boyunca faiz dışı fazlada görülen iyileşmenin aksi olarak eğitim, sağlık, savunma gibi temel ve gini katsayısı, istihdam, ücret düzeyleri gibi kapsayıcılık parametrelerinde anlamlılık yakalanamamış, ancak afet-savaş ve göç hareketlerine bağlı olarak büyüme süreci ters yönlü gelişmiştir. Avrupa merkezli dengeden farklı ve Karadeniz regresyonu ile benzer şekilde global dengeye olan bağlılık; dışsal etkenler ile bunlara bağlı kırılmalıkların bu coğrafyada etkili olduğunu göstermektedir. Burada unutulmaması gereken nokta, Türkiye ekonomisinin büyüme bağlamında bu süreçten pozitif kazanım elde etmiş olmasıdır. Avrupa ve Karadeniz eksenli analizlerde işsizliği besleyen büyümenin bu bölgede etkin bulunmazken, faiz dışı fazlanın global denge ile beraber etkin bulunması nispi olarak bölge ticaretinin kapsayıcılığını desteklediğini gösterir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak dünya ekonomik dengesinin aslen küresel ekonomik dengesizliklerin yönetimi üzerine kurulu olduğu tezinden hareket eden “global dengesizlikler” yaklaşımı, bu küresel eşitsizlik tablosuna karşı çizilebilecek iki farklı gelişme yoluna dikkat çeker. Bahse konu gelişim yollarından ilki; küresel dengesizliklerin küresel ölçekteki dengesiz kalkınma süreçleri ile bertaraf edilip refahın tesis edilmesiye diğeri; bu tablodaki büyüme performanslarının en iyi ihtimal ile ülkeler arasında “bolluk” ve “kıtlık” arasında salınıp refaha dönüşmeden zenginlik ile beraber yoksulluk veya yoksulluk ile beraber zenginlik üreten bir mekanik şeklinde ilerleyeceği gelişim yoludur.

Kapsayıcı büyümeye bu açıdan bakıldığında “global dengesizlikler” ile arasındaki karşılıklı bağımlılık ve bu bağımlılık derecesinin önemi netleşmiş olur. Denge(sizlik)ler üzerinden seçilecek ikinci gelişim yolu; ekonominin de ötesinde bir ülkenin normatif açıdan ıskaladığı tüm sosyo-ekonomik ve beşeri değerleri ifşaa eder. Bu tespit önemlidir. Çünkü teoride kusursuz piyasalar üzerinden izah edilen ekonomik dengelerin küresel veyahut ulusal sistem içinde aksak rekabet şartlarıyla şekillendiğinin kabulüdür ve “kapsayıcı büyüme” ancak aksak rekabetin doğuran nedenlerin tedavisi ile mümkündür. Sonuçta ekonomik açıdan seçilmesi gereken gelişim yolu ikinci gelişim yolunun sosyo-ekonomik ve beşeri eksikliklerini giderici politikaları da içeren bir iktisadi gelişim çizgisidir. Dengesiz kalkınma yaklaşımlarının küresel ekonomide bir yansıması vardır ancak zenginlik ve yoksulluğu refaha dönüştürecek parametrelerin tespitinde küresel menülerin ötesinde beşeri hassasiyet ile oluşturulmuş ulusal göstergelerin esas alınması gerekir ki bu parametreler “kapsayıcılık parametresi” olarak tanımlanabilir. Anlaşıldığı gibi bu parametrelerin belirlenmesinde ülkelerin kendi doku ve problemleri dikkate alınmalıdır.

Şüphesiz kapsayıcılık üzerinde “yumuşak güç” etkisi yaratan pek çok beşeri göstere bulunur ve bu tür değişkenler sosyolojik yorumların ötesinde bütünlüklü bir tablonun içinde anlamlandırılmalıdır. Ancak bu çalışmanın amacı böyle bir indeks oluşturmanın ötesinde her ülkenin zaten bu türden bir “kapsayıcılık derecesi”ne sahip olduğu kabulünden hareketle ekonomik parametrelere içerilmiş bu türden bir katsayının yorumlanması gayretidir. Çalışmada kapsayıcılık açısından referans noktası olarak küresel ve ulusal düzeyli cari hesap dengesi seçilmesinin nedeni “kapsayıcı büyüme” ve “global dengesizlikler” yorumlarının aynı sorunlara biri nitelik diğeri nicelik olarak farklı zaviyelerden yorum getirdiklerinin tespitidir.

Bu minvalde çalışmada global cari dengesizlikler, Türkiye cari dengesi ve kapsayıcı büyümenin Türkiye ekonomisi üzerindeki etkisi bölgesel dinamikler ile beraber değerlendirilmiştir. Türkiye büyümesinde küresel cari denge(sizlik)lerin etkisinin ölçülmesi amacıyla kurulan modelde; global cari denge, yatırım düzeyi, rezerv düzeyi, faiz dışı fazla ve savunma harcamaları anlamlı görülmüş; yatırımların etkisi sermaye-finans hesabının etki gücünden daha anlamlı sonuç vermiş, savunma harcamaları küresel denge içerisindeki yerini vurgulamış, devletin tasarruf eğiliminin yanında borç çevirim gücünü de yansıtan faiz dışı fazla ve rezerv miktarı global dengeyle önemli düzeyde ilişkili görülmüş, önemli bir tespit olarak ülke cari dengesi ile global dengenin eşzamanlı hareket etmediği de tespit edilmiştir. Diğer taraftan kapsayıcılığın sosyal boyutlarında etkin görülen gelir dağılımı, ücret, işsizlik, afet-göç-savaş ortamlarına bağlı olumlu/olumsuz gelişmeler, eğitim ve sağlık harcamaları global cari denge ile eş zamanda açıklayıcı görülmüştür.

Türkiye büyümesi ülke cari dengesi üzerinden değerlendirildiğinde ise ülke cari dengesine eşlik eden iktisadi değişkenler yatırım ve rezerv düzeylerinin yanında eğitim ve savunma harcamaları ile işsizlik

oranı olmuştur. Tüm iktisadi değişkenler büyüme ile beklenen yönde eş-yönlü ilişkiye girerken eğitim harcamalarının büyüme ile ters yönlü ilişkisi nitelik veyahut niceliksel bir sorunsala dikkat çekmektedir. Eğitim harcamaları ile tespit edilen ters yönlü ilişki, örneğin ülkeden ülkeye değişen güvenlik ihtiyaçlarına bağlı olarak, savunma harcamaları açısından daha esnek yorumlanabilir olsa da eğitim gibi beşeri bir bilim açısından üzerinde düşünülmesi gereken bir tespittir. Kapsayıcılığın temel sosyal parametreleri sayılabilecek sağlık hizmetleri, gelir dağılımı, ücret ve afet-göç-savaş ortamlarına bağlı herhangi bir iktisadi ilişki tespit edilmemesine rağmen işsizlik ile kurulan anlamlı ilişki; gelir dağılımı ve ücretlerin beklenenin altında gelişim göstermesine bağlı olarak işsizliğin büyüme ile eş yönlü ilerlediğini gösterir ki bu da gelir adaleti ile işsizlik ve ücret düzeyini kısır bir döngüye mahkum eder.

Bölgesel ticaret ile beraber Türkiye büyümesinin tamamlayıcı parametreleri ayrıştırıldığında Avrupa Havzası için yatırım, işsizlik ve afet, savaş ve göç hareketlerine bağlı dalgalanmaların büyüme dinamiklerini tanımladıkları görülürken bu coğrafyada sermaye-finans hesabının değil ancak yatırım pozitif ve göç negatif sonuca ulaşılmış olması, Türkiye-Avrupa arasında müzakere enstrümanına dönüşen Suriye merkezli insani krizin yarattığı siyasi gerginlik kadar, göç hareketlerinin de işgücü ve real piyasalarda baskı unsuru olarak varlığını destekler.

Coğrafi olarak Çin ve Afrika ülkeleri ticaretini kapsayan havza için bölgesel ticaret verilerinin rezerv düzeyi ve savunma harcamaları ile anlamlı ilişki içinde oldukları görülürken bu coğrafyanın kapsayıcılık parametreleri içerisinde gösterilen hiçbir sosyal göstereyi desteklemiyor oluşu dikkat çekicidir.

Eko-politik açıdan enerji güzergahlarını kapsayan geniş Karadeniz Havzası ticaretinin global denge ve işsizlik ile eş-yönlü ilerlediği görülüp, sonuçlar üç önemli konuya mercek tutmuştur. İlk olarak, global dengenin yüksek anlamlılık düzeyi AB dahil

olarak entegrasyon hareketlerinin güç merkezleri ile yeknesaklığını gözler önüne sermiş; ikinci olarak, finansal göstergelerin global cari denge(sizlik)ler yanında anlamsızlaşmasına rağmen Türkiye'nin yakın havzasında alternatif finans kuşağı kuran ticari bir eksene sahip olduğu anlaşılmıştır. Bu finansal eksenin emniyet subabı işlevi görebileceği kadar çift yönlü atak tehlikesini de bünyesinde barındırdığı göz ardı edilmemeli. Ulusal-ulus aşırı finans ataklarına alternatif mekanizmalar geliştirilmelidir. Tekrar bölgesel çözümleme sonuçlarına dönersek işsizlik ile büyüme arasındaki ilişkinin global denge haricindeki hiçbir sosyo-ekonomik parametre ile bağ kurmaması emek ve sermaye piyasaları arasındaki kopukluğa, başka bir ifadeyle zenginliğin dağılımı ile gelir dağılımı arasındaki farkın önemine işaret eder.

Güçlü sermaye akımlarının yanında global denge(sizlik)lerin de merkezi kabul edilen Atlantik coğrafyasında global cari denge, faiz dışı fazla ve afet-savaş-göç parametreleri etkin değişenler olarak öne çıkarken yatırım ve rezerv düzeyleri ile sermaye-finans dengesinin bu coğrafya özelinde etkinliğinin olmadığı görülmüştür.

Avrupa ve Karadeniz eksenli analizlerde işsizliği besleyen türden bir büyüme bu coğrafyada görülmezken mali disiplin ile beslenen büyüme yolunun kapsayıcılıkla pozitif ilişkisi savunulabilir.

Çalışmada elde edilen bulgular üç başlıkta toplanabilir. İlk olarak, global dengesizlikler ile ülke cari dengesi eş-anlı olarak incelenmelidir. Çünkü Türkiye özelinde ispat edilmiştir ki global veyahut cari denge değişkenlerinden en az birisi bizatihi büyüme sürecinin asli unsurudur. İkinci olarak, anlaşılmıştır ki cari denge(sizlik)ler ile büyümenin kapsayıcılığı tartışmalarının paylaştığı çok geniş bir çözüm kümesi mevcuttur ve en az sosyoekonomik bileşenler kadar cari denge düzeyi de kapsayıcılık ile birinci dereceden ilişiktir. Çünkü cari denge ve büyümenin finansmanının gelir dağılımı üzerindeki etkisi göz ardı edildikçe kapsayıcılığın tespiti mümkün olmayacaktır. Son olarak görülmüştür ki ekonomik coğrafya kadar göç, afet, savaş, savunmaya dair siyasi coğrafyanın kapsayıcılığı ile ilişkili parametreler de kapsayıcı büyümenin çözüm kümesinde yer almalıdırlar.

KAYNAKÇA:

1. ALİ, Ifzal& Son, Hyun Hwa (2007). Measuring Inclusive Growth. Asian Development Review. Vol. 24, No. 1, pp.11-31.
2. BHALLA, Sheila (2007). Inclusive Growth? Focus on Employment. Social Scientist. Vol. 35, No. 7/8, pp. 24-43.
3. CABALLERO, R., Farhi, E.& Gourinchas, P.O. (2008). An Equilibrium Model of 'Global Imbalances' and Low Interest Rates. American Economic Review. 98:1, pp. 358-393.
4. CHINN, Menzie D. (2005). Getting Serious about the Twin Deficits. Council on Foreign Relations Special Report, No. 10, Council on Foreign Relations Press.
5. CHINN, Menzie D. (2013). Global Imbalances. In Caprio, Gerard (ed), The Evidence and Impact of Financial Globalization (Vol. 3, pp 67-79). Oxford: Elsevier Inc..
6. CHINN, M.D., Eichengreen, B.& Ito, H.(2011). A Forensic Analysis of Global Imbalances. NBER, No. 17513.
7. CHINN, M.D.& Ito, Hiro (2008). Global Current Account Imbalances: American Fiscal Policy versus East Asian Savings. Review of International Economics, Wiley Blackwell, Vol. 16(3), pp. 479-498.
8. DOOLEY, Michael P., Folkerts-Landau, David& Garber, Peter (2003). An Essay on the Revived Bretton Woods System. NBER, No. 9971.

9. ENGEL, Charles& Rogers, John H. (2006). The U.S. Current Account Deficit and the Expected Share of World Output. NBER, No. 11921.
10. ENGLE, R.&Granger, C.V. (1987). Cointegration and Error-Correction: Representation, Estimation and Testing. *Econometrica*, Vol. 55, pp. 251-263.
11. FRANKEL, Jeffrey& Wei, Shang-Jin (1995). Emerging Currency Blocs. In (ed) Genberg, Hans (2012), *The International Monetary System: Its Institutions and its Future* (pp. 111-143). Berlin: Springer.
12. GROSSE, M., Harttgen, K.& Klasen, S. (2008). Measuring Pro-Poor Growth in Non-Income Dimensions. *World Development*. Vol. 36, No. 6, pp. 1021–1047.
13. HABITO, Cielito F. (2009). Patterns of Inclusive Growth in Asia: Insights from an Enhanced GrowthPoverty Elasticity Analysis. ADBI Working Paper Series. No. 145. Tokyo: Asian Development Bank Institute.
14. IANCHOVICHINA, Elena& Lundstrom, Susanna (2009). Inclusive Growth Analytics: Framework and Application. Policy Research Working Paper. No. 4851. Washington: World Bank.
15. IANCHOVICHINA, Elena, Lundstrom, Susanna& Garrido, Leonardo (2009). What is Inclusive Growth. Erişim Tarihi: 26.02.2011, <http://siteresources.worldbank.org/INTDEBTDEPT/Resources/468980-1218567884549/WhatIsInclusiveGrowth20081230.pdf>.
16. KAKWANI, Nanak& Pernia, Ernesto (2000). What is Pro-poor Growth?. *Asian Development Review: Studies of Asian and Pacific Economic Issues*. Vol. 18, No. 1. Philippines: Asian Development Bank.
17. KAKWANI, Nanak& Son, Hyun Hwa (2005). On Assessing Pro-poorness of Government Programmes: International Comparisons. International Poverty Center-Working Paper. No. 6. New York: UNDP.
18. KAKWANI, N., Khandker, S.& Son, H.H. (2004). Pro-poor Growth: Concepts and Measurement with Country Case Studies. IPC-IG Working Paper. No. 1. Brasília: International Policy Centre for Inclusive Growth.
19. KENNEDY, Mike& Sløk, Torsten (2005). Are Structural Reforms the Answer to Global Current Account Imbalances?. *OECD Economic Studies* No. 41.
20. KLASSEN, Stephan (2010). Measuring and Monitoring Inclusive Growth: Multiple Definitions, Open Questions, and Some Constructive Proposals. ADB Sustainable Development Working Paper Series. No. 12. Philippines: Asian Development Bank.
21. KRAAY, Aart (2004). When Is Growth Pro-Poor? Cross-Country Evidence. IMF Working Paper. No. 4/47. Washington: International Monetary Fund.
22. MCKINLEY, Terry (2010). Inclusive Growth Criteria and Indicators: An Inclusive Growth Index for Diagnosis of Country Progress. ADB Sustainable Development Working Paper Series. No. 14. Philippines: Asian Development Bank.
23. RAUNIYAR, Ganesh& Kanbur, Ravi (2010). Inclusive Development: Two Papers on Conceptualization, Application, and the ADB Perspective. Philippines: Asian Development Bank.
24. RAVALLION, Martin& Chen, Shaohua (2003). Measuring Pro-poor Growth. *Economics Letters*. No: 78, pp. 93–99.
25. SAMANS, R., Blanke, J., Drzeniek Hanouz, M.& Corrigan G. (2017). *The Inclusive Growth and Development Report 2017*. Geneva: World Economic Forum.

26. SOLT, Frederick (2017). The Standardized World Income Inequality Database. *Social Science Quarterly*. 97, SWIID Version 6.1.
27. SON, Hyun Hwa& Kakwani, Nanak (2008). Global Estimates of Pro-Poor Growth. *World Development*. Vol. 36, No. 6, pp. 1048–1066.
28. UNDP (2018). What is Inclusive Growth. Erişim Tarihi: 27.02.2018, <http://www.ipc-undp.org/what-inclusive-growth>.
29. WHITE, Howard& Anderson, Edward (2001). Growth versus Distribution: Does the Pattern of Growth Matter. *Development Policy Review*. Vol. 19, Issue 3, pp. 267–289.
30. World Bank (2018). World Development Indicators: Poverty Rates at International Poverty Lines. Erişim Tarihi: 25.08.2018, <http://wdi.worldbank.org/table/1.2.2>.
31. MF (2018). IMF Data Mapper. Erişim Tarihi: 27.08.2018, <http://www.imf.org/external/datamapper/BCA@WEO/TUR>.

YEREL YÖNETİMLERDE DÖNÜŞTÜRÜCÜ VE ETKİLEŞİMCİ LİDERLİK: ISPARTA BELEDİYESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND TRANSACTIONAL LEADERSHIP IN LOCAL GOVERNMENTS: A RESEARCH ON EMPLOYEES OF ISPARTA MUNICIPALITY

Elvettin AKMAN*

* Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Doğu Yerleşkesi Çünür-Isparta, elvettinakman@sdu.edu.tr, ORCID NO: <https://orcid.org/0000-0003-2303-840X>.

ÖZ

Son yıllarda teknolojide yaşanan gelişmeler, demografik yapıda meydana gelen değişimler ve ülkeler arasındaki rekabet liderlik olgusunun farklı yaklaşımlarla açıklanmasına neden olmaktadır. Bu yaklaşımlardan dönüştürücü liderlik yeniliğe açık ve çalışanların potansiyellerini ortaya çıkarmaya çalışan, etkileşimli liderlik ise çalışanların ihtiyaçlarını hangi ölçüde karşılayabildiğine dayanan liderlik yaklaşımı olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde, çağın gerektirdiği yenilikleri ve toplumun beklentilerini yerine getiren hatta gelecek yıllarda yaşanacak gelişmeleri öngörebilen ve çalışanlarının ihtiyaçlarını da bu doğrultuda karşılayabilen yerel liderlere gereksinim duyulmaktadır. Yerel liderlerin ya da yöneticilerin; yerel düzeyde oluşturdukları vizyon doğrultusunda kurumun misyonunu gerçekleştirmek ve ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik değişimlere uygun olarak gerekli dönüşümü çalışanları aracılığı ile gerçekleştirebilmesi için liderlik özelliklerinin oldukça önemli olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda çalışmada, Isparta Belediyesinde çalışan memurların belediye başkanı hakkındaki liderlik tutumlarının ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu kapsamda hazırlanan çalışmada betimsel analiz yönteminden ve nicel araştırma yöntemlerinden birisi olan anket tekniğinden yararlanılmıştır. Bu bağlamda belediye çalışanlarına yapılan ankelerin analizi neticesinde çalışanların liderlerinin dönüştürücü ve etkileşimli bir lider olup olmadığı konusunda kararsız oldukları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Dönüştürücü Liderlik, Etkileşimli Liderlik, Belediye, Isparta.

Jel Kodları: D73, H76.

ABSTRACT

Recent developments in technology, changes in the demographic structure and competition between countries have paved the way for the leadership to be defined with different approaches. The transformational leadership is defined as a leadership that is open to innovation and seeks to reveal the potential of its employees while the transactional leadership is based on the fact that to what extent it meets the needs of its employees. Today, local leaders who meet the expectations of the society and innovations of the era that can anticipate the developments in the future and can meet the needs of the employees are required. It can be stated that leadership characteristics of the local leaders or administrators are of high importance to realize the mission of the institution with their visions generated on a local basis and fulfil the transformation that is required for economic, social, cultural and technological changes by means of their employees. Accordingly, it is aimed to reveal the leadership attitudes of the government officials working in Isparta Municipality about the mayor. In that context, the descriptive analysis method and survey technique being one of the quantitative research methods were used. As the result of the survey analysis made on the municipality employees, it has been noted that the employees are not sure whether their leaders are transformational and transactional leaders.

Keywords: Leadership, Transformational Leadership, Transactional Leadership, Municipality, Isparta.

Jel Codes: D73, H76.

1. GİRİŞ

Liderlik, kurumsal hedefleri yerine getirmek için bireylerin davranışlarını etkileme özelliğidir. Kurumlarda liderlik, çalışanların algılarını, kurumsal değişime tepkilerini, kuruma bağlılıklarını ve yenilikleri yönetmede önemli rol oynamaktadır. Liderlik konusunda gerçekleştirilen çalışmalarda, liderlik kavramı farklı yönleri ve boyutları ile ele alınmaktadır.

Zaman içerisinde bir dizi liderlik türü farklı teorisyenler tarafından öne sürülmüştür. Yakın zamanda ileri sürülen türlere bakıldığında otoriter liderlik, demokratik liderlik, serbest bırakıcı liderlik, dönüştürücü ve etkileşimci liderlik bunlardan bazılarıdır. Liderlik ile ilgili literatür incelendiğinde, liderlik türlerinin isimlendirilmesi konusunda da bir fikir birliğinin olmadığı söylenebilir. Çalışma kapsamında ele alınacak olan dönüştürücü ve etkileşimci liderlik türleri içinde bu durum söz konusudur.

Dönüştürücü liderlik türünde liderler, çekici bir vizyonla çalışanlarına meydan okurlar ve bu vizyonun başarısını da bir stratejiye bağlayabilirler. Kurumun hedefleri ve değerleri ile özdeşleşmeleri için çalışanlarını motive ederler. Etkileşimci Liderlik türünde ise lider, çalışanlarını yönetme, denetleme ve grup performansını kolaylaştırma odaklıdır. Kurumda etkileşimci liderlerin rolü pasiftir. Etkileşimci lider, politikayı ve değerlendirme kriterlerini belirleyerek izleme modunda olur. Etkileşimci liderler herhangi bir performans sorunu ya da istisnai durumlar haricinde sisteme müdahale etmezler. Dönüştürücü liderler, takipçilerine ilham verir ve onları motive ederler, etkileşimci liderler ise daha çok takviye ve değişimlere dayanmaktadır. Sahip oldukları özellikler hasebiyle dünyada ve Türkiye’de dönüştürücü ve etkileşimci liderlik türleri araştırmacıların dikkatini oldukça çekmiştir.

Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM) Sosyal Bilimler Veri Tabanında yapılan arama neticesinde

liderlik başlığı altında 2002 yılından günümüze değin 402 adet makale çalışmasının yayınlandığı görülmektedir. Bunun yanı sıra 21 adet dönüştürücü liderlik, 38 adet dönüştürücü liderlik ve 7 adet etkileşimci liderlik makale çalışmasına rastlanılmaktadır. Etkileşimci liderlik çalışmalarının tamamının dönüştürücü/dönüştürücü liderlik ile birlikte kaleme alındığı da dikkat çekmektedir. Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM) Sosyal Bilimler Veri Tabanından bu alanda yapılan tüm çalışmalara ulaşamadığı dikkate alındığında bu alanın önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Özkan çalışmasında (2016: 627) Türkiye’de ve yurtdışında liderlik ile ilgili gerçekleştirilen çalışmalar ele alındığında dönüştürücü liderliğin en fazla incelenen liderlik türü olduğunu belirterek bu önemi bir kez daha vurgulamıştır.

Bu doğrultuda ele alınan çalışmada, Isparta Belediyesinde çalışan memurların belediye başkanı hakkındaki liderlik tutumlarının ortaya konulması amaçlanmıştır. Dönüştürücü ve etkileşimci liderlik ile ilgili hazırlanan anket formu çalışanlar tarafından doldurularak analize tabi tutulmuştur. Yapılan anket çalışmasında memurların belediye başkanının özellik, tutum ve davranışlarının hangi liderlik türüne uygun olduğuna dair bir çıkarım yapılması amaçlanmıştır.

2. LİDERLİK KAVRAMI VE TEMEL ÖZELLİKLERİ

Farklı bilim adamları ve yazarlar tarafından tarih boyunca liderlik kavramına ilişkin farklı tanımlar yapılmıştır. Çelik ve Sünbül (2008: 50) çalışmalarında literatür taraması yaparak şu şekilde tanımlamaların mevcut olduğunu belirtmişlerdir: Davis (1988) liderliği, insanları belirlenen hedeflere yöneltmeye inandırmak olarak tanımlamıştır. Eren (1998), belirlenen amaçlara varmak için, insanları harekete geçirmeye yönelik bilgi ve becerilerin

toplama olarak tanımlarken, Cook vd. (1997) liderin sahip olduğu vizyona çalışanların kendi rızası ile bağlanması olarak tanımlamıştır. Bass (1990) ise, grup dinamiği, hedefe ulaşma, benlik, kuvvet uygulama, buyruğa uyma, etkileşim ile kendi başına karar verme gibi farklı özelliklerin bir veya ikisinin birleşimi şeklinde tanımlama getirmiştir.

Liderlik ile ilgili birbirinden farklı olarak yapılan tanımlamaların ortak noktalardan hareketle, bir kişinin topluluk üyelerini etkilemesi ile ortak hedeflerin gerçekleştirilmesi olarak tanımlanabilir (Bozkurt ve Göral, 2013: 4). Tanımların birleştiği nokta konumundaki kriterler şunlardır; bir tasavvurun, belli şartların ve çalışanların olması ve bir liderin bulunmasıdır (Eryeşil ve İraz, 2017: 130-131).

Başlangıçta sadece fikir boyutunda olan liderlik kavramının süreç içerisinde esasları meydana getirilerek boyut ve ilkeleri belirlenmiştir. Zaman içerisinde liderliğin farklı boyutları ile ilgili çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Şuanda sosyal bilimlerin alan yazınında liderlik kavramı etrafında oldukça geniş bir literatür oluşmuştur. Bunun da temel sebebi, Platon'dan itibaren liderlik ile alakalı insanların konuşması gerçeğidir (Polat ve Arabacı, 2015: 209).

Genel olarak bakıldığında lider hangi özellikleri taşımalıdır? Lider ile çalışanları arasındaki ilişkiler sürekli midir? Lider ve çalışanları arasındaki iletişim nasıl işlemektedir? Bu konuda çok sayıda deneysel çalışma yapılmış ve özellikler yaklaşımı adı altında bir teori ortaya konulmuştur. Özellikler yaklaşımı dikkate alındığında, bir liderin genel kişisel özellikleri onun liderlik rolünü ortaya koymaktadır. Bu özellikler kısaca şu şekilde açıklanmaktadır (Sayılı ve Baytok, 2014: 19-22):

- *Zekâ*: Entelektüel yetenek olarak tanımlanan zekâ; liderlikle doğrudan ilişkilidir. İnsanları birbirinden ayıran en belirleyici özelliktir. Bu özellik diğer insanları tanıma ve anlama, problem çözme, yeni fikir ve çözümler üretme,

hızlı öğrenme gibi üstünlükler sağlayarak farklılaştırıcı bir etki oluşturur.

- *İnanılabilirlik*: İzleyenlerin lideri kabullenmelerinin ve takip etmelerinin en etkili nedeni olarak görülmektedir. Liderlik süreci, lider ve izleyenler arasındaki bir etkileşim olarak liderin örgütsel amaçları gerçekleştirmesi ve olumlu bir izlenim oluşturabilmesi için önemlidir.

- *Güvenilirlik*: Güven bir liderin en önemli itibar kaynağıdır. İnanılabilirliğin tamamlayıcısı olan temel özelliktir. Güven uzun süreli, dikkatli ve özverili çabalar neticesinde elde edilmektedir. Güvenin kurulmasında yakın ilişki kurma ve ilişki geliştirme de önemli bir yere sahiptir. Güvenin olduğu durumda hem çalışan hem de lider rahat hareket eder. Lidere güvenen ve inanan çalışanlar ortak amaç doğrultusunda senkronize bir şekilde daha verimli ve rahat çalışırlar. Böylece ortak amaçları daha rahat gerçekleştirebilirler.

- *Doğruluk*: Doğru ve dürüst olma bir insanı değerli ve güvenilir yapan erdemlerdendir. Düşünce ve davranışlarda tutarlı davranmak, sözünü zamanında yerine getirmek bir kimseyi başkasının gözünde lider yapan önemli özelliklerden birisidir.

- *Kavramsal Yetenek*: Liderleri güçlü ve başarılı yapan önemli bir özelliktir. Kavramsal yeteneği olan lider, daha geniş bir çerçevede olayları ele alır, farklı düşünür ve farklı çözümler üretme becerisine sahiptir.

- *Empati*: İyi bir lider, yönetim kademesinde altında bulunan çalışanların, nasıl düşündüklerini iyi bilmesi gerektiğinin farkında olur. Ayrıca lider empati yeteneğini geliştirerek izleyenlerini başarılı bir şekilde örgüt amaçlarına yöneltecektir.

- *Dinleme*: Lidere örgütsel amaçları gerçekleştirmede önemli açılımlar, çalışanlara ise, kendilerini örgüt içinde değerli hissetmelerini sağlayan önemli bir iletişim boyutudur.

Geleneksel anlayıştaki “lider konuşur, astlar dinler” düşüncesi günümüz dünyasında pek geçerli bir uygulama değildir.

- *Etki*: Lider, çalışanları tarafında sevilen ve sayılan, güvenilen, güçlü ve itibarlı birisiyse etkisi yüksek, değilse etkisi düşük olacaktır. Dolayısıyla bir liderin etki düzeyini belirleyen faktör kişisel özellikleri ve çalışanlar ile kurduğu ilişkiler neticesinde onları etkileme düzeyidir.

3. LİDERLİK YAKLAŞIMLARI

Alan yazında, liderlik ile ilgili farklı kuramların ve görüşlerin ortaya konulduğu görülmektedir. Bu kuramlardan bir kısmı liderliğin doğuştan geldiğini ifade ederken, diğer bir kısmı ise liderlik özelliklerinin sonradan kazanılabileceğini ileri sürmüşlerdir. Bunun yanı sıra ortaya konulan kuramların bazıları liderin kişisel özellikleri üzerinde dururken, bazılarıysa davranışına ağırlık vermiş ve sonrasında ise lider koşulların gerektirdiği şartlara göre hareket eden kişi olarak görülmüştür (Efekan, 2007: 15).

Alan yazında yapılan çalışmalar ele alındığında, liderlik ile ilgili yaklaşımların dört farklı kategoriye ayrıldığı görülmektedir. Bu kategoriler şunlardır (Yeşil, 2016: 160):

- Özellik ve nitelik yaklaşımları dönemi (1940 öncesi),
- Davranış yaklaşımları dönemi (1940–1960 arası),
- Durumsallık yaklaşımları dönemi (1960-1980 arası),
- Yeni liderlik yaklaşımları dönemi (1980- Günümüz).

