

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
Pamukkale University
Journal of Business Research

e-ISSN: 2757-7260



<https://dergipark.org.tr/tr/pub/piar>





PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
(PIAR)

Pamukkale University Journal of Business Research
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/piar>



Pamukkale Üniversitesi
İşletme Araştırmaları Dergisi
Pamukkale University
Journal of Business Research

Yıl / Year: 2023

Cilt/Volume: 10

Sayı/Issue: 1

E-ISSN : 2757-7260

Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU Armağan Sayısı

This issue is dedicated to Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU

**Pamukkale Üniversitesi, İşletme Araştırmaları Dergisi'nin bu sayısı
Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU'na armağan edilmiştir.**

Hatıra yazıları, hakemsiz olup konuk editörün kontrolünden geçmiştir.

Araştırma ve derleme makaleler ise HAKEMLİDİR.

Yayın Aralığı: Yılda 2 Sayı | Başlangıç: 2014 | Yayıncı: Pamukkale Üniversitesi

Uluslararası hakemli bilimsel bir dergi olan PIAR ilk olarak 2014 yılında yayımlanmıştır. Dergide, Türkçe ve İngilizce dillerinde, İktisadi ve İdari Bilimlerin tüm alanlarında makaleler yayımlanır. Dergide yayımlanan çalışmalardan kaynak gösterilmek şartıyla alıntı yapılabilir. Çalışmaların tüm sorumluluğu yazarına/yazarlarına aittir.

Tarandığımız İndeksler / Indexing & Abstracting in

EBSCO, Google Scholar, ASOS index, Crossref, Academic Resource Index (ResearchBib) CiteFactor, ESJI (Eurasian Scientific Journal Index), DRJI (Directory of Research Journals Indexing), BASE (Bielefeld Academic Search Engine), Akademik Dokümanlar Dizini (Index of Academic Documents-IAD)

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/piar>



Sahibi / Owner

Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi adına
Dekan Muhammet Ensar YEŞİLYURT

Baş Editör / Editor in Chief

Celeddin SERİNKAN, Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
İşletme Bölümü, Türkiye
cserinkan@pau.edu.tr

Konuk Editör / Guest Editor

Ayşe İRMİŞ, Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
İşletme Bölümü, Türkiye
airmis@pau.edu.tr

Bölüm Editörleri / Section Editors

Mehtap SARIKAYA, Pamukkale Üniversitesi, Yönetim, Örgütsel Davranış,
mehtaps@pau.edu.tr

Ender COŞKUN, Pamukkale Üniversitesi, Muhasebe, Finans, enderc@pau.edu.tr

Çetin KALBURAN, Pamukkale Üniversitesi, Yönetim Bilişim Sistemleri
ckalburan@pau.edu.tr

Arzu ORGAN, Pamukkale Üniversitesi, Sayısal Yöntemler, Ekonometri,
aorgan@pau.edu.tr

Mevhibe TÜRKMEN, Pamukkale Üniversitesi, Üretim Yönetimi, Pazarlama,
mturkmen@pau.edu.tr

Sinem Pınar GÜREL, Pamukkale Üniversitesi, İktisat, pgurel@pau.edu.tr

Tolgahan AYDINER, Pamukkale Üniversitesi, Kamu Yönetimi, Maliye,
taydiner@pau.edu.tr

İngilizce Dil Editörü / English Language Editor

Hatice Çoban KUMBALI, Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Türkiye, haticecoban@pau.edu.tr

Editör Asistanları / Editorial Assistants

Göksal Selahatdin KELTEN, Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi, Türkiye, gkelten@pau.edu.tr

Habib KÜÇÜKŞAHİN, Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Türkiye, hkucuksahin@pau.edu.tr

Editör Kurulu / Editorial Board

Adem Korkmaz, Burdur Mehmet Akif University, Türkiye
Agâh Sinan Ünsar, Trakya University, Türkiye
Alisher Rasulev, Institute of Economics, Uzbekistan
Avdesh Jha, Charutar Vidya Mandal University, India
Ayşe İrmiş, Pamukkale University, Türkiye
Azamat Maksudunov, Kyrgyz Turkish Manas University, Kyrgyzstan
Bo Li, Huaiyin Institute of Technology, China
Chris Stream, University of Nevada (Las Vegas), USA
Cihan Çobanoğlu, University of South Florida, USA
Davide de Gennaro, University of Salerno, Italy
Dejan Maralov, Goce Delchev University, North Macedonia
Djavlonbek Kadirov, Victoria University of Wellington, New Zealand
Edyta Rudawska, University of Szczecin, Poland
Fatih Semerciöz, İstanbul University, Türkiye
Fevzi Okumuş, University of Central Florida, USA
Feyzullah Eroğlu, Pamukkale University, Türkiye
Fuat Sekmen, Sakarya University, Türkiye
Gabriella Piscopo, University of Salerno, Italy
Goudarz Sadeghi, University of Mohaghegh Ardabili, Iran
H. Mustafa Paksoy, Gazianep University, Türkiye
Hasan Gül, Ondokuz Mayıs University, Türkiye
Ionut Minea, University of Alexandru Ioan Cuza, Romania
Joanna Malgorzata Michalak, University of Lodz, Poland
Kai Xue, Qingdao, University of Technology, China
Kasım Baynal, Kocaeli University, Türkiye
Kecheng Liu, University of Reading, United Kingdom
Lavanchawee Sujarittanonta, University Of Nigeria, Nigeria
Mahmut Yardımcıoğlu, Kahramanmaraş Sütçü İmam University, Türkiye
Mehmet Marangoz, Muğla Sıtkı Koçman University, Türkiye
Monika Moraliyska, University of National and World Economy, Bulgaria
Mustafa Mıynat, Celal Bayar University, Türkiye
Mustafa Soba, Uşak University, Türkiye
Naim Kapucu, University of Central Florida, United States of America
Oleksandr Dlugopolsky, West Ukrainian National University, Ukraine
Omar Behadada, Tlemcan University, Algeria
Orazaly Sabden, Institute of Economics, Kazakhstan
Ouassila Lachachi, Tlemcan University, Algeria
Paul Leonard Gallina, Bishop's University, Canada
Ramazan Erdem, Süleyman Demirel University, Türkiye
Selçuk B. Haşiloğlu, Pamukkale University, Türkiye
Seyil Najimudnova, Kyrgyz Turkish Manas University, Kyrgyzstan
Şakir Sakarya, Balıkesir University, Türkiye
Tamer Eren, Kırıkkale University, Türkiye
Teona Mataradze, Tbilisi State University, Georgia
Valentina-Mariana Manou, University of Bucharest, Romania
Veronika Linhartova, Ambis University, Czech Republic
Wafaa Berrached, Tlemcan University, Algeria
Yavuz Demirel, Kastamonu University, Türkiye
Yunchuan Zhang, Wuhan University of Science and Technology, China

Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi (PIAR)
Pamukkale University Journal of Business Research

E-ISSN / ISSN 2757-7260

PIAR PIAR

Uluslararası Hakemli Bilimsel Dergi International, Peer Reviewed Scientific Journal

Yayın Sıklığı **Publication Frequency**

Yılda iki kez (Haziran, Aralık) Semi-annual in June, December

Yayın Dili **Publication Language**

Türkçe, İngilizce Turkish, English

Adres **Correspondence Address**

Pamukkale Üniversitesi, Pamukkale University

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Faculty of Economics and Administrative

İşletme Bölümü Sciences, Department of Business

Kınıklı Kampüsü 20070 Denizli / Kınıklı Campus, 20070 Denizli / TÜRKİYE

TÜRKİYE

İletişim / Contacts

E-mail: piar@pau.edu.tr, pauisletmedergisi@gmail.com

Tel: +90(258) 296 26 83 Fax: +90 (258) 296 26 26

Web Sayfası / Web Page

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/piar>

2023	10	1
Yıl/Year	Cilt/Volume	Sayı/Issue

Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU Armağan Sayısı

This issue is dedicated to Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU

Yazar / Author	İÇİNDEKİLER / CONTENTS	Sayfa/ Page
Ayşe İRMIŞ	Konuk Editörün Teşekkür Mektubu	ix-x
Ayşe İRMIŞ	Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU'nun Kısa Yaşam Tanıtımı	xi-xviii
	Hatıra Yazıları / Memoirs	
Mustafa KÖK	Aileden Biri Prof. Feyzullah EROĞLU Dosta Selâm	1-8
Recep KÖK	Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU'na Atfen: Kendi Özelimde Akademik Hayatıma Dokunan Bir Dost	9-18
Sabahat BAYRAK KÖK	Fikir İklimiyle Entelektüel Kimliğe Değer Katan Hocam Feyzullah EROĞLU'na Dair Hatıralar	19-44
Ayşe İRMIŞ	Entelektüel Bir Türk Bilim İnsanı ve Bir Hoca: Öğrencisinin Şahitliğindeki Anılarla Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU	45-52
Selçuk Burak HAŞILOĞLU	Afetin Yönetim Afeti: Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU'nun Perspektifiyle	53-58
Duygu KOÇOĞLU	Hocamıza Sevgi ve Saygılarımla	59-59
Türkmen Taşer AKBAŞ	Sayın Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU'na	60-60
Hatice ÇOBAN KUMBALI	'Hocam' Hakkında	61-61
Şeyda İRDEM	Değerli Hocam Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU'na Teşekkür	62-63
Güliden AYDIN KULA	Hayatımda İz Bırakan Bilim İnsanı Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU	64-66
Pınar ENLİ KALMAZ	Doktora Babam Feyzullah EROĞLU	67-67
Tuğçe KESKİN	Feyzullah EROĞLU'na Teşekkür ve Saygıyla	68-68

Yazar / Author	Başlık / Title Araştırma Makalesi / Research Paper	Sayfa/ Page
Şeyma Gün EROĞLU Utku DEMİRCİ Soner TASLAK	Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'nu Eserleri Üzerinden İzlemek: Sorgulamaya Adanmış Bir Ömür <i>Following Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu Through His Works: A Life Dedicated to Investigation</i>	69-95
Günay KILIÇ İbrahim BUDAK Selçuk Burak HAŞILOĞLU	Ülke Milli Marşları ve İstiklal Marşı'nın Özgünlüğünün Veri Analizi <i>Data Analysis of the Authenticity of the National Anthems and Turkish National Anthem</i>	96-109
Sevim ÖZKAN Hatice ÇOBAN KUMBALI	İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma <i>The Relationship Between Work-Family Conflict And Life Satisfaction: A Study on Bankers</i>	110-123
Nilsen KUNDAKCI Kevser ARMAN	BİST Kurumsal Yönetim Endeksinde İşlem Gören Gayrimenkul Yatırım Ortaklıklarının Bütünleşik ÇKKV Yaklaşımı ile Analizi <i>Analysis of Real Estate Investment Companies Traded in BIST Corporate Governance Index with Integrated MCDM Approach</i>	124-143
Hicran Utkun DİNCER AYDIN Ayşe İRMİŞ	Covid-19 Pandemi Sürecinde Yerli ve Yabancı Sermayeli İşletmelerin Çalışanlara Yönelik Kararları ve Örgütsel Güven <i>Decisions of Domestic and Foreign Capital Businesses towards Employees and Organizational Trust during the Covid-19 Pandemic</i>	144-170
Cavidan Sena DÖNGELCİ Sabahat BAYRAK KÖK Mehtap SARIKAYA	Örgütsel Bağlılığın Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Uygulama <i>Investigation of Organizational Commitment in Terms of Demographic Variables: An Implication on Private Sector Employees</i>	171-190
Fatımanur OVAZ Selçuk Burak HAŞILOĞLU	Ölçeklerin Türkçeye Uyarlama Süreci Örneği E- Pazaryerinden Satınalma Niyetini Etkileyen Değişkenler <i>Example of the Adaptation Process of the Scales to Turkish: Variables Affecting the Intention to Purchase from E-Marketplace</i>	191-207
Metin MERT Esin BARUTÇU Esvet MERT	Öz Yeterlik Değerlerinin Demografik Faktörlerle Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma <i>A Research on the Comparison of Self-Efficacy Values with Demographic Factors</i>	208-228

Bahar AKYILDIZ Çetin KALBURAN Duygu KOÇOĞLU	Para Tutumu, Sosyal Paylaşım Sitelerinin Kullanımı ve Online Kompulsif Satın Alma Davranışı <i>Money Attitude, Use of Social Networking Sites and Online Compulsive Buying Behavior</i>	229-242
Gizem AYDAN Kalender Özcan ATILGAN	Tüketicilerin Kişiselleştirilmiş Fiyatlandırma ile Dinamik Fiyatlandırma Uygulamalarına Yönelik Tutumlarının İncelenmesi <i>Investigation of Consumers' Attitudes towards Personalized Pricing and Dynamic Pricing Practices</i>	243-256
Utku DEMİRCİ	Sürdürülebilirlik Faaliyetleri Temelinde 167 Yıldır Devam Eden Bir Aile İşletmesi: Tarihi Kalkanoğlu Pilavı <i>A Family Business Operating for 167 Years on the Basis of Sustainability Activities: Tarihi Kalkanoğlu Pilavı</i>	257-274
Tuğrul KANDEMİR Zafer KARDEŞ	Muhasebe Eğitiminde Verilen Bilgi Teknolojileri Odaklı Dersler: Amerika Birleşik Devletleri ve Türkiye Muhasebe Bölümlerinin Karşılaştırılması <i>Courses Focused on Information Technologies in Accounting Education: Comparison of the Accounting Departments in the United States Of America and Türkiye</i>	275-293
Helda YAMAN Hatice Hicret ÖZKOÇ	Finansal Okuryazarlık, Materyalizm ve Kompulsif Satın Alma Davranışının Borçlanmaya İlişkin Tutum Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi <i>Determining the Effect of Financial Literacy, Materialism and Compulsive Buying Behavior on Borrowing</i>	294-311
Hasan Önal ŞEYHANLIOĞLU Umut AVCI	Kariyer Planlaması ve Kişilik Arasındaki İlişkisi: Turizm Çalışanları Üzerine Bir Araştırma <i>The Relationship Between Career Planning and Personality: A Research on Tourism Workers</i>	312-328
Yazar / Author	Başlık / Title Derleme Makale / Review Paper	Sayfa/ Page
Sabahat BAYRAK KÖK	Kapitalizmin Deşifresi: Kapitalist-Entelektüel İttifakı ve Bilim Değerindeki Düşüş ile Yaşanılan İlkesizlik <i>Decoding the Capitalism: Alliance between Capitalism-Intellectuals and Unscrupulousness Caused by Decreasing Value of Science</i>	329-364
Melek Sermin EFEOĞLU Abdullah KARAMAN	Çalışma Yaşamında Mobbing: Kavramsal Bir Bakış <i>Mobbing in Work Life: A Theoretical Overview</i>	365-380

SAYI HAKEMLERİ-2023, Cilt: 10, Sayı: 1
ISSUE REVIEWERS-2023, Volume: 10, Issue: 1
Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU Armağan Sayısı

Abdulkadir KAYA

Abdullah KARAMAN

Abdullah KIRAY

Alırza AĞ

Ayşe İRMİŞ

Ayşe Nur SOYSAL BİLMİŞ

Azamat MAKSÜDÜNOV

Bener GÜNGÖR

Cevat SÖYLEMEZ

Deniz ÜNAL ADIGÜZEL

Dündar KÖK

Ebru ÖZTÜRK

Erkan ALSU

Esin BARUTÇU

Esvet MERT

Fatma Gül ALTIN

Fuat SEKMEN

Gökhan AKEL

Habib KÜÇÜKŞAHİN

Hande ÖZOLGUN AKKURT

Hasan ÇÖLGEÇEN

Hatice ÇOBAN KUMBALI

Hatice ÖZKOÇ

Kürşat ÖZDAŞLI

Mahmut VURAL

Mehmet CANÇELİK

Mehmet Ulaş KOYUNCUOĞLU

Muhammed İhsan ÇUBUKCU

Mustafa Atahan YILMAZ

Nevzat TETİK

Oguzhan AYDIN

Ramazan ERDEM

Sabahat BAYRAK KÖK

Seyil NAJIMUDINOVA

Soner TASLAK

Şakir SAKARYA

Şeyda İRDEM

Şeyma Gün EROĞLU

Umut AVCI

Yeter Aytül DAĞLI EKMEKÇİ



PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ İŞLETME ARAŞTIRMALARI DERGİSİ (PIAR)

Pamukkale University Journal of Business Research

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/piar>



Konuk Editörün Teşekkür Mektubu

Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu, Ağustos 2021 tarihinde emekli olduğunda, fakülteden bazı meslektaşlarımızla, özellikle de İşletme Bölümü Öğretim Üyelerinin önemli bir kısmıyla, adını çok da koyamadığımız bir hüznün ve yalnızlık hissettik. 1995 yılından beri Bölüm Başkanlığımızı yapan, yönetimine, adaletine, koruyuculuğuna, hukuka bağlılığına itimat ettiğimiz ak saçlı bilim ve fikir insanı Hocamız Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'na güle güle derken, çoğumuz bir yöneticiden ziyade bir lideri yolcu ettiğimiz farkındaydık. Hepimizi, Hocamızı nasıl yolcu edebiliriz, onun için ne yapabiliriz telaşı aldı. Feyzullah Hocamızın törenleri sevmemesi bir yana, yaşanan Pandeminin tesirinin hâlâ devam ediyor olması kalabalıkların bir araya gelmesine engel oluyordu. Hocamız, emekli oldu, Muğla'ya yerleşti. Fakültemiz Dekanı Prof. Dr. M. Ensar Yeşilyurt'un fakültemiz adına Hocamız için düzenlediği ağaç dikme töreninin haricinde, İşletme Bölümü olarak dile getirmek istediğimiz teşekkürlerimizi Hocamıza iletebileceğimiz bir vasıtayı uzun süre bulamadık.

Pamukkale İşletme Araştırmaları Dergisi, 2014 yılında Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi adıyla Bölüm Başkanımız Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'nun sahipliğinde yayın hayatına başlamıştır. Bu sebeple o dönemin editörlerinden olan ve Hocamızın da öğrenciliğini yapan Prof. Dr. Selçuk Burak Haşiloğlu'nun, dergimizin bir sayısının Hocamız ve Bölüm Başkanımız Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'na Armağan edilmek üzere hazırlanmasına yönelik önerisi, kıymetli görülmüştür. Bu fikir, yapılan Fakülte Kurulu toplantısında Prof. Dr. Sabahat Bayrak Kök, Prof. Dr. Ensar Yeşilyurt ve derginin hâlihazırdaki editörü Prof. Dr. Celaleddin Serinkan tarafından büyük bir heyecan ve ilgiyle tekrar dile getirilmiş ve karara bağlanmıştır. Bu sebeple ilk teşekkürüm, Hocamıza hazırladığımız armağan sayısının fikir öncüleri Prof. Dr. Selçuk Burak Haşiloğlu, Prof. Dr. Sabahat Bayrak Kök, Prof. Dr. Ensar Yeşilyurt ve Prof. Dr. Celaleddin Serinkan içindir.

Derginin hazırlanmasında en çok emek Editöre, Bölüm Editörlerine ve İngilizce Dil Editörüne aittir. Ancak, pek çok eserin arkasında gizli kahramanlar bulunur. Feyzullah Eroğlu Hocamızın öz geçmişini hazırlarken, özellikle eserlerinin bir araya getirilmesi, Hocamızın da kızı olan Dr. Öğretim Üyesi Şeyma Gün Eroğlu'nun katkısıyla olmuştur. Derginin sayfa düzeninin yapılmasında emek harcayan Dr. Arş. Gör. Habib Küçükşahin ve Arş. Gör. Göksal Selahatdin Kelten'dir. Derginin Bölüm Editörlerine, İngilizce Dil Editörüne, öz geçmişte yer alan eserlerin bir araya getirilmesini sağlayan Dr. Öğretim Üyesi Şeyma Gün Eroğlu'na, yazıların ve makalelerin yayıma hazır hale getirilmesi işini gerçekleştiren Arş. Gör. Göksal Selahatdin Kelten'e ve derginin hazırlanma sürecindeki emeğine binaen Editör Prof. Dr. Celaleddin Serinkan'a yürekten teşekkür ederim.

Hocamız ve Bölüm Başkanımız Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu için hazırladığımız dergimizin armağan sayısı iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda, Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'nun arkadaşlığına, dostluğuna, bilim ve fikir dünyasına, hocalığına dair dostlarının ve öğrencilerinin yazıya döktükleri anılar yer almaktadır. Eminim ki, dikkatli okuyucular, her biri farklı kişiler tarafından yazılan anıların Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'nun dimdik duruşunun ve karakterinin

merkezinde şekillendiğini görecektir. Hocamızla ilgili anılarımızın merkezinin bu kadar aydınlık ve apaçık olması anılarımızı yazıya dökmemizi kolaylaştırmıştır. Ancak, Hocamızın bilim ve fikir dünyasının zenginliği, dostluk ve Hocalıktaki cömertliği, yaşamımızda öyle büyük bir hazine oluşturmuştu ki, ben de dâhil çoğumuz anılarımıza nereden başlayacağımız ve hangi cümlelerimizin bu hazineyi anlatmak için yeterli olacağı konusundaki tedirginliğimizi dile getirmekten kendimizi alıkoyamadık. Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'na armağan edilmek üzere yola çıkarak hazırlanan dergimizin heybesine, anılarının bir kısmını yazıya dönüştürüp, gelecek nesillere örnek bir fikir ve bilim insanı, bir Hoca ve bir dost modelini taşımak üzere katkı veren tüm Hocalarımıza, meslektaşlarımıza ve dostlarımıza kendim ve bölümümüz adına teşekkür ederim.

Armağan sayımızın ikinci kısmında hakem değerlendirmeleri neticesinde yayımlanan bilimsel makaleler yer almaktadır. Bu kısımda konuk editör olarak birkaç telefon görüşmesi, bir-iki e-posta yazışması ve bazı çalışmalara ufak tefek göz atmam haricinde çok da katkımın olduğunu söyleyemem. Yaptığımız görev paylaşımında, sorumlüğüm daha ziyade birinci kısmın (hatıralar kısmının) duyurulması ve düzenlenmesine dairdi. Bununla beraber, pek çok yazarın Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'na armağan edilmek üzere çıkarılan bu sayıya özel olarak çalışmalarını yaptıklarına ve dergimize makale olarak gönderdiklerine ya da daha önceden zaten dergimize gönderdikleri çalışmaların özellikle armağan sayısında yayınlanmasını istediklerine toplantılarımızda, telefon ve e-posta görüşmelerimizde şahitlik ettim. Elbette ki, bu hassasiyeti gösteren ve makaleleriyle dergimize katkı veren yazarlarımızın önemli bir kısmı Hocamızın dostu ve öğrencileridir. Her bir yazara ve makalelerin değerlendirme sürecinde görev alan hakemlere armağan sayımıza verdikleri katkıdan dolayı teşekkür ederim.

Elbette ki en büyük teşekkürüm her birimizin yaşamına değer katan, barış ve huzur içinde çalışmamızı sağlayan, ahlâkıyla ve mücadele ruhuyla rol model olan, görevindeki titizliğiyle mevcut sorumluluklarının gerektirdiğinin çok daha ötesinde çaba harcayarak Hocalık ve yöneticilik yapan Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'nadır.

Hocam,

Öğrenciniz ve meslektaşınız olmak büyük bir şereftir. Size, bütün emekleriniz için teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ

Konuk Editör



Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU

Kısa Yaşam Tanıtımı

Feyzullah Eroğlu 1955 yılında Osmaniye'nin Hasanbeyli İlçesine bağlı Çolaklı Köyü'nde İbrahim Eroğlu ve Sultan Eroğlu (merhume) çiftinin ikinci çocuğu olarak dünyaya geldi. Babasının Çukobirlik memuriyeti sebebiyle önce Mersin'de daha sonra da yapılan tayinle beraber Kahramanmaraş'ta yaşamaya başladı. İlköğretimini 1966 yılında Kahramanmaraş'ta tamamladı. Ortaöğrenimine babasının Hatay'ın Kırıkhan İlçesine tayini sebebiyle yatılı olarak Kahramanmaraş İmam Hatip Okulunda devam etti. 1973 yılında bu okuldan mezun oldu. Aynı yıl, Osmaniye Atatürk Lisesinin son sınıfına kayıt yaptırarak 1974 yılında Osmaniye Atatürk Lisesinden mezun oldu. 1974-1978 yılları arasında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'nden Sosyal Siyaset ve Maliye disiplinlerinde yüksek öğrenimini tamamladı. 1979 yılında aynı

fakültede, İşletme Bilim dalında doktora başladı. İstanbul Üniversitesi'ndeki Lisans ve Doktora eğitimi müddetince, Turan Yazgan, Amiran Kurtkan Bilgiseven, Cemal Şanlı, Toker Dereli, Metin Kutal, Sabahattin Zaim, Mükerrerem Hiç, Erdoğan Alkin, Yüksel Ülken, Erol Eren, Enis Öksüz, Mustafa Erkal gibi alanında isim yapmış Hocalardan ders aldı. Özellikle Amiran Kurtkan Bilgiseven'in bilim ve fikir dünyası, Feyzullah Eroğlu'nun bilim ve fikir dünyasına önemli ölçüde katkı vermiştir.

Feyzullah Eroğlu, 1980 yılında Atatürk Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde Sevk ve İdare Asistanı olarak göreve başlamıştır. 1982 yılında ise uzun süredir tüm kalbiyle sevdiği Nurhayat Eroğlu ile hayatlarını birleştirmişlerdir. Eroğlu çifti evlilikleri boyunca birbirilerine eş oldukları kadar iyi dost olmayı da başarmışlardır. Yıllar sonra, Feyzullah Eroğlu, eşi öğretmen Nurhayat Hanımla olan dostluğunun güzelliğini, "Nurhayat benim aklımın ve kalbimin güç kaynağıdır" diyerek anlatmıştır. Eroğlu çiftinin 1983 yılında kızları Şeyma Gün Eroğlu dünyaya gelmiştir. Feyzullah Eroğlu 1984 yılında, Prof. Dr. Erol Eren Danışmanlığında hazırladığı 'Motivasyon Teorisindeki Son Gelişmeler ve Erzurum'da Faaliyette Bulunan Dört Bankada Teşvik Araçlarının Değerlendirilmesi' başlıklı tez çalışmasıyla doktorasını tamamlayarak Dr. unvanını almıştır. Bundan beş yıl sonra, 1989 yılında Eroğlu çiftinin oğulları İbrahim Türkhan Eroğlu dünyaya gelmiştir.

Feyzullah Eroğlu 1989 yılında, tam da oğlu İbrahim Türkhan'ın doğduğu hafta, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı'nda Doçent unvanını almış ve aynı yıl Doçentlik kadrosuna atanmıştır. 1995 yılında Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümüne Profesör olarak, akabinde de İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesine Dekan olarak atanmıştır. 1995-1998 yılları arasında Dekanlık görevini yapan Feyzullah Eroğlu, 1998 yılından sonra İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde Yönetim Kurulu Üyeliğine ve İşletme Bölüm Başkanlığına devam etmiştir. Öğretim Üyesi olduğu süreçte lisans öğrencilerinin yanı sıra 35 Yüksek Lisans öğrencisi, 10 Doktora öğrencisi yetiştirmiştir. Feyzullah Eroğlu, yazarı olduğu üç kitap ve editörlüğünü yaptığı bir kitap haricinde 5 kitap bölümü, 65 bilimsel makale, 26 bildiri metni ve verdiği çok sayıdaki konferansla Türk bilim ve fikir dünyasına katkı vermiştir. 16. Baskısı yayınlanan Davranış Bilimleri kitabı hâlihazırda pek çok üniversitede Lisans ve Lisansüstü düzeyde ders kitabı olarak da okutulmaktadır.

Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu, Ağustos 2021 yılında emekli olduktan sonra Muğla'ya yerleşmiştir. Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinden emekli olan Eroğlu, kendisine danışan öğrencilerinin Hocalığını büyük bir fedakârlıkla hâlâ yerine getirmekte, ayrıca millidusunce.com sitesinde yayınlanan yazılarıyla fikir dünyasına katkı vermeye devam etmektedir.

Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'na ait eserlere aşağıda yer verilmiştir.

Kitaplar

- 1) Eroğlu F. (1998). Küreselleşme Sürecinde Yönetim Krizi ve Çözüm Yolları, Berikan Yayınları, Ankara.
- 2) Eroğlu F. (2018). Türk Yönetim Tarihi ve Düşüncesi, Beta, İstanbul.

- 3) Eroğlu F. (2021). Davranış Bilimleri, 16. Baskı, Beta, İstanbul.
- 4) Eroğlu F. (Edit.), (2021). Yönetim Düşüncesi ve Popüler Kültür Altında Örgütsel Davranışlar, Beta, İstanbul

Kitap Bölümleri

- 1) Eroğlu, F. (2021). "Türk Yönetim Düşüncesinin Kök Paradigmaları ve Yönetim Anlayışında Ortadoğulaşma Süreci", Yönetim Düşüncesi ve Popüler Kültür Altında Örgütsel Davranışlar, Editör: Feyzullah Eroğlu, Beta, İstanbul, ss. 1-37.
- 2) Eroğlu, F. (2021). "Kültür ve Yönetim İlişkileri Bağlamında Batı Yönetim Düşüncesinin Kültür Temelleri", Editör: Feyzullah Eroğlu, Yönetim Düşüncesi ve Popüler Kültür Altında Örgütsel Davranışlar, Beta, İstanbul, ss. 37-79.
- 3) Eroğlu, Feyzullah, (2005), "'Türkiyelilik' Önerisi, Türk Milleti ve Tarihi", Çok Kültürlülük ve Türkiyelilik, Editör: M. Çağatay Özdemir, Tek Ağaç Yayınları, Ankara, ss. 149-156.
- 4) Eroğlu, Feyzullah (2005), "Kimlik Arayışları ve Türk Kimliği", Milli Kimlik ve Türkiye'nin Geleceği Üzerine, Yayına hazırlayan: Mustafa Kahramanyol, Ankara Ticaret Odası Yayınları, ss. 119-132.
- 5) Eroğlu, Feyzullah (2000), "Küreselleşmenin Ekonomik Boyutu ve Anadolu Kent Ekonomileri Gerçeği", Doç. Dr. Mahmut Pehlivan Armağanı, Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü, Sakarya, ss. 66-72.