Liderliğin etkinliğini açıklamak için çeşitli teoriler öne sürülmüştür ve sürülmektedir. En önde gelen liderlik teorilerinden ikisi dönüştürücü ve etkileşimci liderlik teorileridir. 1980’lerin sonlarından beri, dönüştürücü ve etkileşimci liderlik teorileri yükselmiştir. Dönüştürücü liderliğin

versiyonları, Bass (1985, 1996) dâhil olmak üzere çeşitli kuramcılar tarafından önerilmiştir (Odumeru ve Ifeanyi, 2013: 355). Literatürde dönüştürücü ve etkileşimci liderlik teorilerinin evvela Burns (1978) ve Bass (1985) tarafından geliştirildiği de ifade edilmektedir (İntepeler ve Barış, 2018: 98). Çalışma kapsamında da 1980 sonrası dönemden günümüze değin ortaya çıkan yaklaşımlardan dönüştürücü liderlik yaklaşımı ve etkileşimci liderlik yaklaşımları ele alınacaktır. İlk olarak dönüştürücü liderlik yaklaşımına değinilmiştir.

3.1. Dönüştürücü Liderlik Yaklaşımı¹

Dönüştürücü liderlik kavramını ilk kez J. M. Burns, “Liderlik” isimli kitap çalışmasında kullanarak dönüştürücü liderliğe ilişkin kuramsal temelleri tartışmaya açmıştır. Burns tarafından ortaya konulan görüşleri Bernard Bass geliştirmiştir. Burns ve Bass dışında da dönüştürücü liderlik alanına pek çok bilim insanı ilgi göstermiştir. Marshall Sashkin, Mary Anne Devanna, Jay A. Conger, Noel M. Tichy, Rabindra R. Kanungo, Gary A. Yukl ve Bruce J. Avolio bunlardan bazılarıdır (Özdemir, 2014: 29-30).

Bass (1985), Burns’ün (1978) kavramsallaştırması üzerine dönüştürücü liderlik teorisini, çeşitli yenilikler ya da ayrıntılarla ele almıştır. Birincisi, Bass, Burns’le, dönüştürücü ve etkileşimci liderliğin tek bir sürekliliğin zıt uçlarını temsil ettiği konusunda hem fikir değildir. Bass, dönüştürücü ve etkileşimci liderliğin birbirinden farklı olduğunu ve en iyi liderlerin her iki liderlik yaklaşımının özelliklerini de taşıdığını iddia etmiştir. İkincisi, Bass, dönüştürücü ve etkileşimci liderliği ortaya koyan davranışlar üzerinde oldukça fazla durmuştur. Teori birkaç revizyona rağmen, en son versiyonunda dönüştürücü liderliğin dört boyutunun,

¹ Özkan (2016: 627) tarafından yapılan araştırmada bu çalışmada dönüştürücü olarak kullanılan liderlik yaklaşımının “dönüşümcü/dönüşümsel/dönüştürücü” gibi Türkçeye farklı olarak çevrilen sıfatlar ile ele alındığı sonucuna ulaşılmıştır.

etkileşimci liderliğin üç boyutunun ve liderlik dışı bir boyutun olduğunu belirtmiştir (Judge ve Piccolo, 2004: 755).

Bass'a göre (1985, 1998), dönüştürücü liderlik dört tip lider davranışını tanımlamak için geliştirilmiştir. Özellikle dönüştürücü liderler karizmatik davranışlarda bulduklarından çalışanlarına onlarla özdeşleşme konusunda ilham vermektedirler (Liu, Siu ve Shi, 2010: 4). Dönüştürücü liderler, bilgileri, hayal güçleri ve insanların davranışlarını etkileme yetenekleri olan, dönüşümsel düzenlemenin sözde "yumuşak" değişkenlerini dönüştürmek için gerekli koşulları sağlayan bireylerdir (Simić, 1998: 55).

Bu liderlik tipinin en önemli özelliği, ileri görüşlülükleri ve değişimi müessir bir şekilde yönetmeleridir. Dönüştürücü lider, çalışanların gereksinimlerini ve sahip oldukları değer yargılarını değiştirebilmektedir. Başında buldukları kurumda değişimi gerçekleştirerek kurumda performans olarak en üst noktaya ulaştıran kişi olarak adlandırılmaktadır. Ancak lider, bunu bir vizyonunun olması ve çalışanlara kabul ettirebilmesi neticesinde gerçekleştirebilir (Tetik, 2014: 268). Dönüştürücü liderler bir veya daha fazla şekilde sonuç elde ederler. Bu tip liderler çalışanları için karizmatik olmakta ve böylece çalışanlara ilham verebilmektedir; her çalışanın hissi ihtiyaçlarını karşılayabilirler ve/veya bir aydın olarak çalışanlarını yönlendirebilirler (Bass, 1990: 21).

Dönüştürücü liderler ortaya koydukları davranış biçimleri ve sahip oldukları karizma sayesinde izleyenleri tarafından üstün özellikleri olduğu düşünülür ve bu durum grup üyelerinde sadakat yaratmaktadır. Lider, ondan esinlenen çalışanlar için bir örnek olur ve çalışanların kendilerini adama düzeyleri artar. Dönüştürücü liderler bir bakıma kurum çıkarları ile çalışanların çıkarlarını ortak bir paydada birleştirmektedir (Akan ve Yalçın, 2015: 125).

Dönüştürücü liderlik teorisine göre liderler, çalışanlarını, işlerini en iyi şekilde yerine getirmeleri için ikna etmektedir. İzleyiciler, hayranlık ve saygı duyduklarından dolayı liderlerine güvenirlir. Lider, onlar için başarılı bir rol model olduğundan zaman içerisinde onu taklit ederek benzeme eğilimine girebilirler (Sökmen, 2010: 147). İzleyicilerin enerjilerini, ümitlerini, taleplerini ve amaçlarını örgütün/kurumun amaçları çerçevesinde şekillendirerek çalışma ortamında bir bilinç, inanç ve koordinasyon meydana getirerek örgütsel/kurumsal enerjiyi oluştururlar. Böylece çalışanların iş tatmini ve işe bağlılığı artarken örgütsel/kurumsal amaçlarda ortaya çıkan sinerji ile daha hızlı ve iyi bir şekilde gerçekleşir (Akan ve Yalçın, 2015:125). Dönüştürücü liderlik çalışanlarda iş tatmini, ekstra gayret ve etkililik üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Karip, 1998: 449-450).

Bu liderlik tarzında lider cesur, değişime ayak uydurabilen ve güçlüklere mücadele edebilen bir yapıya sahip olduğundan eleştirel düşünme yeteneğine sahip, yenilikçi, bağımsız olarak kurumun lehine karar alabilen, risk almaktan ve hata yapmaktan korkmayan astlar yaratmayı hedeflemektedir (Tengilimoğlu, 2005: 6). Dönüştürücü liderlerin kurum içinde sahip oldukları düşünce yapısı itibari ile değişim görevini üstlenmeleri beklenmektedir (İntepeler ve Barış, 2018: 98).

Bass (1985) değişim odaklı lider prototipine sahip dönüştürücü liderlik kavramının beş alt faktörden oluştuğunu ifade etmektedir (Tabak vd., 2009: 390):

- *Başkaları Tarafından Yüklenen İdeal Etki*: Liderin sahip olduğu özellikler nedeniyle çalışanlar tarafından örnek alınarak saygı ve güven duyulmasıdır.
- *İdeal Etki Davranışı*: Liderin dürüstlük, sevgi, fedakârlık, güven vb. değerleri yaşantısının tümünde içselleştirmesi ile çalışanlarına örnek olmasıdır.
- *İlham Verici Motivasyon*: Liderin sahip olduğu vizyon çerçevesinde

geleceğe yönelik bakış açısının olması, çalışanlarında yarattığı etki ile meydana gelen heyecan duygusu ve çalışanlarına yeni fırsatlar konusunda verdiği cesaret bu faktörü kapsamaktadır. Lider sahip olduğu geniş vizyonu ile çalışanlarına ilham vererek farklı bir perspektif yaratabilir.

- *Entellektüel Güçlendirme:* Liderin, çalışanlarını karşılaştıkları problemleri yaratıcı problem çözme teknikleri ile çözmeleri konusunda teşvik etmesi ve bu çözümleri üretirken mevcut kural ve prosedürleri de sorgulamalarına müsaade etmesidir.
- *Bireysel İlgi:* Liderin çalışanlarına yeri geldiğinde koçluk yaparak onların bireysel gelişim ve ihtiyaçlarını ortaya çıkarmalarını ve geliştirmelerini kapsamaktadır.

3.2. Etkileşimci Liderlik Yaklaşımı²

Etkileşimci liderlik çalışanlar ve liderler arasındaki bir dizi ödül tabanlı etkileşimi içeren bir sosyal değişim sürecidir. Etkileşimci lider, performans beklentilerini, hedeflerini ve hedeflerin başarısını ödüllere bağlayan bir yol çizmektedir. Lider ayrıca çalışanlarının performansını izler ve gerektiğinde düzeltici önlemler alır (Smith, Montagno ve Kuzmenko, 2004: 80). Etkileşimci liderlik, liderler ve çalışanlar arasında gerçekleşen değişimlere odaklanmaktadır (McCleskey, 2014: 120). Burns'e göre, etkileşimci liderlik, lider ve çalışan arasındaki karşılıklı kişisel eğilimlerin karşılanacağı şekilde yapılan işlemlere dayanan bir liderlik türüdür. Başka bir deyişle, lider ile çalışan arasındaki ilişkinin kar odaklı ve bir şeyi başka bir şeye dönüştürmeye dayalı olduğuna inanmaktadır (Jandaghi, Matin ve Farjami, 2009: 361).

Etkileşimci liderliğin temel amacı, çalışanların iyi bir tazminat alabilmek için çalışmasını sağlamaktır. Etkileşimci liderler, koşullu ödüller vererek çalışanların motivasyonunu arttırmaktadır. Eğer iş düzgün bir şekilde yapılmazsa, olumsuz sonuçlar da olabilir. Etkileşimci bir lider, hedefleri belirler ve performans ile ödüller arasındaki ilişkiyi çalışanlara açık hale getirir. Çalışanlar, ödül almak için ne yapmaları gerektiğini bilmektedir. Alt üyelere, ilerlemelerinden ya da ödüllerden uzak olmalarından dolayı geri bildirim verilir. Eğer çalışanların performansı önceden belirlenmiş standartlara uygun değilse, ceza da verilebilir. İstenilen sonuçları elde etmek için çalışanlara net talimatlar verilmektedir. Çalışanların liderin karar vermesini etkileme şansı oldukça azdır (Nazim ve Mahmood, 2016: 19). Bu liderlik anlayışında çalışanlar liderin methiyeleri, vaatleri, beklentileri ve umutları ile güdülenirler veya tam aksine liderin olumsuz geri dönüşü, gözdağı vermesi, azarlaması ve disiplin uygulamaları ile doğru davranmaya yönlendirilirler (Taslak, 2008: 127). Bu yönüyle etkileşimci liderlik modeli işleyişte sıkıntılar yaşayabilir. Çünkü ne ödül ne de ceza almak isteyen çalışan yerinde sayar ve verimsiz bir hal alabilir.

Etkileşimci liderlik, denetim, organizasyon ve grup performansının rolüne odaklanmaktadır. Etkileşimci liderlik, yukarıda da belirtildiği üzere liderin çalışanlarının hem ödülleri hem de cezaları yoluyla uyumluluğunu teşvik ettiği bir liderlik tarzıdır. Dönüştürücü liderliğin aksine, etkileşimci liderlik yaklaşımını kullanan liderler geleceği değiştirmek istememekte, sadece mevcut durumu aynı tutmaya çalışmaktadırlar. Bu liderler, hataları ve sapmaları bulmak için çalışanların çalışmalarına dikkat ederler. Bu tür liderlik, kriz ve acil durumlarda ve projelerin belirli bir şekilde gerçekleştirilmesi gerektiği hallerde etkilidir (Odumeru ve Ifeanyi, 2013: 358). Etkileşimci liderlikte yenilik ve değişim sözü konusu olmayıp aksine gelenekçi bir yapı mevcuttur. Geçmişteki iyi ve olumlu

² Çalışmada etkileşimci olarak kullanılan liderlik sıfatı literatürde yönetici liderlik, yönetsel liderlik, yönetimsel liderlik, işlemci liderlik, işlemsel liderlik, sürdürücü liderlik, görevsel liderlik, operasyonel liderlik, etkileşimsel liderlik, edimsel liderlik gibi Türkçeye farklı olarak çevrilerek kullanılmaktadır.

gelenekleri sürdürme ile mevcut durumu koruma politikası en temel özellikleri arasında yer almaktadır (Tengilimoğlu, 2005: 6; Yavuz ve Tokmak, 2009: 18).

Bass ve Avolio (1993), etkileşimci liderliğin, 4 boyutu olduğunu ortaya koymuştur. Bu boyutlar, koşulsal ödüllendirme, beklentilere göre aktif ve pasif yönetim ve müdahaleci olmayan davranışları içermektedir. Koşulsal ödüllendirmede lider, çalışanına vazife verir yahut istediği bir iş ile ilgili danışmanlık yapar ve devreye ödül koyar. Aktif yönetimde lider çalışanını izleyerek performansını ölçer ve varsa yanlışlarını düzeltir. Pasif yönetimde ise, lider çalışanların yanlışlarını görmelerini bekler ve o sürece kadar herhangi bir müdahale etmez. Müdahaleci olmayan liderler ise, liderlik davranışından kaçarak çalışanlarına tam serbestiyet tanır (Taslak, 2008: 127).

Etkileşimci liderlik ile dönüştürücü liderlik karşılaştırıldığında birbirleri ile zıt olmadıkları görülmektedir. Aslında dönüştürücü liderlik, etkileşimci liderlik üzerine kurgulanmıştır. Ancak aralarında temel farklar bulunmaktadır. Etkileşimci liderlikte lider ile çalışanlar arasında basit bir karşılıklı ekonomik ya da politik nedenden kaynaklanan ilişki olarak liderliğe bakılırken, dönüştürücü liderlikte ise, lider ile çalışanların yüksek düzeyde güdülenme ve moral elde etmek için birbirlerini etkileyecekleri bir ilişki olarak liderliğe bakılmaktadır (Şentürk vd., 2016: 177). Dönüştürücü liderler, etkileşimci liderlere göre amirleri ile daha iyi ilişkilere sahiptirler ve kuruma daha fazla katkıda bulunurlar. Dahası çalışanlar, dönüştürücü

lider olan yöneticileri için daha fazla çaba harcadıklarını söylemektedir (Bass, 1990: 22). Liderleri geleneksel ve yeni kamu yönetimi anlayışlarıyla bağdaştıracak olursak; geleneksel kamu yönetimi ile etkileşimci lider modelini, yeni kamu yönetimi anlayışı ile de dönüştürücü lider modelini bağdaştırmak yanlış olmaz.

Dönüştürücü ve etkileşimci liderlik arasında iki temel fark vardır. İlk olarak, dönüştürücü liderlerin çalışanlarını etkilediği süreç farklıdır. Dönüştürücü liderlik, çalışanların değerlerini, hedeflerini ve isteklerini temelde değiştirmeyi içermektedir. Böylece çalışmalarını gerçekleştirdikleri ve çabaları için ödüllendirilecekleri beklentisinin aksine, kendi değerleriyle tutarlıdır. İkincisi, dönüştürücü liderlerin çalışanlarını etkilediği davranışlar da farklıdır. Aslında, Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) tarafından yapılan liderlik literatürünün gözden geçirilmesinde, dönüştürücü liderlerin, bir vizyonu ifade ederek, uygun bir rol modeli sağlayarak, grup hedeflerinin kabulünü teşvik ederek, bireysel destek ve entelektüel uyarım sağlayarak ve yüksek performans beklentilerini dile getirerek, beklentilerin üzerinde ve ötesinde performans gösterecek çalışanları aldıkları görülmektedir. Böylece, dönüştürücü liderlik davranış biçimleri, etkileşimci liderlik davranış biçimlerinden farklıdır ve çalıştıkları süreçler de oldukça farklıdır (MacKenzie, Podsakoff ve Rich, 2001: 116). Bahse konu olan etkileşimci ve dönüştürücü lider arasındaki farklar aşağıdaki tabloda olduğu şekilde özetlenebilir:

Tablo 1: Etkileşimci ve Dönüştürücü Lider Arasındaki Farklar

Etkileşimci Liderlik	Dönüştürücü Liderlik
Liderlik duyarlı	Liderlik proaktif
Örgüt kültürü içinde çalışır	Yeni fikirleri hayata geçirerek örgüt kültürünü değiştirmeye çalışır.
Çalışanlar, lider tarafından belirlenen ödüller ve cezalarla hedeflere ulaşırlar.	Çalışanlar daha yüksek idealler ve ahlaki değerler aracılığıyla hedeflere ulaşırlar.
Kendi çıkarları doğrultusunda hitap ederek çalışanları motive eder.	Öncelikle grup çıkarlarını öne çıkarmalarını teşvik ederek çalışanları motive eder
İstisna halinde yönetim: statükoyu korumak; Performansı iyileştirmek için strese karşı doğru eylemler.	Bireyselleştirilmiş değerlendirme: Her davranış, her bireye, düşünmeyi ve desteği ifade etmek üzere yönlendirilir. Entelektüel uyarım: Problemleri çözmek için yaratıcı ve yenilikçi fikirleri teşvik edin.

Kaynak: Odumeru ve Ifeanyi, 2013: 359.

Açıklamalardan anlaşılacağı üzere gerek etkileşimci gerekse de dönüştürücü liderlikte temel gaye çalışanların kurumlarına ve yaptıkları işe bağlılıklarını sağlamaktır. Bunun yanı sıra çalışanların kendi gelecekleri ile kurumun geleceği hakkında kader birliği yapmalarını, kurumsal ayrıma niyeti taşımamalarını, kurumsal çıkarlara karşı derin bir sadakat duygusu taşımalarını, bireysel/kurumsal ve grup çıkarlarını bir arada düşünebilme yeteneği kazanmalarını sağlamakta diğer gayelerdir (Tutar vd., 2009: 1388).

4. ISPARTA BELEDİYESİ ÇALIŞANLARININ DÖNÜŞTÜRÜCÜ VE ETKİLEŞİMCİ LİDERLİK ALGISI

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı belediye çalışanlarının belediye başkanı hakkındaki liderlik tutumlarını belirlemek ve bu bağlamda çalışanların demografik özellikleriyle liderlik ölçeğinin alt boyutları arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmektir. Çalışanların yerel hizmetleri yerine getirirken belediye başkanının liderlik özelliği hakkındaki tutum ve algıları bu hizmetlerin etkin, verimli ve hızlı bir şekilde yerine getirilmesini etkilemesi açısından önemlidir.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni belediye çalışanları olup, örneklem olarak Isparta Belediyesinde memur statüsünde çalışanlar tercih edilmiştir. Belediyede memur statüsünde çalışan 115 adet personel olup, 115 adet anket çoğaltılıp katılımcılara dağıtılmış, bunlardan 105 tanesi cevaplandırılmış, cevaplandırılan anketler içinde eksik ya da özensiz olarak cevaplandırılan 9 anket inceleme dışı bırakılmış ve geriye kalan 96 anket analize tabi tutulmuştur.

4.3. Verileri Toplamada İzlenen Yöntem ve Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak nicel araştırma tekniği olan anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya katılanlar kolayda örnekleme yöntemiyle tespit edilmiştir. Anket Tanrıbil'in (2015: 105-109) kullandığı ölçekten yararlanılarak oluşturulmuştur. Anketin birinci kısmında demografik özelliklerden katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, maaşı ve eğitim düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır. İkinci kısımda ise, liderlik ölçeğinin alt boyutu olan vizyon-ilham sağlama ve uygun rol modeli olma boyutuna ilişkin (1-8), grup amaçlarının kabulünü sağlamaya ilişkin (9-13), entelektüel teşvikte bulunmaya ilişkin (14-17), bireysel ilgi

göstermeye ilişkin (18-20) ve yüksek başarı beklentisine sahip olmaya ilişkin (21-23) toplam 23 ifade yer almıştır. Ölçekte yer alan ifadeler 5'li Likert ölçeği ile düzenlenmiştir. Bu ölçek, ifadelere katılım düzeyini belirlemek için 1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum biçiminde düzenlenmiştir.

4.4. Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırmada demografik değişkenlere ilişkin frekans ve yüzde dağılımları ile bağımlı değişkenlere (liderlik ölçeği) ilişkin ortalama ve standart sapma sunulmuştur. İki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi tespit etmek veya bu ilişki varsa bunun

derecesini ölçmek için kullanılan bir analiz olan korelasyon analizi yapılmıştır (Eymen, 2007: 92). Korelasyon analizi, katılımcıların demografik özellikleri ile liderlik algıları arasında bir ilişki olup olmadığını ve liderlik boyutlarının birbiriyle ilişkili olup olmadığını tespit etmek için yapılmıştır. Araştırmada verilerin analizi için SPSS paket programı kullanılmıştır. Analizler %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir.

4.5. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Analize ilişkin bilgiye aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 2: Güvenirlik Katsayıları

	Cronbach Alfa	Güvenirlik	Madde Sayısı
Dönüştürücü ve Etkileşimci Liderlik Ölçeği	0,95		23

Hesaplanan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,95$ 'tir. Bu değer anketin güvenilir olduğunu göstermektedir. Ayrıca hesaplanan $\alpha=0,95$ 'lik güvenilirlik katsayısı, ölçeği meydana getiren istatistik tutum maddeleri arasında yüksek düzeyde bir iç tutarlılık olduğunu ortaya koymaktadır.

4.6. Araştırma Bulguları ve Analizleri

Bu kısımda araştırmaya ilişkin demografik bulgular, boyut ortalamaları, önermelere

ilişkin ortalamalar ve son olarak demografik özelliklere ilişkin korelasyon analizi yer almaktadır.

4.6.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulguların Analizi

Bu kısımda katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular ile ölçek ve ölçekte yer alan boyutlara ilişkin ortalamalara yer verilmiştir.

Tablo 3: Demografik Bulgular

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)	Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	52	53,1	Evli	62	60,8
Erkek	44	46,9	Bekâr	37	39,2
Toplam	96	100,0	Toplam	96	100,0
Eğitim	Frekans	Yüzde (%)	Maaş	Frekans	Yüzde (%)
İlköğretim	10	10,8	0-2000	24	25,4
Ortaöğretim	31	31,5	2001-4000	62	63,8
Ön lisans	26	27,7	4001-6000	10	10,8
Lisans	27	28,5	6001-8000	0	0
Lisansüstü	2	1,5	8001- TL ve üstü	0	0
Toplam	96	100,0	Toplam	96	100,0
Yaş	Frekans	Yüzde (%)	Süre	Frekans	Yüzde (%)
20-27	19	20	0-5	29	30,0
28-35	40	40,8	6-10	32	33,1
36-43	25	25,4	11-15	23	23,8
44-51	9	10,0	16-20	7	6,9
52 ve üstü	3	3,8	21 yıl ve üstü	5	6,2
Toplam	96	100,0	Toplam	96	100,0

Tablo 3’de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların %53,1’i kadın iken %46,9’u ise erkektir. Bu durum bir yerel yönetim biriminde kadın istihdam oranının fazla olduğunu göstermesi açısından olumlu bir durumdur. Katılımcıların yaklaşık 1/3’ünün (%60,8’inin) evli, geriye kalan %39,2’sinin bekâr olduğu görülmektedir. Eğitim seviyeleri ele alındığında katılımcıların yaklaşık yarısı üniversite öncesi öncesi eğitim almışken geriye kalan yarısı ise üniversite eğitimi almış olanlardır. İlköğretim ve ortaöğretim mezunları (%10,8’i ilköğretim, %31,5’i ortaöğretim) toplamda %42,3 iken, üniversite mezunları ise (%27,7’si ön lisans, %28,5’i lisans ve %1,5’i lisansüstü) %57,7’dir.

Aynı tabloda katılımcıların memur olduğu göz önüne alındığında büyük çoğunluğunun aynı gelir grubu içerisinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların %25,4’ü 0-2000-TL, %63,8’i 2001-4000-TL ve %10,8’i ise 4001-6000-TL arasında maaş almaktadır. Maaş farklarının temel sebebi kıdem ve bulunulan pozisyon farklılığından kaynaklanmaktadır. Maaşta olduğu gibi yaş konusunda da katılımcıların çoğunluğunun belirli yaş aralığında toplandığı gözlemlenmektedir. 44 yaş üstü %13,8 ile az sayıda katılımcı bulunmakta olup, geriye kalan kısmı genç çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışma süreleri dikkate alındığında %87’sinin 15 yıldan daha az

memuriyetlerinin bulunduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Genel bir değerlendirme yapılırsa, araştırmaya katılanların çoğunluğunun cinsiyet olarak kadın, eğitim düzeyi olarak ortaöğretim mezunu, yaş olarak 28-35 yaş aralığında ve çalışma süresi olarak da

genelde 15 yıla kadar çalışanların ağırlıkta olduğu görülmektedir.

4.6.2. Ortalamalara İlişkin Analiz

Aşağıdaki tabloda ise dönüştürücü ve etkileşimci liderlik ölçeğine ilişkin boyutların ortalamaları ve ortaya çıkan genel algıya yer verilmiştir.

Tablo 4: Dönüştürücü ve Etkileşimci Liderlik Ölçeği Alt Boyut Ortalamaları

Boyutlar	Ortalama
Vizyon-İlham Sağlama ve Uygun Rol Modeli Olma	3,24
Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama	3,47
Entelektüel Teşvikte Bulunma	3,32
Bireysel İlgi Gösterme	3,40
Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma	3,45
Genel Ortalama	3,37

Tablo 4'te görüldüğü üzere katılımcılar liderlerinin "**Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama**" konusundaki çabalarına (3,47) ortalama ile katıldıklarını ve çalışanlardan **Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olduğunu** (3,45) ortalama ile ifade etmişlerdir. Bu iki boyut dışındaki diğer boyutlara ilişkin kararsız ve genel olarak da liderlerinin dönüştürücü ve etkileşimci bir

lider olup olmadığı konusunda da kararsız olduklarını ifade etmişlerdir.

4.6.3. Önermelere İlişkin Dönüştürücü ve Etkileşimci Liderlik Ortalamaları

Aşağıda yer alan Tablo 5'te anket formunda yer alan önermelere ilişkin ortalamalar bulunmaktadır.

Tablo 5: Önermelere İlişkin Dönüştürücü ve Etkileşimci Liderlik Ortalamaları

BOYUTLAR	İFADELER	ORT	ALGI
VİZYON-İLHAM SAĞLAMA VE UYGUN ROL MODELİ OLMA	Kurumun gelecekteki durumuna ilişkin net bir fikre sahiptir	3,13	Kararsızım
	Kurum için daima yeni fırsatlar arar.	3,44	Katılıyorum
	Kurumun gelecekteki durumunu çalışanlara anlatmaya çalışır.	3,25	Kararsızım
	Başarılarla ve amaçlara ulaşmayı sembolleştirir.	3,17	Kararsızım
	Çalışanlara, geleceğe ilişkin planlarıyla ilham vermeye çalışır.	3,29	Kararsızım
	Çalışanların belirlenen amaçlara bağlılık duymalarını sağlar ve buna önem verir.	3,35	Kararsızım
	Çalışanlara sözlerinden çok davranışları ile örnek olur	3,22	Kararsızım

BOYUTLAR	İFADELER	ORT	ALGI
	Benim için izlenecek, örnek alınacak bir liderdir.	3,12	Kararsızım
GRUP AMAÇLARININ KABULÜNÜ SAĞLAMA	Kurum içi takım çalışmalarında işbirliğini sürekli hale getirir.	3,39	Kararsızım
	Çalışanlarda takım düşüncesinin ve ruhunun oluşmasını sağlamaya çalışır.	3,45	Katılıyorum
	Çalışanların, “takım oyuncusu” olmalarını sağlamaya çalışır.	3,50	Katılıyorum
	Çalışanları aynı amaca dönük olarak çalışmaya sevk eder.	3,52	Katılıyorum
	Kurum amaçlarının oluşturulmasına çalışanların katılımını sağlar.	3,49	Katılıyorum
ENTELEKTÜEL TEŞVİKTE BULUNMA	Beni düşünmeye sevk eden sorular sorar.	3,19	Kararsızım
	İşleri gerçekleştirme biçimimi sürekli gözden geçirmem için beni uyarır.	3,37	Kararsızım
	Beni, rutin sorunları, yeni bakış açısı ile çözmeye teşvik eder.	3,28	Kararsızım
	İşime ve kariyerime ilişkin beklentilerimi yükseltmemi sağlamaya çalışır.	3,45	Katılıyorum
BİREYSEL İLGI GÖSTERME	Benim kişisel ihtiyaçlarımı göz önüne alarak davranır.	3,58	Katılıyorum
	Benim duygularımı dikkate alarak davranır.	3,31	Kararsızım
	Benim kişisel duygularıma saygı gösterir.	3,33	Kararsızım
YÜKSEK BAŞARI BEKLENTİSİNE SAHİP OLMA	Bizden çok şey beklediğini, bize açıkça söyler ve belli eder.	3,28	Kararsızım
	Faaliyetlerimizi değerlendirirken ikinci en iyiyi başarı olarak görmez.	3,35	Kararsızım
	Bizden her zaman en iyisini, daha iyisini yapmamızı bekler.	3,72	Katılıyorum
Genel Ortalama		3,37	Kararsızım

Tablo 5'te görüldüğü üzere katılımcıların **vizyon-ilham sağlama ve uygun rol modeli olma** boyutuna ilişkin ifadelerden “*Kurum için daima yeni fırsatlar arar*” ifadesine (3,44) ortalama ile “katılıyorum” şeklinde cevap verdiği diğer ifadelerde ise “kararsız” bir tutum sergiledikleri, **grup amaçlarının kabulünü sağlama** boyutuna ilişkin ifadelerden “*Çalışanlarda takım düşüncesinin ve ruhunun oluşmasını sağlamaya çalışır.*” ifadesine (3,45)

ortalama ile “katılıyorum”, “Çalışanların, takım oyuncusu olmalarını sağlamaya çalışır.” ifadesine (3,50) ortalama ile “katılıyorum”, “Çalışanları aynı amaca dönük olarak çalışmaya sevk eder.” ifadesine (3,52) ortalama ile “katılıyorum”, “Kurum amaçlarının oluşturulmasına çalışanların katılımını sağlar.” ifadesine (3,49) ortalama ile “katılıyorum”, şeklinde cevap verdiği, **entelektüel teşvikte bulunma** boyutuna ilişkin, “İşime ve

kariyerime ilişkin beklentilerimi yükseltmemi sağlamaya çalışır.” ifadesine (3,45) ortalama ile “katılıyorum”, şeklinde cevap verdiği diğer ifadeler ise “kararsız” bir tutum sergiledikleri, **bireysel ilgi gösterme** boyutuna ilişkin ifadelerden “Benim kişisel ihtiyaçlarımı göz önüne alarak davranır.” ifadesine (3,58) ortalama ile “katılıyorum”, şeklinde cevap verdiği diğer ifadeler ise “kararsız” bir tutum sergiledikleri, **yüksek başarı beklentisine sahip olma** boyutuna ilişkin ifadelerden “Bizden her zaman en iyisini, daha iyisini

yapmamızı bekler.” ifadesine (3,72) ortalama ile “katılıyorum”, şeklinde cevap verdiği diğer ifadeler ise “kararsız” bir tutum sergiledikleri tespit edilmiştir.