Makaleler

- 1) Eroğlu, F. (2023). Türk Mülkiyet Sistemi ve Özelleştirme, Türk Dünyası Tarih Kültür Dergisi, Cilt:73, Mayıs 2023, ss. 30-35
- 2) Eroğlu, F. (2021). "Değişimler Karşısında Yönetici Yetersizliği ve Yönetim Paradoksu", Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi (PIAR), 8(2), 690-696.
- 3) Eroğlu, F. (2016). "Göktürklerde Yönetim Düşüncesi", Yeni Fikir Dergisi, 8(16), 16-28.
- 4) Eroğlu, F. ve İrdem, Ş. (2016). "Örgütlerde Öfke Olgusu ve Öfke Yönetimi", Yeni Fikir Dergisi, 8(17), 22-41.
- 5) Eroğlu, F. ve İrdem, Ş. (2016). "Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Yönetim Kademelerindeki Yansımaları", Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi, 3(2), 11-35.
- 6) Eroğlu, F. (2015). "Kur'andaki İslamiyetin Yönetim Düşüncesi", Yeni Fikir Dergisi, 7(14), 7-29.
- 7) Eroğlu, F. (2015). "Arap Yönetim Tarzı ve Türk Yönetim Tarzı Üzerindeki Etkisi", Yeni Fikir Dergisi, 7(15), 7-33.
- 8) Eroğlu, F. (2014). "Türkiye'de Yönetici Yetersizliği ve Yenilmiş Psikolojisi", Yeni Fikir Dergisi, 6(13), 8-17.
- 9) Eroğlu, F. (2013). "Kitlelerin Türk Kimliği Üzerindeki Aymazlığı ve Batıcı Darbeler", Türk Yurdu, Nisan, Cilt:33, Sayı 308.
- 10) Eroğlu, F. (2013). "Türk Milliyetçiliği Soruşturması", Türk Yurdu, Ocak Cilt:33, Sayı: 305,

- 11) Eroğlu, F. (2012). "Türk Modernleşmesindeki Temel Çelişkiler ve Türk Milliyetçiliği", Türk Yurdu, Sayı:295
- 12) Eroğlu, F. (2011). "Çağdaş Yönetimin İki Yüzü ve Yönetici İkiyüzlülüğü" Türk Yurdu, Aralık, Cilt:31, Sayı 292
- 13) Eroğlu, F. (2011). "Türklerde Hâkimiyet Bilinci", Türkiye Günlüğü, Sayı:107, 26-41.
- 14) Eroğlu, F. (2010). "Küresel Korku Kültürü ve Türkiye'deki İzdüşümü", Türk Yurdu, Cilt: 30, Sayı: 272, Nisan-2010
- 15) Eroğlu, F. (2010). "Çağdaş Sömürgeciliğin İşbirlikçilik Sarmalı", Türk Yurdu, Cilt:30, Sayı: 273, Mayıs-2010.
- 16) Eroğlu, F. (2010). "Çağdaş Liberalizmin İki Yüzü ve Öz'e Dönüş", Türk Yurdu, Cilt: 30, Sayı: 276, Ağustos-2010.
- 17) Eroğlu, F. (2010). "Çağdaş Demokrasinin İki Yüzü", Türk Yurdu Cilt:30, Sayı:280, Aralık-2010.
- 18) Eroğlu, F. (2010). "12 Eylül Dönemecinde Türk Mülkiyet İlişkilerinde Eksen Kayması", Türk Yurdu Dergisi, Cilt 30, Sayı 277, 120-133.
- 19) Eroğlu, F. (2005). "Köklerinden Kopmuş Olmanın Kültürü Olarak Kentte Köylülük Olgusu ve Sivil Ayaklanmalar", Türk Yurdu Dergisi, Cilt 25, Sayı 217, 17-21.
- 20) Eroğlu, F. (2005). "Yönetim Bilimleri Açısından YÖK ve Temel Çelişkileri", Türk Yurdu Dergisi, Cilt 25, Sayı 211, 33-37.
- 21) Eroğlu, F. (2009). "Yönetici Şiddeti: Yönetim Gücünün Kötüye Kullanımı", Türkiye Günlüğü, 96, 166-172.
- 22) Eroğlu, F. (2009). "Türkiye'deki Batıcı Yöneticilerin Türkçe Paranoyası", Türk Yurdu, Cilt:29, Sayı:264, Ağustos-2009.
- 23) Eroğlu, F. (2009). "Kürt Açılımı ile İlgili Tartışmaların Temel Çelişkileri ve Yöntem Sorunu", Türk Yurdu, Cilt:29, Sayı:267, Kasım-2009.
- 24) Eroğlu, F. (2009). "Meşruiyeti Batıda Ararken Kendini Başka Bir Yerde Bulmak" Türk Yurdu, Cilt:29, Sayı:262, Haziran-2009.
- 25) Eroğlu, F. (2009). "Batılıların ve Bizdeki Batıcıların Türklük Takıntısı", Türk Yurdu Cilt:29, Sayı:258, Şubat-2009.
- 26) Eroğlu, F. (2009). "Türk Kimliğini Söndürmeye Yönelik Psikolojik Savaş", Türk Yurdu Dergisi, Cilt 29, Sayı 263, 28-31.
- 27) Eroğlu, F. (2008). "Küresel Kapitalizmin Gölgesinde Millet ve Müslüman Olmak" Türk Yurdu, Cilt:28, Sayı:249.
- 28) Eroğlu, F. (2007). "CHP'nin Kurumsal Siyaset Anlayışı ve 2007 Seçimleri" Türk Yurdu, Cilt:27, Sayı:240, 21-24.
- 29) Eroğlu, F. (2007). "Kendi Kendini Sömürgeleştiren Bir Ortamda Türk Olmak", Türk Yurdu Dergisi, Cilt 27, Sayı 243, 33-36.

- 30) Eroğlu, F. (2006). "Milletleşme Ülküsünde Eksen Kayması Olarak: 12 Eylül 1980", Türk Yurdu, Cilt:26, Sayı:229, ss.26-32.
- 31) Eroğlu, F. (2006). "Batı Medeniyetinin Dünya Kültür Sistemleri Üzerindeki Etkileri ve Sosyal Bütünleşmenin Yeniden İnşası", Türk Yurdu, 26(227), 12-17.
- 32) Eroğlu, F. ve İrmış, A. (2006). "Küreselleşmenin Yol Haritası: Küreselleşen Kültürden Küresel Pazara", Türk Yurdu, Cilt:26, Sayı: 222, ss. 59-64.
- 33) Eroğlu, F. ve Akça, B. (2005). "Kitle Kültürü Etkisi Altında Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları", Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi, Cilt:3, Sayı:4, ss.18-33.
- 34) Eroğlu F. ve İrmış, A. (2004). "Yönetim Krizlerine Karşı Yönetim Ahlakının Yeniden İnşası", Türkiye Günlüğü, 78, ss.102-109.
- 35) Eroğlu, F. (2004). "Türkiyelilik Önerisi, Türk Milleti ve Tarihi", Türk Yurdu, 24(208), ss.69-72.
- 36) Eroğlu, F. (2004). "Küreselleşme Sürecinde Yönetim Krizi ve Çözüm Yolları", Türk Yurdu, 200, ss.52-56.
- 37) Eroğlu, F. (2003). "Küreselleşmenin Üç Temel Boyutu ve Direnme Stratejileri", Türk Yurdu, 23 (189), ss.35-41.
- 38) Eroğlu, F. (2002). "Kitle Kültürünün Gölgesinde Siyaset: Siyasette Tutarsızlık Olayı ve CHP Örneği", Türk Yurdu Dergisi, Cilt 22, Sayı 184, 18-22.
- 39) Eroğlu, F. (1999). "Küreselleşme Süreci ve Kimlik Krizi", Türk Yurdu, Cilt 19, Sayı: 139-140-141, ss.147-151.
- 40) Eroğlu, F. (1999). "Türk Demokrasi Tecrübesinde Atanmışlar ile Seçilmişlerin İlişkisi ve ANAP'ın Gerileyişi", Türk Yurdu, Mayıs Ayı Ek Sayısı, ss.147-151.
- 41) Eroğlu, F. (1998). "Hukuk Devletinin Özü Yargı Denetimidir", Türk Yurdu, 18(134), ss.59-63.
- 42) Eroğlu, F., ve Yazıcı, K. (1998). "Milli Birliği Oluşturma Açısından Yeni Bir Seçim Sistemi Önerisi", Türk Yurdu, 126, ss.11-19.
- 43) Eroğlu, F. (1997). "Yönetemeyen Bürokrasi ve Yeniden Yapılanma", Türk Yurdu, 17(123), ss.8-11.
- 44) Eroğlu, F. (1997). "Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine", MPM Kalkınmada Anahtar, Yıl:9, Sayı:104, ss.19-22.
- 45) Eroğlu, F. (1996). "Fert Devlet İlişkisinin Yeni Bir Boyutu Olarak Sivil Toplum Kavramı ve Sivilleşme İhtiyacı", Türk Yurdu, 109, ss.23-27.
- 46) Eroğlu, F. (1995). "Merkezi Yönetimin Yeniden İnşası ve Türk Bürokrasisinin Reorganizasyonu", Türk Yurdu, Sayı: 91, ss.43-50.
- 47) Eroğlu, F. (1994). "Demokrasi-Kültür Bağlamında Türk Demokrasi Tecrübesinin Bazı Çıkmazları", Türk Yurdu, Cilt:14, Sayı: 86, ss.8-13.

- 48) Eroğlu, F. (1994). "İletişim Sosyolojisi Açısından Türk Kimliği", *Türk Yurdu Dergisi*, Cilt:14, Sayı: 82, ss.9-10.
- 49) Eroğlu, F. (1994). "Almanya'nın Ortadoğu Politikasının Yeni Boyutları", *Türk Yurdu Dergisi*, Cilt:14, Sayı:80, ss. 44-45.
- 50) Eroğlu, F. (1994). "Kuzey Irak'ta Yeni Bir Devlet Kurulabilir mi?", *Türk Yurdu*, 79, ss.8-10
- 51) Eroğlu, F. (1994). "Güneydoğu'da Siyasi Çözüm Arayışlarının İdeolojik Kökenleri", *Türk Yurdu Dergisi*, Cilt:14, Sayı:78, ss. 34-35.
- 52) Eroğlu, F. (1994). "Geleneksel Yönetim Anlayışından Modern Yönetim Anlayışına Geçiş Sürecinde Örgüt Geliştirme", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10/3-4, ss. 241-253.
- 53) Eroğlu, F., ve Bayrak, S. (1994). "Örgüt Faaliyetleri Açısından Zaman Yönetimi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10/3-4. ss. 255-270.
- 54) Eroğlu, F. (1993). "Bürokrasinin Çıkmazları ve Türk Bürokrasisi", *Türk Yurdu*, 70, ss.32-34.
- 55) Eroğlu, F. (1993). "Özelleştirmenin Zamanlama Problemi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10/1-2, ss.207-209.
- 56) Eroğlu, F. (1993). "Stratejik Yönetim Açısından Türk Dünyası". *Türk Yurdu Dergisi*, 13(66), 70-72.
- 57) Eroğlu, F. (1992), "Davranış Bilimleri Açısından İletişim ve Örgütlerde Sözsüz İletişimin Önemi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Dergisi*, Cilt:9, Sayı: 3-4, ss. 29-41.
- 58) Eroğlu, F. (1992). "Televizyon Yayınları ve Üniversite Gençliği", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Dergisi*, Cilt:9, Sayı:1-2, ss. 9-20.
- 59) Eroğlu, F. (1991). "Hızlı Şehirleşmenin Yolu Kitle Toplumuna Çıkar", *Türk Yurdu*, Sayı:48, ss.32-35.
- 60) Eroğlu, F. (1990). "Kitle İletişiminden Kitle Toplumuna", *Türk Yurdu*, 36, ss.20-24.
- 61) Eroğlu, F. (1990). "Sistem Yaklaşımı Açısından Sosyal Çözülme", *Türk Yurdu*, Sayı:34. ss.16-22.
- 62) Eroğlu, F. (1989). "Bir Grup Üniversite Öğrencisinde Sınav Kaygı Araştırması", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Dergisi*, Cilt:7, Sayı:3-4, ss.236-239.
- 63) Eroğlu, F. (1986). "İş Tatmini ile Cinsiyet Arasındaki İlişki", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Dergisi*, Cilt:6, Sayı:3-4, ss.147-156.
- 64) Eroğlu, F. (1983). "Parasal Ödüller ve İşgörenlerin Tatmini" (S.W. Gellerman), *İşletme Dergisi*, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Araştırma Merkezi*, 6/1-2.
- 65) Eroğlu, F. (1982). "Türk Kültüründe Motivasyon", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Dergisi*, Cilt:5, Sayı:3-4, ss. 187-221.

Bildiriler

- 1) Eroğlu, Ő. G., Vural, M. ve Eroğlu, F. (2019). "Mizah Tarzları ile Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", International Conference on Eurasian, 11-13 June, Famagusta-Turkish Republic of Northern Cyprus.
- 2) Eroğlu, F., Eroğlu, Ő. G. ve Keskin, T. (2018). "Yönetim İlişkilerinde Entelektüellerin Rolü ve Sultan Galiyev Modeli", 16. Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi, 4-6 Eylül, Çimkent-Kazakistan.
- 3) Eroğlu, F. ve Mert, E. (2017). "Tercih Edilen Müzik Türü İle Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişki Hakkında Bir Araştırma", International Conference on Eurasian, 10-12 July, Istanbul-Turkey.
- 4) Eroğlu, F., Sarıkaya, M. ve Eroğlu, Ő. G. (2016). "Postmodern Kültür Bağlamında Kuşaklararası Girişimcilik Olgusu ve Davranış Tutarsızlığı Üzerine Bir Araştırma", International Conference on Eurasian, 29-31 August, Kaposvar-Hungary.
- 5) Eroğlu, F., Eroğlu, Ő. G., Enli, P. (2015). "Yönetilenler ve Yöneticiler Açısından Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Tutarsızlık Hakkında Bir Araştırma", 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 14-16 Mayıs, Bodrum.
- 6) Eroğlu, F., Çoban, H. ve Koç, M. (2015). "Toplumsal Kalkınma ve Kadın Girişimciliği Üzerine Bir Araştırma", International Conference on Eurasian, 9-11 September, Kazan-Russia.
- 7) Eroğlu, F. ve Eroğlu, Ő. G. (2014). "Kitle Kültürü Ortamında Stratejik Tutarsızlık ve Örgütsel İkiyüzlülük: Kredi ve Yurtlar Kurumuna Bağlı Yurtlarda Bir Araştırma", International Conference on Eurasian, 1-3 July, Skopje-Macedonia.
- 8) Eroğlu, Feyzullah, Koç, Mustafa ve Eroğlu, Şeyma Gün (2013). "Eğitim Yoluyla Girişimcilik Olgusunun Yükseltilmesi ve Bir Araştırma" 02-04 Mayıs 2012 4. Uluslararası Girişimcilik Kongresi Bildiriler Kitabı.
- 9) Eroğlu, Feyzullah ve Koç, Mustafa (2011). "Stratejik Tutarsızlık ve Örgütsel İkiyüzlülük", Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Saraybosna, Bosna Hersek.
- 10) Eroğlu, Feyzullah ve İrmif, Ayşe (2010). "Sivil Toplum ve İyilik Olgusunun Zihniyet Arka Planı", Uluslararası VII. STK'lar Kongresi, 3-5 Aralık, Çanakkale, Türkiye.
- 11) Eroğlu, F. (2007). "Makyavelizm'den Modernliğe Yönetim ve Örgütlerde Stratejik Tutarsızlık "31 Mayıs-2 Haziran 2007, VI. İşletmecilik Kongresi, Kırıkkale.
- 12) Eroğlu, Feyzullah (2006). "Bilgi-İktidar Ekseninde Yönetim Bilimlerinin İdeolojiye Alet Edilmesi" 3-5 Kasım, Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Kocaeli-Türkiye.
- 13) Eroğlu, F. ve İrmif, A. (2005), Pragmatik Bilgi Teorisine Göre Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları, 4. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, (15-16 Eylül 2005), Sakarya 2005 Bildiri Kitabı, ss. 913-928
- 14) Eroğlu F., İrmif, A. ve Çağdaş, G. (2005), "Őebeke Organizasyon Bağlamında Kurumsallaşma ve Sorunları" 13-14 Mayıs 2005, 4. Orta Anadolu İşletmecilik Kongresi Bildiri Kitabı, s. 457-465.

- 15) Eroğlu, F., İrmiş, A. ve Akça, B. (2004). "İşletme Fonksiyonlarının Küreselleşmesi ve Őebeke Organizasyonlar (Denizli rneği)", ss.160-170, Kentsel Ekonomik Araştırmalar Sempozyumu, Mart 2004, Denizli.
- 16) Eroğlu, F., İrmiş, A. ve Aksel, A. (2003), "Girişimcilerin İşletmelerin Gelişmesinde Etkili ve Engelleyici Olarak Gördükleri Faktörler: Denizli rneği", 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 22-24 Mayıs, Afyon, ss.45-47.
- 17) Eroğlu, F. (2002). "Kitle Kültürü zerinde Duran rgtlerde İletişim Tutarsızlığı ve Direnme Ahlakı", 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 23-25 Mayıs, Antalya, s.161-172.
- 18) Eroğlu, Feyzullah ve A. İrmiş (2001). "Geçiş Dönemlerinde zelleştirme Sürecinde KOBİ'lerin Rolü", I. Avrasya Kk ve Orta lekli İşletmeler Kongresi, 23-28 Haziran, Bişkek Kırgızistan.
- 19) Eroğlu, Feyzullah (2001). "KOBİ'ler Yoluyla Küresel Dünyaya Katılma", I. Avrasya Kk ve Orta lekli İşletmeler Kongresi, 23-28 Haziran, Bişkek Kırgızistan.
- 20) Eroğlu, F. (2000). "2000'li Yıllarda KOBİ'ler ve Sivil Toplumun İnşasında Yeni Girişimci Sınıfın Rolü", Krizden Çıkışta KOBİ'lerin Yeniden Yapılanması ve 2000'li Yıllar için Değişim Stratejileri Bildiriler Kitabı, Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adana, ss.89-95.
- 21) Eroğlu, F. (1999). "Toplam Kalite Yönetimi Bağlamında Toplum-Devlet İlişkisi ve Sivil toplum", Kamu Yönetiminde Kalite I. Ulusal Kongresi Bildiriler Kitabı, II. Cilt, TODAİE Yayın No: 289, Ankara, ss.313-320.
- 22) Eroğlu, F. (1998). "İnsan davranışların Yönetimi Açısından rgtsel Yaratıcılık", rgtlerde İnsan Davranışlarının Yönetimi Bildiriler Kitabı, DE İşletme Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon ABD, 29-30 Nisan, İzmir, ss. 150-160.
- 23) Eroğlu, F. (1998). "Denizli Ekonomisinin Gelecek Yönetimi", Anadolu'da Hızla Sanayileşen Kentler: Denizli rneği, 5. Ulusal İktisat Sempozyumu, (21-22 Kasım 1997, Pamukkale) Bildiri Kitabı, Ankara-1998, ss. 184-197.
- 24) Eroğlu, F. (1997). "Denizli Sanayileşmesinin Toplumsal Bir Dinamiği Olarak Girişimcilik Kültürü, 21. Yüzyıla Doğru Denizli Sanayii Sempozyumu Bildiriler Kitabı, TMMOB, 17-19 Ekim, ss.284-301.
- 25) Eroğlu, F. (1991). "Kitle İletişiminde Kitle Toplumuna", Geçmişte ve Günümüzde Gümüşhane Sempozyumu Bildiri Kitabı, Editör: Nasuhi nal Karaaslan, Ankara, 1991, ss. 615-631.
- 26) Eroğlu, F. (1989). "Endişe ve Stresin Toplum zerindeki Etkileri", 23-25 Mayıs 1988, Türk Tarihinde ve Kültüründe Bayburt Sempozyumu Bildiri Kitabı, Editör: Rıfat Yıldız, Erzurum, 1989, ss. 228-247.

Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ

Konuk Editör



Aileden Biri Prof. Feyzullah EROĞLU Dosta Selâm

Dr. Mustafa KÖK

Emekli Felsefe Öğretim Üyesi

mustafakok47@hotmail.com

Yazı yazmak şüphesiz bir maharettir ve ben o mahirlerden değilim. Zaten yazar filân da değilim. Çok gecikerek başladığım *Dolunay* yazıları sırasında, birkaç sayıda yazımız çıkınca beğenenler olmuş ve onlardan genç bir arkadaş bir çay bahçesinde beni arkadaşlarına “yazar” diye tanıştırmaya kalkışınca çok tuhafıma gitmişti. Düşündüm, ben yazar değilim. Neden? Çünkü yazar olmak o kadar kolay, bir iki yazıyla olacak iş değildi. Her şeyden önce yazar olmak için bu işe erken başlamak lâzımdı. Her iş gibi çıraklıktan, kalfalıktan geçmek ve sonra mesleğe intisap... İkincisi, yazar dediğin, bana göre ekmeğini yazarlıktan kazanan adam demektir. Üçüncüsü, rüyalarını yazılarla doldurmak, yani rüyasında bile yazmak demektir. Tıpkı şairler gibi. Onlar da işe erken başlarlar ve rüyalarında başladıkları ya da uykudayken gelen ilhamla uyanıp telâşla kalem kâğıt aradıklarını duymuşsunuzdur. Ha, ekmeğini şiirden, sadece şiir yazarak kazanan pek yok galiba, ama muhakkak bir çıraklıktan geçer, önce yazıp yırttığı şiirler vardır, kalfalığını yaşar ve şairlikte karar kılar. Şimdi diyeceksiniz ki, hocam, o dedikleriniz genel bir kaide değil ki... Ben biliyorum, meşhur yazarlarımızdan Reşat Nuri, bir eğitimci ve mesleğini eğitim müfettişi olarak tamamlamış. Olabilir, ama onu kaç kişi eğitimci olarak tanır ve büyük yazarlar arasında belki de istisnadır. Neyse ben yine de o kadar iddialı olmayayım, ama bildiğim bir şey varsa birçok yazar, büyük yazarlık hayatına adım atarken, yaptığı her ne işle meşgulse onu bırakıp kendini sadece yazı hayatına vermiştir. İşte bunları düşünerek (biraz da iç çekerek belki) kendi kendime dedim ki, yok canım, ben yazar değilim. Çünkü bu anlattıklarımın hiçbirisi bende yoktu. Geçelim.

Bir de yazı yazmaya başlama hikâyeleri vardır. Ben birisini, yazarın kendinden okumuştum ve hayli tuhafıma gitmişti, hatta biraz da gülmüştüm: *Cumhuriyet*'in eski sahibi ve başyazarlarından Nadir Nadi, yazısına başlayacağı zaman önce kalkar odanın içinde biraz dolaşır, sonra bir küçük çekiç alıp dizlerine-dizlerine vurur, biraz daha gezinir, hayli sıkıntılı bir şekilde oturup yazmaya başlar. Meraklıları çok daha fazla örnekleri duyup okumuştur.

Bendeniz, yazar filân olmasam da önemli bir konuda yazacağım ya da konuşacağım zaman, önce onun etrafında dolaşır, bazen ikinci derecede uzağında şeylerle de meşgul olur, hiç onları yazmayacaksam bile tuhaf şekilde saatler, hatta günlerce okuduklarım olur. Derken zaman yaklaşır ve bir telâş başlar, geç kaldık, mahcup olacağız!. Ve “mecburiyetten” yazmaya başlarım. Hiç siz böyle “yazar” duyup okudunuz mu? Olacak iş değil!.. Yazar dediğin psikolojik hazırlığını ve plân-programını yapar, masasına tak diye oturur, şak diye yazar çıkar. Bazıları dönüp bakmaz bile. (Meselâ Mustafa Kutlu’dan dinlemiştik, hiç dönüp okumazmış, çünkü hayli şeyi

değiştirmesi gerektiğini görüyor ve sonunda “bırak dağınık kalsın” diyormuş.) Uzunsa da (meselâ kitap ise), yazar dediğin, her bölüm için aynı seri davranışları sergiler.

Daha tuhaf bir şey de anlatayım: Bazıları da var ki, yazısına ya da konuşmasına başlarken öylesine şeyler yazıp söyler ki, adam acaba konuya ne zaman girecek diye beklersiniz. Sanırım 1999 yılında, İstanbul’da yapılan iki günlük, çok konuşmacının katıldığı bir “Bir İsyân Ahlâkçısı - Nurettin Topçu Semineri”nde idik. O muhteşem Süleymaniye Külliyesi’ndeyiz. Konuşmacılardan meşhur şairimiz ve düşünürlerimizden İsmet Özel’e sıra gelmişti. Aynı oturumda Topçu merhumun Vefa Lisesinden talebesi rahmetli hocamız Prof. Dr. Orhan Okay da var. İsmet Özel’in Nurettin Hoca hakkında hiç yazdığı ve konuştuğunu duymamıştım ve adam akıllı merak ediyordum ne söyleyeceklerini. Biraz da fiyakalı bir şekilde kâğıtları cebinden çıkardı, uzaktan tutarak okumaya başladı, bir iki cümle sonra “gözlüğümü de almamışım” deyince hemen yanında oturan Orhan Hoca kendi gözlüğünü uzattı, alıp devam etti. Türk Düşünce Hayatı İçinde Nurettin Topçu, temalı bir başlıktı galiba. İsmet Özel başladı; konuşuyor, konuşuyor, herkes bekliyor ki Topçu hakkında ne diyecek... Hayli sonra, Nurettin Topçu’ya ne zaman geleceğimi bekliyorsunuz, ama zor geleceğim, gibisinde bir şey söyledi. Bizler gülümsedik. Sonunda konuya gerçekten girmeye vakit kaldı mı, girdiyse neler söyledi, hangi bağlamda söyledi, hatırlamıyorum desem yeridir (O metinler topluca yayımlanamadığı için neler konuştuğunu asla öğrenemedik). Hayır, şairliğine ve düşünürlüğüne bir diyeceğimiz yok, ama o konuşması neden öyle olmuştu, hâlâ anlamış değilim.¹

Şimdi siz de bekliyorsunuz, Hoca ne zaman girecek konuya, diye. Haklısınız, biz de uzattık; ama bakın, hâtıralarla başladık.

Feyzullah Eroğlu Hakkında Yazmak

Efendim, Feyzullah Eroğlu için yazı istenince, o kolay, dedik. Çünkü bizden hâtıra yazı istendiğini anladık. 1986’da yazılarıyla, 87’den bugüne de bütün dostluğuyla tanıdığımız bir arkadaşımız için yazı yazmak elbette zor olmasa gerekti. Ama sonra düşündük ki, çok yakından tanıştığımız insanlar hakkında yazmak, o kadar da kolay olmayabilir. Çünkü en güzel şekilde yazmak gerektiğini anlar ve hakkını verip vermeyeceğinizde tereddüt edersiniz. Ayşe İrmış hoca hanımdan e-posta gelince ve sonra da telefonla görüşünce sevinçle ve takdirle karşıladık, kendilerine teşekkür ettik. Ve bizim o demin anlattığımız hastalığımız nüksetti, başladık Feyzullah Hoca’nın yazdıklarına ara ara bakmaya. Yahu, senden bilimsel makale değil, hâtıra yazısı bekliyorlar, neden oyalanıyorsun; kitaplarından da bahsetmeyebilirsin!... Hayır, bakmalıydım. Benim bildiğim iki çok önemli çalışması olan *Davranış Bilimleri* ile *Türk Yönetim Tarihi ve Düşüncesi* kitaplarını, sağ olsun imzalamak lütfuyla birlikte göndermişti. Her ikisine de bakmış, hatta ikincisi (Batılıların tabiriyle) magnum opus (baş eser) niteliğinde olduğu için bitirip hakkında bir şeyler de yazayım diye düşünmüştüm, olmadı. *Yönetim Düşüncesi*, gerçekten büyük emek mahsulü, eski tabirle muhalled (kalıcı) bir kitap. Eski Türk düşüncesinden bugüne hem yönetim tarihi, hem yönetim düşüncemizin seyri, yüzlerce kaynağa bakarak hazırlanmış değerli bir çalışma (hem de 586 sayfalık hacimde). Okuduk ama hâlâ göz atmadığımız yerler var. Şimdi

¹ *Hece* dergisi 6-7 yıl sonra mufassal (600 küsur sayfalık hacimde) bir Nurettin Topçu Özel Sayısı yayımladığında, taktim yazısında bu konuşmaya da değindiler ve hayli ironi yaptılar. Üzüldük tabii...

akademisyenler böylesi büyük eserler pek yazmıyorlar. Doktora çalışmaları dışında makalelerle, 200 sayfalık bir kitapla yetiniyorlar. Tamamını bitiremediğim için hakkında kendisine de söz açamadım. Ama geçtiğimiz gece bitirmeye ramak kaldı, gerçekten kutlanmaya değer. Ömrümüz olursa yazarız inşallah!..

Başlığa dikkat etmişsinizdir, “aileden biri” dedik. Niçin? Çünkü Feyzullah Bey’in ailesiyle gerçekten çok yakınlaştık. Eşi Nurhayat Hoca Hanım, çocukları Şeyma Gün ve İbrahim Türkhan ile (son katılan Burak damat dâhil) birlikte biz onların, onlar bizim aile-içi ölçüleriyle karşılıklı hemen her şeyimize vakıf olduk. Onunla kalmadık rahmetli annesini, Allah ömürler versin babası İbrahim amcadan kardeşleri Mustafa ve Sadullah Beylere kadar tanış olduk, dost olduk (Tarihçi-şair Mustafa Beyin taşlama tarzı şiirlerine nazire dörtlükler bile denediğimiz oldu, onlardan birisini sonunda paylaşacağız). Keza Nurhayat Hanımın babası Mehmet amcadan kardeşlerine, özellikle Prof. Dr. Halil Koca’ya kadar dostlarımızdır... Ve Hocanın talebeleri (şimdi her ikisi de profesör) Sabahat Bayrak ile Ayşe İrmiş, Atatürk Üniversitesi’nde parlak birer asistanken başarılarını mutlulukla izlediğimiz kardeşlerimiz, dostlarımızdı. Derken onların da ailelerini tanıdık. Nihayet bir düğüm daha attık, talebesi Sabahat Hanım kızımız Dünder Beğ oğlumuzun eşi, yani gelinimiz de olmasın mı? Maraş’tan kalkıp önce kız istemeye, sonra da düğün için Denizli’ye geldiğimizde evlerine misafir edince Feyzullah Bey ve ailesi bir de “oğlan evi” görevi üstlenmezler mi? (Gerçi o safhada işler biraz karışmıştı, Sabahat’ın hocası olarak bir “kız evi” taraflılığı da yok değildi!). Oo, Hocam daha fazlasına gerek yok, “hakkaten” kardeş olmuşsunuz siz, dediğinizi duyar gibiyiz Tam da öyle; en son Denizli’de, bizler “depremzede”, onlar “eski çatılarının misafirleri” olarak Sosyal Tesislerde buluşup hasret giderdik. Ayrılırken çimenlerin üstünde resimler çektirmeyi de ihmal etmedik. Nitekim, ikimizin resmini çeken Dâmat Doç. Dr. Burak Eroğlu Bey, resimlere bakıp “kardeş gibi çıkmışsınız, birbirinize ne kadar benziyorsunuz Mustafa amca” demez mi? Feyzullah Bey de “tabii, Erzurum’da iken bizlere zaten - Recep Hocayı da kast ederek - ‘üç kardeşler’ derlerdi” diye cevap verdi, gülüştük. Ne tesadüf ki tam o sırada İzmir’den kardeşim Recep Hocanın kulakları çınlamış olmalı ve beni aradı, bunu nakledince hep birlikte bir daha gülümsedik. Böylesi birliktelik olunca, Feyzullah Eroğlu hakkındaki bir yazıya, başka hangi adla başlayabilirdik ki!... Bâkî kalır inşallah!..

Tanışmamızın Dolunay Girizgâhı

Bendeniz Feyzullah Beyi, yukarıda değindiğim gibi, bizzat tanımadan önce yazılarıyla tanıdım. Şöyle ki: K.Maraş’ta felsefe öğretmeni olarak çalıştığım yıllarda 1986 Ocak ayından itibaren ünlü şairlerimizden (17 Ekim 2018’de kaybettiğimiz) rahmetli Bahaettin Karakoç’un yönetiminde bir grup arkadaş Dolunay adlı, aylık bir “fikir ve sanat dergisi” çıkarıyorduk. Yazı kurulu ve kadromuzda Maraş’ta oturdukları yıllarda Feyzullah Beyin orta öğretimde birlikte okudukları edebiyat öğretmeni Ali Yurtgezen Bey de vardı. (Geçen depremde kaybettiğimiz Ahmet Doğan merhum da... Sonra “İlbey” ekiyle tanındı, şehittir, rahmet olsun!)... Dolunay’dan her birimiz gerek okuyup yazan tanıdıklara, gerekse üniversite çevrelerine gönderiyorduk. Meselâ kendim farklı şehirlerdeki okur-yazar, eğitimci tanıdığa, dosta, akrabaya; bu minval üzere 1985 yılında Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. İktisat bölümüne Araş.Gör olarak girmiş olan kardeşim Recep Kök’e de gönderiyordum. Bahaettin ağabey de gerek Erzurum’dan tanıdığı şair ve yazarlara, gerekse aynı Üniversitenin özellikle edebiyat bölümündeki hocalara gönderiyordu. Keza başka şehirlerdeki yazar çevreleri ve üniversitelere de iletildiğini biliyoruz. İkinci aydan itibaren çok olumlu dönüşler başladı. *Tercüman*’ın Kültür sayfasını yöneten Beşir Ayvazoğlu daha ilk sayısı

için köşesinde “Anadolu Dergiciliği ve Dolunay” başlıklı yazısında Bahaettin ağabeyin kaleme aldığı “manifesto” muzdan pasajlar verdi ve sitayişkâr ifadelerle bizlerin yazılarına atıflar yaptı. Daha sonraki aylarda ünlü yazar Emine Işınsoy’dan, ABD’de oturan ilk Kültür Bakanımız Talat Sait Halman’dan övücü mektuplar geldi. Londra Büyükelçiliğimizde görevli şair Yusuf Mardin’den, yurt içindeki meşhur olmuş şair ve yazarlardan, başta Bahaettin ağabeyin kardeşleri Abdurrahim ve Ertuğrul Beylerden, dostumuz ve arkadaşımız, hemşehrimiz Ali Akbaş’tan, üniversite çevrelerinden tomar tomar gelen şiir ve yazılar... Atatürk Üniversitesi’ndeki genç akademisyenlerin, sonra meşhur olacak olan Nazan Bekiroğlu’nun, Mustafa İsen’in, Ali İhsan Kolcu’nun, Recep Kök’ün (şimdi hepsi profesör, hatta çoğu emekli) şiir ve yazıları da peyderpey gözüktü. Mustafa Kutlu yazdığı mektupta Nazan Bekiroğlu’nun kim olduğunu soruyor ve ilginç bir hikâyesine dikkat çekiyordu. Başka üniversite çevrelerinden de yazı ve metinler geliyordu. Derken 5. Sayısında Atatürk Üniversitesi, Dr. Araş. Gör. Feyzullah Eroğlu imzalı “Sosyal Tatminsizlik ve Neticeleri” başlıklı bir yazı da gördük. Ali Yurtgezen, Liseden arkadaşları olduğunu söyledi, Recep Hocayla haberleşince birlikte çalıştıklarını, İşletme Bölümünde ve samimi olduklarını da öğrendik (Dergiden Ali Yurtgezen arkadaşı dolayısıyla mı haberdar olmuştu, yoksa Recep Hocadan mı aldığını söyledi, şimdi hatırlamıyorum). Ardından diğer yazıları da geldi. Hepsi de dikkatimizi çeken ve önemli yazılardı (Feyzullah Bey’in, çok sonra o yazılarını Yrd. Doçentlik kadrosuna atanırken kullandığını öğrenmiştim. Onlar sebebiyle diğer aday arkadaşına hayli fark atmış olmalı)².

Erzurumlu Yıllar

Sonra kısmet oldu 1987 Temmuzundan itibaren biz de aynı üniversitenin İlahiyat Fakültesine Felsefe Öğr. Gör. olarak intisap ettik (Başvuruda biz de o güne kadar *Dolunay*’da çıkan makalelerimizi kullanmıştık) ve Üniversitedeki ilk aile dostlarımızdan birisi Feyzullah Eroğlu oldu. Tabii onunla beraber yine kendi fakültesinden hâlen, iyi günde – kötü günde görüşüp haberleştiklerimiz Âbit Bulut, Ertuğrul Deliktaş, Yusuf Bayraktutan ve daha nice dostlar edindik... Allah cümlesine sağlık ve selâmet versin!..

Ama Feyzullah Bey’lerle daha Erzurum’da iken pekişen aile dostluğumuz, başkalarınca gıpta edilecek kadar farklıydı. Hemen çoğu zaman kardeşim Recep Hocalarla birlikte çoğu üçlü aile ziyaretleri, bahar ve son baharlarda çıkabildiğimiz ilâve dostların da katılımıyla kır piknikleri, kurban ortaklıkları vb... Bütün bu beraberliklerde ağırlıklı iki konu: Üniversitede bizler gibi dünyaya daha çok idealist pencereden bakanların rahatsız olduğu yönetim hataları ve haksızlıklar ile ülke gidişatından geleceğe dair beklentiler, bitmez tükenmez ümitler ve nihayet “vatan kurtarma” hikâyeleri... Bazen dayanışma olsun diye Üniversitedeki çokça idealist arkadaşların katılmasının arzulanığı 30-40 km. ötedeki ırmak kenarlarında düzenlenen kalabalık piknikler ve orada da yine “vatan kurtarma” sohbetleri... Bu organizasyonların baş mimarı, sonra Pamukkale Üniversitesi’ne geçecek (Feyzullah Beyi de oraya celp edecek), orada Rektör Yardımcısı iken de TBMM’ne seçilip 57. Hükûmeti’nin Tarım Bakanlarından olacak olan

²² Feyzullah Eroğlu’nun *Dolunay*’da çıkan bütün yazılarının künyeleri şöyle: “Sosyal tatminsizlik ve Neticeleri” (1986), S. 5, s. 18-22; “Bir Davranış Şekli Olarak Modanın İktisadî ve Sosyal Neticeleri” (1986), S. 7, s.14-20; “Davranış Bilimleri Açısından Haberleşme ve Dil (1986), S. 12, s. 8-11; “Türk Kültüründeki Otoriter Unsurların Aile ve Yönetim İlişkilerine Etkisi” (1987) S. 16, s. 9-16; “Bir Grup Üniversite Öğrencisinde Sınav Kaygı Araştırması” (1988), S. 32-33, s. 16-17. (*Dolunay* dergisinin geçtiğimiz aylarda Kahramanmaraş B.Ş.B. Kültür Dairesi kanalıyla tıpkıbasımı gerçekleştirildi ve tam bir programla tanıtımı yapıp dağıtılacaktı ki, o da şu korkunç depremin kadrine uğradı. Feyzullah Bey ile birlikte dergi meraklısı olup isteyen herkese PDF’sini iletibiliriz.

Prof. Dr. Hüsnü Yusuf Gökalp Hoca idi. Ne var ki, yıllar geçti, ne Üniversitelerdeki yönetim hataları ve haksızlıklar bitti, ne bizler vatani kurtarabildik!.. Bütün bu sohbetlerde Feyzullah Bey dostumuz hemen çoğumuzdan daha sağ duyulu ve soğukkanlı düşünür, geleceğe dair kaygılarıyla beraber ümitlerini de hiç kaybetmezdi. Yıllar içinde, her yaz tatilinde ihmal etmediği silai rahim ziyaretinde Osmaniye'den (daha doğrusu baba ocağı Kızıldere yaylasından) kalkıp - sağ olsunlar – ailece Maraş'taki hânemizi de şerefliendirdiklerinde o sohbetlere yeni başlıklar da eklediğimiz olur. Gerek bu sohbetlere, gerekse olgun bir akademisyen ve seçkin bir aydın, bir fikir insanı olarak son yazdıklarına bakınca, aynı kaygılarla beraber ümitlerinin hiç eksilmediğini mutlulukla görüyoruz. Çünkü inancımıza göre salt ümitsizlik düpedüz küfürdür!..

Üçlü aile dostluklarımızın sihirli renginde sanırım hanımlarımızın payı bizimkilerden kalır değildi. Nurhayat Hanım ve Habibe Hanım gelinimizle birlikte eşim Şefika Hanımın ortak sıfatları başarılı birer öğretmen oluşları idi. Mesleklerinin de kazandırdığı karşılıklı şefkatle, onlar da birer kız kardeş kadar kaynaşmışlardı. Ve nihayet çocuklarımız, ortak yeğenler taifesiydi sanki... Her birinin hikâyesine girsek bu yazı çok uzar. Ama Şeyma Gün'ün zayıf-nahif çocukluğu ile İbrahim Türkhan'ın dünyaya geliş hikâyesini hatırlayıp bağlayalım: Biz Erzurum'a vardığımızda Şeyma Gün sanırım üç yaşlarında ve tek çocuktur. O kadar zayıf-nahif bir çocuktur ki, tam da bizim Erzurum'a geldiğimiz ilk aylarında koltuktan düşüp bileğini kırdığını bile işitmiştik. Bir akşam (80'lik lojmanlarda Feyzullah Bey'lerle komşu olduğumuz sıradaydı galiba), Şeyma'yı iki saatliğine bize bırakıp bir ziyarete gitmişlerdi. Sık görüştüğümüz aileler olduğumuz ve bizde ablası-ağabeyi mevkiinde çocuklarımız bulunduğu için sıkıntı çıkacağı ne onların ne de bizim aklımıza geldi. Onlar gittikten bir müddet sonra Şeyma kızın keyfi kaçtı, ne yapsak rahatlatamıyorduk. Şefika Hanım olsun, Selcen ve Zeynep ablaları olsun, oyalamak için her ne çareye başvurdularsa durduramıyorlardı. Hayır, öyle çılgın koparıp ağlıyor filân değildi, ama illâ da annesini babasını istiyor, çabalayıp duruyordu. Şimdiki gibi cep telefonu yok ki, anne-babaya haber veresin. Şefika Hanıma şaka yollu dedim ki, bütün kabahat Feyzullah Bey'lerde, bir evde tek bir çocuk olur mu Hanım? Şeyma'nın bir de kardeşi olsa, daha kolay uyum sağlardı şimdi. Nihayet Feyzullah Bey'ler döndüklerinde gülüşerek bunu da naklettik. Ve bir yıl sonraydı galiba, Türkhan paşa dünyaya geldi. Şaka yollu da olsa doğru mu mesaj vermiştik ne?.. Eklemeliyiz, Türkkan'ın doğumundan haberi olunca, Feyzullah Bey'lerin Osmaniye'den hemşehrileri, bizim Fakülteden hocamız ve ağabeyimiz, değerli fıkıh âlimi Prof. Dr. Zâhid Aksu'nun tipik gülüşüyle yaptığı, benim şahsen hiç duymadığım şu lâfize: "Arkadaşlar, Feyzullah'ın oğlu olmuş, akşam gidip kapısını taşıyalım!.." Anlaşılan, Osmaniye taraflarında öyle yaparlarmış. Anlamı neydi acaba? Allah bilir, ucu Türkistan'a kadar uzanan bir âdettir.

Türk Ocaklı Günlerimiz

Bir de Feyzullah Bey'le birlikte bizim "Türk Ocakçılığımız" var. 1991 yılında ikimiz de Erzurum Türk Ocağı'nın açılış çalışmalarında ve sonra müteşebbis heyetinde görev aldık. Başkan edebiyatçı Dr. Hamid Bilen Burmaoğlu (merhum: 28.10.1993), 2. Başkan fizikçi Prof. Dr. Hasan Erdoğan, Kâtip felsefeci Öğr. Gör. Mustafa Kök (sonra Dr.), Muhasip davranış bilimci Doç. Dr. Feyzullah Eroğlu (sonra Prof. Dr.), Üye göz hekimi Uz. Dr. Sadık Yalçın, Üye Cumhuriyet tarihçisi Doç. Dr. D. Ali Akbulut (sonra Prof. Dr.) ve üye Öğr. Gör. Feridun Alper (sonra Dr.). Eski vilâyet konağı binasının zemin katından kiraladığımız iki odayı hazırlatıp 5 Ekimde yaptığımız açılış toplantısına Ankara'dan Nevzat Kösoğlu abimiz gelmişti. Güzel bir konuşma yaptı, hoş bir tören oldu. İlk dönemden sonra Feyzullah Bey ve bendeniz Ocak yönetimine

girmedik, ama yıllık sohbet ve seminer programlarının hazırlanması işini, yani “Hars Heyeti” görevini üstlendik. Konuşmacılarımızın büyük çoğunluğu Atatürk Üniversitesi hocalarından oluşuyordu. Feyzullah Bey 1995’de Denizli’ye, kendim de 1997’de Maraş’a nakloluncaya kadar görev yaptık. Hâmid Beyden sonra Dr. Sadık Yalçın Bey görevi devraldı ve yaklaşık 20 yıl idare etti (Kendisi can dostlarımızdandır, hâlâ görüşürüz.) Bu sayede de çok değerli dostlarımız oldu, onlarca program yaptık. Rauf Denktaş’tan Turan Yazgan’a kadar nice değerli insanı konuk ettik, dinledik (Maraş’a gelince aynı işlere belki de fazlasıyla burada devam ettik). Hikâyemiz çok, ama ben o konuları üç yıl kadar önce, birinci bölümünü Türk Ocakları eksenli olarak yazdığım “Bendeki Erzurum” başlıklı bir Erzurum hâtıraları yazsında aktardım.³

Nihayet Feyzullah Bey Denizli’ye, bendeniz de Maraş’a ayrılmakla birlikte gönlümüz hep Erzurum’da kaldı. Bütün dostlarımıza selâm olsun.

Denizli ve Sonrası: Yazmadan Olmaz

Feyzullah Bey Denizli’de, ilk plânda dekanlık gibi bir idarî görev de üstlendi, ama o işlerin akademik faaliyetleri engelleyen, huzurla çalışmaya ket vuran, idealistler için ise, hâli hazırda “kıldığı namazın ürküttüğü kurbağaya değmeyeceği” cinsinden, gönlünce hizmetlerin çıkarılmadığı oyalanmalar olduğunu çabuk anladı ve kendi işine gücüne baktı, diye biliyoruz. Okudu yazdı, kitaplar çıkardı, öğrenci ve bilim insanları yetiştirmeye çalıştı. Ama hepsi de Türkiye’deki akademik verimliliğin mutad sınırlarını aşmayınca emekliliğine henüz bir yıl da varken ayrılmaya karar verdi. Ama mesleki formasyon ve olgunluğunun kazandırdığı sorumlulukla yazmalıydı. Gönlüne göre bir platform ararken karşısına Ankara’da faaliyet gösteren Millî Düşünce Merkezi çıktı. Sanırım geçen yılın Mart ayından beri – yazın ara verdi mi bilmiyorum - haftada bir düzenli olarak makale yayımlıyor. “Daha çok yönetici davranışları, yönetim ve kültür etkileşimi ile toplu davranış konularında”, bu cümleden olarak sosyal kurumlarımızın işleyişi ve değerlerimizin işlevselliğinden akademik eğitimin, üniversitelerimizin dertlerine, demokrasimizden lider kültürü ve hatta “kültü”ne kadar, özellikle yönetim problemleri (meselâ “Olgarşinin Tunç Kanunu” vb.), maruz kaldığımız son ve korkunç depremin yarattığı travmalar, göçün yarattığı güvenlik meseleleri ve ülkenin içine düştüğü acizliklere, nihayet kör kadercilikten otoriterlik sarmalına kadar onlarca, konuda açık ufku ve işlek kalemiyle, bazen seri makaleler hâlinde maşallah yazıyor, yazıyor. Ayrıca bizim kurduğumuz ve izniyle kendisini de eklediğimiz K. Maraş Türk Ocağı’nın 200 kişilik Whatsapp Grubunda da ya kendisi, ya da çoğunlukla küçük bir takdimle biz paylaşıyoruz. Tabii birçok okuyanı gibi şahsen kendim çok yararlanıyorum. Bazen farklı düşündüklerimiz de oluyor, o zaman medenice tartışıyoruz. Şimdi onlardan bir tanesini, “Muhafazakârların Neo-Muhafazakârlık Açılımı” başlıklı yazıyı örnek olarak ele alıp hem bir kısa değerlendirme yapmayı, hem de hakkındaki Whatsapp yazışmamızı nakletmeyi plânlamıştık, ama hâtıra formatına hâlel getireceği ve bu yazıyı da fazla uzatacağı düşüncesiyle erteleyelim.

³ TYB’nin Erzurum Şubesi’nin hazırladığı iki ciltlik kitaptadır ve 2022 yılında *Hatıralardaki Erzurum* adıyla BŞB tarafından yayımlandı.

“Soğan”lı Hitam

O hâlde bu nâçiz yazımızı, Feyzullah Beyin emekli tarih öğretmeni-şair ağabeyi Mustafa Eroğlu Beyin yazdığı ve bendenizin de bir dörtlük nazîre ile amatörce katıldığım, “zamanın ruhu”nu hayli yansıtan bir taşlama ile bitirelim:

SOĞANA ÖVGÜ⁴

Her yemekte katık olur aşıma,
Soframı soğansız koyma ALLAHİM.
Yemez isem; ağrı girer başıma,
Soframı soğansız koyma ALLAHİM.

Bazısı tatlıdır, bazısı acı,
Çaresiz dertlerin, olur ilâcı,
Her zaman, her öğün başımın tacı,
Soframı soğansız koyma ALLAHİM.

Çoğu zaman; yumruk ile kırarım,
Tuzlayarak ekmeğime sararım,
Her gün yesem, olmaz asla zararım,
Soframı soğansız koyma ALLAHİM.

Onun kurusu da, yeşili de bir,
Sabah sen ye, öğlen; dostuna yedir,
Esas tadı ise; cücüğündedir,
Soframı soğansız koyma ALLAHİM.

Yemeğe tat verir, hem lezzet katar,
Vücudu besleyip, güç, kuvvet katar,
Sofralara; bolluk, bereket katar,
Soframı soğansız koyma ALLAHİM.

⁴ Aslında Mustafa Beyin koyduğu başlık sadece “SOĞAN”dır. Ama biz ona, ironik de olsa bir “övgü” söz konusu olduğu için - Mustafa Beyin izniyle - bu kelimeyi ekledik.

Yüce dağ başları; dumansız olmaz,
TÜRK Milleti; asla imansız olmaz,
TÜRK 'ün sofraları; soğansız olmaz,
Soframı soğansız koyma ALLAHIM.

Mustafa Eroğlu / Osmaniye [8 Nisan 2023]

Ve bizden bir "dörtlük" nazîre:

Muhtaç'molmalıydın kuru soğana,
Rabb'im yardım etsin yeni doğana,
Alış artık yağlı değil, yavana,
Eroğlu'n soğansız koyma Allah'im!..

Satırlarımıza son verirken; aziz ve kadîm arkadaşımız, dostumuz, "aileden biri" saydığımız Feyzullah Eroğlu Beye, anasının ak sütü kadar helâlinden kazandığı emeklilik hayatında, evimizin gelini kadar yakın gördüğümüz eşi Nurhayat Hanımefendi ile, öz yeğenlerimiz saydığımız kızı Şeyma Gün Hoca Hanım ve oğlu İbrahim Türkhan Bey ile, aileye zekâ ve zarafetleriyle katılan - yeğenlikten dâmatlığa terfî eden - Burak Bey ve gelinleri Melike Hanımla; yâni hep birlikte sağlık ve saadetler diliyoruz efendim. Selâm olsun!..



PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ İŞLETME ARAŞTIRMALARI DERGİSİ (PIAR)

Pamukkale University Journal of Business Research

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/piar>



Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU'na Atfen: Kendi Özelimde Akademik Hayatıma Dokunan Bir Dost

Prof. Dr. Recep KÖK

Nişantaşı Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

recep.kok@nisantasi.edu.tr

İnsanları birçok ulvi sıfatlarla hatırlamak ve yaşatmak istediğinizde söze, yazıya nasıl başlasam diye düşünürsünüz!.. Dostum, medâriiftihar arkadaşım, ailedaşım Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu hakkında, öğrencilerinden Prof. Dr. Ayşe İrmış, emeklilik öncesi Bölüm Başkanları için fakültelerinin Kurucu Dekan'ının üniversitedeki engin hizmetleri hatırasına "Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisinde Armağan Sayısı" çıkaracakları duyurusu yaptı. Kurumsal bağlamda kadirbilirlik örneği oluşturacak bu çalışmalarından dolayı kendilerini kutlar; öncelikle organizasyona katkı sağlayan bilim insanlarına müteşekkirdiğimi ifade etmek isterim. Eroğlu Hoca ile birlikte geçirdiğimiz zamanın cezri olmadığı için kesintisiz meddi hafızamda canlandı. Klavyenin harflerine basmaya başladığımda, kendiliğinden düşen "insan gibi insan" tanımı, tam da Feyzullah hocamızla aynileşti demekten kendimi alamıyorum.

Aslında bizler daha lise çağlarımızda durumdan vazife çıkaran, henüz birbiri ile tanışmamış "kırk kişi" arasında idik!. Daha doğru bir tanımla kırkın geometrik katlarıyla ifade edeceğim, üstel düzeyde artan sayıdaki idealistlerden biri olarak toplumda genel kabul görürdük. Buna delil olarak da hep kendi adıma şunu derdim: Türkiye coğrafyasında hangi ile gidersek gidelim orada kucaklaşabileceğim bir idealist arkadaşım vardır!.. Hemen hemen hepimiz bir şehirden bir başka şehire giderken, seferden gelip kendi evine giden insan heyecanı duyar, bir dost evinde kendimizi bulacağımıza inanırdık. Kendine olan güvenin huzuruyla herbir cemiyet ortamına girmekten sakınmayan görev erleri gibiydik. Daha ilerisi, kurumsal bağlamda da herhangi bir kurum/kuruluş kapısından içeri girdiğimizde, kalpten kalbe giden yol güzergâhımızda mutlak buluşacak kişilerden biriyle karşılaşacağımızı uman, sonu adem olanlardan idik. Daha farklı bir espri ile "her birimiz gücünü kendi bakışından alan, kendi yolunu yetenek ve liyâkatıyla bulmaya çalışan delikanlılardandık!..

EROĞLU ile Tanışma Zamanım ve Akademisyenlik Hayatıma Dokunuşunun Birinci Süreci Feyzullah Hoca İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesini bitirmişti (1978), Atatürk Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü'nde Sevk ve İdare Asistanı olmuştu; bendeniz ise Ege Üniversitesi İşletme mezunu (1976) olup, bir kamu kuruluşunda uzman olarak çalışmaktaydım. Burada 1979-1980 yıllarını hatırlatan dönem karakteristiğinin altını çizmek isterim. *Bu dönemi daha çok enerjisini toprağa akıtan bir nesile atfen, acemilik dönemi olarak adlandırarak; birbirine karşıt kodlar üzerinden şekil yönüyle birbirine hasım edilen bir nesile atıf yapmak isterim; Özü bir olmakla birlikte 1968 kuşağı olarak bilinen iomeli gençlik giderek o derece farklı yollara savrulmuştu ki; onlar kutsal yaşama hakkını feda eden diğerkâm bir nesil olma hakkına haizdirler.*

Nitekim suçlu ile suçsuzu ayırt etmeyen ihtilaller mağduru bu nesil mensupları, hâlâ kendi şehitlerine ağlamaktadır. Genelde masum yumruklar aynı kaygıyla (kalkınmış bir ülke yaratma iddiası) sıkılmış olsa da, çatışmacı ideolojik kümelenmelerin varlığının, ülkenin top yekûn refahını ve sosyal dokusunu tehdit eden bir unsur olduğunu belirtmekte, tarihe not düşmekte yarar vardır. Kısacası bu ortamda sürgün-zoraki görev yeri tanımlanmasına bağlı bir adem olarak, kendimi Erzurum'da bulduğum sırada, yeniden bir arayışa geçtim ve üniversiteye dönme idealimi yeniden canlandırdım.

O dönemlerde, asistanlığa başvuru şartı, fakülteden iyi derece ile mezun olmak ve bilim dalı sınavının yanı sıra batı dillerinden birini bilmektir. En başta söylemeliyim; Eroğlu Hoca ile ortak yanımız her ikimizin dilinin Fransızca olması ve lisans alanlarımızın da kesişmiş olmasıydı. Yine ara bir bilgiyle, o dönemin Türkiye'sinde yabancı dil öğrenme potansiyeli hakkında, takipçi nesilleri haberdar ederek ilerlemek isterim: O zamanlar Anadolu'daki orta öğrenim öğrencileri genelde ilçeler düzleminde, %80-90 itibarıyla Fransızca öğrenmeye yönlendirilirdi. Öğrenilecek yabancı dil okul tarafından seçilmiş olsa da, çoğunda yeterli öğretmen yoktu. Dolayısıyla hangi meslekten olurlarsa olsunlar, orta öğrenimime başladığım sırada, önceki dönemlere ait yüksek okul mezunlarının kısmen de olsa Fransızca bildiği genel bir kabuldü. Dolayısıyla yabancı dil öğretmen açığını kapatmak için boşluk doldurma yöntemine baş vurulmaktaydı. Nitekim öğrenciler, dil bilim metodolojisi olmayan ilçe kaymakamı ya da ilçe bürokrasisi içinde görev yapan sivil-asker vekil öğretmenlerden kazanılmış alfabe düzeyindeki dil ile mezun olurlardı. Bu dil seviyesi ile yüksek okullara gidilirdi. Kendi adıma şanslı sayılabılırım. En azından kısa aralıklarla da olsa yabancı dili öğrenmeye heveslenebileceğim ortamı yakalamıştım. Zira lise eğitimimde iki yarı dönem (üç ay) hayatıma dokunan iki öğretmenim olmuştu. Bunlardan birincisi 1967 yılı Ankara İlahiyat Fakültesi mezunu, ardından Mükremin Halil Lisesi Din Bilgisi öğretmeni Nasuhi Ünal Karaarslan -daha sonraları *Arap Dili Edebiyatı alanında, Sorbon Üniversitesinden doktoralı (1976), Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi (Yüksek İslam Enstitüsü'nden öğretim görevliliği (1978) ile başlayan akademisyenlik sürecinden Prof. Dr. , 1989) günümüze geldiğinde emekli öğretim üyesi*. İkincisi ise Fransızca öğretmeni Süleyman Özçifci oldu (üç ay). Bugün bile, üniversitelerin bir çoğunda Yabancı Diller Yüksek Okulu, hazırlık öğrenimini sağlamakla birlikte öğrencilerin çoğunluğunun çeyrek/yarım dil bilmesi önemli bir sorun olarak değerlendirilebilir. Bu eksikliğin/yaranın nedenleri başlı başına çalışılacak bir konudur.

Aslında İzmir Fransız kültür merkezine, elli metre uzaklıkta bir fakültede okumuştum. Hayatın gâilesi içinde yabancı dili mükemmel düzeyde öğrenme fırsatını değerlendiremeyeşime hâlâ üzülürüm. Üniversiteye geçiş kararından dolayı yeniden dil çalışmaya başladığımda (1979) elimde yüksek okul döneminden kalma bir tek kitap vardı. "Cours de Langue et de Civilisation Françaises 1- 2. G. Mauger, Librairie Hachette, 1967". Üniversite yıllarımda Fransızca derslerini başarı ile vermeme yeten bu kitabı tekrar referans aldım. Bir yandan çalıştığım kurumda meslek görevimi yerine getirirken, diğer yandan canhıraş bir şekilde ev-okul öğrencisi olarak Fransızcamı geliştirmekteydim. 6-7 yıl içinde dört imtihan deneyimi sonrasında üniversitede asistan olmayı başarmıştım (1985).

Asistanlık imtihanlarına girerken motive olduğum Erzurum'daki ortamımın hakkını teslim etmeliyim. Yukarıda yaptığım atf özelinde sosyoloji diliyle "hep birlikte TÜRK milletiyiz" diyenlerden, psikolojik ifade ile "meşrebi birlikteliğe adananlar" dan, iktisat diliyle aynı

“sosyal sermaye”ye sahip olanlardan biri olmak, belki de o dönemdeki tek ortak kazancımızdı. Asistan olma çabamı sürdürürken daha ilk deneyimim (1981) esnasında Feyzullah Hoca ile tanıştım: O zaman Atatürk Üniversitesi İİBF İşletme bölümünde ilan edilen asistanlık kadrosuna başvurmamı isteyenler arasında, en başta merhum Prof. Dr. Naim Akman, sonraki yıllarda farklı üniversitelerde profesör olan, Dr. Asistan Mehmet Aslantürk, Dr. Asistan Emir Erdem, Abit Bulut, Feyzullah Eroğlu ve Ferhat Ecer ile ortak bir dost toplantısında tanışmıştım. Bir gün akademisyenliği tercih edeceğimi söylediğimde, bu dostlar, okullarında açılacak asistanlık kadrosuna başvurmamı istemişlerdi. İlk başvurumu tamamladığımda Prof. Dr. Orhan Türkdoğan Fakülte Dekanı idi. Fransızca’dan imtihana girdim. Acemi bir yaklaşımla, cevabi-tercümeyle resmi sınav kağıdı yerine, karalama kağıdına yazmıştım (resmi kağıda sadece bir paragraf geçmiştim ki, süre bitti). Aynı zamanda jüri üyesi olan Türkdoğan Hoca, haklı olarak sadece resmi sınav kağıdını almıştı. Oldukça üzgün bir şekilde elimdeki karalama kağıdı ile yabancı dili Fransızca olan Feyzullah Hocanın odasına vardım. Sınav sonucunu merak eden asistanlar da oradaydı. Feyzullah Hoca elimdeki kağıda baktı ve geçer bir kağıdı görünce, çaba heba olmuş dedi. Okulda görev yapan ve birden fazla yabancı dil bilen okutman Mehmet Zaman Hoca da oradaydı. Hatırladığım kadarıyla Fransızcası da mükemmeldi. Sınavda karaladığım kağıda baktı ve üzgün bir şekilde 80-90 puan alacak bir kağıt dedi (*Bu hatırat yazımı, yukarıda adı geçen arkadaşlarım okursa, durumu gülümseyerek hatırlayacaklardır. Naim Akman hocamızın mekânı cennet olsun, farklı üniversitelere dağılan tüm dosalarımızın da ömrü uzun olsun inşallah!*). Bu sınavın bana önemli bir katkısı, yabancı dili her zaman başarabileceğime yönelik güveni artırmış olmasıdır. Bir gün akademisyenliğe döneceğimi planlı bir şekilde yürütmeyi, her fırsatta dil ve bilim sınavlarına hazır olmayı bir disiplin haline getirmiştim.

Aradan geçen zaman içinde birgün Liseden de öğretmenim olan Nasuhi Karaarslan’ın isteği üzerine, İlahiyat fakültesinde kürsü başkanı olan merhum Prof. Dr. Zahit Aksu’nun Anabilim Dalında “Çağdaş İslam İktisadı” Araştırma Görevliliğine başvurmuştu. Bu ikinci deneyimimde de bilim alanı ve yabancı dil düzeyinde başarılı (1982) olmama rağmen, sınav sonrası alınan bir yönetim kurulu kararı (Arapça bilenlerin tercih edileceği şeklinde) ile aynı sınavda başarılı olan Hüsnü Ezber Bodur (daha sonraki yıllarda Prof. Dr. o da dostlarımız halkasına eklendi) ilgili kadroya atandı. Üçüncü deneyimim (1983) Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi bölümüne başvurmam üzerine gerçekleşti. Yine bilim alanında ve Fransızca dil düzeyinde diğer rakibe göre daha yüksek not aldığımı öğrenmiştim. Sınav notlarının ilan edilmesi öncesindeki Jüri Üyesi merhum Prof. Dr. Ahmet Kurt’tan edinilen bilgiye göre benim tercih edilmem gerekirdi. O dönemde Ziraat Fakültesinin Dr. asistanları olan, kendi tabirimle yukardaki “kırk”lardan birileri olarak adlandırdığım, Hüsnü Yusuf Gökalp (Bakan) ile Zeki Ertugay (sonraki yılların profesörleri- parlamento üyeleri) hocaların bilgi akışındaki yardımlarını hiç unutmadım. Ancak, mülakat sonrasında yapılan jüri değerlendirmesini tarafıma aktaran jüri üyelerinden Rektör Yardımcısı ve Bölüm Başkanı Prof. Dr. Turgut Hatunoğlu çalışma odasına beni çağırdı ve “başarı düzeyi daha düşük olan kendi öğrencisini asistan olarak alacağını” yüzüme karşı söyledi ve gönlümü almak istedi. Son imtihan serüvenim ise tekrar İİBF İktisat Bölümü İktisat Teorisi Araştırma Görevlisi ilanına başvurmamla (1985) tamamlandı. O dönemde, gelecek yıllarda da objektif ölçütlere bağlılığın inandığım, özlük hakları konusunda birçok karar alma örneğine şahit olduğum merhum Prof. Dr. Talat Güllap Fakülte Dekanı ve Bölüm Başkanı idi. Sınava girdim, ardından sınav

sonucunu beklerken, tanınma kaygısına kapılarak okuldan uzak duruyordum. Fransa'da Doktora yapmış olan, merhum Yrd. Doç. Dr. Ersin Kandemir (yabancı dil jüri üyesi) sınav sonucu ilan edilmeden kendi etrafıyla paylaşmış olmalı (*sonraki yıllarda Çelebi bir hocamız olarak tanıdım, bir birimize çok değer verdik*): "Yabancı dil sınavını lisanstan öğrencimiz olmayan birisi kazandı der (asistanlık yaşı da geçmiş, daha ileri yaşta, kabarık ve uzun saçlı biri şeklinde bir tarif yapar, ve en yüksek notu (85) aldığımı" belirtir (*haklı bir yorum, lisans mezuniyetimin üzerinden yaklaşık 9 yıl geçmişti*). Fısıltı haber okulda yayılınca, hatırladığım kadarıyla Eroğlu Hoca beni aradı, mütevazı bir üslûp ile "ağabey (*akademik ilerlemede benden daha öncül olmakla birlikte kendilerinden bir kaç yaş daha büyük olduğum için nezaketini hep hissettiren bir dost*) imtihanı kazanan öğrenci tarifi sana uyuyor" dedi. Dolayısıyla takip eden diğer sınavlarda da başarılı olunca atama süreci tamamlandı. Böylece üniversitedeki akademisyenler arasına dahil oldum.