4.6.4. Demografik Özelliklere İlişkin Korelasyon Analizi

Bu kısımda katılımcıların demografik özellikleri ile (bağımsız değişken) dönüştürücü ve etkileşimci liderlik kriterlerinin alt boyutları (bağımlı değişken) arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır.

Tablo 6: Demografik Özelliklere Göre Korelasyon

Değişkenler /Boyutlar	Vizyon-İlham Sağlama Uygun Modeli Olma	Grup ve Amaçlarının Rol Kabulünü Sağlama	Entelektüel Teşvikte Bulunma	Bireysel İlgi Gösterme	Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma	
Cinsiyet	Pearson Correlation	,145	,063	,089	,005	,176*
	Sig. (2-tailed)	,100	,478	,314	,959	,046
	N	130	130	130	130	130
Medeni Durum	Pearson Correlation	-,054	-,149	-,044	,000	-,114
	Sig. (2-tailed)	,538	,090	,619	,999	,197
	N	130	130	130	130	130
Yaş	Pearson Correlation	,141	,037	,025	-,009	-,038
	Sig. (2-tailed)	,110	,676	,779	,923	,666
	N	130	130	130	130	130
Eğitim	Pearson Correlation	,116	,206*	,166	,091	,396**
	Sig. (2-tailed)	,189	,019	,059	,304	,000
	N	130	130	130	130	130
Çalışma Süresi	Pearson Correlation	,124	,050	-,027	-,019	-,021
	Sig. (2-tailed)	,161	,574	,759	,827	,809
	N	130	130	130	130	130
Maaş	Pearson Correlation	,181*	,047	,149	-,031	,098
	Sig. (2-tailed)	,039	,595	,091	,723	,266
	N	130	130	130	130	130

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Tablo 6’da görüldüğü üzere demografik özelliklerden cinsiyet değişkeni ile dönüştürücü ve etkileşimci liderliğin alt boyutu olan yüksek başarı beklentisine sahip olma boyutu ile (r=0,176) düzeyinde pozitif yönde ve çok zayıf bir ilişki olduğu; eğitim değişkeni ile yüksek başarı

beklentisine sahip olma boyutu arasında ise (r=0,396) düzeyinde pozitif yönde ve zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna rağmen, medeni durum, yaş, çalışma süresi ve maaş ile boyutlar arasında herhangi bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Eğitim değişkeni ile grup amaçlarının kabulünü sağlama boyutu arasında ($r=0,206$) düzeyinde pozitif yönde ve çok zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna rağmen, cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma süresi ve maaş ile boyutlar arasında herhangi bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Maaş değişkeni ile vizyon-ilham sağlama ve uygun rol modeli olma boyutu arasında ($r=0,181$) düzeyinde pozitif yönde ve zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna rağmen, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim ve çalışma süresi ile boyutlar arasında herhangi bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Yapılan analizde entelektüel teşvikte bulunma ve bireysel ilgi gösterme boyutlarıyla, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, çalışma süresi ve maaş ile boyutlar arasında herhangi bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Bu verilere göre çalışanların eğitim düzeyi arttıkça liderin grup amaçlarının kabulünü sağlama ve yüksek başarı beklentisine sahip olma algılarının olumlu yönde yükseldiği söylenebilir. Çalışanların maaşları arttıkça da liderin vizyon-ilham sağlama ve uygun rol modeli olma algılarının da olumlu yönde yükseldiği değerlendirilmektedir. Belediye çalışanlarının cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, çalışma süresi ve maaş gibi demografik değişkenleri ile dönüştürücü ve etkileşimci liderliğin alt boyutu olan entelektüel teşvikte bulunma ve bireysel ilgi gösterme algılarının olumlu ya da olumsuz anlamda bir etkileşiminin olmadığı söylenebilir.

5. SONUÇ

Kamu ya da özel kesim farkı olmaksızın tüm kesimler için genel kabul gören yaklaşım iyi bir liderliğin gerekliliğidir. Ancak, günümüzde klasik liderlik türleri önemli eleştiriler aldığından yeni liderlik türleri ortaya çıkmıştır. Teknoloji, ulaşım, iletişim ağlarında yaşanan değişim ve gelişim liderlik ile ilgili ilkelerinde değişmesine yol açmıştır. Özellikle kamu yönetiminin geniş kesimlere bürokrasi adını

verdiğimiz büyük bir insan gücü ağı ile hizmet sunduğu düşünüldüğünde insan odaklı yaklaşımın önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Etkili ve verimli hizmet sunumunda kamu hizmeti sunan çalışanların önemi büyüktür. Çalışanların iyi örgütlenmeleri sağlanarak etkili hizmet sunumunu gerçekleştirebilecek bir lider ile mümkündür. Kısacası kamu yönetiminin değişime ayak uydurması için vatandaş odaklı, yenilikçi ve etkileşimci bir liderliği sentezleyen lider ile yönetilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır (Tengilimoğlu, 2005: 14).

Çalışmada da belirtilen hususlar neticesinde ortaya çıkan iki liderlik türü olan dönüştürücü ve etkileşimci liderlik ile ilgili vatandaşa en yakın hizmet birimi olarak adlandırılan belediyede araştırılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda Isparta Belediyesinde memur statüsünde çalışan personelin belediye başkanına ilişkin liderlik algısı ölçülmeye çalışılmıştır. Katılımcıların genel olarak algılarını ölçmek için anket ortalamalarına yer verilmiş, demografik özelliklerine göre algıları arasında ve ölçeğin alt boyutları arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek için korelasyon analizi yapılmıştır.

Yapılan araştırma neticesinde Isparta Belediyesinde çalışan memurların belediye başkanının dönüştürücü ve etkileşimci bir lider olup olmadığı konusunda kararsız kaldıkları görülmektedir. Demografik özellikler açısından bakıldığında ise, çalışanların eğitim düzeyi arttıkça liderin grup amaçlarının kabulünü sağlama ve yüksek başarı beklentisine sahip olma algılarının olumlu yönde yükseldiği söylenebilir. Çalışanların maaşları arttıkça da liderin vizyon-ilham sağlama ve uygun rol modeli olma algılarının da olumlu yönde yükseldiği değerlendirilmektedir. Belediye çalışanlarının demografik değişkenleri ile dönüştürücü ve etkileşimci liderliğin alt boyutu olan entelektüel teşvikte bulunma ve bireysel ilgi gösterme algılarının olumlu ya da olumsuz anlamda bir etkileşiminin olmadığı söylenebilir.

Ortalamalar bazında bakıldığında, araştırma kapsamındaki kurum yöneticisinin astların

algısına göre, grup amaçlarının kabulünü sağlama ($x=3.47$) boyutundan sonra yüksek başarı beklentisine sahip olma ($x=3.45$) ve bireysel ilgi gösterme ($x=3.40$) boyutuna ilişkin özellikleri taşıdığı görülmektedir. Bunu da entelektüel teşvikte bulunma ($x=3.32$) ve vizyon-ilham sağlama ve uygun rol modeli olma ($x=3.24$) boyutu izlemektedir. Bu durum astların algısına göre, kurum yöneticisinin, tüm boyutlara ilişkin özellikleri kısmen taşıdığı söylenebilir (genel ortalama $x=3.37$).

Yerel yönetim birimlerinde görev yapan dönüştürücü liderlik özelliklerine sahip liderlerin, çalışanların içsel motivasyonlarını etkileyerek yerel yönetimlerin hizmet kalitesini artırabileceği düşünülebilir (Batmaz Yücel ve Gürer, 2016: 478). Bunun yanı sıra değişimin ve yapısal dönüşümlerin yaşandığı günümüzde, bu süreçleri yönetecek ve

yönlendirecek özellikte yerel yönetim liderlerine gereksinim duyulmaktadır (Tetik, 2014: 267). Isparta Belediye çalışanları da liderlerinin dönüştürücü veyahut etkileşimci lider profili çizip çizmediği konusunda kararsız kaldığı dikkate alındığında lidere çalışanların gözündeki imajı düzeltme adına büyük iş düşmektedir.

Liderlik yaklaşımları ile ilgili özellikle yerel yönetimler düzeyinde çalışmaların daha fazla yapılması hizmet sunulan vatandaş sayısının ve alanın arttığı günümüzde elzemdir. Bundan sonra yapılacak çalışmaların nitel araştırma yöntemlerinden görüşme ya da odak grup görüşmesi tekniklerinden birinin kullanılarak gerçekleştirilmesi daha derinlemesine sonuçların elde edilerek lider davranışlarının şekillenmesinde yönlendirici rol oynayabilir.

KAYNAKÇA

1. Bass, B. M. (1990). "From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision", *Organizational Dynamics*, 18(3): 19-31. (http://discoverthought.com/Leadership/References_files/Bass%20leadership%201990.pdf).
2. Batmaz Yücel, N. (2016). "Dönüştürücü Liderliğin Çalışanların İçsel Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Yerel Yönetimlerde Karşılaştırmalı Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(2): 477- 492.
3. Bozkurt, Ö. ve Göral, M. (2013). "Modern Liderlik Tarzlarının Yenilik Stratejilerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13(4): 1-14.
4. Çelik, C. ve Sünbül, Ö. (2008). "Liderlik Algılamalarında Eğitim ve Cinsiyet Faktörü: Mersin İlinde Bir Alan Araştırması", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(3): 49-66.
5. Çetin, N. (2008). "Kuramsal Liderlik Çözümlerinin Işığında, Okul Müdürlüğü ve Eğitilebilir Durumsal Liderlik Özellikleri", Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 23: 74-84.
6. Efehan, H. (2007). Kara Harp Okulu Olimpik Spor Branşlarında Yapılan Bireysel Sporlar ile Takım Sporlarının Harbiye'lilerin Liderlik Özelliklerine Sağladığı Etkilerin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
7. Eryeşil, K. ve İraz, R. (2017). "Liderlik Tarzları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 20(2): 129-139.
8. Eymen, U. E. (2007). *SPSS Kullanma Kılavuzu*, İstatistik Merkezi Yayın No: 1, http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/courses/spring2009/bby606/SPSS_15.0_ile_Veri_Analizi.pdf (Erişim Tarihi: 01.11.2018).

9. İntepeler, Ş. S.ve Barış, V. K. (2018). “Dönüşümcü ve Etkileşimci Lider-İzleyen İlişkilerinin Hemşirelik ve Sağlık Hizmetlerine Etkisi”, ACU Sağlık Bilimleri Dergisi, 9(2): 97-104.
10. Jandaghi, G.; Matin, H. Z. ve Farjami, A. (2009). “Comparing Transformational Leadership in Successful and Unsuccessful Companies”, The Journal of International Social Research, 2(6): 356-372.
11. Judge, T. A.ve Piccolo, R. F. (2004). “Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity”, Journal of Applied Psychology, 89(5): 755-768.
12. Karip, E. (1998). “Dönüşümcü Liderlik”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 4(4): 443-465.
13. Liu, J., Siu, O-L. ve Shi, K. (2010). “Transformational Leadership and Employee Well-Being: The Mediating Role of Trust in the Leader and Self-Efficacy”, Digital Commons@Lingnan University, Lingnan Staff Publication, http://commons.ln.edu.hk/cgi/viewcontent.cgi?article=1008&context=sw_master, 1-24.
14. MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M. ve Rich, G. A. (2001). “Transformational and Transactional Leadership and Salesperson Performance”, Journal of the Academy of Marketing Science, 29(2): 115-134.
15. McCleskey, J. A. (2014). “Situational, Transformational, and Transactional Leadership and Leadership Development”, Journal of Business Studies Quarterly, 5(4): 117-130.
16. Nazim, F. ve Mahmood, A. (2016). “Principals’ Transformational and Transactional Leadership Style and Job Satisfaction of College Teachers”, Journal of Education and Practice, 7(34): 18-22.
17. Odumeru, J. A. ve Ifeanyi, G. O. (2013). “Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature”, International Review of Management and Business Research, 2(2): 355-61.
18. Özdemir, V. (2014). “Dönüştürücü (Transformasyonel) Liderliğin Kaynağı Olarak Hz. Muhammed (S.A.S.)”, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(7): 27-52.
19. Özkan, M. (2016). “Liderlik Hangi Sıfatları, Nasıl Alıyor? Liderlik Konulu Makalelerin İncelenmesi”, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15(2): 615-639.
20. Polat, M. ve Arabacı, İ. B. (2015). “Liderliğin Kısa Tarihi ve Açık Liderlik”, Route Educational and Social Science Journal, 2(1): 207-232.
21. Sayılı, H. ve Baytok, A. (2014). Örgütlerde Liderlik Teori, Uygulama ve Yeni Perspektifler, 1.Basım, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
22. Simić, I. (1998). “Transformational Leadership-The Key to Successful Management of Transformational Organizational Changes”, University of Niš The Scientific Journal Facta Universitatis, Editor of Series: Dragiša Grozdanović, 1(6): 49-55.
23. Smith, B. N., Montagno, R. V. ve Kuzmenko, T. N. (2004). “Transformational and Servant Leadership: Content and Contextual Comparisons”, Journal of Leadership and Organizational Studies, 10(4): 80-91.
24. Sökmen, A. (2010). Yönetim ve Organizasyon, Detay Yayıncılık, Ankara.
25. Şentürk, F. K.; Durak, M.; Yılmaz, E.; Kaban, T.; Kök, N. ve Baş, A. (2016). “Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının Bireysel Yenilikçiliğe Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(17): 173-198.

26. Tabak, A.; Sıgı, Ü.; Eroğlu, A. ve Hazır, K. (2009). “Örgütlerde Yöneticilerin Dönüştürücü Liderlik Algılamalarının Problem Çözme Becerilerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama”, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18(2): 387-397.
27. Tanrıbil, S. (2015). “Vizyoner Liderlik Davranışlarının Örgütsel Bağlılık ve Adalet Algısına Etkisi”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
28. Taslak, S. (2008). “Göreve İlişkin Çatışmalarda Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Üzerine Etiksel Bir Değerlendirme”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 31: 121-144.
29. Tengilimoğlu, D. (2005). “Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 4(14): 1-16.
30. Tetik, S. (2014). “Yerel Yönetimler Açısından Dönüştürücü Liderlik: Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 21(1): 267-280.
31. Tutar, H.; Tuzcuoğlu, F., Argun, Ç. ve Akman, E. (2009). “Dönüştürücü/Etkileşimci Liderliğin Örgütsel Adanmışlık Üzerine Etkisi: Karşılaştırmalı Bir Çalışma”, Uluslararası Davraz Kongresi Bildiriler Kitabı, Isparta, 1384-1396.
32. Yeşil, A. (2016). “Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme”, Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(3): 158-180.
33. Yavuz, E. ve Tokmak, C. (2009). “İşgörenlerin Etkileşimci Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 1(2): 17-34.

PERSONEL YÖNETİMİNDEN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE: CUMHURİYET DÖNEMİ KAMU PERSONEL YÖNETİM TARİHÇESİ

FROM PERSONNEL MANAGEMENT TO HUMAN RESOURCES MANAGEMENT: THE HISTORY OF PUBLIC PERSONNEL MANAGEMENT IN THE REPUBLIC PERIOD

Osman Kürşat ACAR*

* Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, osmanacar@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-1961-645X>

ÖZ

Tanzimat Fermanı ile birlikte önemli değişimler geçiren Osmanlı kamu personel sistemi; Osmanlı'dan, Türkiye Cumhuriyetine miras kalmış ve Türk kamu personel sistemi de devralınan bu mirasın üzerine kurulmuştur. Fakat Cumhuriyet Dönemi'nde bu mirasın üzerine ideal bir sistem kurulamaması nedeniyle sürekli bir değişim ve reform talebi gündemde olmuştur. Genel olarak Cumhuriyet tarihi kamu personel sistemi; "1980 öncesi personel yönetimi" ve "1980 sonrası insan kaynakları yönetimi" eksenli olarak iki temel döneme ayrılabilir. 1980 öncesindeki hantal, kuralcı, hiyerarşik, bürokratik olarak nitelendirilen personel yönetimi anlayışının yerine, 1980 sonrasında stratejik yönetim anlayışının hâkim olduğu etkin, verimli, performans yönetimini benimseyen, katılımcı ve esnek olarak nitelendirilen insan kaynakları yönetimi anlayışını barındırmaya yönelik çabaların yer aldığı bir değişim süreci söz konusu olmuştur. Bu çalışma ile Cumhuriyet tarihi kamu personel sistemi tarihçesi eleştirel olarak dört dönemde ele alınmıştır. 95 yıllık tarihinin sonunda farklı mevzuat yapısı, parçalı ve tepkiye dayalı politikalar ile oluşmuş; kariyer ve kadro anlayışı arasında sıkışmış kamu personel sisteminin, Türk kamu yönetiminin etkin, verimli işleyişine tam olarak çözüm olmadığı görülmüştür. Çözüm olarak ise batılılaşma eksenli politikalar yerine yerel kültüründen ve tarihsel birikiminden beslenen kamu personel yönetim sisteminin nasıl oluşturulacağı tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kamu Personel Sistemi, İnsan Kaynakları Yönetimi, Personel Yönetimi

Jel Kodları: M12, M50, J68, H83

ABSTRACT

The public personnel system of the Ottoman Period which had undergone a considerable change with the imperial edict of reorganisation, was inherited from empire to young Turkish Republic with the proclamation of republic. Turkish public personnel system was built on this heritage. However, because an ideal system could not be built on this heritage, a demand for change and reformation has been continuously on the agenda. Generally, public personnel system of republic history can be divided into two main periods as personnel management before 1980 and human resources management after 1980. Personnel management system before 1980 described as bulky, prescriptive, hierarchical and bureaucratic, has been in a struggle for change towards a human resources management which adopts performance management and is characterized as efficient, productive, participatory and flexible. In this study, history of public personnel system of the republic period is discussed critically within four terms. It is made out that at the end of 95-year-old history of public personnel system which was built with different legislation structure, partial, reactive policies and was torn between career and cadre, has failed to offer a full solution for efficient, productive functioning of Turkish public administration. As a solution, instead of west-oriented policies, how a public personnel management system fed from local culture and historical accumulation can be generated is handled.

Key words: Public Personnel System, Human Resources Management, Personnel Management

Jel Codes: M12, M50, J68, H83

GİRİŞ

Türkiye'nin kamu personel yönetim tarihçesi, tepki politikaları ile batılı aktörler ekseninde sık değişen, dağınık bir mevzuat yapısına sahip, daha çok ücret temelli ele alınan, maliyeci bakış açısıyla uygulanan, siyasallaşmanın fazlaca görüldüğü, idare hukuku açısından Kıta Avrupası'ndan, kamu reform arayışları başta olmak üzere dönemselsel olarak ABD ve İngiltere'den etkilenen, sürekli arayış içinde olan bir yapıdadır. Tarihçenin en önemli parçası kamu çalışanları için etkin, verimli çalışmanın benimsenmediği bir örgüt kültürü, çok geniş yorumlanan iş güvencesi, ücretlerin piyasa şartlarına göre daha iyi olması ve özel sektöre göre daha az çalışılan mesai saatleri ön plana çıkmıştır. 95 yıllık Cumhuriyet tarihinde kamu personel sistemi birçok değişim geçirmiştir. Özellikle son yıllarda bu değişimin hızı, bilişim teknolojilerindeki gelişime paralel olarak artmıştır. Şüphesiz, sistemdeki değişimin hızı, yeni dijital çağ ile birlikte önümüzdeki dönemlerde daha da fazla artacaktır. Türkiye'de kamu personel sistemi 1923-1980 arası yaklaşık 60 yıllık "personel yönetimi" anlayışının hâkim olduğu dönemde arayış ve kurumsallaşma çabası içinde olmuştur. 1980'den günümüze kadar olan 38 yıllık sürede ise "insan kaynakları yönetimi" ekseninde değişmeye çalışmaktadır.

Literatürde uzmanlar tarafından kamu personel yönetimi ele alınırken 95 yıllık tarihçe birçok farklı döneme ayrılmaktadır. Genel hatlarıyla bu dönemler şunlardır: 1923-1960 arası genç Cumhuriyetin kuruluş yıllarında "arayış" dönemi, 1960-1980 arası 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile "kurumsallaşma" dönemi, 1980-2000 arası yeni kamu yönetimi ve insan kaynakları yönetimi eksenli bir değişimin başladığı "değişimin başlangıç" dönemi. Son olarak ise 2000 sonrası yeni kamu yönetimi ve insan kaynakları yönetim eksenli değişim çabalarının "parçalı uygulanma" dönemi şeklindedir. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi adına tarihsel olarak ayrılan bu dönemler birbiriyle ilintilidir ve birbirlerinden bağımsız değildir.

Bu çalışma ile öncelikle Türk kamu personel sistemi incelenmiş ve dört dönem olarak kamu personel yönetim tarihçesi ele alınmıştır. Literatürde personel yönetimi anlayışından insan kaynakları yönetimi anlayışına doğru bir değişiminin uygulamada kendisine ne kadar yer bulduğu analiz edilmiştir. Ardından kamu personel yönetim sisteminin sorunları ve doğru bir şekilde kurgulanamama sebepleri ortaya konulmuştur. Ve ideal bir kamu personel sistemi için ana hatları ile yapılması gerekenler aktarılmaya çalışılmıştır.

1. PERSONEL YÖNETİMİNDEN İNSAN KAYNAKLARINA YÖNETİMİNE GEÇİŞ EKSENİNDE TÜRK KAMU PERSONEL SİSTEMİ

Türkiye'de kamu yönetim sisteminin en önemli parçalarından birisi de kamu personel sistemidir. Zira devletin çok sayıda uzmanlığa, ileri düzeyde yetkin, liyakati ve motivasyonu yüksek insan ile tüm kamu yönetim sistemini idare etme mecburiyeti vardır (Şaylan, 2000: 94). Ayrıca hükümetlerin uygulayacağı diğer birçok kamu politikasını üreten, uygulayan ve değerlendiren kişilerin kamu personeli olması nedeniyle, kamu personel yönetim sistemi çok önemlidir (Sayan, 2016; Altunok, 2018: 14). Tutum'a göre (1976), Türkiye'de her ne kadar ABD ve İngiltere etkisi akademik yazında belirgin olsa da hukuksal olarak başta Fransa olmak üzere Kıta Avrupası etkisi nedeniyle idare hukuku ve memur hukuku eksenli bir kamu personel sistemi bulunmaktadır ve bu sistemin özünü memurlar oluşturmaktadır. Statü hukukuna bağlı istihdam edilen kamu görevlileri için kullanılan tabir olan memur Arapça kökenlidir ve Arapçada "emir almış kimse" anlamına gelmektedir. Türk hukukuna göre kamu personeli tüm vatandaşların özgür eşit ve liyakate göre katılımına açık statü hukuku doğrultusunda istihdam edilen kamunun asli ve sürekli işlerini gören çalışanlardır (Aslan, 2012: 4). Türkiye'de Kamu Personel Sistemi kamu çalışanlarının sınıflandırılması açısından ele alındığında idari, askeri,

akademik ve adli olmak üzere dört alan karşımıza çıkmaktadır. Bu ayırım devlet egemenliğinden kaynaklı eski Yunanlılardan, Osmanlıdan, Selçuklulardan (Nizamülmülk'ün Siyasetnamesinden) beri süregelen bir ayırımdır. Dört farklı alan ve bu alanlarda görev yapan kamu çalışanları üzerinden sistemin kurgulanması ise Osmanlı İmparatorluğu'nda ilmiye, seyfiye kalemiye ve mülkiye şeklinde oluşmuştur (Sayan, 2014: 202).

Türkiye'de kamu personel sisteminin genel özelliği Şener'e göre (2013), liyakat anlayışına dayansa da ganimet sistemini dışlamayan ikili bir yapıdadır. Son yıllarda AB, IMF, Dünya Bankasını da destek olarak kullanan hükümetler iradeleriyle işletmeciliği bir anlayışa kayan ve izlenen politikaların eski dönemlere ve yaşanan krizlere tepki olarak ortaya konduğu parçalı bir yapıda olduğu söylenebilir (Şener, 2013: 566). Kamu personel sisteminde belirleyici dış aktörler ABD, İngiltere, IMF ve Dünya Bankasıdır. Özellikle ABD modeli, IMF ve Dünya Bankası vasıtasıyla dünyaya yayılmaya çalışılmıştır. Ulusal aktörler açısından 1960 sonrası kurulan Devlet Personel Dairesi'nin ana aktör olması beklenirken, kamuda mali boyutun ön plana çıkması ile ana aktörlerin başına Maliye Bakanlığı ve Bütçe Mali Kontrol Genel Müdürlüğü (BÜMKO) gelmiştir. Bunun sonucu olarak Türkiye'de kamu personel sistemi maliyeci bakış açısı nedeniyle ücret odaklı ele alınmış ve doğal olarak insan kaynağı yönetimi ekseninden çok personel yönetimi eksenine hâkim olmuştur (Şener, 2013: 586). Personel politika önerilerinde daha çok mali konuların gündeme gelmesi nedeniyle maliyeci bakış açısı sürekli gündemde kalmıştır. Örneğin 2018 yılında memurlar (polis, hemşire) için seçim öncesi hükümet tarafından verilen ve memurların aylık net maaşları, emekli aylıkları, emekli ikramiyeleri noktasında etki yapan ek göstergelerin 3600'e çıkarılacağı vaadi üzerinden kamuoyunda konu detaylı bir şekilde tartışılmıştır. Memurların daha kaliteli hizmet vermeleri ve sistemsel problemlerin çözümüne yönelik bazı konular daha az tartışılırken; mali haklar söz

konusu olduğunda sendikalar ve çalışanlara yönelik haklar daha çok gündeme getirilmektedir.

Batıda ise kamu personel sisteminin değişim ve gelişimi, kapitalizmin gelişimi ile ilişkilendirilebilir. Özellikle Türkiye'nin de kamu personel sistemine etki eden ABD ve İngiltere'de kariyer, liyakat, ganimet (spoil system) ve işletmeciliği anlayış ekseninde önemli değişimler geçirmiştir. Öncelikle 1829'da ABD Başkanı Jackson, ganimet sistemini benimsemiş, 1854 Northcote-Trevelyan Raporu, (İngiltere'den sonra ABD'de uygulanan) ardından 1881 Başkan James Abram Garfield'in sade bir vatandaş tarafından suikasta uğraması, çıkarılan 1883 Pendleton kamu hizmeti yasası ile ganimet sistemi kısıtlanmış ve liyakat sistemi benimsenmiştir. İngiltere'de 1968 Fulton Raporu, ABD'de 1978 Kamu Hizmeti Reform Yasası ile esnek kamu personel sistemi ile günümüzde de etkili olan işletmeciliği anlayış benimsenmiştir (Şener, 2013: 567). Türkiye ise bu gelişmelerden gecikmeli olsa da etkilenmiştir.

Türk kamu personel sisteminin, 1980'e kadar personel yönetim anlayışını çerçevesinde kuruluş ve kurumsallaşma döneminde iken 1980 sonrası insan kaynakları yönetim anlayışını ekseninde değişim çabasında olduğu söylenebilir. Personel yönetimi işe alma, sınıflandırma, sınav, atama, sicil, yükselme gibi konular ile bilgi, beceri ve teknikleri belirten dar anlamda kamu çalışanlarının özlük işleri olarak tanımlanmıştır. Fakat 1980 öncesi bu dar anlamda tanımın yanında insan kaynağının en verimli şekilde sağlanması, kullanılması ve geliştirilmesi yol ve yöntemleri gösterecek bilim dalı olarak da tanımlanmıştır (Tutum, 1976: 2). Yani bugünkü insan kaynakları yönetimi anlayışının gelişim aşamalarının temelleri çok daha eskilere dayanmaktadır. Bu yönüyle insan kaynakları yönetimi aslında personel yönetimi kavramının 1980 sonrasında yeni, çağdaş versiyonu şeklinde de tanımlanabilir. İnsan kaynakları yönetimi kapsamında 1980 sonrası dönemde, insanı "örgütün en önemli kaynağı" olarak tasvir eden ve ortak paydada belirlenmiş olan

herhangi bir tanımlama yer almamaktadır. Ancak genel olarak örgütün hedefleri doğrultusunda örgüte rekabet üstünlüğü sağlayacak insan kaynağının bulunarak istihdam edilmesi, bu kaynağının örgütün hedefleri ile uyumlu hale getirilmesi, eğitimin geliştirilmesi, ayrıca insan kaynağının etkin, verimli bir şekilde çalışmasının yanında ihtiyaçlarının karşılanması ve mesleki gelişmelerinin sağlanması için politikaların oluşturulması şeklinde tanımlanabilecek stratejik anlayışın hakim olduğu bir yönetim şeklidir (Yüksel, 1998 : 8; Aykaç, 1999: 27). En geniş anlamda örgüt için gerekli insan kaynağının yapılan planlamalar dâhilinde temin edilerek örgüte kazandırılması, bu kaynağın çalışacağı işlerin analiz edilerek tasarlanması, performanslarının değerlendirilmesi, kariyer yönetimlerinin yapılması, iş değerlemeleri yapılarak ücret yönetimlerinin yapılması, sendikal ilişkilerinin de dahil olduğu örgüt içi ve dışı ilişkilerini düzenlenmesi, klasik özlük hakları, iş sağlığı ve güvenliği gibi hukuki güvence ile verilen haklarının gözetilmesi, tüm bu süreçler için bilişim sistemlerinin kullanılmasını içeren bir yönetim anlayışıdır. Ayrıca söz konusu örgütler küresel bir yapıda ise insan kaynakları yönetimi uluslararası düzeyde bu süreçlerin takip edilmesini de gerekli kılmaktadır.