Kırk yılı aşan zaman içinde sürdürülen arkadaşlığımız, daha özelde de Eroğlu ve Kök ailelerinin dostluğu o kadar güçlendi ki; ailedaşlık mertebesine eriştik. Feyzullah Hoca'nın ve değerli eşi öğretmen Nurhayat hanım efendinin, babaları ve merhum anneleri de dahil olmak üzere aile büyüklerimizden oldular; kan bağıımız olmamakla birlikte can bağıımızdan gelen kardeşlik hukukumuz artarak bugüne kadar sürdü, bir aile doğurdu. Her iki aile, geçen zaman içinde birbirinin çocuklarını evlat düzeyinde korudu ve kaynaştırdı. Geniş aile kavramı o kadar anlamlı düzeye ulaştı ki, Feyzullah Hoca'nın evladı (Hâkim) İbrahim Tükhan'ın ikinci adını koymakla şereflendirildim. Ayrıca Hoca'nın asistanlarından evladı gibi sevdiği Sabahat Bayrak, sonraki yıllarda (Prof. Dr), aynı fakülte'deki yeğenim Dünder Kök (Prof. Dr) ile evlendiği için ikinci nesil de geniş aileye katıldı. Yine Feyzullah hocanın asistanlarından olan Ayşe İrmış (Prof. Dr) hocayı da, yüksek müsaadeleriyle Kök ailesinin bir parçası olarak gördüğümüzü ifade etmekten kendimi alamayacağım.

EROĞLU'nun Türkiye Üniversitelerinde Yetişen İnsan Kaynağına Katkısı ve İkinci Kez Akademisyenlik Hayatıma Dokunuşu

Burada Eroğlu Hoca ile aramızda geçen özel diyaloglara yer vererek akademisyenlikte yakaladığım heyecan dalgasının yanı sıra bir kaç trajedi-komik anıma atıf yapmak isterim. Dolayısıyla şu ana kadar daha çok kendimde saklı olan bir kaç olayı okuyucu ile paylaşacağım ve ardından da bu paylaşım muhtevasını daha çok Hoca'nın üzerimdeki hakkı üzerine inşaa edeceğim.

Akademisyenlik öncesi hâl ve ahvalim:

Daha önce de belirttiğim gibi, lisans eğitimimi tamamlamanın hemen ardından, O yıllarda Türkiye'nin en büyük projesi olan Afşin-Elbistan Termik Santraline kaynak yaratan linyit işletmelerinde göreve başlamıştım (1976). Kısa zamanda uzmanlık kadrosunda yer aldım. Kurumsal görevimi yürütürken cemiyetçilik geleneğine katkı sağlamak için sivil toplum faaliyetlerinde (dernek aracılığıyla sendikacılık ilişkilerini organize etme) bulundum ve bir yılı aşkın zaman kurucu başkanlık rolü yüklendim. Bu dönemin çatışmacı siyaset ortamından doğrudan olumsuz etkilenmeye başlayınca, onsekiz aylığına, askerlik görevimi (yedek subay) ifâ etme amacıyla ilgili kurumdan ayrıldım. Askerlik dönüşünde (1978-1979 yılları) Türkiye bir yandan demokratik iktidar-muhalefet çatışmalarına, diğer yandan liyâkat yerine devlet içinde imtiyazlı kadrolar oluşturma rekabetine açık bir sahneydi (*bana göre, kırk yılı aşkın bir*

zamandır bürokrasi kültüründe liyakat temelinde bir ilerleme kayıtlı edemeyişimizin nedeni, kurumsallaşma tarihimizdeki zaafiyet merkezli sorunlar, bilimsel doktora tezlerine konu olacak kadar derindir). Dolayısıyla sürgünlük-zoraki görev yeri değişikliği olağan bir süreçti. O yılların CHP iktidarından ben de nasibimi alacaktım. Hakkımda Danıştay'dan yürütmeyi durdurma kararı çıkıncaya kadar 11 ay görev açığına kalacaktım. Bu çileli süreci "hayır bildiğimiz şeyde şer, şer bildiğimiz şeyde hayır vardır" özdeyişinin üzerimdeki yansıması olarak değerlendirip, akademisyenlik serüvenime önemli bir ivme katacaktım.

Ancak, olayların trajedi-komik arka planını göz önüne sermek açısından, bugün hepimizi tebessüm ettirecek şu diyaloga yer vermeden geçemeyeceğim: Hani yukarıda atıf yaptığım "kırklar" metaforu var ya!.. Onlar arasında olan 3-4 öğretmen, 2-3 mühendis, Elbistan'ın bir çay ocağında (kültürel sohbetler yapılan yer, iskemlede oturulur, ortadaki bir iskemleye de ince belli çay bardakları konurdu) kendi aramızda sohbet ediyorduk. Bir araya geldiğimiz öğretmenlerden biri, okullardaki arkadaşlarının hepsinin sürgün olduğunu anlayınca, mahcup bir ifadeyle, arkadaşlar ben hâlâ sürgün olmadım, korkarım beni kendi kümelerinden kabul ediyorlar dedi. Bu konuşmaya espri ile cevap veren diğer bir arkadaş, korkma yakında sana da "sarı zarf" (bir başka yere tayin belgesi) gelir dediğinde, o arkadaşın gülerken ne kadar mutlu olduğuna şahit oldum. Gerçekten bir hafta sonrasıydı ki, yine birlikte bir kaç kişi ile aynı mekandaydık. Yoksa beni hesaba katmıyorlar mı şeklinde serzenişte bulunan o öğretmen, sevinçle aramıza katıldı ve sarı zarfı önümüzdeki iskemleye koydu. Zarfı açtığında malum olan durumun hasıl olduğunu gördük. Şu an bu yazıyı ele alırken hafızamda canlanan bu anekdotu kendi yorumumla "asabiyette mağduriyet mutluluğuna erişme" şeklinde kavramlaştırsam uygun olur mu, bilmiyorum. Daha ileri bir yorumu, davranış bilimci hocamız Eroğlu'na bırakıyorum; nasıl yorumlarsa yorumlasın, başımız tacı.

Gelelim iktisat diliyle şu "geç kalanların avantajı" nı şiar edindiğim akademisyenlikte ilerleme sürecime. Atatürk Üniversitesi, İktisat Bölümümde Arş. Görevlisi iken (1985); belki de şansımın açıldığı bu yıllarda, "çizgi üstü bir zekâ"ya sahip olan, o dönemlerde uygulamalı matematiksel istatistikte öncü-İktisatçı Merhum Prof. Dr. Aydın Türkbâl Hocamın danışmanlığında yüksek lisansımı tamamladım ve bir yıl içinde Doktora programına kabul edildim. Yukarıda belirttiğim gibi dokuz yılı aşan bir zaman diliminde akademisyen olunca, dış dünyadaki mesleki deneyimimle insan ilişkilerinde kabul gören (sevip-sayılan) biriydim. Buna mesleği sevme bağlamında yüksek bir motivasyon eklenince, nisapsız bir gayretle geçen zamanı telafi etmek istiyordum. Bu çalışma azmini bileyen şartlardan biri de, üç çocuklu bir ailede, Eşim öğretmen Habibe Kök'ün katlandığı fedakarlık anlayışı. Zira, akademisyenliğe geçişim öncesinde içinde bulunduğumuz refah düzeyi daha yüksekti (Önceki kurumun aileme sağladığı 3-4 odalı konforu haiz lojman, araba, vb. imkanları geride bırakmamın yanı sıra, kurumsal olarak maişetim de 2/3 oranında azalmıştı. Üçü de okullu çocuklarımızla 40 metre karelik üniversite lojmanına yerleştiğimiz için kızım yemek masasının üzerini, geceleri yer yatağı olarak kullanmaktaydı). Kısacası ailem adına fırsat maliyeti yüksek bir tercihi hayata geçirmek isteyen bir akademisyenlik hevesine kapılmıştım (burada başta eşim olmak üzere aile üyelerimden helallik diliyorum). Bölümde benden bir-iki yaş küçük olan, ama doktora eğitimine zamanında başladıkları için belli aşamaları geçmiş öğretim üyesi, iki üç hoca vardı. Bunlardan yaşdaşım olan Dr. Cevat Gerni (sonraki zamanlarda Prof. Dr ve fakülte dekanı) hocanın verdiği Doktora dersi, Makro İktisat dersini, program gereği almam gerekiyordu. Hoca, ODTÜ lisans mezunu olduğu için, seçtiği ders kitabının dili de İngilizce idi. İlk derse geldiğinde, gençliğinin ve

akademik hızının keyfiyetiyle bana döndü “Bu dersi almasan iyi olur, senin yabancı dilin Fransızca dedi. Aramızda soğuk bir hava esti. Ancak İktisat bilimi için İngilizce bilmenin önemini görmekteydim. Çünkü İktisat alanında İngilizce öğrenmeden Doktora yapılamaz kanaati bende önceden uyanmıştı. Bu gün Cevat Gerni Hocamıza ne kadar teşekkür etsem azdır. O güne gelince, hocanın istihzalı/kinayeli söylemi karşısında yapacağım tek şey vardı. Öfkemi ders çalışma zamanına yansıtmak!.. Dolayısıyla o dört aylık dönemde Fransızcamın desteği bana yetti ve İngilizce metinleri tercüme etme seviyesine ulaştım. Takip eden yıllar sonrasında Merkezi Doçentlik Dil Sınavını da İngilizce üzerinden başardım. Bugüne gelince bilimde kıskançlık ve başkasına zarar vermeyen öfkemin sayısız ölçekte faydasını gördüğümü söylemeliyim. İfade etmeye çalıştığım bu “istihzalı” söylem ve doğurduğu sonuç öylesine güzel etki yarattı ki, bildiğim kadarıyla yıllar sonra ardımızdan gelen öğrencilerimizden Ertuğrul Deliktaş, Selçuk Emsen (sonraki dönemlerde Prof. Dr.) vb. Arş. Görevliliği sınavını kazandıklarının ertesi günlerinde önemli bir tavsiye ile karşılaştılar. Bir çok hoca, arkadaşlar okulda örnek olacak bir hocamız var diyorlardı. Bu arkadaşlarımız da Fransızcanın yanı sıra İngilizceyi de öğrenmelisiniz tavsiyesi ile karşılaştılar. Cevat Gerni Hocanın ivmelediği ikinci dil kazanımımız, birinci dilin önüne geçti diyebilirim.

Atatürk Üniversitesi, Evliya Çelebi'nin tarif ettiği gibi tam da bilim yapılacak bir yer oldu bizler için (kışları -30-40 dereceyi bulan soğuktan, yazları aranan serinlikten dolayı dışarda vakit geçirememeye). Çoğumuz çalışma saatlerimizi gün içi ile boyutlandırmazdık. Okul ve ev/lojman arası yürüyüş hızı ile 10 dakika. Gecenin 04.00-05.00' inde okuldan çıkar tek başına güvenle evimize varabilirdik. Risk yok, sıcak su çok, çalışma azmini tatmin edebileceğin üst düzeyde bir sosyalleşme ortamı ise mükemmeldi. Dinî ve milli bayramlarımız tam bir coşku içinde geçerdi. Abartısız söylemeliyim ki, unvan fetişizminden uzak bu ortamda, bir bayramda yüze yakın insanla aile bayramlaşmasını başarabilirdik. Başında yazdığım gibi, “geç kalanların avantajı”nı içselleştirme konusunda hassastım. Çalışma saatlerim arasında odalar arası arkadaşlık sohbetinden azami derece uzak durur, akademisyenlik sürecinde, bilim metodolojisi mimarım-üstadım Aydın Türkbal hocamızın verdiği bir asistanlık görevi yoksa (*derslerine hep birlikte giderdik- hoca ve asistan ilişkisinin yaratıcı katkısını onda görmüştüm*) çalışma odamın kapısını içerden kilitlerdim. Evlerimiz ile çalışma odalarımızı bağlayan dahili bir telefon ağı vardı. Genelde rahatsız edilirim korkusuyla telefon ağının fişini de çekerdim. Doktora tez yazma disiplinini her akademisyen iyi bilir!. Gecelerin bereketi ve orantısız çalışma iradesi olmasaydı, tezler zamanında bitmez, bilimsel üretim istenilen keyfiyete yükselmezdi. Bu koşullarda çalışırken, bir gün eşim bana ulaşamayınca, Feyzullah Hocayı arar- *bana olan kızgınlığını yansıtmamaya çalışsa da-* Hocamızdan irtibat kurmam için ricada bulunur. Benim halimi anlayan Eroğlu, çalışma odamın kapısına geldi ve bana seslendi. Ağabey, “gerçekten seni meşgul etmeyeceğim, kapıyı açarsan bir şey söyleyeceğim diye ısrar etti”. Birkaç kez kapıya vurunca isteksiz bir halle kapıyı açtığımı hatırlıyorum.

Geçen zaman içinde birbirimiz için her tür naz ve zahmetten yüksünmedik. Ama Hocanın benden önemli bir şikayeti vardı: Şimdi bile bir araya gelsek, içi çay dolu bardağını benden uzak tutuyor, pasta tabağını sağlam bir şekilde kendine doğru çekiyor. Espriyi bir tarafa o yoğun günlerimizde zaman zaman, aile büyüklerimizden ağabeyim Dr. Mustafa Kök (Emekli, Din Felsefesi Öğretim üyesi) ailesi dahil, yine üniversiteden diğer dostlarımızın katıldığı geniş aile toplantılarımızda bir arada olurduk. Çoğu kez dinlenme tartışmalarımızın odak merkezi memleket meseleleri ve üniversal rekabet konularıydı. Kahkahalar arasında, memleketin

geriye kalan kısmını kurtarmayı şiar edinirdik. Yine Eroğlu ailesine yaptığımız bir ziyaret gününde, ya yaptığımız çalışmalarını tartışıyoruz ya da ülkeyi kurtarma modunda heyecanımızı yükseltmişiz.. Eroğlu Hoca tansiyonu düşürmek için Eşime döndü, yahu yenge şu hocaya bir şey söyle, bir hüp kendi bardağından, bir hüp de benim bardağımdan içiyor dedi. Bir kahkaha daha yükseldi. Ne güzel günlerdi... her birimiz bir başka üniversiteye dağıldık. O güzel günlerin anısına, herkese hasretiz. Yaşayan dostluğumuz daim olsun!.

Doktora ders aşamasını tamamlayınca tez konusu belirleme ve Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde danışman öğretim üyesi atanması kararı aşamasına gelmiştik ki, Türkbal Hoca erken emeklilik kararı aldı ve Üniversiteden ayrılarak İstanbul'a gitme hazırlığını başlattı. Bu durum karşısında akademisyenlik sürecim kesintiye uğrayabilirdi. Öngörümeye göre okuldan ayrılışımı zorlayan bir sonuç doğabilirdi. Hocanın ayrılışı ile birlikte Prof. Dr. İbrahim Erol Kozak (yıllar sonra Türkiye'den ayrıldı) Bölüm Başkanı ve Dr. Muammer Yaylalı (sonraları Prof. Dr, doktora tezimi yönetme beklentisi içindeydi- ancak barışık bir hava yoktu) ise başkan yardımcısı olacaktı. Dolayısıyla ideolojik tuzağa kilitlenmiş bir universal irade ve "mahalle baskısı" ile karşı karşıya idim. Geçmiş yılların teşkilatçılık (öngörümeye bulunma kabiliyeti) kazanımımı harekete geçirmem zaruretti. Türkbal hoca siyaset dışı bir insandı. Konuyu kendisi ile paylaştığımda, bana hak verdi. Bunun üzerine hemen bir arayış içine girdim ve geleceğe yönelik kaygımı Eroğlu hoca ile detaylı bir şekilde paylaştım. İstanbul Üniversitesi İktisat Bölümünden bir danışman hocadan danışmanlığımı kabul onayı almalıydım, iki üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüleri aracılığıyla da bu duruma hukuki boyut kazandırmalıydım. Bütün planı birlikte yaptık. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesinde Ana Bilim Dalı Başkanı olan Prof. Dr. Cemal Şanlı, Sorbon Üniversitesi doktoralıydı. Feyzullah Hoca'nın Lisanstan da hocası olup rotasyon gerekçesiyle (*ben üniversiteye gelmeden bir yıl öncesi*) Fakültemizde misafir öğretim üyesi olmuştu. Feyzullah Hocanın lisans disiplini İktisat olduğu için İstanbul'dan derslere gelemediği haftalarda, hocasının derslerini yürüttüğü için bir dayanışma hukuku olmuş. Daha önemlisi Şanlı hoca, tam bir İstanbul beyefendisi, nezaket temsilcisi bir bilim adamı olmanın yanı sıra "kırk"lardan (metafor kavram) biriydi. Süreci doğru yürütmek için yaptığımız hazırlık çalışmasını şu temel ilkeler üzerine kurduk ve başka bir kimseyle de paylaşmadık. İşletme Bölümü öğretim üyelerinden Prof. Dr Şerif Şimşek Hoca (*siyasi görüş farklılığımıza rağmen özgür düşünceye saygılı, bilim temelindeki ilişkilerde tarafsız davranışından emin olduğumuz saygın bir bilim insanı*) SBE Yönetim Kurulu Üyesi idi. Özlük haklarımı koruma ve seçtiğim tez konusunun kalitesini artırma konusunda, mahalle baskısından mağdur olacağımı Şimşek Hoca'ya anlattığımda hak verdi ve bu onu da Aydın ağabey (Türkbal) ne düşünüyor dedi. Muhtemelen Hoca ile görüştü ki, tez danışmanlığımı İstanbul Üniversitesine aktarma planımıza aktif destek verdi. Bunun üzerine Türkbal Hoca emeklilik öncesinde Doktora tez konumun "Endüstriyel Verimlilik ve Etkinlik" üzerine olduğunu, matematiksel istatistik temelli yöntem kullanılacağını, dolayısıyla kendilerinin emekliliğinin ardından bu alanda, İktisat Bölümünde tez yazdırabilecek bir öğretim üyesinin olmadığını, ayrıca bu konuyu, üniversitemizde misafir öğretim üyesi olan Cemal Şanlı'nın çalıştığı" mealindeki bir dilekçeyle enstitüye resmi başvuruda bulundu. Şerif Hoca, sağolsun Enstitü Yönetim Kurulu'ndan onay alınmasını sağladı. Böylece İstanbul Üniversitesi'nden, Prof. Dr. Cemal Şanlı Hoca tez danışmanım oldu, üç yıl içinde doktora tezim tamamlandı. Aynı üniversiteden Prof. Dr. Ali Özgüven ve Prof. Dr. Ahmet Gökçen'in katıldığı, tez savunması jüri üyeleri tarafından, tez başarılı bulundu (1990). İtiraf etmeliyim ki, Sayın Eroğlu'nun

akademik hayatıma dokunuşuna ilişkin tam lojistik destek olmasaydı, güçlü ihtimal üniversiteden ayrılacak ya da “geç kalanların avantajı”na koşarken, “mahalle baskısı”nın yarattığı dezavantaj engeline takılıp kalacaktık.

Bunu en temel deliline gelince sınav sonucu üniversiteme döndüğüm günün ertesi aylarında, İktisat Bölümü, Bölüm Kurulu önemli bir karar almıştı. Bu karar gününde (hafta sonu Cuma) merkezi yabancı dil sınavı için Ankara’da idim. Karar üzerine arkadaşım Arş. Gör. Erol Çakmak, eşime ulaşıyor ve bu olumsuz karardan haberdar olmamı istiyor. Karar Özeti: Dekanlık makamının İktisat bölümünden talep ettiği öğretim üyeliği kadro ihtiyacı değerlendirilmiştir. Bölümde her ne kadar İktisat doktoralı bir elaman var ise de akademik konsantrasyonunu tamamlayıncaya, bilimsel yetkinliğini ispatlayıncaya kadar, Recep Kök’e yardımcı doçentlik kadrosunun verilmemesine...”

Ertesi gün evime geldiğimde eşimi moral çöküntüsü içinde buldum. Zira Yardımcı Doçentlik kadrosunu aldığımızda, en az 80 metre karelik ya da akademik puanlamaya göre 100 metre karelik lojman şansı doğmaktaydı, ücret skalası da kısmen iyileşmekteydi (Arş. Görv. için bu imkân dışıydı). Pazar günleri çoğumuz okulda çalışırdık. Moral yıkımı içinde çalışma odama giderken, M. Yaylalı Hoca’nın çalışma odasında olduğunu gördüm. Merakımı gidermek için odasına girdim, aramızdaki diyaloga Dr. Rıfat Yıldız -sonraları Prof. Dr.- hoca da şahit olacaktı. Pazartesi günü Fakülte Dekanlığına her ikimizin bir birini şikayet eden dilekçeleri ulaşacak, buraya yazılması gereksiz iddialar üzerine de idari mekanizma soruşturma sürecini başlatacaktı. Fakülte Dekanlık Makamına yaptığım başvurumun esası şu idi: “2547 sayılı kanunun ilgili ... maddelerine göre bir akademik birime ilan verilme konusu için Bölüm Kurulu’nun istişari görüşüne gerek vardır. Ancak kime kadro verilemeyeceği kararı kanunun ruhuna aykırıdır. Zira ilan edilen kadrolar kişiye değil, gayri şahsi baş vurabilecek öğretim elamanları içindir. Kişiye özgü bir tanımlama yapılamaz. Karar hukuksuzdur. Mevcut Bölüm Kurulu Kararı iptal edilmez ise, özlük hakkım ve bilimsel onurum adına mahkemeye baş vuracağımı arz” mealindeydi. Olayların gülünç ve daha da trajedik boyuta ulaşacağını öngören, görev fonksiyonu gereği hukuk ilkelerine sahip çıkan Rektör Yardımcısı ve Fakülte Dekanı merhum Talat Güllap (*adalet ve kurumsal geleneğin ayağa düşmesini engelledi*) Bölüm Başkanı ve Bölüm Kurulu üyesi Ana Bilim Dalı Başkanlarını derhal görevden aldı. Uhdesine aldığı bölüm Başkanlığı üzerinden yeniden Anabilim Dalı Başkanlarını atadı ve sakat-doğmuş Bölüm Kurulu kararını iptal etti. Bir hafta içinde de İktisat Teorisi Anabilim Dalı için öğretim üyesi ilanına çıktı. Bu traji-komik hikâye, universal kurumlarda ortaya çıkan en hafif ifade ile “mahalle baskısı”nın hangi boyutlara ulaşabileceğinin kanıtı olarak dosyalarda yerini aldı. Sonuç olarak adalet duygusunu içselleştiremeyen kurumlar, merhametsiz insan tiplerinin ağına düşerse önce “insan- insanın kurdu” olur, ardından kurumsallaşma yok olur....

Eroğlu hocanın akademik hayatında verdiği nitelikli eserleri, ülkenin insan kaynağına yaptığı mümtaz katkıyı, muhtemelen öğrencilerinin kaleminden “Eroğlu anısına yayınladıkları bu eserde” genişliğine okuma şansı bulacağımızı umarım. Ben burada Pamukkale Üniversitesi’nin kuruluşunun ardından İİBF’nin Kurucu Dekanı Feyzullah Eroğlu’nun titizlikle yürüttüğü görev dönemlerine ilişkin özgün katkısını bir kaç örnekle yazmak isterim. Yıl 1995 başlarıydı. Pamukkale Üniversitesi’nde Profesörlük kadrosuna yükseltilip atandıktan hemen sonra Fakülte Dekanı olmuştu. İdareciliği döneminde bilim ve yönetim odaklı ölçütleri tavizsiz bir şekilde uyguladı ve baskın bir karakterin temsilcisi oldu hep. Bugün Pamukkale

Üniversitesinde İİBF, üniversitenin saygın bir birimi olarak tanınmakta ve ülkenin insan kaynağına yaptığı önemli bir katkı ile YÖK teşkilat şemasında yer almakta ise, en büyük pay Eroğlu'na aittir diyebilirim. Bildiğim kadarıyla Hoca tarafından kuruluşu tamamlanan Fakülte'nin günümüzdeki Dekanı olan M. Ensar Yeşilyurt ve Hukuk Fakültesinin Kurucu Dekanı İbrahim Organ (*lisansüstü eğitimi Hacettepe olmakla birlikte lisansının ilk yılında Atatürk Üniversite'sinde öğrencimizdi*) Hocanın görev yaptığı dönemde de Araştırma Görevliliği sınavını başardılar ve akademik ilerleme sürecini sürdürdüler. Yine o yıllarda araştırma görevlisi olarak çalışan Ahmet Can Bakkalcı'yı, hocanın görev yaptığı dönemde araştırma görevliliği sınavını başarıyla tamamlayan Serdar İspir ve A. Vahap Özcan'ı da aynı halkaya dâhil etmem gerekir. Eroğlu'nun görev döneminde şekillenen bugünkü İktisat Bölümünün ve diğer bölümlerin çekirdek kadrolarının oluşum biçimini, üniversitenin mevcut akademisyenlerine hatırlatmamak Hoca'ya haksızlık olur. Bu süreçlerde Eroğlu hocanın titizliğini bilen biri olarak, okul ile seçkin insanları buluşturma samimiyetinin arka planını zikretmeyi kendi adıma vazife sayarım.

Hatırladığım kadarıyla yukarıda adı geçen, halihazırda Pamukkale İİBF akademisyenleri olan öğretim üyelerinden önemli bir kısmı, o zamanlar lisansüstü eğitimlerini tamamlamaları için *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisat bölümüne*, Feyzullah Hoca tarafından *görevlendirilmişti*. *Akademik ilerleme süreçlerinin sonraki dönemlerinde Profesör olacak bu öğretim elamanlarının bir çoğunun Doktora danışmanlığını deruhte etmiş olmaktan onur duymaktayım. Hatta Doktora sonrasında Yeşilyurt ve İspir'in TÜBİTAK kanalıyla yurt dışına gönderilmeleri sürecinde de, kendilerine proje desteği de sağladım. Özellikle Atatürk üniversitesi kökenli öğrencilerden olup günümüzde Pamukkale Üniversitesi İİBF de Profesörlük kadrosuna yükselmiş çok sayıdaki akademisyenin yakaladığı fırsatlarda ve evrensel rekabet ortamına girmelerini sağlamada Kurucu Dekan Feyzullah Eroğlu'nun katkılarına şahitlik yapmak isterim. Burada 1957 yılında ODTÜ ve Ege Üniversitesi ile birlikte Erzurum'da, Nebraska (ABD) Üniversitesi tarafından kurulan Atatürk Üniversitesi'nin Türkiye'deki üniversiteleşmeye yaptığı katkının altını çizmek isterim: 1980 yılı sonrasında YÖK yapılanmasıyla birlikte yeni kurulan üniversitelerin Rektör ve Dekan düzeyindeki idarecilik kadrosunda önemli bir payı olan bu üniversite, adete ülkemizin insan kaynağına yönelik Kuluçka üniversite fonksiyonunu yüklenmiştir. Bunu bir misal ile somutlaştırmam gerekirse, Eroğlu Hoca ve altı aylık bir aradan sonra da benim ayrıldığı tarihlere, sadece İİBF' den (öncesinde İşletme Fakültesi) Doktora sonrası (Doç. ve Prof. Dr. ünvanlı) kadrolarını farklı üniversitelere aktaran 75-76'ncı sıradaki öğretim üyelerinden biriydik (*Dekan T. Güllap Hocanın serzenişte bulunmasından bir alıntı*).*

Ancak, Eroğlu bir davranış bilimcisi olarak, bugünün üniversiteler yönetimini ve işleyiş sürecini öylesine etkin gözlemiş olmalı ki; duyduğu rahatsızlıktan ötürü, aktif kadrolu öğretim üyeliğinden ayrılarak, yazılarında özgün olma titizliğine, özgür iradeyi daha güçlü kılma anlayışıyla ev-ofis bir ortamda çalışmayı tercih etmiştir. Yaş haddi gelmeden önce emekli (2022) olması, en başta öğrencileri için yeri doldurulamaz bir kayıptır. Mekân değişikliğini de içine alan bu tercihleriyle Eroğlu ailesi Denizli'den Muğla'ya kendi ikametgahlarına göç etmişlerdir. Şu anlarda, sakin ve dingin bir hayat içinde verdiği her eserle, toplumun ihtiyaç duyduğu aydınlatma görevini sürdürmüş olması tek tesellimizdir. Hoca'nın bilim insanı yetiştirme tutkusu ise, umarız, hem yetiştirdiği Doktora öğrencileri tarafından hem de çekirdek aile içinden baba mesleğine motive olmuş, Dr. Öğretim Üyeleri,

kızı Şeyma Gün Eroğlu ve damadı Burak Alparslan Eroğlu üzerinden ilerleyerek devam edecektir.

Bana göre emeklilik tercihinin daha erkenden yönelmesinin ana belirleyicisi, bilimsel üretime yapacağı katkılar için hürriyet alanını genişletme arzusudur. Burada yıllar öncesinde yaptığı Dekanlık görevinin hitamının ardından, yıllarca yürüttüğü İşletme Bölüm Başkanlığı dönemlerinde de öğrencisine, himayesindeki tüm akademisyenlere ne ölçüde sahip çıktığının takdirini öğrencilerine bırakıyorum. Hatta kurumsal açıdan Yüksek Öğretim Kuruluna (YÖK) yönelik eleştirel bakış açısını, kıymeti haiz önemli bir makale dizisini "Üniversiteler ve Bilgi Yönetimi" üzerinden misallendirirsem, bilimsel özgürlük alanını genişletme konusundaki arayışının bir delili ortaya çıkar. Okuldan meslektaş olan öğretim üyeleri de iyi bilirler ki, Eroğlu Hoca YÖK Kanununun bölüm başkanlarına verdiği yetkiyi titizlikle kullanma cesaretini hiç esirgememiştir. Kısacası Eroğlu, Dekanlık sonrası dönemlerde de üniversite idarecilerinin yanlış tasarrufları karşısında dim-dik durmuş, verdiği hukuk mücadelesinin derinliği ile de hep örnek olacak bir hatırlanmayı hak etmiştir diyebilirim. Bu konuda özel sohbetlerimizden bildiğim mücadele serüvenine ayrıntıya girmemek için yer vermiyorum. Ancak tarafsızlık ilkesini şiar edinmiş ilgili üniversite mensuplarının bir çoğuna şahit olduğumu biliyorum. Bir dua yazısı ile hatıratımızı sonlandırırsam; Emeklilik hayatında da yolun açık, kalemin keskin, üretkenliğin daim olsun değerli Dostum. Sağlık ve aile huzurunuz, ömrünüze ömür katsın sevgili Hocam.



Fikir İklimiyle Entelektüel Kimliğe Değer Katan Hocam Feyzullah EROĞLU'na Dair Hatıralar

Prof. Dr. Sabahat BAYRAK KÖK

Pamukkale Üniversitesi İİBF; İşletme Bölümü

sbayrak@pau.edu.tr

İnsanlar eğitimsiz, ustasız, hocasız akademik ruhlarını nasıl doyuruyor? Ben bilmem, şükürler olsun... Bu satırlar bu duygu ve düşüncelere binaen muhterem hocam, danışmanım, manevî babam olarak gördüğüm Feyzullah Eroğlu adına hatıralardan derlenerek yazılacaktır... Feyzullah hocam ile yaşadığım anılarımı yazmak istediğimde fark ettim ki bir geçiş yapmam gerekir. Hatıralara bu geçişi 'giriş yerine' ifadesiyle değerlendirdim.