Tablo 1: Personel Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Farkı

Personel Yönetimi	İnsan Kaynakları Yönetimi
İş odaklı	İnsan odaklı
Operasyonel faaliyetler	Danışmanlık hizmeti
Kayıt sistemi	Kaynak anlayışı
Statik bir yapı	Dinamik bir yapı
İnsan maliyet unsuru	İnsan önemli bir girdi
Kalıplar, normlar	Misyon ve değer
Klasik yönetim	Toplam kalite yönetimi
İşte çalışan insan	İşi yönlendiren insan
İç planlama	Stratejik planlama

Kaynak: Sabuncuoğlu, 2016: 11

Tablo 1’de görüleceği üzere personel yönetiminden, insan kaynakları yönetimine doğru -özellikle özel sektör için ifade edilen- bir geçiş hem uygulamada hem de literatürde üzerinde en çok durulan konulardandır. Aynı

şekilde kamu sektörü için de benzer görüşler öne sürülmüştür. Zira 1980 sonrası toplam kalite yönetimi, performans yönetimi, stratejik yönetim, gibi birçok anlayış kamu yönetimini de etkilemiştir. Kamu kurumlarında vatandaş yerine müşteri anlayışının benimsenmesi, çalışanların iç paydaş olarak görülmesi, performans dayalı ücret, toplam kalite yönetimi anlayışı sonucunda personel yönetimi yerine insan kaynakları yönetimi anlayışına doğru geçiş yönünde eğilimler benimsenmeye başlamıştır (Eryılmaz, 2016: 314). Bazı kurumlar personel genel müdürlüğü yerine insan kaynakları genel müdürlüğü ibarelerini kullanmaya başlamıştır. Ancak bu geçiş içselleştirilen, içi doldurulan bir geçiş mi, yoksa gelip geçici bir moda söylemi mi olduğu sık sık tartışma konusu olmuştur. Zira insan kaynakları yönetimi anlayışının tüm süreçlerinin kamu yönetiminde uygulandığını söylemek zor olacaktır. Türkiye’de kamu personel yönetimi ile ilgili yapılan çalışmalarda genellikle üç bakış üzerinden kamu personel yönetim tarihçesi sınıflandırılmıştır. Bunlar: başta ideolojik bakış açısına göre, siyasi gelişmelere göre ve dünyadaki gelişmeler ile kamu yönetimindeki paradigma değişimine göre sınıflandırmadır.

Bu alanda önemli çalışmalar yapmış Aslan (2012), Memurın Kanunu Dönemi, Devlet Memurları Kanunu Dönemi ve 1980 Sonrası Esneklik Dönemi şeklinde üçe ayırmıştır. Eroğlu (2016), ise 1923-1946 Tek Partili Dönem, 1947-1962 Amerika Birleşik Devletleri’nin Sahneye Çıkması, 1963- 1980 Çalkantılar İçinde Meslekleşme ve Dönüşüm ve 1981-Günümüze Mesleği Tekrar Tanıma: İnsan Kaynakları Yönetimi Dönüşümü şeklinde 4 başlığa ayırmıştır. Şener (2013) ise Cumhuriyet Öncesi: Osmanlı Mirası (Tanzimat-1923), Tek Parti Dönemi 1924-1946, Demokrat Parti Dönemi 1946-1960, 1960 Darbesi ve Planlama 1960-1971, 1971 Muhtırası ve Planlama, 12 Eylül Darbesi ve Sonrası ve 2000’li Yıllar olarak yedi başlıkta ele almıştır. Altunok (2018), personel reformunu dağınık yıllar (1924-1960) ve sonrası olarak ikiye ayırmıştır. Öktem ise (1992), 1920-1965 döneminde

personel sistemi, 1965 sonrası 657 sayılı devlet memurları yasası dönemi, 1980-1983 dönemindeki gelişmeler, 1983 sonrası gelişmeler olarak dörde ayırmıştır. Taş ve vd. (2013) 657 öncesi ve sonrası ile 2004 AB tavsiyeleri ekseninde gelişim olarak üçe ayırmıştır. Devlet Personel Başkanlığı ise Türkiye’de kamu personel sistemini 1923-1960 arası dönem ve 1960 sonrası dönem olmak üzere iki döneme ayırarak incelemiştir. Bu çalışmada ise Cumhuriyet Dönemi kamu personel politikaları öncelikle 1923-1960 yılları arası “arayış” dönemi, 1960-1980 arası “kurumsallaşma” dönemi, 1980-2000 arası “değişimin başlangıcı” ve son olarak 2000 sonrası ise “parçalı uygulanma” dönemi olarak dört başlıkta incelenmiştir.

2. CUMHURİYET DÖNEMİ KAMU PERSONEL YÖNETİMİ TARİHÇESİ

Cumhuriyet Dönemi kamu personel yönetim sistemi genellikle kamu yönetimi reformunun konusu olmuştur. “Kamu yönetimleri için nasıl daha iyi ve ideal bir yönetime ulaşılabilir?” sorusu sürekli araştırılmış ve bu araştırmalar içerisinde kamu personel sistemi çoğunlukla en önemli konuların başında gelmiştir. Bugün için idari reform konusu ve kamu personel yönetim konusu, üniversitelerin kamu yönetimi bölümlerinin lisansüstü çalışmalarında önemli alanlardan birisidir.

Osmanlı’dan Cumhuriyet Dönemi’ne miras kalan kamu personel sistemi Tanzimat ile birlikte önemli değişimlere uğramıştır. Tanzimat’tan önceki dönemde, Osmanlı memurluk sisteminde padişaha karşı tebaa kültürünün olmasından dolayı kişisel bir bağlılık söz konusudur. Bu sistemin özü, gayrimüslim özellikle Hristiyan kökenli çocukların Enderun Okulu’na alınarak yetiştirilmesi ve devlet hizmetinde kullanılmasına dayanmaktadır. Enderun Okulu kamu personel sisteminde çok önemli bir konumdadır. II. Murat tarafından kurulan bu okul, II. Mehmet döneminde daha da gelişmiş devlet yönetimindeki ilmiye, seyfiye, kalemiye ve mülkiye olarak ayrılan sınıflara birçok insan yetiştirilmiştir. 18.yy

sonuna kadar 89 sadrazam, 3 şeyhülislam, 36 kaptanıderya, şair, yazar, hattat, müzisyen yetiştirilmiştir. (Günay, 2005: 195). Bu sistemde padişah söz konusu kulların devlet hizmetine alınmasından, hizmet ile ilişkisinin kesilmesi sürecine kadar bizzat etkiliydi. Padişahın geniş yetkisinin sınırı ise şer’i hukuku kurallarıdır (Aslan 205:211-217). Tanzimat öncesi Osmanlı’da kamu personel rejimi için önemli olan bir başka husus ise arazi sisteminin memurlara rütbelerine göre tahsis edilmesidir. Zaman içerisinde devlet zayıflayınca bu sistem de yozlaşmış ve Tanzimat ile birlikte devlet memurlarına maliyeden aylık verilmeye başlanmıştır (Tortop, 2005: 88).

Tanzimat öncesi dönemde, batı tipi memurluk sistemine yönelik III. Selim döneminde, başta askeri bürokrasi olmak üzere diğer bürokraside de adımlar atılmıştır. 1833’te Enderun’un kapatılması, 1838 Ceza Kanunnamesi ile memurların malları el konma cezasının (müsadere) sınırlanması bunlardan bazılarıdır. Fakat Osmanlı’da tam olarak -kapitalizmin kurumsal bir yapısı olarak yerleşen ve bugünkü anlamda batı tipi olan- modern memurluğun kuruluş tarihi 1838 Maaşat Fermanı’dır (Aslan, 2012: 21). Tanzimat Fermanı’nın ardından İslahat Fermanı, I. ve II. Meşrutiyet, 1846 tüm memurlara yönelik yayımlanan Teşkilat-ı Umumiye, gibi bu dönemde yapılan birçok düzenlemeler mevcuttur. Bu dönemde kurulan Şura-ı Devlet (Danıştay), Divan-ı Muhasebat (Sayıştay), 1876 Kanuni Esasi, 1877 memurlar için sicil mecburiyeti, 1880 Maaşat Kararnamesi, 1881 Memurin-i Mülkiye Terakki ve Tekavüt Kararnamesi, Belediye ve İl Özel İdaresinde yapılan düzenlemeler, Mektebi Harbiye ve Mektebi Mülkiye gibi kuruluşlar Osmanlı’dan Cumhuriyet’e kalacak kamu personel rejiminin temellerini oluşturmuş ve bu dönem yaşanan modernleşme çabaları Cumhuriyet Türkiye’sine miras olarak kalmıştır. (Aslan, 2012: 22, Akgüner, 2001: 11, Güler, 2005: 157, Yıldız, 2017: 35-36, Şener, 2013: 571).

2.1. 1923-1960 Arası Arayış Dönemi

1923-1960 dönemi, Türkiye'nin tarih sahnesinde Cumhuriyet'in kuruluşuyla birlikte yeni bir düzeni oturtabilmek adına çabaların yer aldığı yıllardır. Bu dönemde devlet örgütsel yapısını kurmaya çalışmış, 1926 tarihli 788 sayılı Memurin Kanunu ile mali haklar dışında kamu personeli hakkında tüm düzenlemeler yapılmış, 657 sayılı kanun yürürlüğe girene kadar Memurin Kanunu uygulamada kalmıştır. 1927 yılında 1108 sayılı Maaş Yasası, 1929 yılında 1452 sayılı Devlet Memurları Maaşatının Tevhid ve Teadülü Hakkında Kanun, 1936'da 3008 sayılı İş Yasası çıkarılmıştır. 1939 yılında 3656 sayılı Devlet Memurları Aylıklarının Tevhid ve Teadülüne Dair Kanun, 3659 sayılı Bankalar ve Devlet Müesseseleri Memurları Aylıklarının Tevhid ve Teadülü Hakkında Kanun ve 4988 sayılı kanunlar ile bu dönemde kamu personel sisteminde ücret eksensli bir arayış devam etmiştir. Barem Yasaları olarak adlandırılan yasalarla memur ve müstahdemler olarak iki istihdam şekli düzenlenmiştir. Bu dönem belediye memurları için ayrı düzenlemeler yapılmıştır. Bu ayırım 1970 yılında ortadan kalkmıştır. Memurin Kanunu'nda müstahdem, *"devlet işlerinde ücretle kullanılan ve memurin sicilinde mukayyet bulunmayan ve memurin hukuk ve salahiyetinden müstefit olmayan kimse"* olarak tanımlanmıştır. Müstahdemler, sözleşmeyle ve ücret karşılığı çalışan, sözleşme yapılmadığı takdirde çalışma şartları idarece belirlenen, kadrosu bulunmayan ve memurların hak ve yetkilerine sahip olmayan personel olarak tanımlanmıştır. Memurin Kanunu döneminde müstahdemler nicel olarak memurların sayısını geçmiştir (Öktem, 1992, Yaşamış, 2001, Tutum, 1979, Canman, 1995, Altunok, 2018: 50, Aslan, 2012: 25, Aslan, 2005: 261, Altan, 2010: 425, 18 Öztürk, 2001: 9).

Yine bu dönemde 1938 yılında İktisadi Devlet Teşekküllerini Teşkilatlarıyla İdare ve Murakabeleri Hakkında Kanun ile serbest ücret rejimi uygulanmaya başlamış ve İktisadi Devlet Teşekküllerinde ücret standardının memurlara göre daha iyi olması

nedeniyle memurlar İDT'lere kaçıma başlamıştır. 1939 yılında Mecliste özel bir komisyon, Maliye Bakanlığı ve diğer bakanlıklar ile konu hakkında teknik çalışmalar yapmışlardır. 1943'de milletvekilleri ve akademisyenlerden oluşan bir komisyon tarafından, 1944'de Memurlar Kanunu Layihası; 1948'de ise Memurlar Kanunu Ön Tasarısı hazırlanmış, ancak istenilen sonuç elde edilememiştir. Bu tasarı 1946 Birinci İdareciler Kongresi'nde tartışmaya açılmıştır. Bu tartışmalarda dağınık hükümlerin ve temel ilkelerin bir arada olduğu bir sistem öngörülmüştür. Ayrıca kıdem, sicil, eğitim, tazminat gibi diğer konularda tartışmaya açılrsa da bu dönemde istenilen sonuç elde edilememiştir (Altunok, 2018: 50-59, Yıldırım, 2013: 354).

Bu dönemin en önemli özelliklerinden birisi de yabancı uzman raporları geleneğinin başlamasıdır. Kamu personel sisteminde rasyonelliği ve verimliliği sağlayacak tedbirlerin incelenmesi, çözümlerin üretilmesi ve önerilerde bulunması amacıyla, büyük bölümü ABD'den olmak üzere, farklı ülkelerden gelen yabancı uzmanlar tarafından birçok çalışma yapılmıştır. Door (1933), Hines (1933), Neumark (1949), Thornburg (1949), Barker (1951), Martin-Cush (1951), LeimGruber (1952), isimleriyle anılan raporlarda kamu personel sistemi açısından birçok önerilerde bulunulmuş ve bu öneriler sonucu yeni bir kanun hazırlığına başlanılmıştır (Demirci, 2010: 154).

Bugün dahi araştırmacılar tarafından üzerinde çok durulan ve kamu personel sistemine önemli katkı sunduğu iddia edilen yabancı uzman raporlarının ilk hazırlananlarından biri Hines Raporu'dur. Bu rapor kamu personel yönetiminin yanında ülkenin genel yönetimi ile de ilgilidir. Hines Raporu'nda, şeker ithalat yasağının halka olan yükü anlatılarak ithalatın önünün açılması yönünde görüş belirtilmiştir (Kara, 2006: 152). Hines'in raporu kamu sorunlarına değinmesi bakımından alanda yapılmış ilk çalışmalar arasındadır. İşin ilginç tarafı, Celal Bayar'ın bakanlıktan ayrılmasının ardından çok sayıda basılan raporlar İnönü tarafından

toplatılarak kâğıt fabrikasına gönderilmiştir. Bu rapor ile beklenen sonuç alınmamıştır (İlkin, 1982). Yine Goldthwaite H. Dorr tarafından hazırlanan Dorr Raporu bir başka örnektir. Bu raporda özel teşebbüse ağırlık verilerek kalkınmanın sağlanabilmesi, kırtasiyeciliğin kaldırılması, yetki devri yapılması, memur sayısının azaltılmasının yanında ekonomi, tarım, gümrük gibi çok geniş ülke meseleleri de ele alınmıştır. Geniş bakış açısına sahip olmasından dolayı uygulaması güç bir rapor olmuştur (Önen ve Kurnaz, 2017: 61).

Bir başka rapor olan Thornburg Raporu, American Standart Oil firmasında çalışan Max Weston Thornburg'un Graham Spry ve George Soule ile birlikte 1949-1950 yıllarında yapılan incelemelerde Türkiye ekonomisinin nasıl düzeleceğini ortaya koyan iki rapordan oluşmaktadır. Bu rapor Twentieth Century Vakfı'nca ABD'nin Yunanistan ve Brezilya gibi yardım etme veya yatırım yapma olasılığı yüksek ülkelere yönelik hazırladığı bir rapordur. Rapor'un Türkiye kısmı da bu açıdan ele alınmıştır. İşin ilginç yanı Thornburg, 1947 yılında Bahreyn'deki petrol arama çalışmaları sırasında Türkiye'yi de ziyaret ederek ülkenin durumu hakkında incelemelerde bulunmaya başlamış bir kişidir. Farklı tutum ve niyetlerle yazılabileceği yönüyle bu raporun çok daha önemli bir veri olduğunun da altını çizmekte fayda vardır. Bu tür eleştirilere rağmen raporlar Türk kamu yönetimi reformlarına yön vermeye yönelik yol haritası olması açısından önemlidir. Kamu yönetimi reformları için ve dolayısıyla kamu personel rejimi için tartışma zemini sağlamıştır. Hines Raporu dışında raporlar fikri olarak değerlendirilmiş olup uyarılma ve değişikliklerle birlikte Kamu yönetimleri için önemli bir paradigma oluşturmuşlardır (Kara, 2006: 154-160).

Raporlardan bir diğeri ise Chailleux-Dantel Raporu'dur. TODAİE'de BM Baş Müşaviri olarak çalışan Fransız uzman Maurice Chailleux-Dantel'in başkanlığında bir heyetin Türkiye'de Devlet Personeli Hakkında Bir Araştırma adı altında hazırladığı raporda, unvanların çeşitliliği, sınıflandırmanın olmadığı, sisteminin

meslek esasına dayanan bir kariyer sistemi olduğu ve 1956'da hazırlanan Devlet Personel Kanun tasarının Meclis tarafından kabul edilmesinin gerektiği gibi konularda görüşler sunulmuştur. Bu rapor da beklenen etkiyi doğurmamıştır (Aslan, vd, 2016:41)

Bu rapordan 6 yıl sonra çağdaş bir kamu personel kanunu için 1962 yılında OECD'den gelen Hollandalı Van Mook tarafından hazırlanan Türkiye'de Memuriyet Rejimi Alanında Reform başlıklı raporda, personel yönetimi ile ilgili sorunlar üzerinde tekrar durulmuştur (Mook, 1962). Van Mook'da sınıflandırma sisteminin benimsenmediği, terfi ve ceza sisteminin kurulmadığı, liyakate uyulmadığı, mevcut kanunun çok değiştiği ve karışıklığa sebep olduğu şeklinde Chailleux-Dantel tarafından ileri sürülen sorunlara benzer sorunları ortaya koymuştur. Kamu yönetiminin merkez örgütünde bir personel idaresi sistemi kurmak, barem sistemini kaldırarak sınıflandırma sistemini geliştirmek, personeli ıslah etmek, sisteme uygun bir merkezi sınav sistemi kurmak, iş analizi yaparak kamu personelinin yaptığı işleri gruplara ayırmak ve bunun için OECD ya da Amerikan Milletlerarası Kalkınma Teşkilatı (AID) tarafından sağlanacak uzman istihdamını sağlamak, yine kamu ve özel sektörün yöntemlerini uzlaştıracak uzmanların istihdamını sağlamak gibi yeni bir kanun yapılması önerilerinde bulunmuştur. Van Mook ile aynı dönemde Türkiye'de bulunan bir diğer yabancı uzman, AID (Amerikan Yardım Teşkilatı) tarafından gönderilen ABD'nin California Eyaleti Devlet Personel Dairesi Genel Müdürü John Fisher'dir. Bu uzman, Türkiye'de Devlet Hizmetlerine Memur Seçme Hakkında Program Teklifi, Devlet Personel Dairesinde İmtihanları Yapacak Olan Teşkilata Dair Mütalaalar ve Türk Personel Sistemi başlıklarını taşıyan üç rapor hazırlamıştır (Fisher, 1962, Demirci, 2010: 159-160, Yayman, 2008). Bu raporların dışında 1934 ile 1955 yılları arasında Başbakanlık Murakabe Birimi ve Ulaştırma Bakanlığınca kurum düzeyinde 36

adet daha rapor hazırlanmıştır (Yayman, 2008).

Tablo 2: Yabancı Uzman Raporları

Rapor ve İdari Reform Çalışmaları	Ülke	Kişi Sayısı	Tarih	İçerik	Kişilerin Özelliği
HİNES Raporu	ABD	6	1933-1934	İktisadi, Soft Liberal Sistem önerisi	Ticaretçi, Madenci, İktisatçı
NEUMARK Raporu	Almanya	1	1949	İdari	İstanbul Üni. Profesör
DOOR Raporu	ABD	Kurul	1933	İdari, Ekonomik	İdareci
THORNBURG Raporu	ABD	3	1949-1950	Marshall Yardımı Ekonomik	ABD Standart Oil Çalışanı
BARKER Raporu	Uluslararası İmar Bankası	13+2	1951	Uluslararası İmar Bankası İdari	Uluslararası İmar Bankası
MARTIN- CUSH Raporu	ABD	2	1951	Maliye	Maliye
LEİMGROBER Raporu,	İsviçre	1	1951-1952	İdari Teşkilat Personel	İdareci
GIYAS AKDENİZ Raporu (1952);	Türkiye	Gıyas Akdeniz	1952	Personel, İdari(Ücret Reformu)	İdareci
CHAILLEUX-DANTEL Raporu	Fransa BM	1	1959	Personel	İdareci
H. O. VAN MOOK Raporu	OECD	1 (2 Rapor)	1962	DPD'ye Personel Reformun	
FİŞHER RAPORU	ABD	1(3 Rapor)	1962	Amerikan Yardım Teşkilatı) Kamu Hizmeti Bölümü	İdareci
PODOL RAPORU	ABD	1	1963	Üst kademe yöneticilere ve yönetsel sisteme yönelik	Amerikan Yardım Teşkilatı) Yönetim Danışmanı

Kaynak: Anver, 2004; Yayman, 2008

Genel olarak Tablo 2' de de görüleceği üzere yabancı uzman raporları, az sayıda kişi tarafından hazırlanmıştır. Raporu hazırlayanlar özgün bir personel sistemi önermek yerine, ABD personel sisteminin Türkiye'ye transferi şeklinde öneriler ortaya koymuşlardır. Bu doğrultuda yeni kanun da 1950'li yıllardan itibaren büyük ölçüde yabancı uzman raporlarındaki öneriler doğrultusunda şekillendirilmeye çalışılmıştır. Raporların ortak dilinde yer alan memur sayısının azaltılması, rasyonel bir sınıflandırma sisteminin oluşturulması liyakat sisteminin benimsenmesi, eşit işe eşit ücret ilkesinin yerleştirilmesi gibi konular gündeme getirilmiştir (Demirci, 2010: 161). Bu kadar yerli ve yabancı uzman tarafından rapor yazılmış, planlama yapılmış iken sonucunda çok önemli kazanım olup olmadığı tartışmalıdır. Ama raporların

yazıldığı dönemde yeterince yetişmiş eleman olmadığı için ve ülke dış etkiye açık olduğundan raporların tamamen sonuçsuz ve etkisiz olduğunu söylemek zordur. Yabancı raporların 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ve Devlet Personel Dairesi'ni kurulması gibi konularda, yerli uzman raporlarının da birtakım kararlarda etkili olduğu söylenebilir. 1982 Ulusu Hükümeti zamanında yönetimin yeniden düzenlenmesi için Bakanlar Kurulu içinden kurul oluşturulmuştur. DPT, TODAİE ve DPD koordinasyonunda farklı komisyonlar kurulmuştur. TODAİE'nin ön planda olduğu bu kurul özellikle Özal hükümetleri zamanında çıkarılan kararnemelerde etkin olmuş kamu yönetiminin yeniden örgütlenmesinde etkinlik göstermiştir (Şaylan, 2000: 116).

Tablo 3: Yerli İdari Reform Raporları

Yerli İdari Reform Raporları				
Rapor ve İdari Reform Çalışmaları	Kurum	Tarih	İçerik	Kurulun Özelliği
Devlet Memurları Ücret Rejiminin İslahı Hakkında Rapor	Maliye Bakanlığı	1951	Personel ücretleri	Maliye Bakanlığı Tetkik Kurulu
Türkiye’de Devlet Personeli Hakkında Rapor	TODAİE	1958	Memurların maaşları ve statüleri	TODAİE, İdareci
İdari Reform ve Reorganizasyon Hakkında Ön Rapor	TODAİE	1961	İdari reform	Milli Birlik Komitesi DPT, DPT, İdari İslahat komitesi
Devlet Personel Rejimi Hakkında Ön Rapor	DPD	1962	Personel reformu	DPD Başbakanlık
MEHTAP-Projesi	TODAİE, DPD, DPT	1962	Rasyonel bir personel sistemi, İdarenin geliştirilmesi	DPT bünyesinde “İdareyi ve İdari Metotları Yeniden Düzenleme Komisyonu”
İdari Reform Danışma Kurulu Raporu	İYD Kurul	1971	Mehtap raporu büyük ölçüde yinelenmiştir.	İdari Reform Danışma Kurulu
KAYA- Kamu Yönetimi Araştırması	TODAİE, DPT	1991	Kamu yönetiminin iyileştirilmesi Personel reformu	TODAİE, DPT
Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı, Kamu Personel Kanun Tasarısı	Ak Parti Hükümeti	2004-2006	Kamu yönetimini ve personel sisteminin yeniden reformu	Siyasi İktidar
Türk Kamu Yönetiminde Teftiş ve İç Denetim Araştırma Projesi	TODAİE	2010	TODAİE’nin hazırladığı bir rapor	TODAİE

Kaynak: Anver, 2004

1923-1960 arası dönemde, 1965’e kadar olan süreç özet itibarıyla 44 yıl yürürlükte kalan 788 sayılı Memur Kanunu ekseninde yürüten, memurlar için işten atılma noktasında hukuk yönünden güvenceli, toplum tarafından kabul gören statünün ön planda olduğu bir dönem olmuştur. Bu dönem kamu personel sistemi ücretler noktasında özel sektöre göre daha çekici bir memurluk statüsü, halkla ilişkilerde otoriter ve vesayetçi, hizmete giriş açısından diplomaya, yükselme açısından ise kıdeme dayalı, kuralcı, biçimci ve ağır aksak işleyen bir sistem görünümü kazanmıştır. Bu dönemin personel sistemi maaş ve kadro düzenlemesinden ibaret kalmış, sistematik bir yaklaşım getirilememiş ve çoğu yabancı uzmanlarda rapor isteme bu dönemde başlamıştır. Memur olmanın asgari şartları

belirlenmiş ve hizmete alma kurumların takdirine bırakılmıştır ve merkezi bir personel birimi olmadığından dolayı memur alımlarında bir standart oluşmamıştır. Sınıflandırma olmadığı için de ücret eşitsizliği oluşmuştur. Memurlar bazı istisnalar hariç genel olarak adsız bir kamu görevi için hizmete alınmaları, Osmanlı’dan kalan yanlış uygulamalar, bu dönemin en önemli problemleri olmuştur (Tutum, 1979, Şaylan, 2000, Öktem, 1992, Yaşamış, 2001, Canman, 1995, Altunok, 2018).

Görece olumsuz olan bu değerlendirmelere karşın bu dönemin personel kazanımları açısından olumlu olduğu yönünde görüşler de vardır. Türkiye’nin kamu personel sisteminde 1940’lı yılların ikinci yarısına kadar güvenceli kariyer anlayışı olduğu ileri sürülürken sonraki yıllarda ABD kamu

personel sistemi ülkemizde kurulmaya çalışılmış, personele hukuksal güvenceler sağlanması gereği duyulmamış, personelin güvencesi, işin gereklerini yerine getirmesine, yani performansına bağlı kılınmıştır (Demirci, 2010: 153). Özellikle 1980 sonrası insan kaynakları yönetim anlayışının kapitalist üretim ilişkileri sonucu ortaya çıktığına inanılan görüşe göre 1940'lı yıllar personelin altın yılları olarak görülmüş ve İKY anlayışının kamuda hâkim olmasıyla bu yıllarda elde edilen kazanımların tek tek geri alındığı öne sürülmüştür (Koroğlu, 2010: 162).

2.2. 1960-1980 Arası Kurumsallaşma Dönemi

Bu dönem özellikle 1960 öncesi dönemde yabancı uzmanların ve sonrasında yerli kurum ve uzmanların birikimlerinin yanında Cumhuriyetin yeni yetişen kadrolarının katkılarıyla kurumsallaşmanın başladığı yıllar olmuştur. 1960 sonrası birçok idari reform arayışının ardından reform politikasının yürütücüsü ve bu politikayı somutlaştıran araçlardan olan Devlet Personel Dairesi bu dönemde kurulmuştur. Özellikle yabancı uzman raporlarında (Barker Raporu, Leimgruber, Chailloux-Dantel Martin-Cush Raporu) böyle bir kuruluşun gerekliliğine işaret edilmiştir (Mihçioğlu, 1987: 77, Karadağ, 2000: 136-137). Bu dönemin en önemli adımı 657 sayılı kanunun hazırlanmasıdır. Bu kanuna ilişkin tasarı hazırlanırken; DPD tarafından yapılan çalışmalar, yabancı uzmanlarca hazırlanmış raporlar, Maliye Bakanlığınca hazırlanan raporlar ve görüşmeler, kalkınma planları, kamuoyunun görüş istek ve önerileri, 657 sayılı kanunun çıkmasında önemli adımlar olmuştur. Bu sürece OECD uzmanı, Devlet Şurası üyesi ve idare hukukumuzun önemli kaynaklarından, Fransa personel uzmanı, Yunanistan ve Kanada gibi ülkelere de danışmanlık yapmış olan Roger Gregorie de katılmıştır (Kayar, 2010: 21, Altunok, 2018: 53). Yine bu sürece, kanun ile kurulmak istenen sınıflandırma ilkesini netleştirmek amacıyla OECD tarafından Oilbert Williams adında bir uzman gönderilmiştir. Williams hazırlanan yeni kanunda sınıflandırma

anlayışının kadro sınıflandırması şeklinde olması gerektiğini belirtmiştir (Demirci, 2010: 163).

657 sayılı Kanun da bahsedilen ön hazırlıklara rağmen hazırlık sürecinde yeterli tartışmanın yapılmaması, kanunun çok hızlı meclisten geçmesi ve konu ile alakalı birçok düzenlemenin tüzük ve yönetmeliklere bırakılması yönünden eleştirilmiştir. Kanunun çıkış sürecinde Maliye Bakanlığı, Devlet Personel Dairesinden daha etkili olmuştur. Maliyeci bakış açısını haklı kılacak şekilde, kamu personelinin nasıl daha etkin verimli çalışacağından ziyade bütçeye göre kadrolar tahsis edilmiş ve mali bakış açısı bu süreçte etkili olmuştur (Altunok, 2018: 54-55, Erkin, 1971: 47).

657 sayılı Kanun'un oluşumunda birçok kurum ve yabancı uzman katkı yapsa da bunun yetersiz ve yanlış olduğu yönünde eleştiriler yapılmıştır. Bu konuda Sıddık Sami Onar, ülkenin sosyal, kültürel ve idari yapısını bilmeyen yabancı uzmanların farklı ülkelerin bize uymayan yapısından bir öneri ortaya çıkarmasının doğru olmayacağını belirtmiş ve BM'de çalışan bir Hollandalı sömürge mütehasşısının danışmanlığının kanunun hazırlanması sürecine etki ettiğini belirterek sürecin doğru yürütülmediğini belirtmiştir (Onar ve Akın, 1971: 110). DPD'nin ön raporu ve hükümetin çalışmaları doğrultusunda, 233 asıl, 19 geçici maddeden oluşan tasarı yalnızca genel ve katma bütçeli dairelerde çalışan devlet memurları için 27 Ocak 1964 günü tartışmaya açılmış, kanun tasarısı için bakanlıklardan ve üniversitelerden görüş istenmiştir. TBMM'de 10 ay süren aralıklı görüşmeler sonunda 657 sayılı DMK 14.07.1965 tarihinde kanunlaşmıştır. 239 esas, 24 geçici maddeden oluşan kanunun 79 maddesi yayımlandığı gün, 51 maddesi 1966 malî yılı başından itibaren yürürlüğe girmiştir. Hâkim ve savcılar ile askeri personel, kanun dışında bırakılmıştır. Öğretim üyeleri ise malî hükümler bakımından kanuna bağlı tutulmuştur. KİT'ler ve yerel yönetimleri kapsayan iki ana personel kanunu tasarısının daha hazırlanmasının gerekli olduğu belirtilmiştir

ve bu görev DPD'ye verilmiştir (DPB, 1990: 10; Şaylan, 2000: 121-122).