GİRİŞ YERİNE

Feyzullah hoca ile ilk karşılaşmam otuz üç yıl kadar öncesine 1990 yılına denk gelir. Aslında üniversiteden iki yıl önce dereceyle mezun olmuş fakat hiçbir işe girmemiştim. Üzerimdeki "işsizlik" baskısına rağmen "sıradan işler" yapmamak için direniştim. Zamandan ve paradan yana kaybettiklerime hayıflansam da umutlarımın eriyip gitmesine izin vermemiş, istemediğim işleri yapmamak için kendi çapımda direniştim. Son kertede yaşadığım boşluğa son verecek bir arayış içindeydim. Bana o yıllarda bu dayanıklılığı veren neydi, bütünüyle açıklayamasam da gönlümün sesine ve hissettirdiklerine daima kulak vermiştim. Bu defa da öyle yapacaktım. Ancak aile içerisinde bu durumla ilgili söylenmeler artmış özellikle üniversite personeli olan ağabeyimin geçen zaman nedeniyle yeter artık dediği bir noktaya gelmişti: "Doğru dürüst bir iş yapmak istiyorsun o zaman akademisyen olmalısın, zaten iki yıldır hocaların seni istiyor, buna rağmen niye direniyorsun, bilmiyorum?" sözleriyle tepki verdiği sitemli çıkışıyla benim bam telime basmıştı. Akademisyenlik için cesaretim yoktu -özellikle bilim alanı içerisinde ilk doktora unvanı alan kadın olarak tarihe geçen Marie Curie ve eşi Pierre Curie filminden sonra- duruma daha idealist bir çerçevede ve yüksek standartlarda bakmaya başlamıştım. Bütün zamanımı okumayla öğrenmeyle geçirmeme rağmen kendimi tam olarak akademisyenliğe yakıştıramıyordum. Ayrıca bu işe yönlendirilmek için başlangıçta bir motivasyonum da olmamıştı. Tam o sırada yaşadığım çıkmazı açacak, aradığım motivasyonu ve desteği sağlayacak harika bir gelişme oldu. Pazarlama dersimize giren ve kendisiyle hâlâ iletişimim devam eden kıymetli hocam Prof. Dr. Recai Çınar bana ulaşmış, bu konuda farklı bir pencereden işe bakmamı istemişti: benim iktisattan değil, işletmeden asistanlık düşünmemi önerdi. Ben de bu teklifi değerlendirecek ve bu sınava başvuracaktım. Ayrıca ara verdiğim için Recai hoca, o zaman iktisat derslerinde asistanlık yapan fakat muhteşem ders anlatımı ve iyi İngilizcesiyle tanınan Erol Çakmak hocadan İngilizce sınavı için beni çalıştırmasını isteyecekti. Erol hoca beni çok iyi karşıladı ve beni on gün gibi kısa sürede üç aya eşdeğer olabilecek bir

çalışmayla kıymetli zamanından ayırarak sınava hazır duruma getirecekti. Düşünüyorum da gerçekten ne güzel insanlarımız ne güzel hocalarımız vardı; beni sadece asistanlık sınavlarına girmek için teşvik etmemiş insanî duygular adına ciddi bir moral ve motivasyon desteği vermişlerdi -fakülte başarımları ve babamın olmaması onları benim adıma etkilemişti-. Bu durum karşısında oldukça duygulanmış fakat aynı zamanda kendi adıma sonraki yaşlarım için bir ders de çıkarmıştım. O ders 'idealist kurgu ve duyguların tuzağına düşmemek ile ilgiliydi. Bu anlamda ben de kafamda yer eden "idealist kurguyu" beni içine düşürdüğü boşluktan dolayı geride bırakarak daha "realist bir kurguya" geçmekti. Böylece mevcut zaman koşullarında kendimi "benim için en ideal olmasa da en uygun olanı" araştırarak bulmaya zorlayacaktım. İlk başlarda kolay olmasa da meselenin bu yönüne artık daha iyi odaklanacaktım. Ayrıca bana umut olan gelişmelerin hiçbir aşamasında güçlü tanıdıkların, aile ve akraba bağlarının olmaması başarıların "torpil" işleyişine dayalı bir kazanım olarak değil, kişiye duyulan "güven" ve "inanç" dolayısıyla sağlanması "bu kıymete" yönelik arayış ve bakışımı da ileride etkileyecekti. Hayatımda en büyük değer karşılığı olarak "insan emeği"ni yani "hak ediş" algısı ve duygusunu koyacaktım. Çok şanslıydım ki bu tür 'kıymet'leri hayatına kararlılıkla almış hocalar tanımış özellikle bu konuyu kendi hayatını da böyle yaşayan bir hocayla, Feyzullah Eroğlu ile ileride daha etkin bir şekilde çalışacaktım. Yaşadıklarım benim için gerçek bir lütuf, hocaya denk gelişim ise bana göre ilâhî bir ihsandı. Bana göre yaşantılarımız hiçbir aşamada ve hiçbir insan ile basit bir karşılaşma ya da tesadüf değildi, benim hocamla karşılaşmam da böyleydi. Akademideki öğrenci-hoca buluşması bizler adına karşılaştığımız olumlu veya olumsuz düzenek nedeniyle kariyer anlamında ilerisi için belirleyici bir kader çizgisiydi. Bu yazgılı yolda benim Feyzullah hoca ile karşılaşmam hayatımın sonraki yıllarında daima şükür vesilem olacaktı.

"ÖĞRENCİ DEĞİRMENİMDEN FEYZULLAH EROĞLU HOCAM İÇİN NOTLAR"

Ne Kadar Geriye Bakabilirim? Her şeyin başlangıcı önemlidir. Bunun için ben de Feyzullah hoca ile işe en başından, tanıştığım ilk zamandan bir hatırıya yer vererek sonraki anıları aktarmak istiyorum. Benim buradaki çabam, kendisiyle paylaşılan zamanları "fikir ve ruh kökünden beslenen bir öğrencisi" kimliğiyle tasvir etmek olacaktır. Bir hocanın yaşantısını anlatmak, yaşadıklarını kişisel arşiv olmaktan çıkarıp böyle bir hatıratın sayfalarına bırakmak gerçekten kolay değil. Özellikle hoca-öğrenci ve meslektaşlık çizgisiyle çeyrek asırdan fazla bir zaman dilimini yani 33 yıllık bir geçmiş geride bırakabilmişseniz, bu durum daha büyük sıkıntı duymanıza neden olabilir. Yaşanılanları atlamalar ve çıkarmalar sebebiyle tam olarak mecrasındaki gibi aktaramayabilirim. Başka bir deyişle aktarım seviyem hocamın nâmına karşılık gelecek bir liyâkat içermeyebilir, bu nedenle hoş görülmeği isterim.

İLK TANIŞMA

Feyzullah Eroğlu hoca, uzun yıllara dayanan akademik çabaları, uzun saatler bıkmadan anlattığı dersleri ve çalışkanlığıyla Atatürk Üniversitesi camiasında ve fakülte özelinde iz bırakmış bir sima olarak karşıma çıkmıştı. Eroğlu hoca, 'işini iyi yapan', 'işe karşı sorumluluk' duyan, 'dürüst' fakat insan ilişkileri bakımından nispeten 'sert' olarak tanımlanabilecek bir tarzda akademik hayatını inşa eden biri olarak biliniyordu. Hiç kimse bütünüyle başkalarının bakışıyla, onların kriter ya da tanımlamalarına göre ilişkilerine başlamaz. Benim de öyle bir niyetim yoktu. Ancak Feyzullah

hocayla ilgili kendime dayanak oluşturabilecek bir fikir daha öncesinden edinememiştim. Çünkü bu anlamda kendisiyle öncesinden bir tanışıklığım olmamıştı. Hocayla ilk karşılaşmam Araştırma Görevlisi olmak için hazırlık yaptığım zamana denk geldi. Aslında o yıllar fakültede herkesin herkesi tanıdığı yıllardı. Ancak ben 1984-1988 döneminde "İktisat Bölümü" okumuş ve hocayla bölüm farklılığım nedeniyle karşılaşmamış, hatta adını dahi duymamıştım. Yine o yıllar öğrencilerin, öğrenmekten mutlu olup başarı sağladığı altın yıllardı ve sınıfımızda oldukça başarılı öğrenciler vardı, bu öğrencilerin hocalarla iletişimleri de bana göre çok iyiydi. Bundan dolayı hocalarımızdan asistan olarak kalmaları için teklif alanlar dahi olmuştu. O yıl mezuniyet öncesi son dönemimizde ben de iki arkadaşım ile birlikte hazırladığımız dönem ödevinden sonra sınıf ortamında böyle bir teklifi alacaktım. Uluslararası İktisat dersinden hocamız olan Prof. Dr. Cevat Gerni'ye arkadaşlarımla 'Türkiye'nin Ödemeler Bilançosu Dengesi' konulu bir sunum yapmıştık ve Cevat hoca sunumu oldukça beğenmişti. Aynı tarihlerde okulu birincilik ile bitireceğim de konuşuluyordu⁵ bu bakımdan bölümde asistan olmam istenen bir durum olarak dile getirilmişti. Mezuniyet sonrası İktisat Bölümü asistanlığı için başvurmamıştım. Bunun nedeni sayısal ders çalışma yorgunluğumdu. Başta matematik olmak üzere İstatistik, Ekonometri, İktisadi Matematik, Doğrusal Programlama vb. derslere gereğinden fazla emek vermiş hatta anlamadığım konulara hazırlanmak için mezuniyete kadar tüm hafta sonlarımı üniversitede kimi zaman kütüphane kimi zaman masa olan bir arka bahçede çalışarak geçirmiştim. Bu nedenle içinde Matematik olan hiçbir işe artık ne hevesim ne de gücüm kalmıştı. Bu duygularım nedeniyle o zamanki iktisat asistanlığı teklifinden uzak durmuş ve boşu boşuna iki koca yıl geçirmeme rağmen hiçbir sınava girmemişim. İşletme bölümüne asistanlık için başvurmamı isteyen hocalarımın cesaretlendirmesiyle cevabımı bu defa "evet" e çevirmiştim. İktisat hocalarıma iyi bir iktisatçının çok iyi matematik bilmesi gerektiğini ancak benim bilgimin bu düzeyde olmadığını, bu durumum nedeniyle akademik kariyer olarak iktisat bölümü asistanlığını düşünmediğimi dilim döndüğünce açıklamıştım. Özellikle kendilerine öncesinden "kız meslek lisesi" okuduğumu ve üç yıllık lise eğitimim esnasında hiçbir sayısal ders almadığımı da altını çizerek ifade etmişim. Bu derslerde evveliyatımdan kaynaklı yetersizliğim nedeniyle lisans döneminde oldukça zorlandım fakat uzun çalışma saatleri sonrasında notlarım gerçekten iyiydi. Ancak bu sıkı tempo beni bir hayli yormuştu. Özellikle çok iyi okullardan gelenlerin arasından sıyrılmak için hemen hemen her şeyden uzak kalmış, tüm zamanı çalışmaya ayırmıştım. Bu durum mezuniyetimizin 25. yıl kutlamasında belgelerde de kendini gösterecek, çok sayıda paylaşım arasında benim arkadaşlarımla sadece iki fotoğrafım yer alacaktı. Yine de ben mutlu ve huzurluydum, kendime göre doğru olanı yapmıştım. "Yönetim ve Organizasyon" anabilim dalına asistan olarak girme fikri de bu bakımdan bana çok sıcak gelmiş, kendimi iyi hissetmeme neden olmuştu. İktisat ikinci sınıfta Prof. Dr. M. Şerif Şimşek⁶ hocadan aldığım ve

⁵ 1984-1988 döneminde fakülte dereceleriyle ilgili bir belge verilmiyordu. Ancak pazarlama hocamız Prof. Dr. Recai Çınar fakülteyi katıldığı toplantı sonrasında sınıfa gelip bunu duyuracaktı. Beni kaynak göstererek bu veriyi kullanabilirsin derdi, hocam sağ olsun. Hocanın benimle ilgisi ağabeyimin görevi nedeniyle komşuluk yaptığımız lojmandandı. Eşinin kendisine bir ön blokta çok uzun saat ders çalışan biri var, çok dikkatimi çekiyor demesi değerli hocanın ilgisini üzerime çekmişti. Bu vesileyle kıymeti o günlerden bugüne hiç eksilmeden devam eden Recai hocama ve kıymetli eşlerine gönül dolusu şükranlarım vardır.

⁶ Prof. Dr. M. Şerif Şimşek, derslere iyi bir donanımla giren, öğreticilik işini seven ve bunu en iyi yapan hocalardan biriydi. Öğrencilik yıllarında anlatım tarzı ve derse yönelik çabaları çok etkileyiciydi. Ayrıca Şerif hoca fakültede

oldukça sevdiğim bu ders konusunda kendimi daha hazır hissetmişim. Öyle de oldu. Asistanlık sınavını iyi bir performansla kazandım ve yüksek lisansa başladım. O yıl Feyzullah hocadan da ders aldım ancak kendisine ders dışında pek yakın değildim. Şerif hocanın danışmanlığında olmam dolayısıyla Feyzullah hocayla fazla bir diyalog içinde olamamışım.

Fakat tez çalışmalarını sürdürürken Şerif hoca kendisine yapılan dekanlık teklifi nedeniyle Konya Selçuk Üniversite'sine geçmeye ve akademik hayatına orada devam etmeye karar verdi. Pek tabii bu karar benim için hiç de iyi bir haber anlamında değildi. Danışmanım değişecek ve yeni danışmanım iletişimde iyi olmadığı Feyzullah hoca olacaktı. Her şey iyi giderken bu konu nereden çıktı? Diye düşünmekten kendimi alamayacaktım. Bu konuda ilk zamanlarda öylesine olumsuzdum ki en küçük bir iyimserliğim dahi yoktu. Bana göre bu olay o günlerdeki ruh hâlimle benim fakültede ve aynı zamanda bölümde daha fazla yalnızlaşmam demektir. Çünkü o dönem bölüm başkanımız Prof. Dr. Dursun Bingöl ve Doç. Dr. Nurullah Genç ile de ders dışı hiçbir iletişim kurmamışım⁷. Zaten fakültede iktisat bölümü hocalarımın birkaçı dışında işletmeden çok az hoca ile iletişim içindeydim ve en iyi görüştüğüm hocam gitmeye karar vermişti. Üzgündüm...

O dönemler, Feyzullah hocanın da bana göre iyi hatırlayacağı bir süreçti. Ben belirttiğim gibi, Şerif hocanın gidişinden dolayı hayli üzgündüm ve danışman değişikliği nedeniyle istemeden Feyzullah hocaya geçiş yapan öğrencisi konumundaydım. Ayrıca fakültede ideolojik olarak Şerif hocanın sosyal demokrat kimliği üzerinden "solcu" olarak etiketlenmiş ve çoğunluk olarak "cemaatçi" hocalar kısmî olarak da "milliyetçi" olarak tanımlanan hocalar tarafından varlığım rahatsızlık yarattığından örtülü olarak dışlanmışım⁸. Hem kadındım hem de solcuydum. Erkek egemen

diğer hocaların da hocası konumundaydı ve kendine saygı duyulan, sözüne itibar edilen, kişisel karizması olan biriydi. Şerif hocayı, bana yol açtığı akademik kapı, ayırdığı vakit ve beni tekrar fakülte kadrosuna kazandırma konusunda gösterdiği çabadan dolayı daima gönlümde "özel" bir yere koymuşumdur. Odasına girdiğim an, yanında kim olursa olsun her zaman bana çok değerli olduğumu hissettirmiş, ayrı bir sevgi ve hoca yakınlığı göstermiştir. Kendisini daima şükran ve minnetle anırım. Bu duygusal bağımı bütünüyle bilmese de gördüğüm zamanlarda hep mutlu olduğumu kendisi de eminim hissetmiştir. Özellikle 2003'te YÖK'ün yeni doçentlik kriterleri oluşturup bu kriterlerde çıtayı oldukça yukarı çektiği doçentlik başvurumda eser inceleme jüri listesinde olmayan hocanın sözlü sınavda asıl bir üyenin yerine yedekten gelmesi beni bir hayli sevindirmiş ve rahatlatmıştı. İçeri girdiğimde hocanın varlığı bana çok büyük sürpriz olmuştu. Çok mutlu olmuş belki de o güvenle sözlü sınavda iyi bir sonuçla çıkmışım; kazanan iki kişiden biriydim, adayların üçü sonraki sözlü sınavına kalmıştı.

⁷ Bu mesafe ve iletişimsizlik girdiğim doktora tez savunmasında kendini bütün çıplaklığıyla gösterecek enstitü tarihine geçen en uzun tez savunması sınavı olacaktı. Sınav günü yapılan diğer sınav bir saatte biterken ben dört saatlik bir savunmadan çıkacak, akabinde ise yapılan bir haksızlıkla işsiz bırakılacaktım. O zaman ne kadar hoca sever diye bana bakanlar bilsinler ki ben her hocamı ve her davranışı değil, adil, dürüst ve mert olanlarını gönlümün en yüce divanına hakları olarak koyacaktım.

⁸ Belki de o yıllarda canımı en yakan olayların başında bu etiketlemeler gelmişti. Bu nedenle olsa gerek akademik hocalık sonrası verdiğim iletişim derslerimde Kadir Özer'in 'Ben Değeri Tiryakiliği' adlı eserini okutacak, bu tür algı ve yargılamaların insan bütünlüğüne ve kalitesine ne denli düşük ayar çektiğini öğrencilerimin anlamasını isteyecektim. "İdeolojik" yargılar, tanımlama ya da etiketlenmeler şu açıdan keyifsizdi, kişisel olarak "hakınız" olan birçok şeye doğal hakkınız olan yollardan değil, daima en zor yoluyla ulaşımınız sağlanacaktı. Dilekçe yazıp istememe rağmen alamadığım dersler, fakülte asistanı olmadığım için yayınlanmayan makaleler, bana tahsis sonrasında alınan telefon ve çelik ile değiştirilecek ahşap masa ve fakültede bana yapılmayıp şehir merkezinde yaptığım fotokopilerin arkasında bu bakış vardı. Sonuçta ben onlara göre etiketli halimle bir solcuydum hem de iktisat hocalarının sözünü dinlemediği için ceza çekmesi gereken biriydim. Yıllar sonra Denizli'ye gittiğimde zamanında Feyzullah hocayla çalışmam dolayısıyla "sağcı", "ülkücü", "faşist" etiketlenmeleri yapılacak hatta

toplumun ve muhafazakâr iklimin iki istenmeyeni bende bir araya gelmişti ama önemli değildi; zaman zaman derin bir keder yaratsa da üstünde durmayacaktım⁹. Çünkü benim kendimce yapacak çok işim vardı. Dönem itibarıyla aldığım derslerde ilk zamanlar Feyzullah hocayı sert görünümü nedeniyle pek sevmemiştim. Ancak Feyzullah hocanın emeğine özellikle sağladığı akademik kitap ve makale listesine, araştırma ve okuma için yol gösterici desteğine hep saygı duymuştum. Durum taraflar arasında benim açımdan belliydi, pek istekli olmasam da hoca-öğrenci olarak birlikte çalışmak durumundaydık. Bu gerçekliğin bütünüyle farkındaydım ancak Feyzullah hoca ile iletişim kurmada hâlâ zorluk çekiyor ve kendisini ziyaret etmede bir hayli çekingen davranıyordum. Bu durum aslında hocanın bana yaklaşımından ziyade benim mizacımdan kaynaklıydı; oldukça içe kapanık, başkalarıyla iletişim konusunda mesafeli bir tiptim. Zamanla insanlara alışıp, yakınlaşabiliyordum. Çocukluğumdan beri bu durum böyledi ve bu tavırlarım nedeniyle lise döneminden de oldukça iyi 'etiketlerim' vardı: 'Buzdolabı', 'kendini beğenmiş', 'ukalâ' gibi. Fakat Feyzullah hocanın bunları bilmesi pek mümkün değildi. Hocanın kendisi çağırılmadan odasına gitmiyor, neyi, nasıl yapacağım konusunda da kendisiyle fazladan iletişime geçemiyordum. Çağrılmadan kendisine uğramamam ve kendimi uzak tutmam dolayısıyla hoca da beni mesafeli karşılıyor ve hâlâ 'Feyzullah hoca' yerine 'Feyzullah bey'¹⁰ diye hitap ettiğim için doğal olarak kendisiyle zoraki çalışan biri olarak değerlendiriliyordum. Bu nedenle danışmanlık randevuları için görüşmek gerektiğinde Feyzullah hoca birkaç saat öncesi beni arayıp "Sabahat hanım bugün danışmanlık için görüşme gününüz lütfen belirlediğimiz saatte burada olun" demek durumunda kalıyordu.

Bu yaklaşımına hocam gerçekten iyi sabretmişti. Aslında bu hâlim bir tarafıyla "çekingenlikim" nedeniyle sosyal çevre ile iletişime yatkın olmayan kişisel özelliklerimden diğer tarafıyla da önceki teze verdiğim emeklerin boşa gittiğine dair inancım dolayısıyla¹¹. Bu konuda sonradan

hızını alamayıp bununla yetinmeyenler gazetede ismimi vererek "ülküçü çete" diyeceklerdi. Bu yayınlar dolayısıyla bu haberleri yapan gazetenin genel yayın müdüründen şikayetçi olup mahkemeye verecektim. Bu olaylar sonrası kişisel olarak hayat kazanımım şu oldu: Ben işimi yaparken insanlara hiçbir zaman bu cepheden bakmayacak, profesyonel anlamda liyakat arayacaktım. Bu defa da küstürdüğüm öğrencilerim, meslektaşlarım ve çevrem olacaktı. Çünkü madem ben onları tanıyor ve biliyordum, gereğini de yapmalıydım. Şükürler olsun, böyle davranmadım. Feyzullah hocam bu yönümü iyi bildiği için bana "Sabahat senin siyasî kirliliğin yok" derdi.

⁹ Bu noktada İşletme Bölümü pazarlama hocalarından Doç. Dr. Abit Bulut hocanın da ben de yine ayrı bir yeri olacaktı. Abit hoca benimle sürekli meşgul edilen gündemleri duyup beni gördüğünde sohbet eder, devamında ise bana özgüvenimi ve dayanıklılığımı artırmak için müthiş bir çaba gösterirdi. Bunların birinde ben fakülteden çok üzgün bir şekilde çıkarken şöyle diyecekti: "Sabahat sen evine git ve bu konular üzerine iyi düşün. Düşündüğünde şu noktayı atlama. Sen gibi yeni fakülte bitirmiş birin de ne var ki bu koca koca yaşlı ve unvanlı insanlar işi gücü bırakıp seninle uğraşılıyor". Bu satırlar bugün dahi içimi ısıtan bana güç veren bir erdem abidesi erdemli hocam Abit Bulut'un da unutulmazlar arasında olduğunu hatırlamak ve hatırlatmak içindir.

¹⁰ Feyzullah hocanın bu konuda arkadaşım Ayşe'ye "dur bakalım bana ne zaman hoca diyebilecek" şeklinde benimle ilgili bir paylaşımı da olacak ve Ayşe sonraki yıllarda anı paylaşımları sırasında bunu bana söyleyecekti.

¹¹ Şerif hoca ile o zaman 'bilgi teknolojileri' konusunda çalışacaktım. 5-6 aylık bir çeviri ve çalışma döneminden sonra Feyzullah hocaya geçtiğimde "maalesef bu konu benim alanım değil, sana destek veremeyeceğim" dedi. Dolayısıyla konu değişikliği yaparak örgütsel davranış alanında yeni bir konu bulman gerekecekti. Bu benim açımdan o an için zaman kaybı demektir. Sonra fikrim değişse de o an için benim açımdan iyi bir fikir değildi.

anlayacaktım ki hocaya karşı elimde olmadan içsel olarak biraz mesafe koymuştum. Cesaretle değildim, cesur bir katılım iklimi de ilk zamanlarda benim için ciddi biçimde zor görünüyordu. Ancak ders arkadaşım Ayşe¹² ise benim tam tersim özelliklere sahipti. Ayşe Feyzullah hocayla öğrencilik yıllarından tanışıyordu ve iletişim konusunda bana göre daha rahattı. Karadeniz kültüründe büyümüştü ve bu iklimin insanı olarak insanlarla bana göre daha yakın ve daha iyi bir iletişimi vardı. Ben ise erkek egemen bir kültür içerisinde Erzurum'da büyümüş hem de sadece kızlardan oluşan bir okul okuyarak bu durumu daha da pekiştirmiştim. Fakülte yıllarında da bu durum artık bende bir alışkanlık haline gelmiş olacak ki yine üç kız arkadaş ile yakınlaşacak, karma gruplardan mümkün olduğu kadar uzak duracaktım. Zaten gezmeye vaktim olmayacak her zaman çalışacak çok dersim olacaktı, bu durumu da bu nedenle o zamanlarda hemen hiç fark etmeyecektim.

Hocam ile iletişimim yavaş yavaş düzeliyor o da beni ve ailemi daha yakından tanıma fırsatı bulacaktı. Özellikle evdeki çalışma ortamından kaynaklı kısıtlılığım -ağabeyim, kıymetli yengem ve çok sevgili yeğenlerimle aynı evde yaşıyordum, ancak çocukların küçüklüğü nedeniyle evde çalışmak o dönemde zordu- dolayısıyla okulda uzun saatler çalışıyordum. Bu durum hocalarımla ve Feyzullah hocanın da dikkatinden kaçmamış, beni çalışmalarım nedeniyle takdir etmeye başlamıştı. Ben de önceki zamanlara göre kendisiyle daha iyi iletişim kurup çalıştıkça hocaya bakış açım değişmişti. Ne gariptir ki çok yoğun ders çalışma, ailevi maddi ve manevî sınırlılıklara -ailemin eğitim seviyesinin düşük olması, benim mesai dışı fazla çalışmalarımı çok anlamlı bulmamaları, bazen de annemin sıkıldım deyip kitapları elimden alması vb.- rağmen hiçbir şey o dönem beni bunaltmamış ve sıkıkmıştı. Ancak bu cümlelerim şu anlama gelsin. Ailem hayatta verdiği sevgi ve şefkat duygularıyla en büyük hayat kazancımdı. Annem bana göre hayatta görülebilecek en sıcak sevginin sunucusu, ev ortamını mutlu bir yuvaya çeviren büyücüsü ve namazı kısa, duası uzun ve bol bir kadındı. Sadece iş kadını olma duygusunu, özellikle akademik iklimi hiç bilmiyor ve bazı şeyleri 'gereksiz' ya da 'evde yapılmaz' diye düşünürdü. Bu bakımdan zaman zaman yaşadığım hayal kırıklıklarım olsa da Feyzullah hocanın bakış açısı ve çalışmaya yönelten kararlılığı, eşinin yani Nurhayat Abla'nın bir anne sıcaklığında yakın ilgisi ve bu konulardaki desteği

¹² Ayşe İrmis ve ben hocamızın asistanı olarak çalışıyorduk. Ayşe'nin lisanstan hocayı tanıması, asistanı olma kararı verdikten sonra hocayla teması vardı ve en önemlisi o çok sıcak, cana yakın ve ilişki kurmada hiçbir çekinikliğe sahip değildi. Ayşe hocaya, hoca da Ayşe'ye bana nazaran daha yakındı, doğal olanı da insanın hocasıyla bunu yaşamasıydı. Benim ilişki biçimim ise farklıydı. Aslında fark edecektik ki biz kişilik farklılıklarımız nedeniyle hemen hemen her konu ve her tercih durumunda da bu farklılığı gözlemleyecektik. Ayşe tıpkı hocam gibi kariyer hayatımda benim akademik en uzun dostluğum, en fazla zamanlarımı geçirdiğim meslektaşım, en iç sesimle inanıp konuştuğum bir yakınım, bir kardeşim oldu. Zamanla bizi görenler bu iki uç karakter nasıl bu yıllara kadar arkadaşlık ve dostluğunu korudu? diye sorgulayıp şaşırarak ve işin sırrına vakıf olmak isteyeceklerdi. Ben kendisini ailemin hep ayrılmaz bir parçası olarak gördüm ve öyle hissettirdim, onun ailesi de beni öyle karşıladı. Bu yakınlık dolayısıyla hatta halalarından biri 'benim halamdı'. Aramızda böyle bir karşılıklı ailevi kuşatılmışlık vardı. Rahmetli annem bu duygularımdan dolayı kıldığı namazlarda dua eder ve bana "Sabahat Allah'tan senin için ne istediğiysem inan Ayşe için de onu istedim, evladım" derdi. Girdiğimiz her sınavda ben de "anne Ayşe'ye de dua et, unutma!" dediğimden bunu bana böyle iletirdi. Ayşe o duaları yıllarca annemin sesinden evde ve telefonda duydu ve onun kalbine inandı. Ben sevdiğilerimi hiç az sevmeyi beceremediğim için Ayşe'yi de kardeş olarak görüp çok sevmiştim. Bugün de bu duygulara sahip olduğumu çok iyi biliyorum, 'o ne kadarını görebildi?' bu sorunun cevabını Ayşe'nin kalbine bırakıyorum.

dolayısıyla o olaylar bende daima bunaltı sonrası ferahlık duyduğum hislere yerini bırakacak ve özellikle içlerine aldıkları biçimiyle 'ikinci bir ailem' gerçeğiyle ben de genişleme duygularıyla karşılık bulacaktı. Hocaya aldığım dersler, tez sürecinde geçirdiğim zaman, olayları değerlendirme tarzıyla hayranlık, Nurhayat Abla'ya ciddi yakınlık, çocukları Şeyma Gün ve İbrahim Türkhan'a da sevgi duyduğum o yıllar kendi adıma sevinç duyup, çözüm üretemediğim zamanlarda geleceğe dair umutlarımın arttığı bir dönemi temsil edecekti.

Hayat, anlaşılabilirlik için tanışıklık istiyordu ve açık görünmeyen şeyler hiç de anlaşılır değildi. Böyle olduğunda ise "kesinliğin" yerini "kestirmeler" alıyor ve bazen bu durum istemesek de yanılığara ve yanlış anlamalara davetiye çıkarıyordu. Bilmediklerimiz azalıp, bildiklerimiz arttıkça bu deneyim taraflar arasında yeni bir ilişki alanı oluşturarak herhangi bir durum ve konuyla ilgili artık 'şüphey'e yer bırakmamayı sağlamaktaydı. Bu yeni biçimlenişle birlikte akademide yol alış, benim adıma "muhteşem bir öğrencilik" olacaktı. Bendeki etkisi bakımından kendi koşullarımda büyük bir lütuf olarak gördüğüm bu yıllar "harikulâde öğrenme süreçlerini" hayatıma ekleme fırsatı verdi. Her yeni öğrendiğim bilgiyle şüphe yok ki ben de farklılaşıyordum; artık bakış açım değişmiş, his dünyam başkalaşmış, kendime duyduğum güven özellikle hocam ve hocalarım sayesinde artmıştı. Hayret vesilesi gayretler neticesinde "bilinen, hissedilen hâliyle" zaman, mekân ve mesafeler endişe yüklü ağırlıklarını karşımda kaybetmiş, kendi imzasını atmada kendisine fırsat vermek için heyecanlanan birine dönüşmüşütm. Hikâyemi bu hâliyle bilenler Feyzullah hocaya belki de 'bir ödül verilmeli' diye düşünmüş olabilirler; en azından ben psikolojik temelde "kişiy'e güven ilkesi"nin hayatta devreye koyulduğunda insanı neleri yapmaya ikna edeceğini ve kişileri nerelere taşıyabileceğini kendi hikâyesi üzerinden yaşamış biri olarak bunu çok iyi idrak etmişim.

Bu yıllarım, hocamın entelektüel bilgi ve birikiminden almaya, bilimsel değerlendirmeleri nedeniyle kendimce ilerlemeye başladığım bilgi edinme ve okuduğum eserlerle zenginleşme yıllarıydı. Bu nedenle belirli bir zaman sonrasında hayat çizimdeki "en güzel yıllarım" olarak müstesna bir yer alacaktı. Gün geçtikçe anladıklarımı ve algıladıklarımı artırıp, kusurlarımı ve zayıflıklarımı azalttığım bu gelişme ve iyileşme sürecini Feyzullah hocanın bizler adına yaşattığı "akademik ve ruhsal kazanım yılları" olarak anacak, hatıralarıma böyle yerleştirecektim. Akademik becerileri geliştirmeyi başarmak, üretime dayalı bir yaşantı ve çalışmaya dayalı bir hoşnutluk içerisinde olmak, aynı zamanda akıllı ve onurlu bir yaşamı kendisine gaye edinmek suretiyle zengin bir akademik birikim sağlayacak ve dayanıklılığı, haksızlıklara karşı direnç gösterme bilincini de yanına alarak her türlü krize karşı önden dayanıklı olmayı ve onlarla mücadele etmeyi öğrenecektik. Acar Baltas'ın ifadesiyle "hayat incitir, hayat kırar" ancak biz düşmeyip, dik durmaya ve kendimizi savunmaya çalışacaktık. Böylece hayatın o dönemki ritmi içerisinde 'yıkık', 'bağımlı' ve 'pasif' olmayı reddederek ve dış cepheden bizi içine çeken karmaşık olaylar dizisiyle ruhen dengesiz olunabilecek bir süreci hocamızın zekâsı, bilgi zenginliği yoluyla akademik anlamda "iyi bir yaşam" karşılığı olarak görebilecektik. Kürsüde 'huzur'u bulacak ve meslek hayatımın en insanlı yıllarını birliktelik duygusuyla yaşayacaktım. Kendi kürsülerinin içinde bulunduğu iklimi kastederek

'buralarda hava alamıyorum' diyen arkadaşlarımızı gördükçe de bu duyguyu hayatımda her Şeyin üzerinde tutmayı  Đrenecektim¹³.

İLK MAKALE YAYINI VE HOCAMIN ÖRNEK ALINACAK KİŞİLİĞİ

Feyzullah Hoca'nın asistanı olmuş ve akademik çalışmalar yapmak üzere işe koyulmuŐtum. Bir hocanın asistanı olmak ister istemez onun çalışma ve sohbet halkasına dâhil olmak demektir. Uzun süreli çalışma ve bilgi iŐiliĐi gerektiren bu s rekte gerçekten çok heyecanlıydım. Artık benim de çok büyük hevesler duyduğum ve üstüne hayaller kurduğum Şey gerçek olacaktı; ismimin üzerine yazıldığı bilimsel  alıŐmalar¹⁴ yapacaktım ve bunun için olduğa istekli ve hazırdım. İlk makalemi, Feyzullah hocamın da fikrini alarak dikkatimi çeken "Zaman Yönetimi" konusunda yapmaya karar verdim. Gerçekten tarım toplumu özellikleri taŐıyor ve sanayi toplumlarının 'zaman'a verdiği değeri biz vermiyorduk. Oysa zaman en etkili kullanmak gereken bir kaynaktı. Bu imce çalışmak için güzel bir konu bulmuŐtum. Hocamın da çizdiği çerçevesiyle toplumsal farklılıklara göre zaman yönetimi boyutunu da dikkate alarak konuyu sosyo-kültürel çerçevesiyle ele alarak bir değerlendirme yapacaktım. Makale için yüksek bir moral ve iyi bir motivasyonla çalışmaya başladım. Hocamın yazmamı arzu ettiği boyutu da göz ardı etmeden çalışmayı tamamladım. Artık sıra fakültenin dergisinde yayınlanması için makalenin baŐvurusunu yapmaya geldi. Bu aŐamayı gerçekleştirmek için dergi yönetimiyle iletişime geçtiğimde aldığım cevap beni olduğa  zd .  nk  bana " alıŐmanızı iktisadi ve idari bilimler fakültesi elemanı olmadığınızdan dolayı basamayacağız" cevabı verilmiŐti. Gerçekten o anda benim açımdan hiçbir mantık örgüsü ve duygu yapısıyla olayları  zememiŐ ve y nelltiğim 'neden' ve 'niçin' sorularına da tam olarak karşılık bulamamıŐtum. Bu noktadaki halime önceki yaşadığım olumsuzluklardan çok daha fazla  z lm Őtum. Akademik gelenek içinde kadrolaŐmaya bağlı böyle bir "ayrımcılık" o zamana kadar pek görülmemiŐti ya da en azından duyulmamıŐti. O günlerdeki ismim ve cismimle ben neye elimi uzatsam o konuyla ilgili menfi bir durum sürekli olarak oluŐuyordu¹⁵. Bu defa da güya! ben 'iktisadi ve idari bilimlere bağlı

¹³ Denizli özelinde ve diğer zamanlarda özel sektöre geçiş teklifleri ya da  niversite değiştirme tekliflerine bu m na yönünden bakacak ve içinde bulunduğum duruma alternatif karşılık olarak ne denli cazip teklifler olursa olsun reddetme cesareti bulacaktım. Bir holding teklifine 'evet' diyemediğim bir zamanı öğrenen iktisat hocalarımızdan Prof. Dr. Recep Kök bana bu cevabı beklemediği anlamında Şu sözlerle: "Sabahat senin hayatını hiç merak etmemiŐtim, ancak bu teklife verdiğin 'hayır' cevabından dolayı, bundan sonra merak ediyorum" karşılığı verecekti. Recep hocayla ilerleyen zaman içerisinde 'eŐimin amcası' olarak daha fazla görüŐecek, ben de "Kök" ailesinin bir parçası olacaktım. Bu süre öncesinde Feyzullah hocanın Denizli'ye geliŐinde akademik anlamda en büyük desteği kendisinden görecektim. Hoca doktora tezim için bana doktorların randevu vermediğini ve tezimde bir tikanıklık yaŐadıĐımı duyduğunda benim adıma tek tek her doktordan randevu alacak ve benimle anket bırakmaya gelecekti. Hayatımda bugün 'iyilik' algısı ve duygusu var ise bu hocalardan öğrendiklerimden olacaktı.  nk  ben o dönem sadece hocası Şehir dışında olan bir doktora öğrencisiydim ve hocayla hiçbir aile bağım yoktu. Bu noktada o yıllarda değerli eşi Habibe Kök' n evine davet edip motivasyonumu yükseltmesini ve sonrasında evlilik yıllarımda bana daima özel bir muamele yapması, kucağını açısını, 'nerede bize ait olan bir Şey varsa o aynı zamanda sizindir' deyip il il evini a ıŐındaki cömertliğini de burada ayrıca belirtmeliyim.

¹⁴ Ben ailemde  niversite okuyan ilk kiŐiydim ve akademisyen olmak ailemin benim kariyerim açısından ilk başlarda pek düşündüğü bir Şey değildi. Bu daha çok hocalarımın etkisiyle ve okuduğum kitaplarda özellikle üzerinde yazar adlarını gördüğüm zaman içime sıcaklık veren "kendi adına çalışma yapan" bir akademisyen olmak fikriyle kendimi g cl  tutan bir motivasyondu.

¹⁵ Bana fakülte kadrosunda Şerif hoca tarafından asistanlık teklif edilmiş ve ben de sınavı geçecek yeterlilikte bir k Ğit vermişti. Ancak o sınavda notumu aşağı çekilerek il n edilecek hatta daha sonra girmemem için "bu sınav

araştırma görevlisi değil, sosyal bilimler enstitüsüne bağlı asistan olduğum için' dergi yönetimi benim makalemi yayınlamayacaktı. Bir hayli haksızlık içeren ve ayrımcılık manasına gelen bu hareketi Feyzullah hoca da duyduğunda bana ne diyeceğini ve beni nasıl teselli edeceğini bilemedi. Ancak kısa bir sürede moralimi düzeltmek adına bir çözüm üretti: "Gel senin bu makaleye benim ismimi de yazalım, verelim. Bu duruma fakültenin öğretim üyesi olduğumdan dolayı artık ses çıkaramazlar ve isteğin gerçekleşmiş olur dedi ve ekledi ancak bu çalışma benim eser listemde yer almayacak; çünkü onu sen çalıştın". Öyle de oldu. Sadece araştırmacılar bunu bilmediğinde öyle görüldü. Kabul ediyorum ki emeğin, gayretin önünün kesilemeyeceğini, akışın durdurulmadığını görmek adına bu çözüm benim yüzümü güldürmüştü. Dergi; İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin 1994 yılı, 10. cilt ve 3-4. Sayısında: Feyzullah Eroğlu ve Sabahat Bayrak adına "Örgüt Faaliyetleri Açısından Zaman Yönetimi" başlığıyla çıktı. Doğrusu bu haliyle makale benim için çok daha kıymetli hale gelmişti ve tekrar bir hayat dersi çıkarmama vesilesi olmuştu. Bundan sonra ne yaparsam yapayım "hak ve hakikate erişim koşulları" adına önüme çıkan insanlar için var olan şartlara ulaşımı sağlayacak, onlar adına hayatı daha fazla kolaylaştıracak ve devamında ise yaşanılanlarla ilgili olarak "doğru ve yanlış" sorgulayarak aralarında ayrım yapacaktım. Çünkü insanların zannettiği gibi doğru-yanlış arasında var olan çizgiler çok ince değil, tersine oldukça kalındı. Bu hâliyle doğru ile yanlış; iyi ile kötüyü ayırt etmek adına akıl, fikir ve vicdan sahibi olarak yaşamayı bizlerin birinci sorumluluğu olarak görecektim. Goethe "bir parça aydınlık" diyordu ben de "biraz hak", "biraz hukuk" ve "biraz hakkaniyet" diye bu konuyu hicvedebilirim. Bu anlamda hak kazanırken liyakati ötelemek sıksa ve çelimsiz maddî kazanımlar adına adalet gibi bir manevi hazdan mahrum bırakılmak olacaktı, bunu çok iyi anlamıştım. Bir sosyal bilimci olarak karşımıza çıkabilecek olaylarda bütünüyle gerçeği görmek, atlamamak bununla kendini aldatmamak gerekir. Aşık Veysel'in ölümsüz ifadesiyle "Her kim bu sırta olursa mazhar/ Dünyaya bırakır ölmez bir eser" sözlerini bir defa daha bu topraklara ekmek için üstün çaba gösteren üstadlardan mesleğin inceliklerini de öğreniyorduk.

Yaşanılan her şey insan tecrübesinin bir boyutudur ve bu boyut sadece bir tutum değil, ahlâkî norm ve değer de barındırmaktadır. Unvanlar yarattığı itibar nedeniyle bir hayranlık uyandırsa da gerçekte bu unvanlar insanın 'Öz-Ne' terkinin en gerisindedir. Feyzullah hocamın emek verene, çaba gösterene el vermesi, beni tanımaya çalışırken hakikatime sahip çıkması beni oldukça etkilemişti. Çünkü aynı dönemin yetişkinleri olup da aynı sorun ve güçlüklerle karşılaşırken üzerinde anlaştığı ilkeleri yok sayarak "enkaz" ya da "yıkım" yaratanların sayısı hiç de az değildi. Kant'ın Felsefi Ansiklopedi Üzerine Dersler kitabındaki şu aktarımıyla düşüncemi dile getirmek isterim: "Nihayetinde ne zaman başlayacaksın erdemli bir biçimde yaşamaya, diyordu Platon, erdem üzerine dersler dinlediğini söyleyen bir yaşlıya. Söz konusu olan sürekli kurgulamak değil; tek bir sefer olsa dahi icraata geçmeyi düşünmek gerek..." Günümüzde temsil biçiminde unvan olarak çok profesör var, ama güven ve itimat duyabileceğimiz hâlde tahsilini temsil eden kend'oluş macerasının içini dolduran az âlim

giren başka bir başvuru yapamayacak" tanımıyla o güne kadar görülmemiş bir karar alınacaktı. Benim iktisat bölümündeki asistanlık teklifini reddetmiş olmam ve istediğim işletme kadrosunun sosyal bilimler enstitüsünün bünyesinde ilân edilmesine rağmen vazgeçmeyip başvuru yapmış olmam bana bu olaylarla hatırlatılacaktı. Hangi gerekçeyle olursa olsun aklı geride bırakıp, vicdanı unutup kişisel hâkimiyet ve ideolojik yaklaşımla tarafsız bilginin ve aydınlığa açılan bir kimliğin içinde kirlilik yaratmak doğru değildi.

var biliyoruz. Yaşadıklarım kimine göre ideolojik, kimine göre erkek egemen kültür bakışı kimilerine göre ise yetki alanı adına yapılmıŐtı. Ama Şükür ki bu konuları geleneksel birikimlerine rağmen ötekilerden ayrıştırma yapabileceğim iyi bir karakter ve insan  rol modeli üzerinden Feyzullah hocam ile tecrübe etmiŐtim. İlim ihsan edenlerin eski bir deyimle “efradını c mi, ağyarını m ni” olması zaten gerekmez mi? Tarif edenin tarif edileni bütünüyle yaşaması gerekmez mi? İŞinin ehli ve işinin eri olan bir hocadan gerekçeleri temellendirirken hak esaslı düşünmek ve hakkaniyet esaslı davranmak gerektiğini kavrayabildiğim kadarıyla bilgi dağarcığıma katmıŐtum. Ve bundan bir adım ötesi için de kendi adıma karar aldım; ben de tıpkı hocam gibi yaşadığım sürece, bulunduğum tüm alan ve durumlarda insan değerimi eksiltmemek için gayret göstererek *Hakikatsiz Bir  z-Ne* olmayacaktım.

FEYZULLAH HOCA İLE DOKTORA DÖNEMİ: ALANA BAKIŞI VE DERS İŐLEYİŐI

Akademik hayatta ‘doktora dönemi’ bilgi üretmenin ve elde etmenin önemli olduğu mesleğimizin en zorlu yılları olarak ifade edilirdi. Bu dönemde çok sayıda ders alacak, bağ ve bağlantı kuracaktık. O yıllarda herkesin ortak bir tutum oluşturmak için gayreti vardı. Fakat Feyzullah hoca hem kişiliği hem de ders işleme ve tartışma modeliyle daha farklı bir görünüm sergiliyordu. Bizim aldığımız diğer doktora derslerinde sırayla konuyu hazırlayıp anlatıyor ve pek tartışma ortamına fikirsel olarak taŐımıyorduk. Konu aktarımları da “belirli bir fikri ve düşünceyi olduğu gibi alıp yerleştirme yani en iyi Şekilde yazılı bir alan bilgisine sahip olmaya” kurguluydu. Feyzullah hoca ise konuyu anlatırken sadece mantık bağlarını yakalayarak anlatmanızı ‘yeterli’ görmez, konunun üzerinde ‘düŐünmenizi’, ‘kafa yormanızı’ isterdi. Bu durumda duyduklarınızı, hafızamızda saklı olanı aynen tekrar etmemizi değil, ona bir Şeyler katmıŐ olmanızı, onu yeni sorularla konuyu açmanızı isterdi. Bu Şekilde kavradığımız olgu ya da olaylar salt anlamda ‘ ĐrenilmiŐ’ gerçek değil, ona değer kattığımız, niteliğini artırdığımız ve dolayısıyla Neyi? Neden? Niçin? diye sorgulayarak ‘farkındalık’ kazanıp kendimize yerleŐtirdiĐimiz bir birikim olmaktaydı.

Dünya kadar kavram ya da başlığı alt alta sıralayıp listeleme yöntemini kullanmak hoca için ‘aktif katılım’ sağlamak değildi. Pasif bir okur-yazar olmaktan çok, kendi duygu ve düşüncelerini soruna katarak  z m üretmeye teşvik etmek Feyzullah hoca için en önemli kazanımdı. Feyzullah hocaya göre “kültür insanı” ya da “kültürlü insan” olmak bu meslekte yetiŐtirilmiŐ olmanın böylesi bir karŐılıĐıydı. Bu nedenle bu derslerde düşünce ve düŐünürleri parantez açarak ya da konuyu parantez dışına taşıyarak tartışmak, insanın yetkinliği adına önemliydi. Feyzullah hocanın kütüphanesinde yer verdiği kitapları da sadece önemli olanların altını çizili olduğu kitaplar değil, altının, üstünün, yan boŐluklarının kendi görüŐleriyle doldurulduğu haliyle ayrı bir birikim zenginliğine sahipti. Hocanın iŐleyiŐinde genelde hiyerarşik bir işleyişe dayanarak unvan esaslı sıralanan; ‘doktor  Ğretim  yesi’, ‘doçent’, ‘profesör’ gibi adlandırmalar mesleğimizi ‘iyi bilmek’, ‘daha iyi bilmek’, ‘en iyi bilmek’ gibi aslında  hilik esaslı ‘ ırak-kalfa-usta’ sıralamasındaki gibi ehliyet ve yetkinlik esaslı kazanımlarla asıl hak ettiği prestijle kazanılacaktı. Böylece Feyzullah hoca, bir bilgi yığını ya da bir bilgi paketiyle, ‘kliŐe’ bilinir yollar ya da düşünceler kadar ‘az bilinir’ olan biçimiyle ‘bir fikrim var’, ‘bir inancım var’ diyerek insanın kendisini öznel kılabileceğini, özne olabileceğini ve bunu da karakter özelliği olarak kazanmayı çok daha önemli gördü. Hocanın bu bakışıyla bundan sonra hissettiğimiz ‘ Ğrenmek böyle bir Şey’ diyerek kendimizi kendimize

doğrulatmak ve bu seviyede “bilginin de sevgi gibi özgürlüğün çocuğu olduğunu” tüm açıklığıyla görmektir. Ben bu kazanım ve coşkuyla doktora sonrasında “eğitim işi sadece eğitimcilere bırakılacak bir iş değildir” girişiyile 1999 yılında “Yükseköğretime Aktif Eğitim ve Bir Model Önerisi” başlığıyla önce eğitimle ilgili bir bildiri sunacak, sonra 2000 yılında “Yükseköğretimde Aktif Eğitim” başlığıyla ‘Eğitim Yönetimi Dergisi’nin 21. Sayı’sında yazarlık yapacaktım. Bu çalışma öngördüğümde daha fazla bir değer kazanacak, sonraki zamanlarda tıp fakültelerinde “aktif eğitim” yapılmasına önayak olacaktı. Bu çalışmayı öze inme, kültürel gerçeklikleri görme konusundaki motivasyonuyla, Feyzullah hocamın, bize aşılacağı bakış açısıyla yazmıştım.

Doktora dönemi bizler adına okuma ve araştırma alanının genişliği ve ufuk açan düşünür ve yazarlarla buluşma dönemi idi. Bu dönem çalışma temposu, okuma ve araştırma listeleri, tam mesainin kütüphanede¹⁶ geçirilmesi ve Feyzullah hocanın danışmanlık desteği ve akademik rehberliğiyle yaşadıklarım arasında kıymetli yıllardan biri olarak yerini alacaktı. Hocadan doktora döneminde aldığımız dersler genel manada Türk yönetim kültürü üzerinedir. Türk yönetim düşüncesini kök paradigma; kurum, kuruluş, süreç, düşünüm ve uygulamalarıyla bileşik tahlillerle değerlendirmekteydi. Bu dönemde hocanın güçlü “iktisat” öğretisi nedeniyle de yalnızca sosyo-kültürel boyut ile ilgili olarak konular ele alınmamakta ekonomi-politik düzende de bu çalışmalar ve tartışmalar sürdürülmekteydi. O dönemde aldığımız yönetim dersleri dışında Feyzullah hoca tarafından yürütülen “Özelleştirme” dersi de benim açımdan çok kıymetliydi. Özelleştirme lehinde ve aleyhindeki görüşleri, konuyu bütünsel olarak analiz etmede vereceği ivme, ilerleyen yıllarda bu konuda bilgi üretimimde yine büyük desteğim olacaktı. Özellikle Denizli’ye geldiğimde hocanın Dekanlık döneminde kurduğu ve bölüm başkanlığını iktisat kökenim nedeniyle bana teklif ettiği Çalışma Ekonomisi Bölüm Başkanlığı yıllarında hoca olarak verdiğim derslerde ve sonraki yıllarda “sendikasılaştırma ve yoksulluk” gibi çalışmalar çerçevesinde neo-liberal politikalara yönelttiğim eleştirileri¹⁷ temellendirmede benim açımdan büyük işlev görecek.

FEYZULLAH HOCA İLE DOKTORA DÖNEMİ: METOD VE YÖNTEM ÖĞRETİSİ

Sanayi Devrimi’nden sonra uzun yıllar itibariyle oluşturulan; Max Weber, Frederick Taylor, Henri Fayol gibi şöhreti yüksek klasik kuramcılardan başlayıp, Neo-klasik, Modern ve Post Modern paradigma temelli kuram ve yaklaşımlarla yönetim ve organizasyon literatürü bu alanda heveslenip çalışanlar için her seferinde kendini geliştirmek suretiyle giderek değerini artıran bir akademik trendi temsil etmekteydi. Ancak yönetim ve organizasyon literatürü salt anlamda bilimsel bir

¹⁶ Ev ortamında verimli çalışmadığım, fakültede ise çok kesintiye uğradığım için merkezi kütüphanede “hücre” adı verilen odalar için başvurmuştu. Normalde doçentliğe hazırlanan hocalarımıza tahsis edilen bu odalar o dönemde yeterli müracaat olmadığı için bana verildi. Bu ortam bile benim için tek başına muhteşem bir fırsattı. Sabah erken girip akşam geç çıktığım kütüphanedeki çalışmayla hazırladığım tez sürecim, kitap bolluğu, sessizlik, sükunet ve nezaket atmosferiyle unutulmazdı. Bu konuda çok şanslıydım.

¹⁷ Bu çalışmayı değerli meslektaşım ve arkadaşım Mehmet Yılmaz ile yapmıştık. Bosna’da gerçekleştirilen bu kongrede sunduğum bildiri, Liberal Düşünce Topluluk başkanının kongrede bulunması ve oturumu dinleyenler arasında bulunması nedeniyle sunum sonrası yer verdiğimiz eleştirilerden dolayı çok ciddi tartışmalara neden oldu. Bugün yaşanan gelişmeler bu eleştirileri geride bırakacak düzeydedir. Çalışma için bkz; Bayrak Kök, S. ve Yılmaz M. Yeni Fenomen Yeni Tehdit: Neoliberal Politikalar ve Artan Yoksullaşma Uluslararası 9. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Saraybosna, 25.06.2011.

disiplin değildi. O aynı zamanda oldukça güçlü eğilimleri ortaya çıkarabilecek bir egemenlik ve iktidar alanıydı. Feyzullah hocanın çalışmaları, daha çok bu ikinci tarafı ortaya koyacak türden içeriklere sahipti. Yönetime dayalı iktidarın “insanlar arasındaki güç ve iktidar ilişkilerinden ibaret olduğunu” bu güç ilişkilerinin de yönetilenlerde onları başkaları tarafından yönetilebilir kılan yapı ve özelliklerle karşılık bulduğu görüşünü değerlendirdiği çalışmalarıyla Feyzullah hoca, yönetim ve organizasyon alanında tam olarak sahiplenilmemiş olsa da değeri yüksek entelektüel bir kalemdi. Ancak Feyzullah hocanın değerlendirme ve yaklaşımları, özellikle Türk kültürü esaslı bakışı ve uluslararası literatüre kültürel perspektiften eleştirel yaklaşımı ne yazık ki o yıllarda katıldığımız ‘yönetim ve organizasyon’ ve ‘işletme’ kongreleri başta olmak üzere kendine pek taraftar bulmayacaktı.

Hocanın Batı kültürü esaslı ve Anglo-Sakson ağırlıklı alan literatürünü bütünüyle kendimize uydurmak biçiminde ortaya çıkan hevesleri dizginleyecek biçimdeki yüksek sesi ve kararlı tavrı, rakipsiz bir alanda rekabet anlamında görüldüğünden, kongre merkezlerinde erk’i elinde bulunduranların bu erk’i korumak adına zaman zaman bu bildirilerin gençlerle buluşmasının ve alternatif bakışın önünü kesmek bakımından “kabule” değer bulunmamasıyla sonuçlandı. Aynı uygulama ilerleyen yıllarda bana ve arkadaşlarıma da denk gelecekti. İçeriklerimizin yarısını karşılayacak içerikler ve araştırmalar “kabul” alıp, kongreye “katılım” sağlarken ne hazin ki biz bunu birkaç üniversite ve birkaç hocanın alandaki ağırlığıyla yapamayacaktık. Bu konu sonraları diğer Anadolu üniversitelerinden akademisyen arkadaşların bir kısmının da şikâyeti haline dönüşecek ve bizdeki katılım isteği bu farkındalık nedeniyle artık bizler tarafından geriye çekilecekti. Merkeze yerleşik güçleri¹⁸ oluşturan bu akademik ekiplerin daha sonraları Türk kültür zeminini anlamak ve tanımak amaçlı makale ve bildiri çağrılarını yaparak kültürel açığı kapatmak üzere Türk yönetim kültürü araştırmalarını teşvik etme istekleri, bağlı olunan akademik gelenek çizgisinde çelişkiliydi. Ancak akademik üretimde kendi kültür kodlarını oluşturma konusundaki isteksizliğin yerini zamanla bu boşluğu doldurma arzusu almış ve bu konuda “büyük eksiklik” tanımlamasıyla akademik araştırmalar yapılması için bir çağrı yapılmıştır. Bana göre bu gayretler, önceki dönem niyet okumaları ve süresizliği nedeniyle sorunu “tedavi edici” olmaktan uzak “telafi etme” amaçlı bir uğraş olmuş ve öncesi davranışlara ters bir tutum olarak dikkat çektiği için hocayı ve hoca gibi düşünen bizleri bir daha kendi çekim alanı içine çekememiştir.

¹⁸ Bugünkü hayat tecrübem ile daha net bir biçimde gördüm ki Wright Mills’in 1956’ka kaleme aldığı “İktidar Seçkinleri” -hocamın okuma listesinden verdiği ve okuduğumda ‘aydınlandım’ dediklerimden biri- kitabı sadece Amerika için yazılmamıştı. Önceki elit kuramcılarının aksine Mills bu kitapta “elit yönetimi” kaçınılmaz görmemekte ve seçkinlerin bu konumlarına doğuştan sahip oldukları birtakım özellikleri nedeniyle değil, tamamıyla ayrıcalıklı yaşam koşullarından kaynaklı ulaştıklarının altını çizmektedir. Mills’in “kenetli müdüriyet” olarak tanımladığı (sermaye-ordu-iktidar üçgeni) bu seçkinler, karşılıklı değiştirilebilen rollerle herhangi bir branşa hızlı ve kolayca geçebilir durumlarıyla sınıflar üstü bir pozisyonlardır. İsimler değişse de her ülkede onlar vardır. Kendi gerçeklikleri kısıtlı bilgi ve tecrübeyle görülmeyecek kadar gizli/örtülü olan iktidar elit’leri iktidarın tekelleşmesi ve merkezileşmesi eğilimiyle her ülkede yeni sistem kapitalistleri olarak yer aldıkları görülmektedir.

Yönetim faaliyeti, dünyanın her yerinde evrensel bir tanımla -planlama-örgütlenme-yönetme-koordinasyon ve kontrol süreç tanımla- karşımıza çıksa da her yerde ve her noktada arzu edilen “belli bir rasyonel sonuç” doğurmaktan ziyade kurallarına bağlı olarak rasyonel-irrasyonel; geçerli-geçersiz; kazanan-kaybeden diyerek tanımlanabilecek bir asimetrik yapıyla var olmakta ve coğrafi ve zamansal esneklikle beraber karşımıza çıkarabilmektedir. Bu gerçeği Feyzullah hocamızla yürüttüğümüz derslerde daha net olarak fark etmiştik. İlgili literatür ve alan konularının esas üretim merkezlerinde sağlam bir ideolojik temelden -kapitalizm- destek aldığı ve özel değerini de bu temelin beslediği heybetli bir bilgi birikimine borçlu olduğu üzerinde çok önemli okumalar ve tartışmalar yapmıştık. Böylece genel ifadesiyle yönetim alanı tek yönden sadece evrensel gerçeklik değildi ve bu açıyla bizler tarafından sahiplenilmeliydi: Yönetim tanım ve süreç işleyişiyle evrensel olmakla birlikte yerleşik kültürel temel açısından kazanım sağlayacak şekilde ele alınmalıydı. Feyzullah hoca bu yaklaşımla bizler adına ‘tek’ değil ‘iki yönlü’ bir bakışla kıymetli bir “farkındalık alanı” ortaya koymuş olmakta ve bu durumu da geleceğe taşımak adına bizimle ortaklaşa paylaşmaktaydı.

Feyzullah hocaya göre yöntem açısından çalışmalardaki “araçsallık etkisi” atlanmamalı ancak çalışmaların özü de korunmalıydı. Yukarıda ifade ettiğimiz adımın devamında bakacağımız husus, eserin niteliğine yönelik tartışmaya ağırlık vermektir ve bu konudan bütün çalışmalarımızın beslenmesi gerekmektedir. Bu sefer ki bakış ile bize verilmek istenen mesaj; aslında her eserin “orijinal” bir tarafı olması gerekliliğine dairdir. Sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik köken itibarıyla ilim nokta-i nazarından ve akademisyen cephesinden incelenmek istenen konu yalın bir “gerçeklik” olarak kabul edilmeli ve ilmî metotlarla incelenirken bu özellik ustalıkla ele alınmalıydı. Bu bakışla bizim alanımız yeniden tanımlanacaktı: “Bizim işimiz” fabrikalara salt anlamda makine bakışıyla teknolojiyle donatılan ve en ince noktasına kadar yönetim ve organizasyon literatürünün takip edildiği modern ya da post-modern paradigma şemalarıyla bakmamaktı, zaten bu bakışla olaylar dizgesi kavranamazdı. Bir sosyal sistem olarak yaşadıklarımız, genel kültür çatısı altında şirket kültürüyle tecrübe edilen etkileşimli değişim ve dönüşüm ritmine dayanan biçimde “kendi gerçekliğiyle” algılanarak tam anlamıyla açıklığa kavuşturulacaktı. Kökten/radikal dönüşümlerde bile elde geçmişten bir iz kalmadı diye düşünülse de organik bağların varlığını sürdürdüğü gerçeği unutulmadan “bağımlılık” döngüsü kırılmaya çalışılmalıydı. Bu durum o zaman kendini esas olan maddi ve manevi yapılanmayla harmanlanarak bir akademik üretkenlik zincirine dönüşme biçimlenmesi alabilecekti.

Hocamıza göre, zamanda kesintisiz ilerleme söylemiyle mevcut zamanı esas alarak ‘kendilik bilincini’ kaybetmek çok tehlikeliydi. Oysa, ancak bu bilinci esas alıp işine yansıtılan bir stratejiyle kurumsal ve toplumsal başarı ya da üstünlük sağlanabilirdi. Bu zaten tarihsel gerçeklik olarak kendini daima korumuş bir tasvirdi. Bu açıdan Feyzullah hoca kendi kültürel “gerçekliğine” vakıf olmayı akademik görevlerde temel sorumluluğumuz olarak bize aşılayacaktı. Böylece çok öne çıkarılan ve oldukça kabul gören sayısal referans odaklı pozitif paradigmanın rakamları sever kültürünün bizi yanıltmasına izin vermeyecek, yaşanan ya da tecrübe edilen olay ve olgularda kendi gerçekliği fikrini dinamik kılarak uluslararası rekabet ortamında aslen yıkılmaz bir temellendirme sağlanacaktı. Hocamıza göre hiçbir milletin kültürünün bütünüyle alternatifi ve ikamesi yoktu. Bu açıdan Batı karşısında gelişmeleri ele alıp takdirlerimizi sunarken, kendi ülke gerçekliğinden kaynaklı sorun ve çözümlere dayalı eserlerimizi de ümitle üretmek başkasına özenme ya da

öykünme biçiminde kendini sunan yaklaşımlardan uzaklaşarak “ilmi bir intihar” ediş de önlenecekti. Hocamızın bakışından “şatafatlı başlıklar” ve “guru merasimlerine” bakanların akademisyenliğin sadece “tercüme yapmak” ve/veya “salt okuyup aktarmak” olduğunu zannetmelerine katılmamak gerekti. Hiçbir aşağılık kompleksine kapılmadan dik bir duruş ve doğru bir yol alışla fark gösterilmeliydi.