Bu kanun mevcut bürokrasi tarafından şiddetli bir direniş ile karşı karşıya kalmış ve bu nedenle 5 yıl boyunca askıda kalmıştır (Aslan, 2005: 278). 657 sayılı kanunun 1972'de 2 sayılı KHK ile 59 maddesi (% 24) daha sonra 1327 sayılı "657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna Bazı Maddeler Eklenmesine ve Bu Kanun Kapsamı Dışında Kalan Kamu Personelinin Aylık ve Ücretlerine Dair Kanun" ile 38 ek geçici maddesinden 21'i (% 55.2) değişmiş, 9 ek geçici madde eklenmiş ve 16 madde kaldırılmıştır. Böylece 657 DMK uygulamaya girdikten 1 yıl sonra önemli ölçüde değişmiştir. Daha sonra 1973 ve 1974'te çıkarılan KHK'lar ile önemli değişiklikler yapılmıştır. 1970-1980 arası 657'nin 263 maddelik asıl metindeki ilk halinden 112 madde değiştirilmiş 48'i kaldırılmıştır. Sonraki yıllarda neredeyse özgün biçimini yitirmiştir (Güran, 1980: 67, Güran, 1990: 584, Öktem, 1992: 96). Bu yönüyle 657 sayılı DMK zaten sorunlu doğan ve yaklaşık 5 yıl sonra uygulamaya geçen ama sonraki süreçte de ciddi değişikliklere uğrayan bir kanun olmuştur. Kanunun ruhu bu anlamda karmaşık bir duruma bürünmüş ve uygulamalarda sağlıklı sonuçların çıkmaması bu açıdan normal kabul edilebilecektir.

Kanun sürekli KHK'lar ile değiştirilmesi nedeniyle kanunun daha önce dağınık olan yapısı tam olarak toparlanamamıştır. Güçlü ve güvenceli memur ilkesi ile ömür boyu istihdam garantisi memurlara önceki dönemlere tepki olarak verilmiş, hedeflenen kariyer ve liyakat ilkesi tam olarak kurulamamıştır. Daha sonra istisnai memurluk gibi uygulamalar ile parçalı yapı sürekli esnetilmiştir. Yine 1970 sonrası 10 yılda milliyetçi cephe ve demokratik sol hükümetler şeklinde her biri bir öncekine tepki mahiyetinde 12 hükümet kurulmuş, doğal olarak böyle bir yapıda doğru bir sistem kurulamadığı gibi parçalı yapı devam etmiştir (Şener, 2013: 575-578).

Bu dönemin önemli aktörlerinden birisi de yeni kurulan Devlet Planlama Teşkilatı'dır. 1960 sonrası DPT tarafından hazırlanan beş yıllık kalkınma planlarında da kamu personel sisteminin sorunları ve çözüm önerilerine büyük oranda yer verilmiştir. Kamu yönetimi paradigma değişimleri ve ekonomik sosyal siyasal gelişmeler kalkınma planlarına yansımış kamu personel sistemine yönelik sorun tespiti ve getirilen öneriler de bu bağlamda değişmiştir. Eşit işe eşit ücret, norm kadro, esnek çalışma, performans değerlemesi gibi konulara son dönem kalkınma planlarında yer verilmiş, ama kalkınma planlarındaki tespitlere göre önerilen çözümler uygulamaya tam olarak geçirilememiştir (Altan, 2010: 437).

Akademik çalışmalar bu dönemde kamu personelinin sicil ve disiplin sistemi, istihdam, sendika ve dernek faaliyetleri gibi idari reform konularını ele almıştır. 1980 sonrası ise neo-liberal politika ve minimal devlet söylemleri ile birlikte hantal bürokrasiden, kırtasiyecilikten ve kamu personel sayısının fazlalığından, sözleşmeli personel gerekliliğinden, kamunun özel sektörün yöntem ve tekniklerini kullanması gerektiğinden bahseden çalışmalar yapılmaya başlanmıştır (Fedai, 2017: 1170).

Öz itibarıyla personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişin adı, kariyerden kadro sistemine geçiş şeklinde söylenebilecek olup bu dönemdeki reform çalışmaları Osmanlı'dan geriye kalan personel sistemi üzerine batı Avrupa ve Anglosakson personel yönetimi sistemlerinden bir sentez oluşturulmaya çalışılmıştır (Öktem, 1992: 85-86). Bu dönem için yapılan bir başka eleştiri 1960 sonrası personel yönetimi reformu için referans ve öğrenme kaynağı olarak ABD eğilimli bir bakışın olmasıdır (Üsdiken ve Wasti, 2002: 1). Kanunlaşma ve kurumlaşma olarak adlandırılabilir 1960-1980 dönemi kamu personel reform çalışmaları toplumsal gerçeklikten uzak yeterli tartışma yapılmadan gerçekleştirildiği için başarılı olmamıştır (Altunok, 2018: 65).

2.3. 1980-2000 Arası Değişimin Başladığı Dönem

Bu dönem 1923'ten sonraki arayış ve kurumsallaşma sürecini tamamlayan kamu personel sisteminin dünyadaki gelişmelerin de etkisiyle personel yönetim anlayışından, insan kaynakları yönetimi anlayışına doğru değişimin başladığı yıllar olması açısından önemlidir. Bu dönemin en önemli olayı öncelikle 12 Eylül darbesidir. 12 Eylül darbesi ile kesintiye uğrayan demokrasi ve geçmiş hükümlere tepki ve eleştiri olarak kurulan askeri hükümet, devlet kadrolarındaki şişkinlikten, gereksiz bürokrasi, gereksiz istihdam, tarafsızlık, ideolojik bakış gibi benzer eleştirileri yaparak kamu personel politikalarına eğilmiştir (Şener, 2013: 578). Askeri darbe sonrası liberal ekonomik sistemi geçme hedefi olan Özal hükümetleri, kamu personel politikalarında parçalı uygulamaları devam ettirmiştir (Şener, 2013: 580). Askeri hükümetler sonrası kurulan Özal hükümetleri ve 1980 sonrası dünyadaki kamu yönetimlerinde yaşanan yeni kamu yönetimi veya işletmeciliği olarak adlandırılan anlayış kamu personel sistemini de değişime zorlamıştır. Devletteki geleneksel personel yönetimi anlayışının yerini, insan kaynakları yönetimi anlayışına bırakması gerektiği tartışılmaya başlanmıştır. Yeni kamu personel sistemi profesyonelleşme, sözleşmelilik, yenilik, değişim, etkinlik, verimlilik ve uyum üzerine odaklanmıştır (Eroğlu, 2010: 231). 1980 sonrası hem akademik çevrelerde hem de uluslararası kuruluşlarca, sık sık kamu sektörünün hantallık, verimsizlik gibi sahip olduğu sorunların özel sektörü örnek olarak daha az mali kaynak ve insan kaynağı ile çözebileceği vurgulanmıştır (Şaylan, 2000: 11).

Bu dönemde devletin personel politikasının ana aktörü olması beklenen ama beklentilere cevap veremeyen Devlet Personel Dairesi, Devlet Personel Başkanlığı'na dönüştürülmüş, kamu personellerinin milli gelirden daha fazla pay almaları için çalışmalar yapılmış, devlet kadroları kanuna bağlanmış 8000'den fazla olan kadro unvanı 900'e indirilmiş, kadro tespit ve talepleri için

iş analizi ve ölçüm çalışmaları getirilerek keyfi kadrolaşmanın önüne kanun ile geçilebileceği belirtilmiştir (Şener, 2013: 579).

Özellikle 1990 sonrası dönem ile ilgili olarak 1999 yılında merkezi sınavın (DMS) getirilmesi kamu personel politikaları için önemli dönüm noktalarından birisi olmuştur. Getirilen bir başka düzenleme ise çok yol alınamasa da norm kadro düzenlemesi yönünde atılan adımlardır. 5 Mayıs 1998'de 16 sayılı genelge ile norm kadroların tespit edilmesi amacıyla bir komisyon oluşturulmuş ve komisyonun iş analizi, görev tanımı, iş gerekleri çalışması ile norm kadro sayısını belirleyerek Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı'na bildirmesi istenmiştir. Yine bu dönemde Memurin Muhakematı, İdari Usul Kanunu, idari işlemlerin basitleştirilmesi, yönünde çalışmalar olmuştur. Bu dönemde izlenen politikalarda IMF ve AB etkisi dikkat çekmiştir (Şener, 2013: 582). 1970'li yıllarda başlayan KHK'lar ile kamu personel sisteminde değişiklik yapma girişimleri 1980 sonrasında da devam etmiştir. 1980-1990 arası 10 yıllık sürede 305 kez KHK çıkarılmış, bunlarda 261'i kamu yönetiminin yeniden düzenlenmesi ile ilgilidir. Bunlardan 108'i kurumların yapısı, 32'si yönetsel usuller ile ilgili iken 121'i kamu personel sistemine ilişkin düzenlemelerdir (Yıldız, 2017: 47, Aslan, 2012).

Ücretlerin yetersiz olması nedeniyle 1980 sonrası dönemde kamu kesiminin, nitelikli personeli sağlama ve görevde tutmakta güçlük çekilmiş ve 1982 tarihli 2595 ve 2670 sayılı yasalar çıkarılmıştır. Ayrıca kamu hizmetlerinin düzenli, hızlı, etkili ve verimli yürütülmesini konusunda Bakanlar Kuruluna yetki veren 17.6.1982 tarih ve 2680 Sayılı "Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kuruluş, Görev ve Yetkilerinin Düzenlenmesi ile İlgili Yetki Kanununun 4'üncü Maddesinin Değiştirilmesine İlişkin Kanun" ile birtakım çözümlere ulaşılmak istenmiştir (Öktem, 1992: 97). Bu dönemde KİT çalışanları için 1984'te çıkan 233 sayılı "Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" ile asıl ve sürekli kamu

görevlerinde de sözleşmeli personel istihdam edilmeye başlanmıştır. Yine aynı doğrultuda Ekonomik İşler Yüksek Koordinasyon Kurulu kararıyla yeni personel ihtiyacının memur ve işçi olmayan sözleşmeli personel ile karşılanacağı, mesleki konularda yeterlik sınavıyla işe alınacağı belirtilmiştir (Öktem, 1992: 99).

Bu dönemde KAYA (Kamu Yönetimi Araştırma Raporu) ile kamu personel sisteminde; kamu personelinin sınıflandırılması, yükselme, iş analizi, yerinde istihdam, ücretlerdeki reel azalma, ücretlerdeki dengesizlik, sicil sistemi, yeterli performans ölçümünün olmaması, hizmet içi eğitimin yetersizliği, DPB'nin işlevsizliği başlıca sorunlar olarak sayılmıştır. Sayılan sorunlara yönelik merkezi sınavın getirilmesi, sınıflandırmanın düzenlenmesi, rütbe-kadro sistemi tercihinin belirlenmesi, görev tazminatı sistemi, ücretlerin performans ve iş değerlendirme sistemi ile objektif yapılması, hizmet içi eğitim ile personel veriminin artırılması, uzmanlık ve özel meslek bilgisi gerektiren görevlerde sözleşmeli personel çalıştırılması, sosyal güvenlik sisteminin iyileştirilmesi gibi birçok öneri KAYA raporu ile ortaya konulmuştur (Öktem, 1992: 101). Yabancı uzman raporlarından farklı olarak görece yerli bir rapor olan KAYA raporu da beklenen etkiyi oluşturamamıştır.

1980-2000 arası dönem eleştirel olarak ele alındığında 1980 sonrası personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişi teknik bir tartışmadan ziyade 1970'ler ile birlikte evrensel krize karşı kapitalizmin yeniden yapılanması olarak gören bir anlayıştan bahsedilebilir (Şaylan, 2000: 15). Aslında personel yönetimi ve insan kaynakları yönetimi, kapitalizmin farklı üretim süreçlerinde yaşadığı sermaye birikim krizlerine, farklı reçeteleri uyguladığı anlayış olarak ileri sürülmüştür (Köroğlu, 2010). Sanayi toplumu ile birlikte şekillenen endüstri ilişkileri sistemi, 1970 kapitalizm krizi sonrası neo-liberal politikalar ile dönüşüm sürecine girmiştir. Bugün için sanayi toplumu sonrası bilgi toplumu ve dijitalleşme, yapay zekâ, e-devlet ile birlikte bu değişim dönüşüm süreci

devam etmektedir. Yani bilgi toplumunda çalışanların haklarını savunabilecekleri, vasıflarının ve pazarlık güçlerinin arttığı gerekçeleriyle özellikle işçi sendikalarına ihtiyaç kalmadığı düşüncesi ile insan kaynakları yönetim anlayışının bu süreçte doğduğu iddia edilmektedir. Sendikaların demode ve miladının dolduğu görüşünün ön plana çıkmasıyla birlikte, insan kaynakları yönetimi, küreselleşme sürecinde global firmaların başarılarına katkıda bulunan ve endüstri ilişkileri anlayışı yerine ikame edilecek bir yaklaşım olarak ele alınmıştır. İKY'ye eleştirel bakanlar açısından yeni dönemde insan kaynakları yönetimi, küreselleşme ile birlikte çokuluslu şirketlerde, işçi ve işveren arasındaki dolaysız ilişkilerin bir aracı olacağı görüşü ön plana çıkmıştır. Artan rekabet ortamında firmalar, karlılığını arttırmak için işçi ve sermaye arasındaki iş birliği adı altında İKY'yi örgütsüzleştirme stratejisi olarak kullanacağı görüşü, eleştirel olarak ortaya konulmuştur. Bu İKY bakış açısının işçinin mücadele ile kazandığı hak ve özgürlükleri yönünden bir kayıp, doğal olarak demokratik bir kayıp olacağı iddia edilmiştir (Işık, 2009: 147, Kurtulmuş, 1995:17).

Gerçi 1980 öncesi yabancı uzman raporlarının sorgulanmasının gerekliliği gibi kamu yönetiminde personel yönetiminden insan kaynaklarına geçiş gerçek anlamda sorgulanmalıdır. Bu yüzeysel literatür olarak bir geçiş mi yoksa gerçekte uygulamaların da işin içine girdiği bir değişim yaşanmış mıdır bu konu da yapılan araştırmalar değişimin uygulamalara tam olarak yansımadağı yönündedir (Bulut, 2012:187). Mutlaka dünyada yaşanan yeni kamu yönetimi akımı ve insan kaynakları yönetimi anlayışı kamu personel politikalarında önemli etkiler yapmıştır. Ama genel havanın aksine tek tek personel sistemi ile ilgili alanlar incelendiğinde konunun araştırılması gereklidir. Örneğin Türkiye'de özellikle kamu yönetimi için abartılmış önyargılardan birisi kamu kesiminin büyüklüğüdür. Benzer önyargı kamu personel politikaları içinde geçerlidir. Kamu personel sayısını fazlalığı bunlardan birisidir. Avrupa ülkeleri ile kıyaslandığında böyle bir durumun olmadığı

görülecektir. Türkiye'nin sorunu kamu personelinin fazlalığı değil verimsiz ve dengesiz dağılımıdır (Şaylan, 2000: 20). Bu açıdan genel değerlendirmelerin yanında olay tek tek ve ülke gerçekleri ile de ele alınmalıdır. Ulusal, toplumsal, kamu yararı, çalışan hakları, noktasında kamu yönetim reformları sorgulanmayı gerektirmektedir (Güler, 2003). 1980 sonrası çözüm olarak ileri sürülen İKY eksenli politikalar bu ve benzeri eleştiriler üzerine kurulmuştur.

Personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişte kamunun yanında özel sektör için de birtakım eleştiriler getirilebilir. Kamuda bu geçişin başarısız olduğu değerlendirilirken benzer durum özel sektörde de görülmüştür. Cranfield Uluslararası Stratejik İnsan Kaynakları Araştırması: 2005 Türkiye Raporu ve 2000'e Doğru İnsan Kaynakları Araştırmaları sonuçlarına göre İKY fonksiyonunun işletmenin üst kurullarında temsil edilmesi ve işletme stratejisinin geliştirilmesi sürecine İKY sorumlusunun katılımı ile bulgular yıllar itibari ile İKY'nin şirketler için rolünde bir gerileme olduğunu ve İKY'nin stratejiye vurgu yapan söyleminin uygulamada tam anlamıyla karşılık bulamadığı yönündedir (Özdemir, 2010:3).

1.4. 2000 Sonrası Parçalı Uygulama Dönemi

Personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçiş 1980 sonrası konuşulmaya başlansa da esasında 2000 sonrası daha da hızlanmıştır. 2000 sonrası iktidara gelen AK Parti hükümetleri de Ecevit hükümetleri, DYP, ANAP hükümetleri gibi eşit işe eşit ücret, liyakat, verimliliğe, performansa dayalı ve enflasyon ile uyumlu ücret, sendikal haklar, siyasi ahlak, yolsuzluk ile mücadele, bilgi edinme, kamu harcama reformu, gerekmedikçe yeni personel almama, memur işçi ayrımının netleştirilmesi, norm kadro çalışmaları ile kamu personel sisteminde birtakım adımlar atmışlardır. 1999 sonrası ekonomik krizin ardında Kemal Derviş tarafından ortaya konulan ekonomik program, IMF ve AB'nin tavsiyeleri AK Parti hükümetlerinin ortaya

koyduğu politikalarda etkisini sürdürmüştür (Şener, 2013: 583).

AK Parti iktidara geldikten sonra kamu yönetiminde reform amacıyla Kamu Yönetimi Temel Kanunu (KYTK) Tasarısı 2003'te yasalassa da Cumhurbaşkanı tarafından meclise iade edilince uygulanmamıştır. Başta kamu yönetim sisteminde, özelde kamu personel sisteminde köklü değişiklikler getiren tasarı uygulanma imkânı bulamasa da ilerleyen dönemlerde tasarının içinde gerçekleştirilmek istenenler parçalı bir şekilde uygulanmaya çalışılmıştır (Şener, 2013; Albayrak, 2017). Geleneksel bürokratik rasyonellik yerine, piyasayı önceleyen bir rasyonellik düşüncesinin hâkim olduğu söylenebilir (Eryılmaz, 2013). Kamu Yönetimi Temel Kanunu (KYTK) tasarısı özellikle küreselleşmenin de etkisiyle başta yeni kamu yönetimi, yönetişim, yeni kamu işletmeciliği, e-devlet gibi paradigma değişimlerinden ve kurum olarak da OECD ve Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlardan politika transferi kapsamında etkilenmiştir. Kanunun kamu personel sistemi ile ilgili olarak gerekçesinde, liyakat sisteminin yetersizliği, Performansa dayalı olmayan iyi kurgulanmamış bir ücret sistemi, dengesiz personel dağılımı ve mevzuattaki dağınıklık bu tasarının yasallaşmasında bazı nedenlerdir (KYTK Tasarı Gerekçesi, 2003).

Bu dönemde klasik bakanlık örgütlenmesi olan daha hiyerarşik bir yapıdan kademe azaltma ile daha az hiyerarşiye dayanan bir model tercih edilmesi, kariyer uzmanlıkların yaygınlaşması, yine bu dönemde kamu hizmetleri piyasadan temin eden, piyasayı önceleyen, planlayan ve politika tespit eden daha küçük bir devlet anlayışı benimsenmiştir. Merkezde, az sayıda kariyer uzmanının olduğu personel ile taşrada, piyasa şartlarına göre esnek, iş güvencesiz, sözleşmeli öğretmenlikte olduğu gibi çalıştırılan, daha yaygın bir personel sisteminin olacağı iddia edilmiştir. Ayrıca kamu çalışanlarının kanunla düzenlenen hakların yeni dönemde sendikalar ile toplu sözleşme ile düzenlenen bir yapıya geçildiği öne sürülmüştür (Albayrak, 2017: 15). Bu

dönemde Devlet Personel Başkanlığı'na hazırlanan yönetmelik taslağında kamu personelinin hedef, görev ve yetkinlik kapsamında değerlendirilmesinin yanında ayrıca insan kaynakları yönetiminde 360 derece performans değerlendirme yöntemi gibi bir başarı değerlendirme amaçlı da başarılı olmamıştır (Albayrak, 2017: 11).

2000 sonrası dönemde en önemli sorunlardan birisi kamuda taşeronlaşmanın önünün açılmasıdır. Bu süreçte özellikle belediyelerde sözleşmeli personel istihdamında artış, işçi istihdamında göreceli azalış, taşeron işçi istihdamında ise önemli bir artış görülmüştür. 2000 sonrası Devlet Memurları Kanununda yer alan Yardımcı Hizmetler Sınıfı'nın yürüttüğü görevler tali ve geçici görüldüğü için memurlar tarafından yürütülmesi yerine piyasadan satın alınmasının yolu açılmıştır (Aslan, 2012). İş güvencesi, izin, fazla mesai, kıdem tazminatı vb. açıdan sorunlu olan taşeronlaşma sebebiyle birçok kamu kurum ve kuruluşunda aynı kurum içinde benzer hizmetleri yerine getiren, ancak farklı statülere tabi olan çalışanlar arasında ücret adaletsizliği doğmuştur (Arap, 2018: 138). Daha da önemlisi aynı birimde çalışanlar arasında verimli, etkin ve daha iyi çalışanlar taşeronlar olurken kadrolu kamu personelin görece taşeronlara göre daha az çalıştığı iddia edilmiştir. Bu sistem hem taşeron çalışanların olduğu kamu kurumlarında ortaya çıkan adaletsizlikleri hem de taşeronların kadro talebi, siyasi partilerin, sendikaların, seçim vaatlerinin etkisi nedeniyle 2018 Mayıs ayı sonunda kamuda ki taşeron çalışanların tamamı kadroya geçirilmiştir. Bir seçim öncesinde kamudaki taşeron olarak çalışanlara kadro verilerek, 1980 sonrası kamu personel politikalarına ideolojik bakan bir kısım yazarların eleştirisi neo-liberal politikalar sonucu kamuda piyasalaşmanın artacağı, iş güvencesinin azalacağı, iş barışının bozulacağı gibi eleştirileri adeta boşa çıkmıştır.

Bu dönemde norm kadro uygulama konusunda Millî Eğitim Bakanlığı'nda önemli adımlar atılsa da belediyeler için getirilen norm kadro sistemi tam olarak işlememiştir. Belediyeler norm kadroyu

taşeron alımına yönelik alım yaparak kullanmış ve istenilen sonuç elde edilememiştir. Yine bu dönemde yapılan toplu sözleşme düzenlemesi önemli adımlardan birisidir. Ama toplu sözleşmelerde kanun ile yapılması gereken düzenlemelerin yapıldığı ve çalışan güvencesi ile ilgili birçok konunun toplu sözleşme metinleri ile düzenlenmesi sonucunda bu durumun uzun vadede içinden çıkılmaz bir hal alacağı söylenebilir. Bu nedenle kamu personel sisteminde toplu sözleşme konusunun tekrar ele alınması gerekmektedir (Sayan, 2016: 675).

2011 yılında çıkarılan 6111 Sayılı Torba Yasa ile çıkarılan kanunla kamu personel sisteminde önemli değişiklikler yapılmıştır. 657 DMK'nın güncelliğini yitiren hükümlerinin yürürlükten kaldırılması, kadına ve anneye yönelik koruyucu düzenlemeler yapılması, memurların aylıklı ve aylıksız izin haklarında iyileştirmeler yapılması, memurların kurumlar arasında geçici görevlendirilebilmelerinin kolaylaştırılması, kamuda uzman ve uzman yardımcılara yönelik düzenlemeler, sicil sisteminin kaldırılarak yerine başarılı personelin ödüllendirilmesine yönelik düzenlemeler yapılması gibi birçok düzenleme torba yasa ile çıkarılmıştır (6111 Sayılı Kanun). Bu yasa ile üst düzey kadrolara atanmalarda memurluk kariyeri dışında, memurluk kariyerini esnetici bir şekilde, belirli meslek ya da işler dışında özel sektörde geçen sürelerin tamamı ya da belirli bir oranının hesaba katılması kabul edilmiştir (Aslan, 2012: 28). Yine bu yasa ile geçmişi Osmanlı dönemine kadar uzanan (1879 "Ahval-i Memur-i Sicil Komisyonu Talimatı") personel sicil değerlendirme sistemi kaldırılarak birçok memur değerlendirmeye tabi olmadan istihdam edilmeye başlanmıştır. Özel sektörde en küçük şirkette bile olan bu sistemin kamudan kaldırılması çok ilginç bir tabloyu ortaya koymuştur (Sayan, 2016: 688). 2011 yılında sicil sistemi kaldırılarak yerine daha iyi bir sicil (performans) sistemi konularak performans yönetimi gibi temel bir konuda yeni kamu yönetim mantığı ile

çelişmiş bir uygulamanın başladığı söylenebilir.

Mevzuat ve uygulamada bu gelişmeler yaşanırken akademik olarak özellikle insan kaynakları yönetimi alanındaki lisansüstü çalışmalar 2001 sonrası artmıştır. Yapılan araştırmalarda 1983-2007 arası yazılan 2216 lisansüstü tezin yarısı 1983-2001 arası, kalan diğer yarısı ise 2001-2007 arası yazılmıştır. Yani 2000 sonrası insan ve yönetimine verilen önem akademide de kendini göstermiştir (Benligiray, 2009: 190). Son olarak 10/7/2018 tarih ve 30474 sayılı ve 2 no'lu Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi gibi uygulamalar ile kamu personel sisteminde arayışlar günümüzde de devam etmektedir.

4. KAMU PERSONEL YÖNETİM SİSTEMİNİN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Türkiye'de kamu personel politikalarını Tablo 4'te görüleceği gibi Osmanlı İmparatorluğu'ndan kalan mirası, özellikle Tanzimat sonrası ile birlikte değerlendirmek gerekir. Osmanlı İmparatorluğu dönemine göre başta Enderun Okulu olmak üzere Kanunname-i Al-i Osman gibi kurumlar ile güçlü bir personel sistemi var iken, bu sistem zamanla zayıflamıştır. Tanzimat ile birtakım reformlar batılılaşma ekseninde yapılmaya çalışılsa da Osmanlı'dan Türkiye Cumhuriyeti'ne güçlü bir personel sistemi kalmamıştır. Cumhuriyet'in ilk yıllarında I. Dünya Savaşı sonrası Kurtuluş Savaşı ve II. Dünya Savaşı'nın ardından Cumhuriyet'in

ilk yıllarında iyi bir personel sistemi kurulamamıştır. 1950 sonrası yaşanan 1960 ve 1980 darbeleri gibi siyasal gelişmeler, DPT'nin kurulması, TODAİE'nin kurulması, yabancı ve yerli uzmanları hazırladığı raporlar, Devlet Personel Dairesi'nin katkısıyla kanunlaşan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu gibi adımlar kamu personel sistemi için çözüm olmamıştır. 1980 sonrası küreselleşme, konjonktürel ekonomik, toplumsal, siyasal gelişmeler ve yeni kamu yönetim anlayışını etkisiyle kamu personel sisteminde insan kaynakları yönelimli bir değişim çabası başlamış ama siyasi ve ekonomik krizler nedeniyle 2000 yılına kadar belirgin bir yol kat edilememiştir.

2000 sonrası dönemde de güçlü, etkin bir kamu personel politikası için yeterli adımlar atılamamıştır. Bu dönemde iktidara gelen AK Parti hükümetleri, kamu yönetim kanun tasarısı ile ilk iş olarak kamu yönetim sistemine ve kamu personel kanun tasarısı ile de kamu personel politikalarına el atmış ama siyasi ortamın sayısal olarak hükümet için elverişli olmasına rağmen kayda değer mesafe alamamıştır. Daha sonra kamu yönetimi temel kanun tasarısındaki hedefler parçalı bir şekilde uygulanmaya çalışılmıştır. Bu dönemde bir başka önemli gelişme 15 Temmuz 2016 FETÖ darbe girişimi olmuştur. Bu kalkışma ile kamudan çok sayıda memurun işine son verilmiş ve kamu personel sistemine olan güven azalmıştır. Sistem, daha fazla reform yapmayı gerektirmesine karşın, reformun daha zor olacağı bir hal almıştır.

Tablo 4: Türk Kamu Personel Yönetim Tarihinin Önemli Aşamaları

2.Mehmet	Kanunname-i Al-i Osman (Kanunnameler)u ve Enderun Mektebinin Kurulması	29 devlet adamı bunların yetki, görevleri ve terfileri anlatılmıştır.
1856	Islahat Fermanı	Devlet hizmet memuriyetlerine kabul edilecekleri, yeteneklerine göre herkes için geçerli olan hükümlere tabi olacakları belirtilmiştir.
1879	Kanun-i Esasi	19. maddede Osmanlı tebaasına mensup herkesin ehliyet ve kabiliyetlerine göre uygun memuriyetlere kabul edileceği hükmü
1883	Memurin Mülkiye Terakki Tekaut Karamamesi	Memurluğa alınmak için gerekli şartlar belirtilmiştir
1926	788 sayılı Memurin Kanunu	Kamu personelinin genel bir statü içerisinde düzenlenmesi, kamu personel sisteminin oluşturulması
1927	1108 sayılı 1108 sayılı Maaş Kanunu	Memur maaşlarının hesaplanmasına bir standart getirilmeye çalışılmış
1929	1452 sayılı Devlet Memurlarının Maaşlarının Tevhid ve Teadülüne Dair Kanun	Memur maaşlarının hesaplanmasına bir standart getirilmeye çalışılmış
1939	3656 sayılı Devlet Memurları Aylıklarının Tevhid Ve Teadülü Hakkında Kanun.	Memur maaşları ile ilgili düzenleme
1949 ve 1991 Arası Yabancı ve Yerli Raporlar	NEUMARK Raporu (1949); BARKER Raporu (1951); MARTIN- CUSH Raporu (1951); GRUBER Raporu (1952); GIYAS AKDENİZ Raporu (1952); HANSON Raporu (1954); CHAILLEUX-DANTELE Raporu (1959); İdari Reform ve Reorganizasyon Hakkında Ön Rapor (1961); Devlet Personel Rejimi Hakkında Ön Rapor (1962); (dpd) MOOK Raporu (1962); FISHER Raporu (1962); PODOL Raporu (1963), MEHTAP-Projesi (1962); İdarenin Yeniden Düzenlenmesi İlkeler ve Öneriler (1971); KAYA- Kamu Yönetimi Araştırması (1991)	Yabancı ve yerli raporlar genel olarak tefiş sisteminin güçlendirilmesi, kamu personelinin dengesiz dağılımının giderilmesi, maaş sisteminin geliştirilmesi, gereksiz külfet getiren personel harcamalarının disipline edilmesi, ortak bir personel politikası uygulanması, merkezi bir personel dairesinin kurulması, kamu personelinin ücret rejimi, çalışma saatleri, sınıflandırılması, hukuki statüleri hakkında önemli tavsiyelerde bulunmuştur.
1953	1953 Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) kurulmuştur.	Bürokratların bu enstitüde geliştirilmesi amaçlanmıştır.
1960	160 sayılı Kanunla Başbakanlığa bağlı Devlet Personel Dairesi kurulması ve DPT'nin Kalkınma Planları	Kamu personel sistemini tek elden yöneten bir kurum kurulmuş, kalkınma planlarında Kamu Personel Politikalarına yer verilmiş.
1965	657 sayılı Devlet Memurları Kanunu	Tüm hükümleriyle ancak beş yıl sonra yürürlüğe girebilmiştir. Geçte olsa kurumsallaşma başlamıştır.
	1970 yılında çıkarılan 1327 sayılı	657' önemli değişiklik, (Bütün devlet memurları sekiz büyük sınıf içinde toplanmıştır.)
1978	Bakanlar Kurulu Kararı ile Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar kabul edildi.	Sözleşmeli Personel Çalıştırmanın Öntü açıldı.
1983 sonrası	KİT Düzenlemeleri 60 Sayılı KHK, 233 sayılı KHK, 308 Sayılı KHK, 399 Sayılı KHK,	Birçok düzenlemenin Anayasa Mahkemesince iptali, Personel sisteminin oturmaması, Piyasa şartlarına ayak uyduramaması.
1983	190 sayılı Genel Kadro Ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname	Kamu kurum ve kuruluşlarına ait kadroların ihdası, iptali ve kullanılmasına dair esas ve usullerini düzenlenmesi.
1984	217 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Devlet Personel Başkanlığı yeniden düzenlenmiş	Devlet Personel Dairesi, Devlet Personel Başkanlığı adı ile yine Başbakanlığa bağlı olarak yeniden düzenlenmiştir.
1999	1999 yılında Devlet Memurları Sınavı sisteminin uygulamaya konulmuş ve takibi bu Başkanlıkça yapılmıştır.	1999'da DMS ve 2002 yılında KPSS sınavı sistemi kurularak merkezi sınav usulüne geçilmiştir.
2004	Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı (2003)	Tasarı yasalaşmadı ama ilerleyen yıllar için öngörü oldu.
2004-2006	Kamu Personel Kanun Tasarısı (2004-2005) ve Devlet Memurları Kanun Tasarısı (2006)	Değişim hedeflenmiş ama tasarı düzeyinde kalmıştır.
2010	Anayasa değişikliği ile kamu görevlilerine tanınan toplu sözleşme imzalanması alanındaki çalışmaları	Kanun ile düzenlenmesi gereken bazı haklar toplu sözleşme ile düzenlenmiştir.
2011	6111 Sayılı Torba Kanun	Sicil Sisteminin Kaldırılması, Uzman Düzenlemesi.
2000-2018	Kamuda Taşeronlaşma Serüveni	2013 Yılı yerel yönetim da sözleşmeli çalışanlara kadro verilmiş, 2018 yılında ise 696 KHK ile kamuda 850 bin taşerona kadro verilmiştir.
2018	Yeni Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, 2 ve 3 No'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi	CB İKY Ofisinin kurulması, TODAİE ve Devlet Personel Başkanlığını kapatılması.