Fikir inşa edici ya da düşünce üretici aynı zamanda yerleşik olanı unutmayan akademik çalışmalarla bu süreç ilerlerken Feyzullah hocanın tecrübesinden bir konuyu daha fazla sağlamlaştıracaktık. Bu mesele zaman aralıklarına göre bakış açımıza netlik kazandırma hususundaydı. Ayartıcı (Feyzullah hoca bu kelimeyi popüler kültürü tanımlarken çok sık kullanır) kısa vadeli kazanımlardan daha çok, akademik çalışma ve eser üretimini uzun vadeli yaklaşıma göre ayarlayan bir düşüncede hareket etmek tavsiyesi gelecekti. Böylece kısa vadeli hızlı yayın yapan ne sayısını ne konusunu tam olarak hatırlayamadığı hemen her konuda olabilecek bakışla üç dört sayfalık yeni başlık ve bilgi içeren, derinliği olmayan çalışmalardan uzak durmanın kirliliğinden kendini kurtarmak ve korunmak gerekmektedir. Unvan eşliğini atlamış fakat kendine özgü yaşam kültürüyle “yüksek” ya da “nitelikli” akademik kültürü temsil etmekten uzaklaşmış bu davranışlar, akademik yoksullaşma ve değer erozyonu yaratmak olacaktı. Fikri derinliğe ve özgün bilgi üretimlerine fırsat veren bir çalışma anlayışıyla akademik kariyer yolculuğunu sürdürmenin popüler süsleme ve bezemeden uzak yapısı, asıl ilim sınıfına yakışan bir tavır alış olacaktı. Feyzullah hoca, basit, niteliksiz, marjinal tanımlarından uzakta olmanın önemine inanırdı ve bizi de inandırdı. “Ekonomik rantiyeciliğin” akademik dünyaya sıçraması gibi görülebilecek kolaycılığa karşılık gelen bir nevi “ilmî fırsatçılık” olarak görülebilecek bir dalgayla her yöne savrulmak yerine “iyi”, “doğru” değerlerini içinde barındıran bir yolculukla, bizi menzil-i maksûda vardırarak bir usûl ile ömrüne beyaz sayfalar koymak yaşanan yanlışlara direnmek anlamına gelecekti. Bana göre bu aynı zamanda dünyevî iklimlerden ötesine inananlar için ‘kutlu’ gidişler anlamına da gelebilirdi. İki dudak arası çıkan kelimeleri manasıyla düşünmek, yüzünü ve gözünü ilim aydınlığına dönmek, yanlış ve doğru arasında âraf’ta kalmamak, bilinçsiz bir çoğunluk ya da genişlik yerine kararlı bir yalnızlığı göze almak için de sürekli olarak çalışmak ama hep çalışmak gerekti. Bir gün bir yerlerde bana “her gün ve her öğün her saat yeni bir şey okuyup, yeni bir yazı yazan bir kişi var mı ya da varsa kim derlerse?” kendi adıma alnımı toprağa koyup yemin edercesine bir kavrayışla cevabı ‘Feyzullah Hocam’ olarak verebilirim. Her işin içinde ve arasında, kendini ziyaret eden her kişinin öncesinde ve sonrasında iş yapamadım diye şikâyet edip homurtu çıkarmak yerine bu vakitlere sığınarak iş bitirdiğine inanan biri olarak zaman denen tılsımı en iyi şekilde değerlendirirdi. Şahsen kendinden çaldığım bu zamanlarda yazı bereketini çok kaçırdığım olmuştur.

Kimi ulusların çocukları uçurtmalar uçurup kendine ait özgünlüğü ve özgürlüğünü gökyüzüne salarken, kimi ulusların çocukları da emperyalist tuzaklara düşürülerek düğümlemiş ipleri açmaya çalışıyorlar. Feyzullah hocanın bu ayrımı görmesi, çalışmalarımızda ince ya da kalın çizgiler çekmemiz demektir. Özgünlükten uzak çalışmalardan “kurtulmak” ya da “onların bizi tüketmesine” izin vermemek için “taklitçiliğe direnen” bir anlayışı devamız ya da davamız olarak görmek, sanıyorum bizim için karanlık geceler yerine aydınlık sabahlarda uyanmak gibiydi. Çünkü toplumsal hayatımızda hemen hemen her alan bundan nasibini almaktaydı ve kültürel dizilim itibarıyla insanlar kendi gerçekliğinden göç ediyordu, yönetim ve organizasyon dalı da bu çalışma

alanlarından bir tanesiydi. Evrensel olanın hükümranlığı altında yönetim ve organizasyon bilgisi, çerçevesi itibariyle sistematik bir terminolojiyle karşımıza çıksa da aslında kavram örgüsü arz yönüyle tarih-kültür felsefesi üzerinden yükselmektedir. Bu durum her kültürün tabii olarak “onda başlayıp” “onda biten” adını koyduğu ve sınırını çizdiği bir mükim tarafı olduğuna dair kendi ülkesi üzerinden bir “ülküsü” olması gerekliliğini hatırlatıyordu. Özellikle kendine has olan tarafını güçlü kılmak; yönetsel mekanizmalarını ve yönetim biçimini kültürdeki orijinallik esasıyla zaman akışına uyumlu ve tutarlı bir biçimde durmadan iyileştirerek tarihin uzun yolculuklarına yani yarınlara “savaşsız”, “krizsiz”, “darbesiz” bir anlatımla kendini bütünleştirmek, gerçekten hür olmayı, bağımsız olmayı ve özgür olmayı başarmak demektir. Feyzullah hocanın bu yaklaşımı milliyetçi cenahın bir evladı olarak 1980 sonrası ekonomik, sosyal, kültürel ve politik dayatmalarla kırılan, çözülen kurumsallaşma, meşrulaşma ve yetki sınırlandırılması açısından oldukça değerli bir çalışma olarak yararlanılabilecek 12 Eylül yazısında¹⁹ daha net ortaya çıkacaktır. Çok rüzgarlar üstüne salınan bir milletin çocukları olmamız nedeniyle bu değerlendirmeleri okumak hayati değer taşımaktadır. Yitirilmiş gençliği, yakılmış ağıtları, hasretle doldurulmuş gönülleri taşıyan Anadolu insanına yalnız olmadığını göstermek için dayanıp yaslanabileceğimiz değerli bir kalem ehli olarak Hocam Eroğlu, hâkikî bir entelektüeldir.

Öyle günlerde ağlamış memleket çocuklarının bugünlerde yeni türküler söylemesi/yazması gerekir. Bu noktada Feyzullah hoca kalabalıkla yürümese de söyleyeceği ve yazacağını tekrar tekrar dile getirirdi. O bakışla net olarak “Hâkimiyet ve hüküm kime ve neye karşıdır?” Daha iyi çözümlenmelidir. Organizasyon literatürü Anglo-Sakson kültürüne ve metodolojisine sahip bir çalışma ve araştırma alanıdır. Hocanın dik duruşu ve sert sesiyle “bilinmezlik” ve “görülmezlik” sisinden kurtularak yaşananların adının konulması gerekir. Kültürel cepheden taht-ı esaret kahrından bu milletin genç ve dinç dimağlarını kurtarmak, bu notları düşmeye hocanın emekleri adına beni yönlendirmektedir. Bu nedenle Feyzullah hocanın kaleminden çıkmış hemen hemen her çalışması, vatan sevdalısı olarak bu topraklara dönük yönetim hastalıklarını tedavi ve telafi edici mekanizmalarla çalıştırır nitelikteydi. Yukarıdan ve merkezden dayatılan “literatüre bağlılık” dolayısıyla içine düştüğümüz aklî yoksulluk ülkemiz gerçeklerine, akademisyenlerden beklenen çözümlere karşılık gelmemektedir. Feyzullah hoca, Batı literatürünü ‘tek doğru’ ya da ‘genel geçer’ bakış açısı ya da “tek fikri zemin” olarak gören meslektaşlarına hoş gelmeyecek bir Türk Kültürü Aşığı, Aşılایıcısı ve Muhafazakârıydı. Bu nedenle mütevazî kişiliğinin arkasında Türk Yönetim Kültürü çalışmalarına yönelik boşluk ve olumsuz yaklaşımlara karşı sert bir tutum sergilerdi. Kendi kültürümüzün araştırılmaması, yabancı kültür merkezlerinin ürettiği bilginin gelişmişliği kadar çelişkileri olduğunu düşünür ve buna doğru gidişi kolaycılık olarak, karşıt yönelimi ise gerçek bir “kültürel imtiyaz” ya da “ayrıcılık bir hak kazanımı” olarak değerlendirirdi. Türk kültürü motifleriyle beslenen alan çalışmaları kendisinin sancısına düştüğü yolda, zihne ve kalbe işlenen en güzel yöntem adına, karanlıktan aydınlığa çıkmaya yüz tutmuş çalışmaları olarak kimi zaman küçük kesitler halinde verdiği röportaj, konferans ya da dost sohbetlerinde de mutlaka yerini alacaktı. Bu şekilde hocama göre, en gizli işgalcilere -ilim yoluyla zihin haritalarımızı parçalayan kitap ya da yazarlığa- karşılık kendilik ülküsüne eş ruhunu bularak direnmek batık bir gemiden

¹⁹ F. Eroğlu, Milletleşme Ülküsünde Eksen Kayması Olarak 12 Eylül 1980, *Türk Yurdu Dergisi*, Cilt: 26, Sayı:229, 26-32.

kurtulmak demektir. Cahit Zarifoğlu deyişiyse “Dünya diz çöktüğün yer kadardır”. Hocam bu bakımlardan daima doğru yürüyecek ve dik duracaktı.

FEYZULLAH EROĞLU'NUN ADALET ESASLI YÖNETİCİLİĞİ

Türk sağına mensup olan hoca siyasal yapıdaki izdüşümlerin akademik dünyaya da bulaştığı bir dönemde profesörlük ve dekanlık yaptı. 1980'lere göre 1990'larda neyin değişip neyin değişmediğini tam olarak analiz edemesem de bir şeyin aynılığı dikkatten uzak kalamayacak biçimde açtı; ‘Türk sağı’ ve ‘Türk solu’ olarak fikir insanlarının, duygu ve düşüncelerini en yetkin biçimde dile getirip, gerçekleri işaret etseler de birbirine kucak açmamış ve geçmişle örülü olarak o dönemde aralarında büyük boşluk bırakmışlardı. Bir kısmının karşıt görüş adı altında giderek hırçınlaşması hatta ithamlara varan suçlamalarla sürece ivme vermesi, toplumsal yapıda etiklendirmelerle toplu bir karşıtlık yaratmak istemesi de bu yüzdendi. Bu manada İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı olarak Feyzullah hoca, o dönemde Mühendislik Fakültesi Dekanı ve daha sonra Türkiye’de tarımda uyguladığı politikalar ve imza attığı projelerden dolayı Türk Siyasî Tarihinde adının unutulamayacağı Tarım Bakanı Hüsnü Yusuf Gökalg, fakültemiz iktisat hocası Ferhat Eranı ve ben, sadece verdiğimiz konferansların listesi esas alınarak “ülküçü çete” ilân edilebilecektik. Bu yalnızca büyük bir haksızlık değil aynı zamanda çok büyük bir insafsızlıktı. Bu cümle şunun içindir: Şüphesiz ki hepimiz insanız. Ve insanî konumumuz gereği bütünüyle ideoloji dışında kalmasak da mesleğimiz ve akademik konumumuz gereği özerklik ve tarafsızlık duygusuyla bir ilim insanı olarak kendimizin ideolojik cepheden tanımlanmaması gerekti.

Bu değerli yönelimde Feyzullah hoca yöneticilik sürecinde bana göre özel bir rol oynadı. Ben yerine biz’den hareket eden genel eğilim noktasından özellikle 2000’li yıllardan sonra uzakta kaldı. İdeolojik çerçevelemeyle olaylara bakmayı alışkanlık haline getiren, gündelik yaşamını bunun üzerinden kazanımlarla geçiren bir grup bu durumun farkına hiç varmasa ya da çok geç varsa da onun ‘dekanlık’ özellikle de ‘Bölüm Başkanı’ olarak varlığı bu karşılıkla hayatımızda yerini aldı. Feyzullah hoca tam da Edward Said’in söylemiyle bizi “dost-düşman” ikileminden kurtaracak üçüncü bir şıkkı adil bir vizyonla öngördü. “Biz” ve “öteki”; “dost” ve “düşman” gibi alt kimliklerde bizi bölen farklılaştırmalar yerine Türk ilim insanı üst kimliğinde kendini tanımlayarak sergilediği ahlâkı, gösterdiği cesareti nedeniyle “sert ruhlu”, cömertliği ve iyi kalpliliği için “yumuşak ruhlu” biri olarak tanımlandı. Yalansız, dolansız dürüst oluşu, olayları olduğu gibi aktarması, sert mizacı ve kararlı duruşuyla da “sert ruh”lu adam diye tanımlanmasına bakılmadan “o varsa sorun çıkar ama haksızlık olmaz” algısı herkese yerleşti. Hatta akademik süreçte genç yaşta edindiği Doktor ünvanı sonrası da Recai Çınar’ın aktarımıyla diğer hocalara aldırılmadan dik duracak, “neye ya da neyine güveniyor” diye Atatürk Üniversitesi zamanlarında ardından bakıracaktı. O Türk atalarından vergili özelliklerle donanımlıydı. Bu duruşu da Bilge Kağan’ın ‘Er-Kahraman’ diye anılan ‘Er kişi’ olarak görülen küçük kardeşi gibi bir Er-Oğlu idi. Yardımcı Doçentlik ve Doçentlik döneminde katıldığı her toplantıda kendinden yaş ve unvan büyüklüğü olan hocaların söylediklerine aldırılmaksızın herkesin karşısında düşündüklerini o haliyle savunması canlı olarak hatıralarda silinmez şekilde muhafaza edilecekti. Hatta hocanın “nurcu” hâkimiyetine giren fakültede çok fazla baskı görmesine rağmen hiçbir şekilde düşünce ve fikirlerinden taviz vermemesi akıllardadır. Bu konuda Ersin Kandemir ve Recai Çınar hoca da Feyzullah hocamızı çok takdir

ederdi. Feyzullah hoca etik sorumluluk ve erdeme dayalı profesyonel bir hayat anlayışıyla hayatımızda ve ilişkilerimizde yer aldı. Ancak bu durum bazı etnisite oluşumlarını ülkenin merkez gerçekliği olarak kabul ettirmeye çalışılması durumunda öyle olmadı. Terör bağlantılı ırk söylemlerine oldukça tepkili ve mesafeli kaldı.

Feyzullah hocanın eserleri ve ortaya koyduğu görüşler ne salt anlamda siyasal bir yapının ne de tüm olarak bir ideolojinin motivasyonu olarak değerlendirilecek niteliktedir. Evet biliyoruz ki, ideoloji dünyanın belirlenmiş bir tasarımına dayanır ve bu tasarım hem insanların dünya ile ne tarzda ilişki kuracaklarına hem de o ilişkileri iç ve dış alemde, sınıf ya da özel olarak ne şekilde yaşayacaklarına etkide bulunur. İdeoloji kavramının Türkiye formülasyonunda ise 'ben' üzerinden açılım yapılmasıyla 'öteki'ne yer bırakmayan yapılanma olarak hep sınıf kalıpları içerisinde ele alınarak "dar kafalılık", "anarşistlik", "uzlaşmazlık" gibi olumsuz çağrışımlarla değerlendirilerek Batılılar gibi onu "değerler sistemi" olarak bizim görmemiz engellenecekti. İdeoloji 1980'li ve 1990'lı yıllarda Feyzullah hocanın da görüp yaşadıklarından dolayı sınıfsal ve bireysel fikri temelde "ayrılık" ve "gayrılık" çizgisinde yerini bulacaktı. Özellikle 1980'li ve 1990'lı yılları geride bırakan bir nesil olarak hoca ve yaşlıları, Türkiye açısından ideolojinin yarattığı krizin ülkedeki faturasının çok ağır olduğunu aklı, fikri ve vicdanıyla yaşamıştı. Anarşi nedeniyle girilen çatışmaların bir ülkenin en kıymetli -en fazla okur yazar kesimini- neslini sokakta kurşunlarla ve hapisanede işkencelerle harcamasının kendisini nasıl yoksullaştırdığını bizzat tecrübe etmişti. "Münakaşaya girenlerin yaşadıkları koskoca çekişmeler" hayat dolu, cıvı cıvı, bileği bükülmez, aklı şaşmaz bir nesli sağcılık-solculuk tanımlaması bağlamıyla tüketip yok etmişti. Hocanın da öğrencilik, asistanlık hatta doçentlik yılları böyle geçmiş ve bu konudaki tecrübesi nedeniyle tesiri üstünde izler bırakmıştı. Kısaca ideoloji o dönemin zaman ve insana hâkim olan düşünüş, yaşayış biçimiydi ve zamanında o cephede kendisi de mevzilenmiş biriydi. 1970'lerde Türkiye'nin hızla terörün içine çekildiği yıllarda öğrencilik yapmıştı. O yıllarda karışıklık ve karmaşıklığın ortasına çekilen sağ ve sol hareketlerin ayrıştırmaya dayalı çatışma ortamıyla ülkeye verdiği zarar artık daha iyi tespit edebiliyordu. Özellikle Türk ilim insanlarının mensubiyetinin ideoloji kültü üzerinden iki kültürlü yapıya dönüştürülerek yaratılan ayrıştırma ile kasıtlı bir bölünme örüntüsünün analizini çevredeki meslektaşlarıyla değerlendirebilmişlerdi. Dünyamızı baştan aşağı ve al el acele dönüştüren akımların ya da -izm'lerin olumsuz etkilerini küreselleşme olgusu üzerinden 2000'li yıllarda daha net görebiliyorlardı. Geçmişin gönül yorgunluğunu, daha etkin ve daha yüksek bir yönelimle özellikle liyakat ilkesine dayalı olarak atmak, en önemlisiydi. Bu nedenle dış güçlerle yapılandırılmış ideolojinin buharlaştığı o günlerde düşünen ve düşünce üreten insanlar olarak, salt anlamda ideolojik biçim olarak eskiyi olduğu gibi koruma yerine bilimsel ilerleme iradesini devreye sokmaya çalışmak gerektiğine inanıp, herkesi ve her kesimi yaptığı işte adil yaklaşımıyla kucakladı. Bürokratik ya da ideolojik kazanım ve çıkar duygusundan arınmış bir ilgiyle akademik hayata tutunan Feyzullah hocanın yöneticilik dönemleri bu bakımdan üniversitede fark edilerek anılacak bizler yani işletme bölümü adına da birlik, beraberlik, dayanışma örgüsüyle bölümümüzün "altın yılları" şekliyle hafızalarımıza kazınacaktı. Hocanın dekanlık dönemi adalet adına Pamukkale Üniversitesi ilk rektörüne yönelik yoğun direnme gücü ve ahlâkıyla, dekanlık sonrası bölüm başkanı

olarak ise hemen hemen bütün rektör ve ilgili dönemlerdeki dekanlara karşı gösterdiği adaleti tesis etme ve hakkaniyeti sağlama mücadelesiyle geçmişti²⁰.

Özellikle 28 yıl sürdürdüğü bölüm başkanlığı -yerine aramızdan kimse geçmek istememişti- sürecinde sergilediği tavır ve davranışlar normal gibi karşılansa da aslında geçmişteki kökleri nedeniyle bu biçimde davranış sergileyemeyenler nezdinde ayrıştırıcı bir ilgidir. Bu durum tüm bölüm arkadaşlarımız ve meslektaşlarımız arasında Feyzullah hocaya karşı isminin ardında saklı bir hayranlık duygusu yaratmıştır. Fakülte ve yönetim kurullarında yaptığı üyelik esnasında ise Feyzullah hocanın bu adalet esaslı, doğruluk ve dürüstlük yaklaşımı daha fazla dikkat çekmiştir. Çünkü bazı bölümlerde pragmatist ve günü kurtarmaya dönük kişisel menfaat açılımlı bir yaklaşım sergilenmiştir. Geniş akademik tabanlı saygı, sevgi, şükran ve minnet duyguları yaratan o hâllerinde hocam, akademide bu mevkilere duyulan güveni tazelemiş kendine görüşme talebiyle gelen bütün grup ve kişilere “ne derdin varsa burada kalsın” yaklaşımıyla sarılarak “geçmiş kurcalamak”tan çok “geleceği kurgulamak” için çabalamıştır. Hoca akademik ve yönetsel faaliyet merkezinde herkesin iyisini görecektir şekilde bakışını insanî değerler ölçeğinde genişletmeye çalışarak, enerjisini ve düşüncesini ilmî çalışmalara yapıtaş olarak kullanma çabasına girmişti. En azından kendine dost ya da düşman yaratma üzerinden işleyen bireysel ve toplumsal imha yaklaşımı yerine, bilimsel çalışma heyecanını ülkeyi ve bölgeyi geliştirmek ve zenginleştirmek için yöneltmek isteğiyle çabalarına tanıklık edecektik.

DİRENME AHLÂKİ ÇERÇEVESİNDEN FEYZULLAH EROĞLU'NUN ENTELEKTÜEL PORTRESİNE BİR BAKIŞ

Feyzullah Eroğlu akademik çevrenin kazandığı ve bize kazandırdığı bir aydın, bir entelektüeldi. Herkes akademisyen olabilir ama herkes “aydın” ya da “entelektüel”²¹ olamaz. Nurettin Topçu'nun “İsyân Ahlâkî”²² tanımlamasındaki profil hocamın entelektüel kimliğini en iyi biçimde ortaya koymaktadır. İsyân Ahlâkî kitabını arkadaşı Mustafa Doğan ile Türkçe'ye kazandıran Dr. Mustafa Kök, Feyzullah hocanın bu kitabın ruhuyla hayatını yaşadığını aile meclislerinde daima vurgulamıştır. Kendisi de bu ruhla yaşayan bir insan olarak özel bir kıymete sahiptir, kayınbabam olması benim için ayrı bir onur vesilesidir. Feyzullah hocanın akademik yaşamı, özgür bir ruh ve özgün bir tavırla, barış ve esenliği, refah ve iyiliği yaşatmak adına yöneticilere boyun eğen bir “itaat

²⁰ Şimdilerde ilkeleri çiğneyerek iş yapan makam sevdalısı ve menfaat iştahlısı yöneticilere bu hatıraların örnek olmasını dilerim. Leslie Lipson, “Uygurluğun Ahlâkî Bunalımları” eserine başlarken, “değerlerden bağımsız olmakla gurur duyan ekole ait değilim” deme ihtiyacını hissetmekte, bugün insanlığın yaşadığı uygarlığın bir ilerleme mi yoksa bir erime mi olduğunu sorgulama gerekliliğine işaret etmektedir.

²¹ Entelektüel kavramı eğitim alanında, akademide, kültür ve bilimsel araştırmalarda olağanüstü yetenekleriyle toplum içinde ayrıcalıklı konuma sahip olan aydınları nitelemek için kullanılmaktadır. Batı'da “entelektüel” kavramı yerleşik bir terminolojidir. Türkiye'de ise “aydın” ve “entelektüel” kavramlarının aralarında belirli niteliksel bir fark gözetildiği dikkat çekmektedir. Aydın ve entelektüeller hem algulamada hem de bir gruba atfedilen misyonlar itibarıyla benzer nitelikleri içerir. Cemil Meriç Türkiye'de aydın ve entelektüel arasında bir ayırım yapılmasını önerenler arasındadır. Bkz. C. Meriç, *Mağaradakiler*, İletişim Yayıncılık, İstanbul, 2003.

²² Nurettin Topçu'nun *İsyân Ahlâkî*, Dergâh Yayınları, Mustafa Kök ve Musa Doğan, 26. Baskı, İstanbul, 2022.

kültürü” yerine şiddetsiz bir karşı duruşu ve idealist bir ahlâkî görüşü hâkim kılmak için verilen mücadelelerle doludur²³. Emeklilik günleri de dahil Feyzullah hocanın her dönemi yılmaz bir üretimle²⁴ ve bilgi işçiliğiyle geçmiştir. Entelektüel bakışla hocanın ismi ‘Büyük emekleri’, ‘Büyük Umutlara’ çeviren dalganın kesinlikle içindedir. Kaleminden çıkanlar “taklitçilik” ve “gösteriş etkisi”nden uzaktadır. Taklitçi bakışla kolaylıkla üretilen ve gösteriş amacıyla girilen ‘moda yaklaşımlar’ hocaya bir hayli yabancıdır. Feyzullah hoca bu kimlikle memleketin derdine derman olmayan popülist reçetelerden ve guru söylemlerinin ötesinde, orijinal konu ve yaklaşımlarla dikkat çekmiştir. Bu tipolojiye uygun olan fikirleri belirli zamanlarda kıymetini bulacak ve bu dönemlerde adından övgüyle bahsedilecektir. Örneğin Feyzullah hoca 1994 yılında Atatürk Üniversitesi’nde doçent iken Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü, o dönemki Cumhurbaşkanımız Süleyman Demirel’in isteği üzerine Feyzullah hoca’nın kaleminden “Demokrasi Kültürü Üzerine Bir Rapor” isteyecekti. Hocanın yazdığı rapor tüm üniversiteler arasında “En İyi Rapor” niteliğinde görülerek Cumhurbaşkanı tarafından o dönemdeki Atatürk Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Erol Oral’a Feyzullah hoca adına teşekkür edilecekti.

Feyzullah hoca’nın fikri yaklaşımında Türk toplumu zengin bir maden yatağı gibidir. Bu nedenle geriye doğru iz sürdüğümüzde belli bir zaman ve zeminde her halkın kendi zihniyet yapısıyla karşılaşacağımızı kabul ederdi. Dolayısıyla Feyzullah hoca insan gerçekliğimizi bu anlayış içerisinde ‘tarih’ ve ‘toplum’ bağlamında anlamaya çalışmamız ancak bunu yeter saymayan bir yaklaşımla ‘ideal tip’ üzerinden karşılaştırarak kendi gerçekliğimizi daha ileri götürmemiz gereğine inanırdı. ‘İdeal tip’in kavramsal çerçevesini ortaya koyarken de bir milletten değil, bir medeniyet çerçevesinden hareket etmek gerektiği düşünürdü. Hâkim bakışta birini yüceltip, diğerini aşağılamak esasından hareketle -Batı ya da Doğu yanlı yaklaşımlar- öne çıkarken Feyzullah hoca gerçeklik adına her kültürü kendi zaman ve mekân gerçekliğinde bireysel-yönetmel-toplumsal sistem ve insan davranış kalıpları çerçevesinde ‘iyi’ ve ‘kötü’ olduğu dönem ve tavırlarla değerlendirmeyi önemserdi. Bir Türk milliyetçisi olarak ‘memlekete aidiyet’ duygusundan beslense de bu duygunun gölgesinde kalmayacak bir gerçeklikle konuları değerlendirmeyi sağlam karakteri ve fikir yapısıyla başarırdı. Bu konuda en iyi örneği de Türkiye’de hemen hemen tüm üniversitelerde ders kitabı olarak takip edilen “Davranış Bilimleri” adlı eserinde takip ettiği çizgisiyle reel olarak ortaya koydu. Bu kitap Feyzullah hocanın ilk kitabı olarak ayrı bir yere konulsa da ya da hocanın her yıl tüm yaz dönemini vererek yeni ilaveler anlamında yeni baskısını yapma²⁵ kararıyla elimize alındığında çalışma şevkine hayran bıraksa da kitabın temel farklılığının fikir ve düşünce derinliğiyle tarih-toplum-birey çerçevesinden ele alış tarzı olduğu gözden kaçmamaktadır.

²³ Feyzullah hoca Pamukkale Üniversite’sinde inandığı değerleri savunmak ve yönetimi altındaki kadroları hukukî olmayan işlem ve işleyişlerden uzak tutmak için ilk Rektör Arif Akşit ile büyük mücadele verecek hatta bu mücadele bizler arasında ‘destansı bir kahraman’ olarak hocamızı görmeye kadar varacaktı. Rektörün her cuma günü ‘toplantı’ düzeneğinde bizlere yönelik ‘hakaret’ ve ‘dayatmalarına’ hoca bizler adına dekan olarak siper olacaktı. Bu yıllar ve sonraki yönetim süreçlerinde verdiği mücadeleyle ‘siperden siper giden asker gibi olacaktı. Rektör hocalara karşı kazandığı 9 dava onun yılmayan kişiliğinin hukuktaki dosya karşılığı olacaktı.

²⁴ Milli Düşünce Merkezi sitesinin yazarı olarak ‘<https://millidusunce.com>’ adresi üzerinden haftalık yazılar yazarak fikir üretmeye devam etmektedir.

²⁵ F. Eroğlu, Davranış Bilimleri, 16. Basım, Beta Basım Yayın Dağıtım A. Ş., İstanbul. Kitabın ilk baskısı 1993 de yapılmış, sonrasında hemen hemen her yıl hocanın ilave ettiği yeni bilgilerle basım devam ettirilmiştir.

Bu bakışla “*Davranış Bilimleri*” kitabı zengin bir içeriğe sahip olan ve konuları tespit/teşhis ve çözümlü değerlendirmelerle farklılaştıran bu nevi tek kitap çalışmasıdır. Çok takipçisinin olması ve bu kişilerin sadece davranış kitabındaki bazı konuları okuyarak kendini yetiştirdiği ya da yaptıkları konuşmaların içeriğinde kitaba sık sık başvurdukları bizlerin şahitliğinde fazlasıyla kendine iletilecektir. Bu açılandandır ki davranış kitabı tek başına “Bir Mektep”tir, denilebilir.

Feyzullah hoca tarihine, milletine hayranlık, ecdadına körü körüne bir bağlılık ve beylik kürsü söylemleri yerine ‘Türk’ümü Ne Unutturdu?’ ya da ‘Seni Ne Bu Kadar Değiştirdi?’ tarzında tarihsel perspektiften sorgulayıcı yaklaşımlarla eş anlamlı karşılıklar bulacak şekilde ciddi araştırmalar yaptı. ‘Haz’ ve ‘naz’ ikliminde değil, ‘vefa’ ve ‘cefa’ ikliminde Türk mührünü parlattı. Bu yaklaşımlar nedeniyle “Gitti kürsünün bütün ilhamı” diye düşünenler varsa da dünün ve bugünün yönetim ve insan felsefesi konularını ele alışıyla onun özgün ve kendine has tarzı Feyzullah hoca ayarında hocaların enderliğine işaret edecekti. Bu anlamda hocam ‘Âlim İnsan’ tanımlamasındaki ulu kimliği de bilgi birikimiyle buluşturduğu akademik yazım, sohbet ve üretimleriyle fazlasıyla hak edecekti. Hocanın emeklilik öncesi kitap çalışması olarak karşımıza çıkan “*Türk Yönetim Tarihi ve Düşüncesi*”²⁶ adlı eseri; görkemi ve arşive dayalı tarihsel takipçiliğiyle ‘tarihçileri’; düşünce derinliği ile de ‘felsefeci’leri imrendirecek hacimde ‘Büyük Bir Eser’dir. Bu kitap hocamın kendi ifadesiyle; “*bir araştırma ve inceleme yazısı olmadığı gibi bir yönetim felsefesi kitabı da değildir*”. Kitap hocanın yine kişisel ifadesiyle “*kendi geçmişine ya da Türk tarihine yönelik ilgisizlik ve kayıtsızlığın sonucunda çok ciddi bir boşluğun olmasına ve tarihi bütünlük konusundaki kopuşa Türk Milleti’nin temel kültür kodlarıyla bir açılımına yönelik çabanın sonucudur*”. Bu kitap için yapabileceğimiz en önemli tespit; tarihçi, sosyolog ve felsefeci bakış açısıyla ele alındığı ve millet, vatan, kimlik, tarih şuuru gibi konularda önemli tespit ve analizler yapıldığıdır. Feyzullah hoca bu kitabıyla “araştırmacı bir akademisyen” kimliğini temsil etmekte milli tarih şuuruyla sorgulayıcı ve araştırmacı yönünü konuşturmaktadır. Özgün bakış açısı ve güçlü kalemiyle Türk Milleti’nin hafızasını diri tutarak, kapalı tutulan pek çok bilgi ve öğretiyi de ifşa edecektir. Bu kitap âdeta hocanın “Şah Eseri”dir.