4.1. Kamu Personel Sisteminin Sorunları

Genel olarak literatürde, 95 yıllık Cumhuriyet tarihi kamu personel sistemi için bugüne kadar birçok sorun tespit edilmiştir. Bu sorunlardan öne çıkanlar;

1. 657 Sayılı DMK'nın çok sık kanun ve KHK'lar ile değiştirilmesi. (657 sayılı kanun 700'den fazla değişikliğe uğramıştır).¹ Doğal olarak sık değişim nedeniyle kalıcı bir sistem kurulamamıştır.
2. Tepkiye dayalı olarak oluşturulan kamu personel sisteminde ve reform politikalarında, 1960'larda yabancı uzmanlar etkin iken 1990'larda IMF, AB ve Dünya Bankası etkili olmuştur. Söz konusu reformlar bazen politika transferi olarak ortaya çıkmış ve personel reform teklifleri yerel dinamikler gözetilmediği için tam olarak kalıcı ve sorun çözücü olmamıştır.
3. Mevcut bürokrasinin, Anayasa Mahkemesi'nin ve Cumhurbaşkanlarının reformlar önündeki engellemeleri de sorunların çözülmesi ve düzenlenebilmesi aşaması noktasında sıkıntı teşkil etmiştir.
4. Kamu personel sistemine maliyeci bakış açısı, çıkarılan kanunlar genelde ücretlendirme politikası eksenli olmuş; kaliteden çok memurların baremi, ücreti yan ödemesi vs. gibi konuların öncelenmesi de kalite gibi temel konuların gölgede kalmasına sebep olmuştur.
5. Reform çalışmalarının bütüncül ve sistematik olma yerine parçalı ve dağınık olması, kamu personel sisteminin ve 657 sayılı DMK'nın tamamını reforma tabi tutmak yerine sorunlu alanlarda düzenleme yapılmış ve zamanla kanunun bütünlüğü ve ruhu kaybolmuştur.
6. İstihdam politikasında bütünlük sağlanamaması, izlenen politikaların kalıcı çözümler bulma yerine gönü kurtaran anlayış taşıması.
7. Liyakat (yeterlik) ilkesine işlerlik kazandırılmamış olması ve kamu görevlilerinin üst düzey atamalarında

siyasallaşmanın yaygınlaşması, görevde yükselmelerde himaye uygulaması, kamu işe giriş sınavlarında adamına göre ilan ve sınav, favoritizm, nepotizm eksenli uygulamalar.

8. İhtiyaçları karşılayacak bilimsel bir sınıflandırmanın yapılamamış olması ve kanunlarla düzenleme ilkesine tam olarak uyulmaması. Toplu sözleşmelerde kanun ile düzenlenmesi gereken konuların düzenlenmesi,
9. Kamu kesiminde ücret dengesinin bir türlü kurulamamış olması, birçok uzmanlık ihdas edilerek çok farklı ücret uygulamalarına gidilmesi, bu alanda atılan adımların yetersiz olması (2011 yılında 666 sayılı KHK ile eşit işe eşit ücret uygulamasının tam olarak başarılammaması)
10. Sicil sisteminin kalkması ve performans sisteminde bir yol alınmaması.
11. Sözleşmeli personel, taşeronlaşma sorununda döngü oluşmuş olması, (kamu ya alınacak kişiyi önce sözleşmeli olarak işe alınarak sonra kadroya geçirilme anlayışı) Günümüzde kamuda taşeronlaşma şeklinde işçi alımı kalkmıştır ama şimdide İŞKUR üzerinden işçiler sözleşmeli olarak alınmaktadır. Bu durumda kamuya alınan işçiler için ilerleyen dönemlerde taşeronlaşmadaki durumun yaşanma ihtimali vardır.
12. Kariyer gelişim ve yönetim konusunda sistemin oturtulamaması, hizmet içi eğitim ve diğer eğitimlerin yeterli olmaması,
13. Kadrolar ve norm kadro konusunda gerekli düzenlemelerin tam olarak yapılamamış olması, istisnai memurluğun amacı dışında kullanılması.
14. Profesyonel bir yönetici sınıfının yetiştirilememiş olması. Kapatılan TODAİE'nin bu görevi tam olarak yerine getirememesi.
15. 657 sayılı DMK'nda 2011 yılı torba yasa sonrası uzman tanımlamasındaki dağınıklık, çok sayıda uzmanlık ihdas edilmesi, kariyer uzmanlık olarak

¹ 657 Sayılı Kanun 700 kez değişti, <http://www.ilkhaber->

gazetesi.com/haber/27578/657-sayili-kanun-700-kez-degisti.html, (14.01.2019)

oluşturulan yeni sistem ile memurluğun kapsamı ve görevlerinin karışması.

16. Memurluk sisteminin aşırı güvenceli olması, kamu personelini daha iyi ve verimli çalıştırmak için idare hukukundan kaynaklı soruşturma, inceleme, disiplin yetkilerinin kamu yöneticileri tarafından düzgün kullanmaması,

17. Memuriyette üst düzey atamaların ve kamuda bazı işe alımların siyasallaşması ve ideolojik eğilimlerin uygulamalara yansması, siyasi partilerin personel sistemine gereğinden fazla müdahale etmesi sisteme olan inancı zayıflatmıştır. Örneğin kaldırılan taşeron alımlarında siyasi partilerin İŞKUR gibi çalışması, siyasi partilerin doğrudan temizlikçi, güvenlik gibi kadroların alım sürecine bile müdahale etmesi,

18. Kamu personelinin coğrafi dağılımında ve kurumlar arası istihdam dağılımına ilişkin sorunlar,

19. Özellikle bazı kurumlarda yolsuzluk ve rüşvet ile sistemin tıkanması ve memurluk mesleğine olan itibarın zayıflaması,

20. Genel denetimin yeterli olmaması, ayrıca genel denetim yanında 5018 sayılı kanuna göre iç denetimin de yetersiz olması,

21. Kamu sendikalarının siyasileşmesi, sendikaların Milli Eğitim Bakanlığı okul müdürü atamalarında olduğu gibi sisteme gereğinden fazla müdahil olmaları. İktidara gelen partinin eğilimine göre sendika üyeliklerinin sayısal olarak değişmesi örneğin milliyetçi iktidar geldiğinde milliyetçi sendikaların, muhafazakâr parti iktidara geldiğinde muhafazakâr sendikaların üye sayısının artarak siyasileşme eğiliminin artması (Sayan, 2016, Canman, 1995, Şener, 2013, Acar, 2002, Canman, 1998, İzci, Yıldız, 2017, Yılmazöz, 2009, Şaylan, 2000, Altunok, 2018), şeklinde birçok problem sayılabilir. Görüleceği gibi kamu personel tarihesinin başarılı bir tarihten ziyade birçok temel problemi çözmemiş sorunlu bir tarihçe olduğu söylenebilir.

4.2. Kamu Personel Sistemi İçin Çözüm Önerileri

Pek tabii kamu personel sisteminin devletin batılılaşma politikasından, Avrupa Birliği uyum sürecinden, ekonomik, siyasi, kültürel gelişmelerden etkilenmeden kurulması zordur. Eldeki veriler devletin uzun yıllar kurmaya çalıştığı kamu personel sistemi noktasında çok iyi sonuçlar alamadığı yönündedir. Personel yönetiminin insan kaynakları yönelimli değişim çabası da çözüm olmamıştır. Batılı pozitivist, kapitalist eksenli insan kaynakları yönetim anlayışının Türkiye'nin yapısı, kültürel kodları, inancıyla çakıştığı söylenebilir. Çözüm noktasında birçok öneri getirilebilir ama tüm çözüm önerileri özünde kültürel yapıyı, anlayışı değiştirecek daha keskin çözüm önerileri olmadığı takdirde mevcut yapı devam edecektir.

Devletin daha iyi çözümler için paradigma değiştirme dahil daha keskin adımları atması gerekmektedir. Bu konuda Japon İnsan Kaynakları Yönetim Sistemi ideal sistem olarak değil ama farklı bir sistem kurabilme adına örnek olabilir. Japon insan kaynakları yönetim sisteminde ömür boyu istihdam, kıdeme dayalı ücret ve işyeri sendikacılığı ön plana çıkmıştır. Son yıllarda bu özelliklerini kaybetse de Japon İKY sistemi görece diğer ülkelere göre daha özgündür. Yabancılar Japonya'nın batılı yönetim sistemini kabul ederek başarılı bir şekilde uyguladıklarını düşünseler bir Japon, kültürel mirasını mevcut yönetim ve örgüt konularına uygulamak üzere halen kendi tarihinden bir şeyler öğrenmektedir. Japon sisteminde hammadde, finans ve sermaye gibi uygun kaynaklardan çok insana dayandığı görüşüne kuvvetle inanmaktadır. Konfüçyanizmden ilham alan klasik Japon yönetimindeki ataeril ilişki, eski zamanlarda Japon toplumunun toplumsal düzeninde de baskındır ve bu durum modern Japon toplumunda da devam etmektedir. Konfüçyanizm ve Budizm halen insanların yaşamını güçlü bir şekilde etkilemektedir ve birçok işletme lideri de bu değerler sistemini kucaklamaktadır. Böylece kültürel ve dini etmenler Japon tarzı insan kaynakları

yönetimi içinde vücut bulmaktadır (Debroux vd., 2012: 621).

Yine Japon Sisteminde İnsan Kaynakları Yönetimi Geliştirme noktasında iş yerinde ahlaki prensiplerin sürekliliği önemli bir konudur. Örneğin, Seiri, Seiton, Seiketsu, Seiso, Shitsuke olarak sayılan “5S” faaliyetlerinde yer alan manevi ilkeler; saklama, düzeltme, sıhhi bakım, temizlik ve disiplinin sürdürülmesi günlük iş hayatının içindedir. Birçok modern Japon şirket ahlaki disipline vurgu yapmaktadır ve böyle bir insan kaynakları yönetim anlayışı, sahip olunan geleneğin devam ettirilmesinde kilit bir noktadadır (Debroux vd., 2012: 622). Nasıl modern denilen küreselleşme ile tüm dünyaya yayılan yönetim ve insan kaynakları yönetim sistemi klasik Japon sistemi ve yerel kültür ile uyularak birleşebildiyse aynı şekilde Türkiye'nin de Türk İslam Medeniyeti ve asırlık devlet geleneği ve inancı ile çağdaş personel sisteminin yeniliklerinden yararlanarak bir kamu personel sistemi kurulabilme gücü vardı. Kurulacak yeni sistemin felsefesi noktasında, Maverdi (El-Ahkâmü's Sultaniye), Keykavus, (Kabusname), Sührverdi (Yönetenlerin Yönetimi, Nechus Sülük Fi Siyâsetil Mülük), Hasan Kafi (Usulül hikem fi nizamil alem), Habnamei Veysi, Koçi Bey Risaleleri, Kinalızade Ali Efendi (Devlet ve Aile Ahlakı), Ahmedi (İskendername), Yusuf Has Hacib (Kutadgu Bilig), Kâtib Çelebi (Düstûr'l-Ameli Li Islâhi'l-Halel), Ahmed bin Hüsameddin Amasi (Miratul Müluk), Mehmet Halife (Tarihi Gılmani), Marzuban bin Rüstem (Marzubanname) Gelibolulu Mustafa Âli (Nushatü's-Selâtin), Farabi (İdeal Devlet), Ahmet Resmî Efendi (Hulasatül İtibar), İmamı Gazali (Yöneticilere Altın Öğütler), Nizamülmülk (Siyasetname) ve Lütfi Paşa (Siyasetname) gibi sayılabilecek tarihsel birikimimizi, medeniyet anlayışımızı ortaya koyabilecek birçok eser mevcuttur. Burada iş akademisyenlerce Türk-İslam medeniyet felsefesini eksen alacak, benimsenebilecek, pratik olarak uygulayabilecek önerileri ortaya konmasıdır. Bürokratların, siyasilerin de bu önerilerden yola çıkarak politika yapması ve uygulamalar ortaya koymasıdır.

Bu noktada ideal bir kamu personel yönetim sistemi için ileri sürülebilecek öneriler:

1. Türk kamu personel sisteminin istikrarlı bir çizgiye getirilebilmesi için çok sık değişimin önüne geçilmelidir. Ama içinde bulunduğumuz bilişim çağında, yapay zekânın konuşulduğu bu çağda elbette hızlı değişim kaçınılmazdır. Bu nedenle ana felsefe olarak personel yönetim sisteminde sık değişimin engellendiği fakat İnsan Kaynakları Bilgi Sisteminin kullanılması gibi tali değişimlerin de önünün açıldığı bir yapı kurgulanmalıdır.
2. Yerel dinamikler (Üniversiteler, düşünce kuruluşları siyasi partiler, STK'lar vd.) ile yeni, kültürel kodlara uygun politikalar kurgulanmalı. Önerilen politikaların ideolojik, hamasi söylemler ile önerilen politikalar yerine düzenleyici etki analizi yapılmış, teknik yönden güçlü politikalar olmalıdır.
3. Kapatılan Devlet Personel Başkanlığı yerine Kamu İnsan Kaynakları Başkanlığı şeklinde tüzel kişiliği, sekretaryası, uzmanları olan bir örgüt kurulmalı. (Eğer yeni kurgulanacak örgüt eski DPB gibi 300 kişilik bir örgüt olarak kurgulanırsa başarı şansı çok düşüktür) Aslında yeni kurulan Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Yönetimi Ofisinin bu ihtiyaçlara cevap olarak kurulduğu söylenebilir. Fakat proje öncelikli ve üst kurul gibi kurgulanması bu ofisin uzun vadede çözüm olabilmesi birtakım endişeleri beraberinde getirmektedir. Aynı şekilde Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü'nün mevcut yapısı ve Çalışma Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığının (Çalışma Genel Müdürlüğü) mevcut yapısı kamuda personel politikasını tek elden çözümü için yeterli değildir. Şu an için yeni Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi ile oluşturulan üçlü yapının (Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Yönetimi Ofisi, Çalışma Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Cumhurbaşkanlığı

- İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğünün) tek elden yönetilmesi gerekmektedir.
4. Yeni dönemde Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığının (eski adı BÜMKO) kamu personel sistemi üzerindeki etkisi kısıtlanmalı. Böylelikle maliyeci bakış açısından kurtulmak mümkün olabilir.
 5. Kaldırılan sicil sistemi performans değerlendirme mantığı ile kurgulanarak yeniden getirilmeli, Kaldırılan sistemin yerine bir sistem koymamak büyük eksikliklerdir. Eski sistemin zaafı olduğunu söyleyerek kaldırmak yerine sistem revize edilerek yeniden uygulanmalıdır.
 6. Kamuda hizmet içi eğitim daha etkin hale getirilmelidir. Bu öneriyi somutlaştırmak gerekirse örneğin her ilde üniversite olduğu için Öğretmenlere okul öncesi 15 gün ve okul sonrası 15 gün olarak toplam 30 gün verilen seminerlerin daha profesyonel olarak Üniversitelerin ilgili birimlerince ve Milli Eğitim Müdürlüklerince ortak verilebilir. Kamuoyunca sık sık verimli olmadığı yönünde eleştiriler bu eğitimler daha verimli bir şekilde kurgulanabilir.
 7. Memurluk mesleği siyasal sisteme bağlı kayırmacılığın etkisinden kurtarılarak liyakat temelli ve siyaset ile kamu yönetim (bürokrasi) dengesi gözetilerek kurgulanmalıdır. Kamu personel sisteminin tamamen siyasetin etkisinde çıkarılması günümüz için rasyonel bir öneri değildir. Çünkü karar verici siyasal makamlardır. Burada dengeli sistem önerileri getirilmelidir. Örnek verilecek olursa Milli Eğitim Bakanlığı norm kadro uygulamasında olduğu gibi siyasal etkiyi en aza indirecek mevzuat adımları ile sistem kurgulanmalıdır. Burada norm kadro gibi bir sistem getirilmediği vakit bir ilde siyasileri baskısı sonucunda onlarca fazla öğretmen norm dışı olabilecektir.
 8. İl ve ilçelerde siyasal parti temsilcilerinin, merkezi teşkilatın taşradaki il ve ilçe müdürlükleri üzerindeki baskısı; siyaset ve bürokrasi dengesinde liyakat temelli adımlar ile dengelenmelidir. 5442 İl İdaresi Kanunu kapsamında Kaymakam ve Valilerin konumları özellikle denetim noktasında yeniden belirlenmelidir.
 9. Kamuda kariyer meslekler ve uzmanlık sistemi yeniden düzenlenmeli, uzmanlık sistemi sayı ve isim olarak karmaşık halde olduğu için 657’de uzmanlık kısaca düzenlenerek detaylar için ortak bir yönetmelik çıkarılarak teknik düzenleme yapılmalıdır.
 10. Anayasa veya 657’de işçi, sözleşmeli, memur tanımı iş güvencesi kapsamında konsensüs ile yeniden tanımlanmalıdır. Asli ve sürekli işler ile yardımcı hizmetler konusu sınıflandırma ilkesinin bütünü ile yeniden düzeltilmelidir.
 11. Genel olarak kamuda ‘sallabaşı al maaşı’, ‘benim memurum işini bilir’, ‘devleti sen mi kurtaracaksın’, ‘fazla çalışma iş senin üstüne kalır’ ‘devlete sırtını dayamak’, ‘devletten aylık Allah’tan sağlık’, şeklinde ifadeler ile iş yapmama kültürünün hâkim olduğu sosyolojik ve sosyal psikoloji noktasında araştırmayı gerektiren bir örgüt kültürü hâkimdir. Bu yanlış kültürün ortadan kaldırılması için ilköğretimin, ortaöğrenim hatta okul öncesi ahlak eğitiminin dâhil olduğu kamu çalışanları kültürünün yenilenmesi noktasında uzun vadeli bir program kurgulanmalıdır.
 12. Terfi, atama, görevde yükselme işlemleri kariyer ilkesi gereği çok dikkatli yapılmalıdır. Çünkü idari hukuktan kaynaklı memur hakları neticesinde kamu çalışanlarının görevden alınması ve işten atılması çok zordur. Bu nedenle liyakatsiz atamaların önüne geçilmeli, somut örnek vermek gerekirse öğretmen veya imam olan bir kamu çalışanının il merkezinde İŞKUR müdürü olmasının önü mevzuat ile kapatılmalı ve İl müdürü olacak kişilerin ilgili alanda en

- az 10 yıl deneyim ve eğitim şartları yaygınlaştırılmalıdır,
13. Kapatılan TODAİE Kurumu Türkiye Enderun Kurumu olarak milli saikler ile yeniden kurulmalıdır. Burada TODAİE'nin kapatılmasında 1952'de o gün için (BM ve ABD etkisi) oluşturulan kurulun yapısına bakıldığında kurumun kapatılması mazur görülebilir. Ancak yine de TODAİE'nin yerine yerel dinamiklerden beslenen bir yapının kurulması gerekmektedir. Türkiye'nin içinde bulunduğu konjonktürde TODAİE için modern Enderun Okulu nitelermeleri zaten kullanılmaya başlanmıştır. (TODAİE, 2017).
 14. Yeni Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile kamu personel sisteminde önemli değişimler yaşanacaktır. Ama kamu personel sisteminde paradigmanın idealize edilen zihniyetin Anglo-Sakson (ABD, İngiltere) olduğu ama hukuk sisteminin (Fransa idare hukuku) Kıta Avrupa'sına dayandığı bir yapıda atılacak adımların bu ikili yapı göz önüne alınarak yapılmalıdır. Yada yukarıda bahsedildiği üzere Fransa, İngiltere veya ABD yerine yerel kültürümüzü, değerlerimizi eksen alan yeni bir sistem kurulmalıdır.
 15. Stajyerlik sistemi yeniden kurgulanmalı, stajyerlikte süreler uzatılmalı, asaleten atamalarda sınav, mülakat, seminer gibi uygulamalar getirilmelidir.
 16. Kamuda iş değerlendirme, iş analizi gibi teknik konuları bilen uzmanlar istihdam edilmelidir. Çünkü kamuda birçok karar ve işlemler teknik bilgi sahibi uzman yerine liyakatsiz veya uzman olmayan kişilerce alınmaktadır.
 17. Birtakım politik kararlar planlı ve programlı şekilde alınmadığı önerilen politikalar düzenleyici etki analizi yapılmadan yasalaştığı için ortaya koyulan uygulamalar uzun vadede yeni soruları beraberinde getirmektedir. Örneğin kamuda kadın çalışanlar için sağlanan pozitif ayrımcılık onunla aynı yerde çalışan diğer mesai arkadaşlarına ek yük getirmektedir. Bu sistem ek yük altını girenler için ek ücret gibi uygulamalar ile yeniden düzenlenmesi gerekir.
 18. Kamu personel mevzuatı, özlük hakları vb. konularda toplulaştırma yapılabilir. Bu şekilde kanunlara yapılan birbirinden anlamsız ilavelerin ve madde içerisi düzenlemelerin önüne geçilmiş olunur.
 19. İŞKUR ve Mesleki Yeterlilik Kurumu yeni kurulacak Kamu İnsan Kaynakları Yönetim Başkanlığı veya Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Yönetim Ofisi ile ilişkilendirilmelidir. Böylelikle tüm kamu personel sisteminde eşgüdüm sağlanabilir.
 20. Özellikle son 25 yılda Kamu yönetim reformu ve dolayısıyla kamu personel sistemi konusunda şura, sempozyum, rapor gibi çalışmalar yetersizdir. Bugün için eleştirdiğimiz yabancı uzman raporları ve yerli kurum raporları gibi çalışmaların olduğunu söylemek zordur. Çözüm için Üniversitelerin Kamu Yönetim bölümleri ve ilgili kuruluşlar yeni sistem noktasında şura, sempozyum, çalıştay ve kamuoyunun dolayısıyla siyasetin gündeminin dikkatini çekebilecek raporlar için görevlendirilmelidir.
 21. Genellikle Türkiye'de akademi batı eksenli, ideolojik, vb. saikler ile kamu personel sistemini eleştirmekte ya da sistem hakkında suya sabuna dokunmayan çalışmalar ile konuya fazla dâhil olmayan bir görünüm çizmektedir. Bürokrasi ise siyaset ile olan ilişkisi ekseninde ikilem yaşamakta; siyasetçiler ise yerine göre keyfi uygulamalar ile sistemi yönlendirmektedir. Burada yapılması gereken, akademinin hakeemliğiyle ve yönlendirmesiyle beraber siyasetçi ve bürokrasi dengesinde yeni bir kamu personel sisteminin kurgulanmasıdır.
- Kamu yönetiminin ana konularından kamu reformlarının en önemli ayağı olan kamu personel sistemini düzeltmeye yönelik

öneriler ve politikalar geliştirmek elbette ki çok kolay değildir. Zira 4 milyonu bulan kamu çalışanı, çok farklı ve dağılık mevzuat, 12 farklı sınıfa ayrılan ama alt birim olarak çok daha farklı kamu çalışanı, sendikalar, baskı grupları, siyasi beklentiler, Anayasa Mahkemesi'nin engelleri, kamu personel sistemindeki düzensizliğin kanıksandığı, değişime olan inancın zayıfladığı ve ülkenin konjonktürü gibi konularla ele alındığında bu yapıda reform yapmak, ideal politikalar ve sistem ortaya koyabilmek oldukça zordur. Örneğin 15 Temmuz darbe girişimi sonucu kamu personel sisteminden çıkarılan binlerce kişinin olduğu bir sistemde reform yapmak hem gerekli hem de meşakkatli olacaktır.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Öz olarak Türkiye'nin kamu personel sistemi, çok karmaşık, sık değişen ve genellikle tepki politikaları ekseninde tasarlanmıştır. Tanzimat'tan Cumhuriyet'e güçlü bir miras olarak kalamayan; tarihsel devlet birikiminden ziyade batılılaşma ekseninde değişerek kurumsallaşmaya çalışan; hukuksal olarak kıta Avrupası'ndan, dönemselsel olarak ABD ve İngiltere'den etkilenen; daha çok ücret eksenli değerlendirilen ve maliyeci bir bakış açısıyla uygulanmaya çalışılan değişken bir görünümündedir. Özellikle de içinde bulunduğumuz çağda bilişim teknolojilerindeki gelişim ile değişim hem kaçınılmazdır hem de gereklidir, ama görece değişim hızının düşük olduğu 1970'lerde de kamu personel sistemi çok revize edilmiştir. Dolayısıyla yaşanan sık değişimler kamu personel sisteminde geleneğin oluşumunu engellemiştir.

Kamu personel politikalarının bu halde olmasının sebepleri çalışma içinde maddeler halinde sayılmıştır. Fakat daha genel bir okumayla sebeplerini sayacak olursak; birincisi, kamu personel sisteminin daha iyi işlemesi için yapılabilecek olan ilk iş zihniyet dönüşümüdür. Ne kadar iyi yasa çıkarılırsa çıkarılsın işin aslı, personel yönetim sisteminde ve ülkedeki memurluk anlayışına yönelik zihniyet ve kültürde

değişimidir. İkincisi bugüne kadar kamu personel politikalarına yönelik birçok akademik çalışma yapılmış, raporlar hazırlanmış ama genellikle içinde bu makalenin de olduğu çalışmalar, raporlar birbirini tekrarlamıştır. Derinlikli, sistemin tüm yönlerini ele alan çalışmaların, akademik tezlerin sayısı oldukça azdır. Türkiye'de yaklaşık olarak 4 milyonu bulan kamu çalışanını, tüm kamu yönetim sistemini ilgilendiren kamu personel yönetimi konusunda uzman sayısı bugün için bile ideal rakamlarda değildir.

Üçüncüsü, yeni kurulan Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile kamu personel yönetiminde önemli adımlar atılmıştır. TODAİE kapatılmış, Devlet Personel Başkanlığı kapatılmış bunun yerine Cumhurbaşkanlığı İKY Ofisi kurulmuştur. Merkezi bir personel birimi şu an için yoktur ve kurulan ofisin bu boşluğu doldurup dolduramayacağı tartışmalıdır. Bu politika gözden geçirilmelidir.

Dördüncüsü ise maliyeci bir bakış açısına sahip olmakla eleştirilen personel yönetim sistemi, Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi ile de sürdürülüp sürdürülemeyeceği meselesidir. BÜMKO'nun yeni adıyla Strateji ve Bütçe Başkanlığı Teşkilatının Cumhurbaşkanlığı'na geçmesi bu eleştirinin devam etmemesi yönünde bir beklentiyi oluşturabilir. Ama Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisinin ve oluşturulacak yeni birimin doğru kurgulanmasıyla maliyeci bakış yerine gerçek anlamda insan kaynakları yönetimi uygulamaları da ortaya konularak daha iyi bir personel yönetim sistemi konusunda adımlar atılabilecektir.

Beşinci olarak başta akademisyenler, değerlendiriciler, politika yapımcılar, yazarken, değerlendirirken, politika yaparken doğal olarak ideolojik bakış açılarıyla, siyasi okuma biçimleriyle değerlendirmeler yapacaklar, politika metni yazacaklardır. Ama politika yaparken, metin yazarken, değerlendirme yaparken liyakat gibi asgari müştereklerde daha çok buluşmaları gerekmektedir. Altıncı olarak kadim yönetim tartışmalarından yönetim (bürokrasi) ve siyaset dengesi hep

korunmalıdır. Siyasetçi, bürokrasinin bilgisi ve tecrübesi dışına çıktığında çok ciddi problemler yaşanmış ama bürokraside sahip olduğu güç ve yetkiyi kendi çıkarları yönünde, demokrasiyi zedeleyerek kullandığında sistem tıkanmıştır. Bu nedenle siyaset ile bürokrasi denge mekanizması mutlaka kurulmalıdır. Yeni işbaşına gelen hükümet ile birlikte kurulan yeni ekip hızla politika yapmaya kalkıştığında bürokratik deneyimden yararlanmadığında, bürokratik oligarşiye tepki olarak iş yaptığında elde ettiği sonuç beklentilerin altında kalabilmektedir. Benzer şekilde yeni hükümet bürokrasiye teslim olarak ağır iş yaptığında bürokrasinin çıkarları ve hantallığı karşısında ezildiğinde yine sonuç hüsrana olabilmektedir. Bu paradoksun çözümü için bürokrasi ve siyasetin işbirliği içinde birlikte denge kurması gerekmektedir.

Son olarak pratik çözümler noktasında Devlet Personel Başkanlığı, Kamu İnsan Kaynakları Başkanlığı adı altında yeniden kurmak ya da Cumhurbaşkanlığı Kamu İnsan Kaynakları Ofisinin insan kaynakları yönetiminin fonksiyonları şeklinde örgütlenmek olmalıdır. İlgili kurumlar İş Analizi ve İnsan Kaynağı Planlaması Daire Başkanlığı, Kamu Eğitim Planlamaları Daire Başkanlığı, Kamu Kariyer Yönetim Daire Başkanlığı gibi bir örgütlenme biçimiyle kurgulanmalıdır. Kamunun insan kaynakları için bir çatı örgütünün olmaması bir holding yönetiminde insan kaynakları yönetimi biriminin olmaması gibi değerlendirilebilir. Bu nedenle Cumhurbaşkanlığı İKY Ofisi daha fonksiyonel bir yapıya dönüştürülmelidir. Veyahut başta bahsedildiği gibi Cumhurbaşkanlığına bağlı yeni kurulacak Kamu İnsan Kaynakları² Yönetim Başkanlığına tüm kamu personel politikasının yönetimi devredilmeli veya ilişkilendirilmelidir. Böylelikle kamu personel sistemi aynı Sosyal Güvenlik

Sisteminde (SGK)'da olduğu gibi tek elden yönetilebilecektir

ABD etkisiyle 1952 de aktör ağı olarak kurulmuş (Erçek, 2004) ve önemli bir işlev sağlamasa da kapatılan TODAİE, ABD etkisiyle 1952'de kurulduğu şekli yerine yerel bir birikim ve kültürel yapı ile Türkiye Enderun Kurumu adıyla bürokrasi okulu şeklinde yeniden kurulmalıdır. Bürokrasiye girişin serbest olduğu bu sistemde üst düzey bürokratlar, kaymakamlar, genel müdürler bu kurumdan geçerek yetiştirilmelidir. Bu çalışmanın ortak noktası ve bütün akademik çalışmaların sorun ve çözüm önerileri kısmında üzerinde birleştikleri kavramda liyakattir. Tüm çözüm önerilerinin ana unsuru liyakat olmalıdır.

Türkiye'nin ele alınan tarihsel süreçte yaşadığı tüm olumsuzluklara karşı kendi kamu personel sistemini kuracak, bürokratik sistemi, bilgi birikimi, yetişmiş elemanı vardır. Daha önce bu konuda devletin gerçekten hem akademiye hem de uygulamada (Mihçioğlu, 1987: 98) yetişmiş insanı olmama sorunu bugün için görece çözülmüş durumdadır. Halen KPSS ve kariyer meslek sınavları ile en kaliteli üniversite mezunları özel sektör yerine devleti tercih etmektedirler. Türkiye Cumhuriyeti, ilk yıllarında hep yabancı uzmanlara yazdırılan raporların daha iyisini yazabilecek uzmanlara tüm eksikliklere ve eleştirilere rağmen sahiptir. Bu noktada önerilebilecek iki yol vardır. Birinci yol, Türkiye'nin Türk İslam medeniyet birikiminden kalma, binlerce yıllık Selçuklu, Osmanlı Devlet geleneğinden kalma, Enderun Mekteplerine, Endülüs Medeniyeti'ne, Nizamiye Medreselerine kadar götürülebilecek birikimi üzerine kurulacak kamu personel sistemini oluşturmaktır. İkinci yol ise Türkiye'nin kapitalist, pozitivist eksende 200-300 yıldır batılılaşma adı altında batıya öykünmecî bir şekilde, klasik olarak hep yaptığı gibi -bugün için hala kuramadığı- kamu personel sistemini

² Aslında insana kaynak gören anlayış sürekli tartışılmaktadır. Bazı özel kurumlarda insan kaynakları yönetimi tanımlaması yerine insan kıymetleri yönetimi anlayışı tanımlamasını

kullanmaktadırlar. Orta vadede kamu yönetimi içinde insanın kaynak olduğu tanımlamayı da değiştirmek gerekmektedir.

aynı bakış açısı ve yöntemlerle devam ettirmeye, daha ziyade oluşturmaya çalışmasıdır. Çalışma kapsamında konunun genel olarak değerlendirilmesinin ardından; burada denenmemiş bir yol olarak, birinci yolun seçilmesi halinde ideal bir sistemin kurulabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

1. ACAR, A., Yönetim-Siyaset İlişkisinde Kamuda Personel Politikaları, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 7, 5-13, 2002, SUSBED <http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/view/840/792>, (22.11.2018)
2. AKGÜNER T., Kamu Personel Yönetimi, Der Yayınları, İstanbul, 2001.
3. ALBAYRAK, S., O., Kamu Yönetimi Temel Kanunu Sonrası Kamu Personel Rejimi, Memleket Siyaset Yönetim (MSY), Cilt 12, Sayı 27, Haziran 2017, ss. 1-18. <http://www.msydergi.com/uploads/dergi/e-233.pdf>, 11.11.2018
4. ALTAN, Y., Kalkınma Planlarında Türk Kamu Personel Rejimi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C: 15, S: 1, ss. 423-439, 2010.
5. ALTUNOK, H., Türkiye’de Personel Reform Politikalarının Başlangıç Dönemi, Yasama Dergisi, http://www.yasader.org/web/yasama_dergisi/2018/sayi38/sayi38_48-69.pdf, 12.11.2018
6. ANVER, T., Türkiye’de Kamu Yönetimi Reform Raporları Tablo ve Kısa Açıklamalar, https://www.academia.edu/25271256/Kamu_Y%C3%B0netimi_Reform_Raporlar%C4%B1_Tekin_AVANER, (e.t. 02.01.2019)
7. ARAP, S., K., Yerel Yönetimlerde Personel Sistemi Üzerine Bir Çözümleme, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 32, Sayı: 1, 2018
8. ASLAN, O., E., Kamu Personel Hukuku, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Yayınları, 2012.
9. ASLAN O., E., Kamu Personel Rejimi: Statü Hukukunun Esnekliği, TODAİE Yayını, N:326, 2005.
10. ASLAN, O, E, vd. Merkezi Personel Hizmetleri Örgütlenmesi, TODAİE 2016.
11. AYKAÇ ,B., İnsan Kaynakları Yönetimi ve İnsan Kaynaklarının Stratejik Planlaması, Nobel Yayınları, Ankara, 1999.
12. BENLİGİRAY, S., Türkiye’de İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezler ve Bu Tezlerde İncelenen Temaların Analizi: 1983-2008 Dönemi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 4(1), 167-197, 2009.
13. BULUT, M., B., Kamu Sektörü Ve Özel Sektör İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Değerlendirilmesi (Kayseri İli Örneği), Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı: 33, ss, 175-191, 2012.
14. CANMAN, Doğan., Çağdaş Personel Yönetimi, Ankara: TODAİE, 1995.
15. CANMAN, D., Cumhuriyetin 75. Yılında Kamu Personel Rejimi, Sayıştay Dergisi, Sayı: 31, 3-9, <https://www.sayistay.gov.tr/tr/Upload/95906369/files/dergi/pdf/der31m1.pdf>, 1998. (01.12.2018)
16. ÇEVİK, H., H., DEMİRCİ, S., Kamu Politikası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2012.

17. DEBROUX, P. Vd., "Japan, Korea and Taiwan: Issues and Trends in Human Resource Management", Eds. Chris Brewster and Wolfgang Mayrhofer, Handbook of Research on Comparative Human Resource Management, Edward Elgar Publishing, United Kingdom. 2012.
18. DEMİRCİ, A. G., 2010, "Bir Politika Transferi Örneği Olarak Türkiye'de Kadro Sisteminin İnşası," Toplum ve Demokrasi, 4 (8-9-10), Ocak-Aralık, ss. 143-168. No:2701, Eskişehir, 2012.
19. ERÇEK, M., Çeviri, Aktör Ağları ve Eksik/Öncül Kurumsallaşma: Türkiye'deki Mesleki Personel/İnsan Kaynakları Söyleminin Yeniden Kurgulanması. 1960-1999. Yönetim Araştırmaları Dergisi, 4(2), ss 129-195, 2004
20. ERKİN, V., Türkiye'de Personel Rejimini Geliştirmek Amacı İle Yapılan Çalışmaların Kronolojik Etüdü Ve Genel Değerlendirmesi. 1327 sayılı kanun açısından personel reformu sorunu, Ankara: Sevinç Matbaası, 1971
21. EROĞLU, O., 1923'ten Günümüze Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 12, Sayı 29, 2016.
22. EROĞLU, T., Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Türk Kamu Personeli Yönetimine Etkisi ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 12, ss. 225–233,2010.
23. ERYILMAZ, B., Bürokrasi ve Siyaset, Alfa Yayınları, İstanbul 2013.
24. ERYILMAZ, B., Kamu Yönetimi Düşünceler Yapılar Fonksiyonlar Politikalar, Umuttepe Yayınları, 2016.
25. FEDAI, R., Kamu Personel Yönetimi Alanında Yaşanan Reform Pratiklerinin Amme İdaresi Dergisi Üzerinden Analizi Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 31, Sayı: 5, 2017.
26. GÜNAY, Ö. F., Türkiye'de Kamu Yöneticisi Nasıl Yetiştirilmelidir, Turhan Kitabevi, Ankara 2005.
27. GÜRAN, S., Memur Hukukunda Kayırma ve Liyakat Sistemleri, İÜHF Yayınları, İstanbul, 1980.
28. GÜRAN, S., Türk Personel Hukukunda Seksenli Yıllar", I. Ulusal İdare Hukuku Kongresi, İkinci Kitap Kamu Yönetimi, Ankara, 1990.
29. GÜLER, B., A., Kamu Personeli Sistem ve Yönetim, İmge Yayınları, Ankara, 2005.
30. GÜLER, B., A., Kamu Personel Sisteminde Reform Zorlamaları, 2003 <http://80.251.40.59/politics.ankara.edu.tr/bguler/pdf/personelreform.pdf>, (21.11.218)
31. IŞIK, V., Endüstri İlişkilerinin Yeni Yüzü İnsan Kaynakları Yönetimi: Emeği Örgütsüzleştirme Stratejisi, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 11 / 3, ss. 147 – 176, 2009.
32. İLKİN, S., Atatürk Döneminde Türkiye Ekonomisi Semineri, Yapı ve Kredi Bankası İstanbul, 1982.
33. İZCİ, F., YILDIZ, M., Ş., Türkiye'de Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş: Temel Sorunlar Ve Çözüm Önerileri, Al-Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 1/3, 2017.
34. KAMU YÖNETİMİ TEMEL KANUNU TASARISI, İçişleri, Plan ve Bütçe ve Anayasa Komisyonları Raporları (1/731), <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss349m.htm>, 11.11.2018
35. KARA, B., Türkiye'de Personel Reformu Çalışmalarının Altyapısı: 1930-60 Yılları Arasında Yabancı Uzmanların Kamu Yönetimine İlişkin Hazırladıkları Raporlar, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C: 30 S: 2, s. 149-162., 2006.

36. KARADAĞ, Metin. Devlet Personel Başkanlığı: Bir Örgüt Geliştirme Örnek Olayı. Amme İdaresi Dergisi, 33/1, 153-163, 2000.
37. KAYAR, Nihat. Kamu Personel Yönetimi. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım, 2010.
38. KÖROĞLU, Ö., T., Türkiye’de Personel Yönetiminden İnsan Kaynaklarına Geçişte Esneklik Ve Memur Statüsü Türk İdare Dergisi, Sayı: 469, Aralık 2010.
39. KURTULMUŞ, N., Post Endüstriyel Dönüşüm Sürecinde Geleneksel Endüstri İlişkilerinde Kriz ve Yeni Arayışlar, Çimento İşveren Dergisi, C.9, S.6, ss. 3-18, 1995.
40. LASSWELL, H. D. (1956). The Decision Process: Seven Categories of Functional Analysis, University of Maryland Press, Maryland.
41. MIHÇIOĞLU, C., Devlet personel dairesinin kuruluş yılları: anımsamalar, düşünceler, AÜ SBF Dergisi, 75-114. 1987
42. ONAR, S. S., AKIN, M., Yeni personel rejimi ve uygulaması. Amme idaresi Dergisi, 4/1, 1971, s. 109-118.
43. ÖKTEM, M., K., Türk Kamu Personel Yönetiminin Gelişimi, Amme İdaresi Dergisi, Cilt, 25 Sayı 2 Haziran, 1992.
44. ÖNEN, M., KURNAZ, S., Kamu Yönetimi Reformlarında Yeni Perspektifler ve Arayışlar, ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi Cilt 4, Sayı 8, 2017.
45. ÖZDEMİR, Y., Türkiye’deki İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: İSO 500 Örneği, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya 2010.
46. ÖZTÜRK, A., Kamu Kesiminde Personel ve Ücret Rejimi Arayışları, Sayıştay Dergisi, S: 42, ss. 3-19, 2001.
47. SAYAN, İ. Ö., Türkiye’de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 64, ss 201-245. 2014. <http://dergipark.gov.tr/ausbf/issue/3077/42645>, (19.11.2018)
48. SAYAN, İ., Ö., ALTUNOK, H., Kamu Personel Politikaları, Gazi Kitapevi, (Kamu Politikası Analizi Türkiye Uygulamaları İçinde ed. Babaoğlu, C., Akman, E.,) Ankara, 2018.
49. SABUNCUOĞLU, Z., İnsan Kaynakları Yönetimi, Aktüel Yayınevi, 2016.
50. SAYAN, İ., Ö., Türkiye’de Kamu Personel Sisteminde Sorun Alanları ve Çözüm Önerileri, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C: 71, No: 3, 2016, s.669-691, 2016.
51. ŞAYLAN, G., Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş Kritik ve Reform Önerileri, İstanbul: TESEV, 2000. http://tesev.org.tr/wp-content/uploads/2015/10/Kamu_Personel_Yonetiminden_Insan_Kaynaklari.pdf, (13.11.2018)
52. ŞERER, H., E., Türkiye’deki Kamu Personel Politikalarının Bir Analizi, Kamu Politikası: Kuram ve Uygulama, (Der: Mete Yıldız ve Mehmet Zahid Sobacı) Adres Yayınları, Ankara 2013, s.566-603.
53. T.C. 58. HÜKÜMET ACİL EYLEM PLANI, (AEP) <https://www.linux.org.tr/wp-content/uploads/2010/04/AcilEylemPlanı.pdf>, (21.11.2018)
54. TAŞ, İ., E., vd., 2004 Sonrası Türkiye’de Kamu Personel Sisteminde Yaşanan Değişiklikler, Kamu Yönetiminde Değişimin Yönü ve Etkileri (KAYFOR 13 Bildiri Kitabı) <http://www.bingol.edu.tr/documents/bildiri%201.pdf>, (22.11.2018)
55. TODAİE, Lisansüstü Programlar Başvuru Broşürü, <https://www.memurlar.net/common/ne>

[ws/documents/661942/5658e6464aa984e_ek.pdf](https://www.ysk.gov.tr/ysk/ysk-yayinlari/2019/01/14/4e_ek.pdf), (14.01.2019)

56. TORTOP, N., Kamu Personel Yönetimi, Yargı Yayınevi, Ankara, 2005.
57. TUTUM, C., Personel Yönetimi, TODAİE Yayınları, Ankara 1979,
58. ÜSDİKEN, B., WASTI, S. A., Türkiye’de Akademik Bir İnceleme Alanı Olarak Personel Veya “İnsan Kaynakları” Yönetimi 1972-1999., Amme İdaresi Dergisi, 35/3, (1-37), 2002.
59. YAŞAMIŞ, F. D., Osmanlı Devlet Yönetimi Başlangıç Yılları. Türk İdare Dergisi, 2001, Sayı:432, 1-32.
60. YAYMAN, H., Türkiye’nin İdari Reform Tarihi, Turhan Kitabevi, Ankara 2008.
61. YILDIRIM, M., Kamu Yönetiminin Kadim Paradoksu: Nepotizm ve Meritokrasi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C:11, S: 2, s. 353-380, 2013.
62. YILDIZ, G., Gelişimi Üzerinden İşlevsel Bir Kamu Personel Rejimi, ÇOMU Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, ss, 31-55, 2017
63. YILMAZÖZ, M., Türkiye’de Kamu Personel Yönetimi Sorunu, Maliye Dergisi, Sayı 157, Temmuz-Aralık, 2009.
64. YÜKSEL Ö., İnsan Kaynakları Yönetimi, İkinci Baskı, Gazi Yayınları, Ankara, 1998.
65. 6111 Sayılı, Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 25 Şubat 2011 tarih 27857 Sayılı Resmi Gazete

JANDARMA PERSONELİNİN EĞİTİMİNDE AKADEMİK GÜDÜLENME DÜZEYLERİ VE EĞİTİME YATKINLIKLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

A CASE STUDY ON THE LEVEL OF ACADEMIC MOTIVATION AND EDUCATIONAL TENDENCIES IN THE EDUCATION OF GENDARMERIE PERSONNEL

Haydar PEKDOĞAN¹

* Dr., Jandarma Genel Komutanlığı, captainman79@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-9071-0943>

ÖZ

İç güvenlik hizmetlerinde önemli görevi olan jandarma personelinin eğitimi gerek kamu kaynaklarının verimli kullanımında, gerekse daha modern bir iç güvenlik yapısının kazanılmasında büyük önem taşımaktadır. Bunun için eğitim verilen personelin eğitime karşı yatkınlıkları ve akademik anlamda güdülenme düzeyleri ön plana çıkmaktadır. Yapılan bu araştırmada, jandarma personelinin akademik güdülenme düzeyleri ve eğitime yatkınlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada bu çerçevede, 2018 yılının Ocak-Mayıs ayları arasında Tunceli Jandarma Komutanlığı bünyesinde görevli n=397 jandarma personeli üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre akademik güdülenme düzeyi demografik özelliklere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Öte yandan eğitime eğilim eğitim durumu ve rütbeye göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Korelasyon analizi sonuçlarından da görüleceği gibi, akademik güdülenme düzeyleri ile eğitime eğilim arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0.05$).

Anahtar Kelimeler: Akademik güdülenme, eğitime yatkınlık, jandarma.

Jel Kodları: I20, I21, I26

ABSTRACT

The training of gendarmerie personnel, which is an important task in internal security services, is of great importance for the efficient use of public resources and for the acquisition of a more modern internal security structure. Personnel trained for this are predisposed to educational attitudes and academic motivations. In this research, it is aimed to investigate the relationship between gendarmerie staff's academic motivation levels and educational attitudes. Survey was conducted on n = 397 gendarmerie personnel in charge of Tunceli Gendarmerie Command between January and May 2018 in this framework. According to the findings of the research, the level of academic motivation did not show a statistically significant difference according to the demographic characteristics ($p> 0.05$). On the other hand, the educational attainment differs statistically by educational status and rank ($p <0.05$). As can be seen from the correlation analysis results, there was no statistically significant relationship between academic motivation levels and educational attitudes ($p> 0.05$).

Keywords: Academic motivation, educational tendency, gendarmerie.

Jel Codes: I20, I21, I26

1. GİRİŞ

Güvenlik insanların en temel gereksinimlerinin başında gelmekte olup, aynı zamanda da anayasal bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır (Tavas ve Öztürk, 2016: 1532-1542). Bundan ötürü güvenlik hizmetleri geçmişten günümüze kamusal hizmetler statüsünde değerlendirilmektedir. Güvenlik hizmetlerinin üretilmesi ve sunulmasında kamusal kaynaklardan yararlanılmakta, çıktıları da kamusal olarak değerlendirilmektedir (Mil, 2014: 41-43; Derdiman, 2013: 37-39). Tüm kamusal hizmetlerde ve kamusal kaynakları kullanan kurumlarda olduğu gibi güvenlik hizmetlerinde de, kamu kaynaklarının etkili ve verimli kullanımı büyük önem arz etmektedir (Özgür ve Erciyes, 2017: 79-81; Aydın ve Özel, 2016: 46-48; Akyüz, 2015: 66-68; Yılmaz, 2012: 17-21).

Kamusal hizmetlerin başında ise bilgi toplumu sürecinde giderek değeri artan insan kaynakları gelmektedir. Nitelikli işgücünün kamusal ve özel hizmetlerde önemi günümüzde pek çok çalışma ile ortaya koyulmuş olup, işgücünün kalitesini arttırmaya yönelik yapılan çalışmalar aynı zamanda, kamusal kaynakların etkili ve verimli kullanımına da yardım etmektedir (Buyruk, 2018: 601-603; Şen, 2016: 68-69). İşgücü kalitesinin artması ise eğitim yoluyla olup gerek personelin ilk eğitiminde, gerekse istihdam sonrası verilecek olan hizmet içi eğitimlerde verimliliğin artması gerekir. Bunun sağlanmasında ise akademik güdülenme ve eğitime yatkınlık kavramları ön plana çıkmaktadır.

Akademik güdülenme kavramı adından da anlaşılacağı gibi, bir alanda ya da herhangi bir konuda, bilimsel bir disiplin çerçevesinde konuya yaklaşabilme yeteneğini ifade etmektedir. Buradaki akademik sözcüğü yükseköğretim ya da lisans eğitimini değil, herhangi bir kurumsal yapıya sahip eğitimi ifade etmektedir. Örneğin ilköğretim ya da lise dönemindeki başarı için de literatürde akademik başarı terimi kullanılmaktadır. Akademik güdülenme ise bu başarıyı elde edebilme adına bireylerin ne şekilde ve ne

düzeyde yönlendiğinin bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Eğitime yatkınlık ise bir diğer eğitim verimini etkileyen kavramdır. Burada da temel olarak kavramla bir bireyin eğitime ne derece açık olduğu ve o bireyin eğitim sürecinden ne gibi çıktılarının alındığının derecesi söz konusudur. Aslında teorik olarak her birey eğitime yatkındır ve öğrenme güduları üzerine düşünce yapısı şekillenmektedir. Ancak bu noktada eğitime yatkınlığın ayrı bir terim gibi ele alınması, bireyler arasında eğitimi alabilme derecelerini kıyaslama ve bunları değerlendirerek yönetsel bir araç gibi değerlendirme düşüncesinden ileri gelmektedir.

Eğitime yatkınlık ve akademik anlamda güdülenme düzeyleri birbiri ile yakından ilişkili olması gereken, ancak alanda yeterli çalışmaya yer verilmemiş olan bir konudur. Özellikle kamu kurumları ve güvenlik hizmetlerinde bu konuda yeterli çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle araştırmada, jandarma personelinin akademik güdülenme düzeyleri ve eğitime yatkınlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Eğitim ile ilgili çalışmaların bir bölümü yöntem ve materyaller üzerine odaklanırken, bir kısmı ise eğitimi alan bireylerin kişisel özellikleri üzerine odaklanmaktadır. Diğer bir ifadeyle eğitim ile ilgili çalışmaları, ilgi alanlarına göre eğitimi veren taraf ya da daha genel ifadeyle bilginin olduğu taraf ve eğitimi alan taraf olmak üzere iki başlık altında incelenebilir.

Eğitimin verildiği ve bilginin olduğu taraf ile ilgili çalışmalarda, yöntem ve tekniklerden, bilginin içeriği ve müfredata ilişkin bazı temel bilgilere kadar bir dizi değişkenin ölçülmesi ve kontrolü, kişisel özelliklere göre daha kolaydır. Öte yandan geçmişten günümüze eğitim alanında

yapılan çalışmalarda ortaya çıkan önemli sonuçlardan birisi, eēitim sürecinde bireysel özelliklerin ciddi bir etki alanına sahip olduēu yönündedir.

Akademik güdülenmeyi bir anlamda, bireyin bilgi alma sürecine olan motivasyon derecesinin göstergesi gibi ifade etmek mümkündür. Akademik güdülenme sayesinde bireyler, eēitim ya da daha genel ifadeyle bir düzenli bilgiler topluluēunu almaya daha fazla gönüllü ve hazır olmaktadır. Bu noktadan hareketle, akademik güdülenme ile eēitime yakınlık arasında önemli bir ilişki olduēu düşünülebilir. Devam eden bölümde, araştırmada nümerik olarak ortaya koyulması amaçlanan bu ilişkinin daha iyi anlaşılması için, bazı temel kavramsal bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Akademik Güdülenme

Güdülenme kavramı bireylerin belli bir olgu ya da hedef için bir araya gelme gücünün ya da yönlendirilme derecelerinin göstergesidir. Bu yapısıyla güdülenme, eēitim ve ēretim faaliyetlerinde temel bir öge olarak görülmektedir (Aktaş, 2017: 1378). Güdülenme sayesinde bireyler belli bir amaç çerçevesinde birleşebilmekte, motive olabilmektedir (Ergül, 2006: 125). Akademik güdülenmeyi en genel tanımıyla, akademik olarak verilen bir eēitimi, bireylerin alma eēilimlerinin derecesi olarak nitelendirmek mümkündür. Güdülenme kavramı psikolojik ve fiziksel olabileceēi gibi, içsel ve dışsal güdülenme olarak da incelenebilir (Demir ve Arı, 2013: 266).

Psikolojik güdülenmede, bireylerin herhangi bir konu ya da amaç çerçevesinde güdülenmesi, psikolojik bir etkiye dayalıdır. Bireyler herhangi bir konuda, yaşadıkları çevrenin sosyal özellikleri, norm ve kültürel deēerleri ile aile içerisindeki yaşadıkları süreçlerle yakından ilişkili olarak, herhangi bir kavram ya da bir olgu çevresinde daha kolay ve daha kısa sürede motive olabilmektedir. Fiziksel güdülenmede ise bireylerin ya da birey gruplarının bir amaç ya da olgu çerçevesinde güdülenmesi için, fiziksel bir

güdüleme etkeninin olması gerekir. Bu türlü gdlenmelerin, psikolojik gdlenmelere göre daha kolay ynetilebildiēini ifade etmek mümkündür. rneēin bir örgüt içerisindeki yetki devri, iş tatmini, ödüllendirme gibi çeşitli motivasyon kaynaēı olabilecek yönetim araçları, aynı zamanda bireylerin güdülenmelerini de saēlayan etkenlerdir. Psikolojik güdülenme de ise bireysel özelliklerin daha fazla farklılık göstermesinden ötürü, güdülenmenin yönetilmesi daha güçtür. Bu noktada, güdülenmenin i ve dış etkenli olup olmadıēı konusu ön plana çıkmaktadır.

İ güdülenme, bireylerin dışarıdan herhangi bir etki ya da g uygulanmadan yaptıkları güdülenmeyi ifade ederken, dış güdülenmede ise dışarıdan bir müdahalenin söz konusu olduēunu ifade etmek mümkündür. İ güdülenme tıpkı psikolojik güdülenme gibi, bireylerin kişisel özelliklerine baēlı olarak gelişen, kişisel özellikleri etkileyen normlar, kültürel deēerler, sosyal kalıplar, deēer yargıları, sosyal yapı içerisindeki ilişkiler, aile yapısından toplum yapısına, tüm deēiřkenleri içeren birçok yönlü yapıya sahiptir. Dış güdülenme ise fiziksel güdülenme gibi, i ve dış etkiler kullanılarak yapılan güdülenme türünü ifade etmektedir. şu halde, fiziksel güdülenme ve dış güdülenmenin daha kolay yönetilebilen kavramlar olduēunu ve bu nedenle yönetsel zelliēe sahip olduklarını ifade etmek mümkündür.

Akademik güdülenme ise bireylerin akademik olarak verilmesi istenen bir bilgi müfredatı ya da ieriēini almadaki yakınlık derecesi olarak nitelendirilebilir. Bu noktada, akademik kavramının açıklanması gerekir. Akademik bilgi kavramı, belli bir düzen ve müfredat çerçevesinde bir araya gelmiş olan, formel bilgi türünü ifade etmektedir. Akademik eēitim denildiēi zaman genellikle akla ilk olarak üniversitelerde verilen eēitimler gelmektedir. Çünkü lkemizde niversiteler akademi olarak nitelendirilmektedir. Oysa akademik bilgi, okul bilgisi ya da şekillenmiş, formel bir yapıya kavuşmuş

bilgiyi ifade etmektedir. Bu nedenle özellikle son yıllarda yapılan çalışmalarda akademik bilgi, akademik başarı ya da akademik güdülenme gibi kavramlar, eğitim ve öğretimin her kademesi için kullanılan temel kavramlar olarak literatürde yerini almaktadır. Kısaca özetlemek gerekirse akademik güdülenme, formel olarak şekillendirilmiş olan bir eğitim paketi ya da içeriğinin, bireyler tarafından almada gösterdikleri başarı ve motivasyonun derecesi olarak tanımlanabilir.

Bir diğer yaklaşıma göre akademik güdülenme, akademik çalışmalar için gerekli olan enerjiyi üretebilme yeteneğidir (Bozanoğlu, 2004: 84). Yapılan araştırmalar, akademik güdülenme düzeyi yüksek olan bireylerin, akademik çalışmaları yapabileceği düzeylerinin daha yüksek olduğunu, güdülenme ile akademik başarı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur (Nartgün ve Çakır, 2014: 381). Aradaki bu ilişki, akademik güdülenme sayesinde bireylerin daha yüksek akademik başarıya sahip olabileceğini göstermektedir. Buradan hareketle, akademik güdülenmeyi aynı zamanda bireylerin bir akademik bilgi ya da formel bilgi yapısını almada gösterdikleri başarının derecesi olarak da nitelendirmek mümkündür.

Akademik güdülenme düzeyinin yüksek olması başarıyı getirirken, düşük akademik güdülenme ise akademik erteleme, uyumsuz davranışlar, motivasyon kaybı gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Seçer, 2015: 425). Yine akademik güdülenme sayesinde bireyler, problem çözme becerilerini de geliştirebilmektedir (Bedel ve Hamarta, 2014: 676). Problem çözme becerileri, akademik eğitim ve akademik başarının bir göstergesi ve çıktısı olarak görülmektedir. Tüm eğitim ve öğretim faaliyetlerinde bireylerin aslında, verilen bilgileri etkili ve verimli bir biçimde kullanarak, karşılaştıkları günlük yaşam içerisindeki spesifik ya da genel sorunları çözebilme becerilerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Eğitim ve öğretim düzeyi

yüksek olan, dolayısıyla bilgiye daha fazla sahip ve hakim olan, onu daha etkili bir biçimde kullanan bireyler, problem çözme becerileri konusunda da daha fazla yetenek sahibi olacaktır. Bu nedenle problem çözme yeteneği yüksek olan bireylerin aynı zamanda, yüksek akademik başarıya sahip olduklarını, bunun da akademik güdülenme düzeyinin yüksek olmasıyla mümkün olduğunu ifade etmek mümkündür.

Kısaca özetlemek gerekirse akademik güdülenme düzeyi, bireylerin belli bir konu çerçevesinde özel olarak hazırlanmış olan, profesyonel kadrolarca içeriği ve yöntemleri tayin edilen akademik bilgiyi alabilmede göstermiş oldukları motivasyonun bir göstergesi ve derecesidir. Akademik güdülenme ile akademik eğitimin çıktılarının birbirine benzer olması ve temel eğitim ile öğretim faaliyetlerinin amaç ve hedefleri ile benzerlik göstermesi, eğitim çalışmalarında akademik güdülenmenin psikolojik güdülenme, fiziksel güdülenme ve iç-dış güdülenme kavramlarını da içeren bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna ilave olarak akademik güdülenmenin, bireylerin eğitime yatkınlığı ile de arasında ilişkinin olması gerekir. Zira akademik güdülenme bireysel ya da kişisel özelliklerin, psikolojik ve içsel güdülenme ile yakından ilişkili olduğu bir kavramdır. Eğitime yatkınlık kavramında da, bireylerin sahip oldukları kişisel özellikler ön plana çıkmakta olup, önem arz etmektedir.

2.2. Eğitime Yatkınlık

Eğitime yatkınlık kavramı bireylerin aldıkları eğitimden faydalanma düzeylerinin bir göstergesi olup, pek çok değişken ile ilişkilidir. Bunların başında ise motivasyon ve güdülenme kavramları gelmektedir (Seçer, 2015: 425). Bir bireyin eğitime ne derece yatkın olduğunu gösteren pek çok kişisel değişken vardır. Literatürde cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aile tipi, yetişmiş olunan coğrafya, ekonomik durum gibi birçok kişisel özelliğin, eğitime olan yatkınlık ile ilişkisini ortaya koyan çalışma mevcuttur. Bu çalışmaların ortak noktası, eğitimde kalite ve verimliliğin artması için,

kişisel özelliklerin etkisinin ne olduğunun ortaya koyulması ve buna uygun olarak eğitim içeriğinin şekillendirilmesidir. Örneğin erkeklerin kadınlara göre daha yatkın oldukları bir eğitim programında, elde edilen bu bulgu, kadınlara daha fazla kaynak ve zaman ayrılmasının gerekli olduğunu ortaya koymaktadır. Eğitim ve öğretim çalışmalarına harcanan kaynağın kamusal nitelikte olması ve eğitimin çıktılarının da yine kamusal bir yapıya sahip olması nedeniyle, eğitimde kalite arttırmaya yönelik çalışmalar özellikle son yıllarda önemli ölçüde artış göstermiştir. Tüm bu çalışmalarda ortaya çıkan önemli bulguların başında ise kişisel özelliklerin büyük ölçüde eğitim ile ilgili çıktıları etkilediği yönündedir. Buradan hareketle, eğitime yatkınlığın da her birey için aynı olmayan ve değişkenlik gösteren bir olgu anlamına geldiğini ifade etmek mümkündür.

Eğitime yatkınlık ya da daha genel ifadeyle herhangi bir konuya yatkınlık, aynı zamanda o konuya ilişkin birey tutumları ile ilişkilidir. Bireylerin o konuya karşı gösterdikleri pozitif tutum başarıyı, negatif tutum ise başarısızlık ya da düşük başarıyı ifade etmektedir. Eğitime yatkınlık bazı çalışmalarda, derse karşı tutum olarak ele alınmıştır (Keskin vd, 2016: 94-95). Bu tutumun eğitime karşı pozitif yönlü olması, bireylerin eğitimde daha başarılı olmalarını ve daha yüksek verimin elde edilmesini beraberinde getirmektedir. Eğitimin kamusal kaynaklı finansmanı ve kamusal çıktıları bir arada değerlendirdiğimizde, bu tutumun olumlu ve pozitif olması, aynı zamanda kamu yönetiminde yüksek başarının sağlanması anlamına gelecektir. Bu nedenle, eğitime yatkınlığın aynı zamanda kamu yönetiminin bir konusu olduğunu ifade etmek mümkündür.

Yukarıda da ifade edildiği gibi, eğitime yatkınlık üzerine yapılan çalışmalarda ortak olarak derse karşı pozitif tutum eğitime yatkınlık kavramına işaret etmektedir. Bunun yanında bu tutumu ya da yatkınlığı etkileyen başta öğretmen olmak üzere, pek çok faktör vardır (Uygun, 2016: 314-315). Bu faktörleri genel olarak içsel ve dışsal

faktörler şeklinde incelemek mümkündür. İçsel faktörler bireylerin psikolojik ve fiziksel yapılarıyla ilgili kavramları içerirken, dışsal faktörler ise bireyin yaşadığı çevre ile ilgili olan faktörlerdir.

Gerek toplumumuzda, gerekse birçok farklı toplumda, eğitimde başarı durumu yetenek ya da yatkınlık kavramları ile ifade edilmektedir. Bazı durumlarda, yüksek başarının doğuştan gelen bir özellik olduğuna da inanılmaktadır. Gerçekten de, üstün başarılı bireylerde, yetenek söz konusu olsa da, akademik bilgi konusunda yeteneğin varlığı pozitif etki ederken, yokluğunun aynı derecede negatif etki etmesi beklenemez. Zira akademik eğitim içerik ve müfredatları, tüm kamu tarafından alınacak olan bilgi içeriklerini ifade etmektedir. Bundan ötürü, sadece üstün yetenekli bireylerin değil, toplumda eğitilmesi gerekli olan ya da eğitiminin pozitif katkı sağlayacağı tüm bireyleri içerisine alan bir akademik bilgi içeriğinden söz edilebilmektedir.

Eğitime yatkınlık sadece resmi ve özel eğitim kurumlarında verilen formel eğitimi değil, aynı zamanda kamu kurumlarında verilen hizmet içi eğitimleri de içeren bir kavramdır. Her geçen gün artan teknoloji imkan ve olanakları, geçmişteki klasik ve durağan kamu yönetiminin yerini, yeni kamu yönetimine ve daha dinamik bir yapıya bırakmıştır. Bu yaklaşım sayesinde kamu kurumlarında, değişen ve gelişen teknoloji olanaklarına daha iyi sahip olan, bu imkanları daha etkili bir biçimde değerlendiren yapıya sahip olan kurumlar, daha yüksek başarı ve performans göstermektedir. kamu kurumlarında yüksek performans aynı zamanda yüksek verimlilikte kamu kaynaklarının kullanımı anlamına geldiğinden, gerek teorik olarak, gerekse uygulamada, kamu kurumlarında hizmet içi eğitimler günümüzün zorunlu ve olmazsa olmaz bir parçası haline gelmiştir.

Kamu kurumlarında da, verilen hizmet içi eğitimler aslında akademik bilgi çerçevesinde ele alınmakta ve eğitime yatkınlık bu kurumlarda da önemli olmaktadır. Bu noktada, herhangi bir kamu

kurumunda, yapılan işin ve işin gerektirdiği yöntem, ekipman gibi bileşenlerin yapısında meydana gelen değişimlere oryantasyon için, hizmet içi eğitimler verilmektedir. Geçmişte de verilen hizmet içi eğitimler günümüzde daha fazla önem kazanmış ve bir zorunluluk haline gelmiştir. Klasik kamu yönetimi ve sanayi toplumunda verilen hizmet içi eğitimler bir pozitif değer aracı ve seçimlik bir konuyken, bilgi toplumunda artık bir zorunluluk haline gelmiştir. Bilgiyi etkili bir biçimde kullanarak, çağın getirdiği yenilikleri süreçlerine dahil eden, bunları etkili bir biçimde kullanan ve kendilerini modernize eden, öğrenen örgüt yapısına sahip, daha dinamik bir biçimde işleyen kamu kurumları, kamu kaynaklarının etkili kullanımını ve aynı zamanda verimlilik yükümlülüklerini de yerine getirmektedir.

Buradan hareketle, kamu kurumlarında da verilen eğitimlerde, bireylerin eğitime yakınlık derecelerinin önemli bir konu olduğu ifade edilebilir. Kamu kaynaklarının etkili ve verimli kullanımı için, en az kaynakla en fazla sonucun alınacağı, optimum eğitim içeriğinin ve süresinin belli edilmesi gerekir. Buna ilave olarak verilecek olan eğitimlerde, bireylerin eğitime yakınlık derecelerinin iyi bir şekilde analiz edilmesi ve buna uygun olarak eğitim programlarının gerek içerik, gerekse yöntemlerinin yeniden tayin edilmesinde yarar vardır.

Kısaca özetlemek gerekirse eğitime yakınlık, bireysel ya da kişisel özellikler başta olmak üzere, birçok faktörün ön plana çıktığı, çok yönlü bir kavramdır. Kavramın niteliği ve içeriğinin çeşitlilik göstermesine karşın, işlevi konusunda literatürde fikir birliği olduğu, eğitime yakınlık sayesinde eğitim çalışmalarında gerek kaynak planlaması, gerekse yüksek başarının elde edilmesinin mümkün olduğu ifade edilebilir. Bunun için de, akademik güdülenme gibi yardımcı kaynaklara ihtiyaç vardır.

2.3. Jandarma Eğitimi

Ülkemizde jandarma teşkilatı 12/3/1983 tarih ve 2803 sayılı kanunla çerçevesi

çizilen, 25/7/2016 tarihli kanun hükmünde kararname (KHK) ile İç İşleri Bakanlığına bağlanmış olan kolluk kuvvetidir. İlgili kanunun 3. maddesi “Türkiye Jandarmasını, emniyet ve asayiş ile kamu düzenin korunmasında görev alan, diğer kanunlar ile Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ile verilen görevleri yerine getiren kolluk kuvvetleridir”. Kanunun 5. maddesinde Jandarma Genel Komutanlığının kuruluşu ve kadrolarının konusu İçişleri Bakanlığına aittir.

2016 yılında ilgili kanunun 13/A maddesinde değişiklik yapılarak, Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi kurulmuş ve İçişleri Bakanlığına bağlanmıştır. Uzman erbaşlar ile sözleşmeli er ve erbaşların eğitimi ise Akademinin belirlediği ilke ve standartlara göre Jandarma Eğitim Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Eğitim Komutanlığı bünyesinde yapılmaktadır. Kanun öğrenci kaynağı olarak lise ve dengi okullar, ön lisans, lisans ve yüksek lisans mezunlarını belirtmektedir (2803 Sayılı kanun/13A).

3. MATERYAL METOT

Yapılan bu araştırma, betimsel tarama modelinde desenlenmiştir. Bu yöntemde, araştırma konusu ya da bir bilimsel probleme dayalı olarak kurulan hipotezin, nitel ve/veya nicel verilerle desteklenmesi söz konusudur. Betimsel tarama modelinde araştırmacı, mevcut durum üzerinde kontrollü deneyler gibi yöntemler kullanmadan, herhangi bir değişiklik yapmadan, mevcut durumu ortaya koymaktadır. Araştırmada bu bağlamda, akademik güdülenme ile eğitime yakınlığın jandarma personeli üzerindeki ilişkisinin ortaya koyulması ve betimlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada 2018 yılının Ocak-Mayıs ayları arasında Tunceli Jandarma Komutanlığı bünyesinde görevli n=397 jandarma personeli üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Her ne kadar araştırma bölgesi olan Tunceli hassas bir bölge olsa da, örnekleme alınan jandarma muvazzaf personeli Türkiye'nin çeşitli illerinden gelen bireylerden oluştuğu için,

araştırma örneklemini Tunceli’de görev yapan personelden müteşekkildir.

Araştırmada demografik bilgi formu, akademik güdülenme leği ve eğitime yatkınlık için Grsel Analog Skala (GAS) yöntemlerini içeren bir anket formu kullanılmıştır. Demografik bilgi formunda katılımcıların yaş, eğitim durumu, mesleki deneyim ve rütbeleri sorulmuştur.

Akademik Güdülenme leği (AG)

Bozanoğlu (2004) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılan Akademik Güdülenme leği (AG) 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte her bir madde beşli likert tipinde değerlendirilmektedir. Ölçekte 19 olumlu ve 1 olumsuz madde vardır. Ölçekten en az 20 ve en fazla puan alınmaktadır. Yüksek puan, yüksek güdülenmeyi göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.748 olarak bulunmuştur.

Araştırma verilerinin analizinde parametrik veriler ortalama ve standart sapmayla, nominal veriler ise frekans analizi ile tanımlanmıştır. Fark ve korelasyon analizlerinden önce Kolmogorov Smirnov testi yapılmıştır. Tüm lek puanlarının dağılımı standart normal dağılıma uymadığından, fark analizlerinde Kruskal Wallis ve korelasyon analizinde Spearman’s rho korelasyon analizi kullanılmıştır.

Grsel Analog Skala (Visual Analog Scale-VAS)

Grsel Analog Skala, bir değişken ya da herhangi bir konuda, bireylerin kendilerini değerlendirmeleri için kullanılan, daha çok tıp alanında ağrı şiddeti için yaygın olan, ancak daha sonra sosyal bilimlerde de kullanılan bir yöntemdir. GAS ile ölçülmesi istenen parametreye ilişkin katılımcının 1’den 10’a kadar rakamların bulunduğu bir izelge üzerinden, kendisi için ifade edilen durumu 1 için en az ve 10 için en çok olmak üzere derecelendiğiği, grafik derecelendirme yöntemlerinden birisidir. Her ne kadar günümüzde literatürde eğitime yatkınlık ile ilgili bazı ölçek geliştirme çalışmaları olsa da, henüz hizmet içi eğitimi ölçecek yeterli ve geçerli bir ölçeğe

rastlanmamıştır. Eğitime yatkınlık düzeyi bir psikolojik güdülenme ve içsel bir değişken olduğu için, bireylerin kendi değerlendirmeleri esas kabul edilmiş ve buna göre değerlendirmeler yapılmıştır.

Problem Durumu

Jandarma personeline verilen hizmet içi eğitimlerde, akademik güdülenmenin eğitimin başarısı üzerine etkileri olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte, personelin eğitime yatkınlık düzeyleri farklılık göstermektedir. Bu çerçevede, araştırmada aşağıdaki soruya yanıt aranmıştır:

Jandarma personelinin eğitiminde akademik güdülenme düzeyleri ve eğitime yatkınlıkları üzeri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?”

Araştırmanın Hipotezi

Araştırmanın hipotezi şu şekilde kurulmuştur:

“Jandarma personelinin eğitiminde akademik güdülenme düzeyleri ve eğitime yatkınlıkları üzeri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.”

Araştırma örneklemini ve Verilerin Toplanması

Araştırmada hizmet içi eğitimlerin sürekli olması ve bu nedenle bir anlamda sürekli eğitim merkezi görevi gören jandarma teşkilatında görevli personel evren olarak seçilmiştir. Jandarma okullarına göre muvazzaf jandarma hizmetlerinde verilen hizmet içi eğitimler daha fazla olup, akademik güdülenme ve eğitime yatkınlık bu bağlamda önem arz etmektedir. Buna ilave olarak Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi henüz mezun vermemiş olup, bu eğitimler aynı zamanda birliklerde yerine getirilmektedir. Örneklem seçilirken, rastgele seçim yöntemi ve gönüllülük usulüne göre katılım sağlanmıştır. Literatürde Cohen ve arkadaşları (2001), bir milyonun üzerindeki evren için gerekli olan, rastgele seçim ve gönüllülük usulüne göre yapılan araştırmalarda, 384 kişilik örnekleme ulaşıldığında, örneklemin evreni temsil etme gücünün yeterli olduğunu rapor

etmişlerdir. Araştırmada bu çerçevede, 397 katılımcıya ulaşıldıktan sonra, veri toplama süreci sonlandırılmıştır. Araştırma kapsamında toplam 400 anket envanteri dağıtılmış olup, bunların 397'sinden geri dönüş alınmıştır. Bu bakımdan araştırmada, oldukça yüksek bir geri dönüş oranı elde edilmiştir.

İstatistik Yöntem

Araştırmada kullanılan Akademik Güdülme Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Bu araştırma örnekleminde de, araştırma ölçeğinin kapsam geçerliliği için Lawshe Yöntemi, güvenilirliği için Cronbach Alpha yöntemi kullanılmıştır. Lawshe yöntemine göre tüm ölçek maddelerinin kapsam geçerlilik oranları, literatürde kabul edilen değerlerin üzerinde çıkmıştır. Araştırmada toplanan nominal ve ordinal verilerin tanımlanmasında Frekans Analizi, ölçek

ortalamalarının tanımlanmasında ise ortalama ve standart sapma değerlerinden yararlanılmıştır.

Ölçek ortalamalarının fark analizlerinden önce, ortalamaların dağılımlarının standart normal dağılıma uyup uymadığının test edilmesi için, Kolmogorov Smirnov testi kullanılmıştır. Test sonucunda tüm ölçek ortalamaları normal dağılıma uymadığı için, fark analizlerinde Kruskal Wallis ve korelasyon analizlerinde Spearman's rho korelasyon analizi kullanılmıştır. Tüm analizler %95 güven aralığında ve 0.05 anlamlılık düzeylerinde ve SPSS 18.0 for Windows paket programında gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırmaya katılan jandarma teşkilatı personelinin demografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların demografik özellikleri, N=397

	Kişi Sayısı (n)	Yüzde (%)
Yaş		
25 ve altı	176	44.3
26-35 arası	169	42.6
35 ve üzeri	52	13.1
Eğitim Durumu		
Lise	99	24.9
Ön lisans	173	43.6
Lisans	111	28.0
Lisansüstü	14	3.5
Mesleki Deneyim		
3 yıl ve altında	246	62.0
4-7 yıl arası	90	22.7
7-10 yıl arası	34	8.6
10 yılın üzerinde	27	6.8
Rütbe		
Uzman Jandarma	193	48.6
Astsubay	152	38.3
Subay	52	13.1

Katılımcıların %44.3'ü 25 ve altında, %42.6'sı 26-35 arasında, %13.1'i ise 35 ve üzerinde yaşa sahiptir. Katılımcıların %24.9'u lise, %43.6'sı ön lisans, %28.0'i lisans ve %3.5'i lisansüstü eğitime sahiptir. Mesleki deneyime göre personelin %62.0'si 3 yıl ve altında, %22.7'si 4-7 yıl arasında, %8.6'sı 7-10 yıl arasında, %6.8'i ise 10 yılın üzerinde deneyime sahiptir.

Araştırmaya 193 uzman jandarma, 152 astsubay ve 52 subay katılmıştır. Genel olarak araştırmada katılım ve gönüllülük oranı yüksek olup, araştırma örnekleminin demografik özelliklerinin, evrenin özelliklerine benzer olduğu ifade edilebilir. Ölçek ortalamalarının demografik özelliklere göre farkı Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Ölçek ortalamalarının demografik özelliklere göre farkı

zellikler	Akademik Güdülenme Düzeyi		Eğitime Eğilim	
Yaş				
25 yaş ve altı	52,91	7,64	7,67	0,77
26-35 yaş arası	51,58	8,40	7,63	0,75
36 ve zeri	50,83	7,75	7,60	0,69
X²	,813		4,296	
p	,666		,117	
Eğitim				
Lise düzeyi	54,09	7,37	7,59	0,73
n lisans	51,72	8,09	7,73	0,75
Lisans	50,87	8,25	7,56	0,77
Lisansüstü/Doktora	51,64	7,44	7,71	0,73
X²	4,279		10,813	
p	,233		,013	
Mesleki Deneyim				
3 yıl ve altında	52,57	7,93	7,65	0,77
4-7 yıl arası	51,33	8,91	7,67	0,75
7-10 yıl arası	50,68	6,73	7,53	0,71
10 yılın üzerinde	51,74	6,87	7,63	0,63
X²	1,179		4,107	
p	,758		,250	
Rütbe				
Uzman Jandarma	50,17	8,27	7,69	0,75
Astsubay	52,91	7,92	7,58	0,76
Subay	56,67	4,17	7,65	0,74
X²	1,761		37,202	
p	,415		,000	

Tablodan da görüleceği gibi, akademik güdülenme düzeyi demografik özelliklere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Öte yandan eğitime eğilim eğitim durumu ve rütbeye göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Genel olarak değerlendirildiğinde, akademik güdülenmenin kişisel özelliklere göre

istatistiksel olarak ciddi bir farklılık göstermediği, eğitime yatkınlığın ise dört demografik değişkenden ikisinde istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaştığı görülmektedir.

Akademik güdülenme ile eğitime yatkınlık arasındaki ilişki için bakılan Spearman's rho korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Akademik güdülenme ile eğitime yatkınlık arasındaki ilişki için bakılan Spearman's rho korelasyon analizi sonuçları

		Eğilim	Güdülenme
Eğilim	r	1,000	,020
	p	.	,696
	N	397	397
Güdülenme	r	,020	1,000
	p	,696	.

		Eğilim	Güdülenme
Eğilim	r	1,000	,020
	p	.	,696
	N	397	397
Güdülenme	r	,020	1,000
	p	,696	.
	N	397	397

Korelasyon analizi sonuçlarından da görüleceği gibi, akademik güdülenme düzeyleri ile eğitime eğilim arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0.05$). Bu durum, araştırma örnekleminde akademik güdülenme ile eğitim arasında bir ilişkinin belirgin şekilde olmadığını göstermektedir.

TARTIŞMA

Yapılan bu çalışmada, jandarma personelinin akademik güdülenme düzeyleri ve eğitime yatkınlıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Her ne kadar literatürde akademik güdülenme ile eğitime yatkınlık arasındaki ilişkiyi anlamlı gören çalışmalar olsa da, akademik güdülenme düzeyi ve eğitime yatkınlık düzeyi çok düşük ya da çok yüksek olan örneklerde, bu ilişkiler belirgin bir biçimde ortaya çıkmayabilir. Özellikle güvenlik hizmetlerinde akademik eğitim güdülenmesi yerine daha çok hiyerarşik yapı ve emir-komuta zinciri yapısı söz konusudur.

Demografik yapıya ilişkin değerlendirmeler ve bulgular incelendiğinde, araştırma örnekleminde demografik yapının ciddi bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Zira jandarma kuvvetlerinin oluşturulmasında ve hizmetinde de, bireylerin kişilik özellikleri ile ilgili belli bir sınırlandırma getirilmekte ve buna göre personel alımı yapılmaktadır. Söz gelimi bir kamu bankası ya da kamu kurumunun personel demografisi, askeri bir kurumun personel yapısına göre daha fazla çeşitlilik göstermektedir. Bu nedenle, demografik özelliklere göre akademik

güdülenmenin istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmadığı ifade edilebilir.

Eğitime yatkınlık ise rütbe ve eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı, yaş ve mesleki deneyime göre ise anlamsız farklılıklar göstermektedir. Yine burada da, eğitim içeriklerinden bireylerin kendilerini değerlendirmelerine kadar pek çok etkenin, bu sonuçlar üzerinde etkili olduğunu ifade etmek mümkündür. Buna ilave olarak rütbe ile eğitimin birbiri ile ilişkili kavramlar olduğu düşünüldüğünde, araştırma sonuçlarının aslında kendi içerisinde uyumlu olduğunu belirtmek mümkündür.

Korelasyon analizinden elde edilen bu sonucun daha iyi anlaşılması için, Tablo 1 ve Tablo 2'deki verilerin de değerlendirilmesi gerekir. Diğer bir ifadeyle, bir bütün halde analizin ele alınması gerekir. Tablo 1'de, demografik özellikler yeterince çeşitlendirilememiş olup, jandarma teşkilatının genel yapısıyla da uyumluluk göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, jandarma teşkilatının homojen olan demografik yapısı, araştırma sonuçları üzerinde etkili olabilir. Yine askeri yapıda bireylerin her birisinin "asker" ya da "jandarma" olarak nitelendirilmesi, askeri nizamın sağlanmasında bir bütünlüğün elde edilmesinin gerekli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durumun, araştırma sonuçları üzerinde etkisinin olduğunu ifade etmek mümkündür.

SONUÇ

Bilgi ve bilgiyi öğrenme süreci özgün bir süreç olup, zihinsel faaliyetlerin en üst düzeyde olduğu süreçlerdir. Bu süreçte mantık ve düşünce oldukça etkili role sahiptir. Öte yandan güvenlik hizmetlerinde ise emir-komuta zinciri, ast ile üst arasındaki ilişkide serbest düşünme ve fikir yürütmeyi bir noktada engellemektedir. Bundan ötürü güvenlik hizmetlerinde yatkınlık ve güdülenme yerine, görev bilincinin daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Araştırma sonuçlarının daha geniş örnekleme üzerinde yapılması, farklı alanlar ile çapraz karşılaştırmalar ve alan uygulamalarıyla, konunun daha fazla aydınlanması ve farklı sonuçların elde edilmesi mümkün olabilir.

Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, akademik güdülenme ile eğitime yatkınlık konularında elde edilen bulguların, geçmişteki, yani klasik kamu yönetimi dönemindeki çalışmalar ya da bulgulara daha yakın olduğu görülmektedir. Aslında bu sonuç, güvenlik hizmetlerinin genel yapısından ileri gelen, klasik savunma mekanizmaları ve klasik kamu yönetimi yaklaşımına yakın yapının bir tezahürü olarak görülebilir. Her ne kadar modern toplum söylemleri, bilgi toplumuna geçiş, küresel kamu, uluslararası insan hakları ya da sivil toplum kuruluşlarının güçlerindeki artış, sermaye ve yönetim erkinin sahip olduğu gücün yönetilene doğru geçişini gösterse de, güvenlik gibi temel gereksinimlerde, henüz yeni kamu yönetimi ya da yeni kamu işletmeciliği gibi kavramların yeterince yer bulmadığını da ortaya koymaktadır.

KAYNAKÇA

1. Aktaş, H. (2017). "Akademik Güdülenme İle Akademik zyeterlik Arasındaki İlişi: İlahiyat Fakültesi ğrencileri zerine Ampirik Bir Araştırma". *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 1376-1398.
2. Akyüz, B. (2015). "Türkiye'de İ Güvenlik Algısının Değiştirilmesi: İ Güvenlik Teşkilatı'na Yönelik Yeni Yapılanma Modeli". *Savunma Bilimleri Dergisi*, 14(1), 65-87.
3. Aydın, A. H. ve zel, M. (2016). "Türkiye'de İ Güvenlik Aktörlerinin

Günümüzde modern toplumun inşasında önemli bir mihenk taşı olarak görülen, sivilleşme ve bilgi toplumu sürecinin en önemli belirleyicilerinden birisi olan Avrupa Birliğinde de, güvenlik konularında sınır ötesi ve sınır içi güvenliğin sağlanması konularında yapılan çalışmalar, araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Güvenlik ile ilgili konularda bilgi toplumu, modern insan ya da toplum süreci sadece söylem bazında değil, aynı zamanda eylem bazında da ortaya koyulması gereken bir takım radikal karar ve adımları gerektirmektedir. Diğer bir ifadeyle güvenlik hizmetleri ve savunma, romantik ya da hayalci düşüncelerle değil, daha pragmatik, daha gerçekçi ve bugün de uygulamaya geçilebilen, önemli radikal kararları alabilme ve uygulayabilme gücü ile ilişkili olan bir kavramdır.

Yine güvenlik hizmetlerinin sert militarist, yani kalıpsal ve muhafazakar yapısı, bireyler arasındaki kişilik özellikleri ve farklılıklara yeterince yer vermemektedir. Aslında ilk bakışta modern toplum söylemleri ve eylemleri ile çelişkili ya da ters düşer gibi görünen bu sonuç, düşünsel olarak güvenlik hizmetlerinin rolünün iyi bir Şekilde anlaşılmasıyla bu çelişkiden arınılmaktadır. Zira güvenlik hizmetlerinde gerek önleyici güvenlik hizmetleri olsun, gerekse çözümlenici ya da anlık müdahale ile yapılan güvenlik hizmetleri olsun, szn bittiği yerde devreye girmektedir. Bütün savaşlar, olumsuzluklar ya da askeri müdahaleler, genellikle demokratik iletişim kanallarının tıkanđıėı, çıkar çatışmalarında artık szn bittiği yerde gündeme gelmekte ve düşüncenin yerini katı eylemlerin aldığı bir biçimde uygulamaya dnmektedir.

- İç Güvenlik Yönetiminde Halka Hesap Verebilirlik Sorununa İlişkin Algıları ve Çözüm Önerileri”. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(31), 46-59.
4. Bedel, A. ve Hamarta, E. (2014). “The Relationship between Interpersonal Problem Solving and Academic Motivation”. *Elementary Education Online*, 13(2), 674-681.
 5. Bozanoğlu, İ. (2004). “Akademik Güdülenme Ölçeği: Geliştirmesi, Geçerliği, Güvenirliği”. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(2), 83-98.
 6. Buyruk, H. (2018). “Gelişen Teknolojiler, Değişen İşgücü Nitelikleri ve Eğitim”. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(14), 600-632.
 7. Demir, M. K. ve Arı, E. (2013). “Öğretmen Adaylarının Akademik Güdülenme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *Journal of Theory and Practice in Education*, 9(3), 265-279.
 8. Derdiman, C. (2013). “Özel Güvenlik Hizmetlerinin Niteliği ve Etkin Bir Şekilde Yürütülmesi İçin Yapılması Gereken Düzenlemeler”. 3. *Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu*, 1-2 Mart 2013 Gaziantep.
 9. Ergül, H. (2006). “Çevrimiçi Eğitimde Akademik Başarıyı Etkileyen Güdülenme Yapıları”. *The Turkish Online Journal of Educational Technology – TOJET*, 5(1), 124-128.
 10. Keskin, N., Öncü, E. ve Küçük Kılıç, S. (2016). “Ortaokul Öğrencilerinin Beden Eğitimi Dersine Yönelik Tutum ve Öz-Yeterlilikleri”. *Ankara Üniv Spor Bil Fak*, 14 (1), 93-107.
 11. Mil, H. İ. (2014). “Türkiye’de İç Güvenlik Teşkilatları ve Özellikleri”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(11), 40-61.
 12. Nartgün, Ş. ve Çakır, M. (2014). “Lise öğrencilerinin akademik başarılarının akademik güdülenme ve akademik erteleme eğilimleri açısından incelenmesi”. *Journal of Research in Education and Teaching*, 3(3), 379-391.
 13. Özgür, E. ve Erciyes, E. (2017). “Kamu Yönetiminde Yaşanan Dönüşümlerin İç Güvenlik Sektörüne Yansımaları”. *Güvenlik Bilimleri Dergisi*, 6(1), 79 – 110.
 14. Seçer, İ. (2015). “Okul Tükenmişliği İle Akademik Güdülenme Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi”. *Journal of Research in Education and Teaching*, 4(1), 424-433.
 15. Şen, M. (2016). “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Kapsamında Türkiye’de Mesleki Eğitim Kurslarının Analizi”. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 2(1), 67-89.
 16. Tavas, B. ve Öztürk, C., (2016). “İç Güvenlik Hizmetlerinde Çalışanların örgütsel bağlılık ile benlik saygısı arasındaki ilişki: Türk Polis Teşkilatı Örnekleme”, *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 1532-1542.
 17. Uygun, S. (2016). “Pedagojik Formasyon ve Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Duyarlıklarının Karşılaştırılması”. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 17(1), 313-330.
 18. Yılmaz, S. (2012). “Türkiye’nin İç Güvenlik Yapılanmasında Değişim İhtiyacı”. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(3), 17-40.