Bilimsel bilginin aydınlığında genç bir akademisyen olarak başladığı süreçten, emeklilik yıllarına kadar sergilediği fikir iklimi, tarih ve toplum bağlamında Türk idarî yapısı, yönetim anlayışı ve yönetici tutum ve davranışlarını tespit ve çözümlene üzerine yaptığı bir dizi titiz ve orijinal çalışmalarla akademik dünyanın girdiği çöl kuraklığını; ihmal edilmiş, ilgisiz kalınmış, unutulmaya yüz tutmuş ya da cesaretle sahiplenilmemiş başlık ve adlandırmalarla, değer ve inançlarından taviz vermeden ele alarak kitap, makale, köşe yazısı üretmiştir. Normatif değerlerin kıymetini bilen ancak bütünüyle ‘norm’a uygun davranmayan karşı duruşuyla özellikle “yöneticilere itaat anlamında boyun eğme duygusunu” akademik bilinç ve özgüveniyle al aşağı etmiştir. Türkiye’nin her türlü ‘bağımlılık’tan ve ‘korku kültürü’nden kendini güvenle uzak tutması için yerine göre ‘asistanlar’ adına yerine göre ‘sessiz doçent’ ve ‘renk vermede beis gören profesörler’ adına da ses çıkararak “binlerce sesin korkusuz sesi” olmuştur. Feyzullah hoca cesur bir yürekle, bilinçli bir haykırış ve duruşu bir araya getiren haliyle bizim gözümüze ve gönlümüze “işgal kuvvetlerinin işgalinden memleketi kurtarmış gaziler gibi” gelecektir. Kimilerinin elemsiz, tasasız gelip gittiği, kimilerinin yönetimlerin adil olmayan istek ve destek beklentisiyle sıkıştırıp durduğu sisli ve puslu havalarda evinden bile çıkıp üyelik yaptığı toplantılara, maaşını aldığı devlete hizmet vermekten geri durup,

²⁶ F. Eroğlu (2018). *Türk Yönetim Tarihi ve Düşüncesi*, Beta Basım Yayım dağıtım A. Ş., İstanbul.

katılmama, gelmeme, görünür olmama ve böylece kişisel menfaate dayalı kazanım zamanlarında başkalarının aksine; oturduğu koltuğun, aldığı unvanların, hesabına yatan maaşın hakkını vermek adına görünür olarak “tek kişilik ordu” gibi hareket edecektir. Bu tavrıyla o yetişkinler arasında hep yalnız! kalacak o yalnızlığında dahi inandıklarını eşsiz bir heyecanla savunacaktır. Her türlü haksızlığa boyun eğen ve salt anlamda kulluk çizgisine varan hudutla ‘aklı kapanık’, ‘vicdanı suskun duran halklar’ gibi kalanları gördükçe Feyzullah hoca ile bir olmak ya da tek vücut olmak adına ben ve Ayşe daima yanında olacak, yan safta yer alacaktık. *Çok Kıymetli Feyzullah Eroğlu Hocam* büyük ihtimalle, iki kol, altı grup, 24 boy olarak Anadolu’ya gelen ‘Üçoklar’ ya da ‘Bozoklar’dan biri olarak *Oğuz’un Ahfadıydı*. Türk Milleti’nin bozulmamış ‘samimiyet’, ‘vefa’, ‘cesaret’ ve ‘adalet’ örneği olarak Atalarını en güzeliyle temsil edecekti. Bu anlamda benim de bizzat kurul ve komisyonlarda şahit olduğum hatıralarımı hocamın ender varlığı, karakter ve kişiliği adına hasretle anıyorum. Biz aslıyla kendisinin derinlikli yapısından habersiz, sükûn içinde yaşarken şimdilerde çok daha iyi anlıyorum ki “bir ummanın sahilindeymişiz”. Tanımlanmış bilim ve ahlâk kurallarının ötesinde kişiyi şahsiyetiyle şeffaf bir varlık haline getiren Feyzullah Eroğlu hocanın el ve emek verdiği bizler bu yaşam öyküsüyle “ilim atölyesi”nden “sanat atölyesi”ne geçmiş bir yolculukla aydınlanıp yeniden biçimlenmişiz. Bir şair, bir ressam, bir yazar sınıftan olmasa da temsil ettiği ve hissettirdiği koca ruhuyla “semasında tek yıldızdır”²⁷. Bu duygusal coşkununla Mehmet Âkif Ersoy’un Safahat’ ta yer verdiği şu dizeleri de bütün ‘Koca Ruh’lar dile gelmemiş sözlerimiz adına aşağıya not düşüyorum:

*“Doğduğumdan beridir âşıkım istiklâl,
Bana hiç tasmalık etmiş değil altın lâle.
Yumuşak başlı isem, kim demiş uysal koyunum?
Kesilir, belki, fakat çekmeye gelmez boynum.
Kanayan bir yara gördüm mü yanar ta ciğerim,
Onu dindirmek için kamçı yerim, çifte yerim.
Adam aldırma da geç git diyemem, aldırırım,
Çiğnerim, çiğnenirim, Hakk’ı tutar kaldırırım’.*

Bu ruhsal ve fikirsel noktadan hareketle ‘Entelektüel’ kimliğe vakıf olan kişi olarak niteleyebileceğimiz Feyzullah Eroğlu, “ender düşünme biçimi”ni ve “ruhsal kuvvetleri”ni vatan sevdasını müstesna şöhretleriyle bayraklaştıran görkemli bir hoca kadrosundan almıştır. Hocamızın aldığı akademik öğretisi referansı bu manada neredeyse rakipsizdir. ‘Kimler vardı?’ o listede dersek, cevap olarak; Amiran Kurtkan Bilgiseven, Turan Yazgan, Erdoğan Alkin, Mükerrerem Hiç, Yüksel Ülken, Cemal Şanlı, Enis Öksüz, Erol Eren ve Mustafa Erkal gibi büyük isimleri zikredebiliriz. Hepsinden öğrenilmesi gereken ‘büyük hakikatler’, ‘alınması gereken büyük dersler’ vardı. Hâkimi olduğu konularda kolaya kaçmamayı, Türkiye gibi her meselede kısır bir döngüye giren bir ülke gerçekliğinde, kısır döngüden çıkmak için bu ülkenin ilim insanları olmanın hakkını vereceklerdi. Ülkenin kaybettiği yılların aksine kazanması için çalışacaklardı. Bu bilimsel tavırlar Feyzullah hocaya çok şey kazandırmıştı. Bu hocalar arasında özellikle Feyzullah hoca, Türkçü fikir ve ülkü

²⁷ Cemil Meriç İbn Haldun için “semasında tek yıldızdır” tanımlaması yapmıştır. Ben de kendine not düşerek bu tanımı emaneten alıyorum.

önderi Prof. Dr. Turan Yazgan'ı 'Türklerin Korkut Atası' bilecek ve onu yakından takibe alıp hocanın "Türk Dünyasını eğitimle birleştiren akademisyen" tanımlamasıyla yazdığı ve yaptığı faaliyetleri akademik ilerleyişine uzanan fikir tabanını kendi çalışmalarında değerlendirecekti. Yine Prof. Dr. Amiran Kurtkan Bilgiseven'i özellikle toplumsal olaylara bakışı ve yorumlaması, milli bir karaktere sahip olması ve Türk toplumuna kendi dinamikleriyle çözüm üretmesi nedeniyle takip edecek ve hocanın "fark+cem=tevhit" formülasyonundan oldukça etkilenip bu terkipli 'Davranış Bilimleri' kitabının en özgün bölümü olarak tanımlayabileceğimiz 'sosyal tabakalaşma' konusunda ele alacak hatta orta tabakalaşmayı sağlayıcı çözümler üretme adına öneri paketinde bu formülasyona yer verecekti. Hocamız, hocalarından aldıklarıyla kendini ileri taşıdı fakat bizler bana göre hocamızın üretkenliği ve çalışkanlığının gerisinde kaldık. Kültürel sahada akademik devamlılığı sağlamak için itici güç olarak güçlü isimlerin ilim yaklaşımlarından beslenmek kişinin akademik değerinde kültürel aktarıcılık dolayısıyla bir 'değer yükselişi' sağlayacak ve ürettiği 'fikir koordinatları' üzerinden de eser sahibinin emeği kadar 'kimliğini' ele verecekti. Hocanın yazdıklarının her biri 'Özel Bir Eser' sıfatına lâyık bulunurken, milletiyle yabancılaşmamış, halka yakın duran bir aydın kimliği ile de meslek erbaplarına sorumluluk ve vicdan anlamında karakteristik bir kod verecekti. Kullandığı kavramları ilişkilerine giydiremeyen ilim insanı anlayışı böylece akademik camiadan tasfiye olacaktı.

Michael Ende'nin Momo adlı kitabında: Zaman, yaşamın kendisidir. Ve yaşamın yeri yürektir, bakışıyla bu ifadeyi cisimleştirdiği kitabında Hora Usta, Momo'ya bir bilmece sorar; bu bilmececinin çözümü ise Aziz Augustinus'u hayran bırakacak gerçek bir muammadır:

Üç kardeşler, otururlar bir evde

Hiç benzemez birbirine üçü de

Birincisi evde yoktur, gelecek

İkincisi gitmiş, dönmeyecek

En küçüğü evdedir

Ülkeyi üçü birden yönetir.

Aziz Augustinus'a göre geçmiş ve gelecek aslında yoktur; bunlar hâldeki inşâlarımızdır. Üç zaman vardır: Geçmiş şeylerin şimdiki zamanı, şimdiki şeylerin şimdiki zamanı ve gelecek şeylerin şimdiki zamanı. Hora Usta'nın ifadesiyle: "Zaman tek bir ülkedir ve ancak yürekle hissedilir". Göz nasıl görmeye, kulak da duymaya yarıyorsa, yürek de zamanı algılamaya yarar. "Kör bir insan için gökkuşağının renkleri ve sağır bir insan için kuş sesleri nasıl boşunaysa, bütün bir yürekle algılanmayan zaman da öyle boşa gider, kaybolur. Düzgün çarptığı halde kör ve sağır olan nice yürekler vardır.

Bizim entelektüel portrelerde gördüğümüz, bir şeyin büyüklüğünü ya da muazzamlığını onu yazılı olarak yaşatmakta değil, insanın yaşadığı dünyayı ulaştığı düşünce çerçevesi ve elde ettiği bakış açısıyla "Daha Yüce" ve "Daha Yaşanabilir" kılmasıdır. Bu noktada insanın bilincinin "Gerçeklik Nedir?" sorusuna "İnsanın Kendi Gerçekliği Nedir?" sorusuyla karşılık vermesi, ilim insanı olma tanımını bir "akademik puan ölçümü" ya da "salt anlamda cihazlarda ismin yanı sıra" değil, kendi simya ve kimyasıyla cevap vermesi olarak görmek gerekir. Zamanlar eski zamanlar olmayınca

insanlar da elbette eski insanlar olmayacak. Bu gerçeği geride bıraktıklarımızı önümüze alamadığımız akademik atmosferdeki kirlilikler anlamında ifade ediyorum. Arkada bıraktığımız bu ilişkilerin güzelliğine ve tabiiğe yakından baktığımızda; “Gerçek Başarı Budur” şeklinde bu yaşanmışlıklara bir öykünmeyi en içime yerleştiriyorum. Bütün bu satırları gelecek kuşaklara bizi bize katarak değer artıran iklimleri ve bu iklimleri yaşatan kültür kodlarını ve davranış kalıplarını önemli görmeleri arzusuyla yapıyorum. Özellikle akademik ve politik düzlemin bileşkesi olarak karşımıza çıkan önceki kuşakların samimiyetinden uzak bağlantıların toplumumuzda en önemli popülist ve politik miras olarak bizi beklediği gerçeğini alt etmek adına fikirlerimizi ve gönüllerimizi birbirimize daha fazla açmaya davet ediyorum. Bu bağlamda Feyzullah hocanın “En Kıymetli Eseri”nin ‘Yazılmayıp’ kendi hayatı üzerinden ‘Yaşandığını’ göstererek imzası altına imza atmaya çağırıyorum. Feyzullah Eroğlu isminin tarih ağacının köklerinden alıp bize aşladığı değerler kümesinden feyz almak, geçici her şeyin yıkıldığı ahir zamanlarda, kalıcılıkla nâm salmayı; bizler ve bizden sonraki kuşakların da başarması anlamında gördüğümü belirtmek istiyorum. Gerçek bir entelektüel hayata anlam ve değer yüklemesi yapar ve sadece kendini değil, kendinden sonrakileri de besleyecek bir taşıyıcılıkla zamanda yürür. Hocamız Feyzullah Eroğlu’da zamanda böyle yürüdü. Bu zamana Yahya Kemal Beyatlı’nın rubâîsiyle not düşmek istiyorum:

Sönmez seher-i haşre kadar şi’r-i kadim

Bir meş’aledir devredilir elden ele

Bu rubâide Türk şiirinin kıyamet gününe kadar yaşayacağına inandığını dile getiren Beyatlı’nın ifadesine binaen ben de hak, adalet, cesaret ve çalışma şevk ve tutkusuyla örülü ilmî ahlâkî kuvvetin Öz-Özne kaynaşmasında temsilcisi olarak bu duyuş ve hissedişleri bize geçiren Feyzullah hocamın ismiyle özdeşleştirilme durumunu; bizlerde kalmayıp bizden sonraki kuşaklara da taşınmasına vesile olmak adına bu koca ruhlardaki Ezel’den var olanın Ebed’ileştirileceğine inanıyorum.

MANEÎ BABAM OLARAK FEYZULLAH EROĞLU VE AİLE YAŞAMI

Bu başlık aslında “sözcüklerle anlatılamaz ancak yaşanarak aktarılabilir” diye ifade edebileceğim, kavram ve hissiyata dair anılara işaret etmek içindir. Ben bu mesleğe kadar bir yönüyle sevinçler yaşamış bir yönüyle de bazı mutluluk ve sevinçleri ertelemiştim. Çocukluk yıllarıma damga vuran “onun babası yok” ya da “onlar yetim” ifadesi, çocukluğuma dair anılara el sürmek istediğimde hep bir çekilme hissi verecekti. Biz 1971 yılının bir aralık ayında babamızı kaybetmiştik. Ben sadece 5 yaşında büyük kardeşler sayılmazsa benden küçükleri 3 ve 1 yaşında olacaktı. Benim yazdıklarım kimine göre bir ‘tarih’i bana göre ise ‘bir talihsizlikti’. Annem başta olmak üzere ailem ve benim için yaşam yorgunluklarımızın büyük kısmı bununla ilgiliydi. Biz gerçekten çok güzel bir adamı kaybetmiştik ve bu güzelliklerle onun eksikliği zordu. Doğrusu ben ablamlar kadar bu konuda acı yaşadım diyemem, çünkü onu tanımamıştım ve onunla anım yoktu. Hafızamda kırık dökük olanlar bir hayal bir rüya gibi simgeleştirilebilirdi. Pamukkale üniversitesi mali işler daire başkanı olarak görev yapan şimdilerde rahmetli olan Metin Erdoğan zaman zaman konu buraya geldiğinde sen bana göre iyisin demek için “Sabahat ben hem öksüz hem de yetimim” derdi. Derken 2009 yılı kasım ayında annemi kaybettim. Manevi babam Feyzullah Eroğlu ve manevi annem Nurhayat Eroğlu olmasaydı Metin Ağabey gibi hissedebilirdim ama ben onların varlığından dolayı kendimi hiç öyle hissetmedim. Bu duyguları burada yer vereceğim üç beş paragrafa yansıtmasam da bir kısım duygularımı değerli hocam ve kıymetli ailesi adına not düşüyorum.

Benim Eroğlu ailesiyle olan hik yem akademik camiada dayanıksız hoca- ğrenci ilişkileri karşısında sevgi, sevinç ve minnettarlık anılarının yer edindiği uzun soluklu bir akademik yaşam hikâyesinin bir parçası. Akademik camia önceki nesillerde az Şimdilerde ise daha fazla biçimde yaşanan 'ayrı'lık hik yeleriyle dolu. Varılan doyumlar ve ulaşılan unvanlar fikir ve sevgi bağının menfaate dayalı olarak s rd r lemeyeceğinin en keskin iŐaretlerinden biridir.  nceki zamanlarda gittiğimiz çoğu kongre bu hikâyeleri bize aktarmayı iş edinmiş akademik magazin habercileri ile tanışmaya vesileydi. Bu durum o kadar az, o kadar enderdi ki, böyle bir Şey yaŐandığında bu "asparagas haber" durumuna d Őuyordu. Böylesi haberler, bu tür iliŐkilere alıŐık olmayan bizler için ağzımızda hep 'acımsı bir tat' bırakır ve dinlemek istemezdik. Ama o anlar yaŐandığında biz gördük ki "ayrılık" ya da "ayrı oluş" bir fiziksel uzaklık tanımlaması değil, bir sosyo-psikolojik tanımlamaydı ve kişiyi gönülden ırak tutmak anlamındaydı. Döndüğümüzde yaŐadıklarımızın karşısında bizimkinin yitirmeye yüz tutmuş o "masalımsı" mutluluklar anlamına geldiğini görerek hocamıza minnettarlık hissimizi artırırdık; hevanın, hevesin sahte iŐşalarından uzakta insan değerini yükselterek ve bir huŐu içerisinde kendimizi bulduğumuz atmosfer için, Hak ondan ve onun gibilerden Razi Ola...

Her hoca ve  ğrenci ilişkisi, basamaksal olarak baba-kız ilişkisine dönüŐmez. İnsan akademik koşullarda kaçınılmaz olarak böyle bir etkileşim altında değildir. Böyle düşünmek aldatıcı olur. İnsan bunu entelektüel kapasitesiyle değil, ancak insan  olan yanıyla, iyilik yüklenmiŐ tarafıyla yapabilir. Bu bir fırsat ise kaçırma olasılığımız her zaman vardır. Sadece bu fırsat, kendini mutlu etmekten daha fazla karŐıdakini mutlu etmek üzerine bir hayat inŐ  eden hocaların rehberliğinde kaçırma olasılığını öteler. Bu aynı zamanda rehberlik yapan kişinin akademik başarı yerine mutluluğu ya da yaşamın anlamını başka bir alanda aramasıyla da yakından ilişkilidir. Hayatta bağlılıklar çok çeşitli biçimlerde birbiriyle kesiŐerek oluşmaktadır. "Bir olmak", "birlikte olmak" ve bu bağlamla "biz" duygusuna katılmak ise yaşadığımız hayatın bizlere en büyük hediyesidir. Özellikle mutlu olmaktan çok mutlu etmeyi, almaktan çok vermeyi, eksiği olanı tamamlamayı ve cankurtaran simidi gibi bir sorun ya da probleminiz olduğunda kendilerine sıkı sıkıya sarılmayı, tutunmayı destek alanları oluşturarak vermeyi başarabilen y celikteki g n llerle olur. Bu noktada samimiyetin buluşması olarak anılarımızı Feyzullah hoca ve hayat eşi Nurhayat Eroğlu ikilisi üzerinden aktarmak isterim.  nk  okuyucu alıŐkanlıĐıyla böyle aktarırsam verilen emekler ve sunulan sevgi ve Şefkat bir nebze de olsa kendi gerçeğiyle yerini bulur ve Nurhayat Abla'nın ender kişiliği de daha fazla görünür olur diye düşünüyorum

Yüksek lisanstan doktora, do entlikten profesörlük yıllarıma, bek rlık günlerimden evlilik zamanlarıma kadar yüzümü hayata döndüğüm ve yük altına her girdiğim zamanda konu ne olursa olsun Feyzullah ve Nurhayat Eroğlu'nun sevgi sözleri ve gülen yüzüyle karŐılaŐtım. İnsanı samimiyet açıklar...Onları da uyum ve ahenk içindeki iyi olma hâli ve iyilik yapma eğilimindeki insan  yanları açıklayabilir. İ imde hissettiğim büyük huzurla gördüğüm ilgi ve sevginin hayatta tek gerçek karşılığı olduğunu düşünürüm. O da 'anne' ve 'babalık' ya da 'evlatlık' hisleri. Benimki hakiki bir evlat sevgisi. Başkalarının beklentilerine ya da doğrularına karşılık gelmeyebilir. Ama benim ve benimle bu hayatı yaşayan tüm aile bireylerinin hissiyatı, kutsallılığıyla, bu kavrama karşılık gelir. Bütün zamanların ve mek nların tek gerçeği de insanın bu ifadeleri fiziksel varlığı üzerinden değil, ruhsal varlığı üzerinden tanımlayabilecek bir aŐkınlıĐa denk gelmesidir. Sadece ve

sadece kendi doğruları adına bana kapılarını sonuna kadar açan, Erzurum'da ailemi tüm samimiyetiyle kucaklayan, Denizli'de öğretmen evinde değil, evinde misafir eden, bana düğün yapıp, beni evlendiren, gelen erkek tarafını 'kız' evi diyerek evinde ağırlayan, eşim şehir dışında doktora gittiğinde kendi doktora günlerinden anılarla evliliğimin moral ortamı için destek veren, çocukların dünyaya geldiği ilk andan itibaren yanımda ve yanlarında olan, kulaklarına isimlerini ezanla okuyan, sesimde tedirginlik ve endişe hissettiklerinde beni ayrı ayrı arayıp durumumun iyiliğini kontrol eden kişiler olarak Feyzullah Eroğlu'nu "babam" ve Nurhayat Eroğlu'nu "annem" olarak gönülden kabul ettim. Ne büyük ve ne mükemmel bir yüce gönüllülük ki onlar da beni "manevî evlatları" olarak kabul ederler.

İnsanın biyolojik anne ve babasının olması doğaldır. Anne ve babalık fizyolojik bir şartlanma olarak aslında biyolojik bir bağdır. Bu tohumlar asıldır, derecesini ispata gerek yoktur. Fakat ruh ve gönül tarafıyla bunu yaşamak bir 'ispat' ve bir 'hak teslim ediş'i gerektirir. Kendini ispat etmek; ne kadar uzun uzadıya anlattırsan anlat anlaşılacağı kadardır ve Yüce Makama bu inanç ve paylaşımın emanettir. Tüm arzu ve coşkular O'nun huzurunda ve O'nunladır. Bu nedenle ben de bir gün hocamın babalar gününü kutlamak istediğimde ona şöyle bir küçük not düşecektim: "Değerli hocam babam yaşasa inanın sizin kadar severdim". Gönülden sunulan bu sevginin huzuruyla olağanı güzel yaşayarak olağanüstüyü kazanacak, beş yaşında kaybettiğim babamın yerine çocuklarına, eşine ve kendisine haksızlık yapmadan hocamı "baba" olarak koyacaktım. Manevi bir evrende ben onların manevi kızı olarak artık bütün çevrelerde ilk sözler arasında tanımlanacaktım. Bir taraftan insanî sevginin inceliğini diğer taraftan ise böylesi bir evrende oluşan akrabalıkların da gerçeği kadar olmasa da en saf haliyle onun yakını olabileceğini en içten duygularla yaşayacaktım. Belki bilim karşısında ilmin fazileti de buradadır. İmge, simge ve görünür bağlar dışında sohbet, muhabbete, değerli olana ve erdeme yönelimle daha farklı bir büyüklük ve ışıkla olayları ve olanları karşılamak. Zaten İnsan Ezelî ve Ebedî O'lana da Böyle Bir Bağla Bağlı Değil miydi?

Otuz üç yıllık akademik hayatımda hemen hemen her konunun, yaşadığım mutluluk ve huzurun arkasında karı-koca Eroğlu ailesi oldu. İki ayrı mizaç, iki ayrı kişilik ve iki ayrı kültür üzerinden biçimlenmiş kişiliklerimizle Ayşe ve beni kucaklayan olgun ruhları 1990 yılından 2023 yılına kadar uzanan zamanda müthiş bir hikâyeye çıkardı. Ben ve Ayşe arasında güzel bir arkadaşlık ve kardeşlik ilişkisiyle yaşanan akademik ailenin yanına ailenin evlatları olan Şeyma Gün (Ne mutlu ki kendisinin doktora hocasıyım) ve İbrahim Türkhan'ın da (Değerli hâkim kardeşim) büyümeleriyle birlikte gönüllü kabulleriyle birlikte daha geniş bir aile olmuş ve dayanışma kültürüne doğru evrilmiştik. Ben kendilerinin büyük kızları, Ayşe ortanca kızları, Şeyma Gün ise küçük kızları tanımlaması ile bu hikâyeye her gittikleri ve gittiğimiz yerde dillendirilecekti. Çok küçük yaşlarda anne-baba sevgisini bizimle paylaşan Şeyma Gün Eroğlu'na ve İbrahim Türkhan'a sevgiye açık dilleri ve mahremiyet alanı olarak evi paylaşımları nedeniyle hep hakiki bir sevgiyle karşılık verecektim. Erzurum'un 2000 metreyi bulan rakımıyla dondurucu soğuklarında başlayan ikinci aile hikâyemiz, asûde bir enerjiyle akademik ve sosyal mecrada varlığını şimdilerde de saygı ve sevgiyle sürdürüyor.

Yaşamı doğru değerler üzerine kuran, kendini hayata bağlayan dayanaklara öğrencilerini de dahil etmek isteyen hocamızı zihnen ve kalben anlayan bir eşi olmasaydı bugün bizlerin hikâyesi de

olmazdı. Hayatta inanmaktan, güvenmekten ve sevmekten daha güzel bir bağlılık olmadığını ben onların insanî doğalarıyla gördüm. Gerçek ve uzun süreli bu tür ilişkileri yaşatmak bir seçenek olarak önümüzde dursa da sürdürememek daha fazla bir gerçeklik olarak karşımıza çıkıyor. Bugün bizler maddi hiçbir zenginlik ile kıyaslanamayacak böyle bir zenginliği yaşıyoruz. Şükürler olsun. Yok olmaya yüz tutan sevinç ve dayanışma duygularını akademik hayata yeni tohumlara işlemek mutluluk vesilemdir. Benim hikâyemin yapıcı bir ögesi ve kalıcı bir gerçeği olarak akademik ve aile çevreme her baktığımda Feyzullah hocama, Nurhayat Abla'ya, Şeyma Gün ve İbrahim Türkhan'a duyduğum özlemim artıyor.

SON SÖZ YERİNE

Bu anlatıyla bizim hocamıza karşı yaşadığımız hayranlık övgü ve sevinç iklimi "liyakat", "ehliyet" ve "ahlâk" kültüründe gönüllerin fethinin ne denli mümkün olduğunu apaçık ortaya koymaktadır. Yaşadığımız dünyada savaşın; dışımızda düşmanla değil, içimizde kendimizle olduğunu sahiplenip gösteren hocamızın akademik ve insanî ışığına değer biçemesem de ne kadar "soylu" ne kadar "saygıdeğer" bir akademi üyesiyle birlikte olduğumuzu abartısız ifade edebilmiş oldum diye diliyorum. Bu anlamda geride bıraktığımız zamanları düşündüğümde bende bir hayıflanma duygusuna sebep olacak biçimde önümde hocamdan kaynaklı set ve engeller görmediğim gibi, "boşa harcanmış" olarak gözüken bir zaman dilimi de yok. Aksine gelecek inşâımızda kükreyen vicdan ve isyan diliyle miskinlik, eğrilik ve büğrülük içermeyen ve nadir olan örnekliğiyle "Böyle bir yücelik makamı bana da düşer mi?" diye sorudaki minval üzere beni vazife almaya bir nevi mecbur eden hocama ve bu nevi hocalarımıza sergiledikleri ruhların enderlik seviyesinden dolayı derin şükranlarımı yeniliyorum. Bizim "hocaseverliğimiz" aktarabildiğimiz satırlardan sonra daha bir hoşgörüyü ve anlayışla karşılanacaktır, diye ümit ediyorum. Akademik yolculuğun asûde biçimde ilerlemesine vesile olan yüz akı ilişkiler ve sağlam karakter yapısıyla her zaman içimize muhabbet bağışlayan hocama ve hocalarımıza²⁸ biraz özne değişikliği yaparak S. Erkin tarafından Ord. Profesör Dr. Sulhi Dönmezer'e ithaf edilen şu rubâî eşliğinde -özne değiştirerek- seslenmek istiyorum:

Durgun suda yelkenli kayıklar gibisiniz

Bir korkulu rüyayı sayıklar gibisiniz

Tufanda unutmuş sizi Nuh'un gemisi

Emsali tükenmiş yaratıklar gibisiniz!

²⁸ Teşekkür anlamında sona sakladığım isim olarak Sadrettin Haşiloğlu hocamı anmak isterim. 35 yıllık hoca öğrenci ilişkisinde bana kattığı insanî değer, yaşattığı evlat sevgisi, yalnız bırakmadığı kongrelerim ve beni dahil ettiği aile ortamı adına ne kadar teşekkür etsem azdır. Kalbim ve ruhumla minnettarım size çok kıymetli hocam.



Entelektüel Bir Türk Bilim İnsanı ve Bir Hoca:

Öğrencisinin Şahitliğindeki Anılarla Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU

Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ

Pamukkale Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

airmis@pau.edu.tr

Feyzullah Eroğlu'nu anlatmak, özellikle onun yetiştirdiği öğrencileri için şereftir. Çünkü Feyzullah Eroğlu bilimin ışığında ve inancının gücüyle dimdik durarak, anlattığı derslerle ve kullandığı kalemiyle ömrünü Türk milletinin ve Türkiye'nin güçlenmesi için vakfetmiştir. Yazıma başlarken duam, Hocamın sesinin gürlüğü'nün ve kaleminin gücünün daim olmasıdır.

Hocam Feyzullah Eroğlu ile yolumun çakışması

1986 yılının Eylül ya da Ekim ayı... Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin büyük amfilerinden birinde üniversiteye yeni başlamış 16 yaşındaki bir kız çocuğu olarak, diğer arkadaşlarımla beraber Davranış Bilimleri Dersini beklerken, içeriye büyük bir heyecanla, neredeyse koşarak gelen, büyük bir şevkle ve üstün bir zihnin yapabileceği birbirinden ilgi çekici analizlerle ders anlatan Hocamın, yaklaşık 40 yıl öğrencisi olma şerefini taşıyacağımı o günlerde bilmiyordum. Birkaç hafta daha Feyzullah Hocamı dinledikten sonra kararımı verdim; eğer bu üniversitede asistan olacaksam, Feyzullah Hoca gibi bir Hoca'nın asistanı olmalıydım. Aslında, böyle düşünen sadece ben değildim, birçok arkadaşım Feyzullah Hoca'nın asistanı olmak istiyordu. Hele bir rakibim vardı ki; onu geçmemin neredeyse imkânsız olacağını düşünüyordum. Sonrasında can dostum olan, fakülteye birinci sıradan giren Hanife Meral Akman da Feyzullah Hocamın asistanı olmak istediğini söyledi. Meral hem benden daha başarılıydı hem de Hocamın çok kıymet verdiği Naim Akman Hoca'nın kızıydı. O zamanlar kimseye dillendirmediğim isteğimden, arkadaşımın niyetini söylemesiyle beraber, vazgeçmiş oldum. Yönümü matematikte nispeten başarılı olmamdan dolayı Sayısal Yöntemlere çevirdim. Hocam, fakülte'deki dört yıl boyunca her sene dersimize girdi. Her derste anlattıkları hepimizin zihnine kelime kelime yazıldı. Fakülte arkadaşlarımla yıllar sonra bir araya geldiğimizde fikirleri, ideolojileri ne olursa olsun, Feyzullah Hoca'mızın derste anlattıkları üzerine sohbet ediyor, onun yaptığı tanımların sağlamlığını konuşuyorduk. Aralarındaki en şanslı öğrenci ben oldum. Hocamın öğrenciliğine devam ettim ve hâlâ Hocamın öğrencisiyim.

1990 yılında Lisansımı bitirip, Sayısal Yöntemlerden Yüksek Lisans Sınavına müracaat için Erzurum'a gittiğimde, hem ilgili dersten sınavın açılmamış olduğunun derin hayal kırıklığını yaşadım hem de o zamanlarda fark etmemiş olsam da el attığım kapının Feyzullah Hocamla yol almak üzere nasıl açıldığına şahitlik ettim. Kapı derken sadece bir metaforndan bahsetmiyorum. Benim kapım gerçekten de Hocamla yürüyeceğim yola açıldı. Sayısal Yöntemler dersinden Yüksek Lisans sınavının yapılmayacağını öğrenince çok kıymet verdiğim Şule Özkan Hocamla çalışamayacağımı düşünerek, fakültenin dış kapısına

yöneldim. Asistanlık hayalimin de büyük ölçüde bittiğini düşünüyordum. Dış kapının koluna elimi atmışken, arkadan o zamanlar Araştırma Görevlisi olan, okulumuzun kıymetli Hocası Erol Çakmak'ın beni çağırdığını duydum. Erol Hoca çalışırken yorulmuş, birden kahve kokusu hissetmiş, kantine kahve almak için gitmek üzere çalışmasına ara vermişti. Sonra da beni görünce, beklediğim sınavın açılmadığını bildiği için teselli etmek üzere seslenmişti. Bir kahve kokusu, bir Ayşe nidası ve bir kapı aralığında, Feyzullah Hocamla beraber her adımı bereketle, huzurla ve güvenle atılan bilim yolculuğum da başlamış oldu.

Erol Hoca, vazgeçmemem gerektiğini, şimdilik Yönetim-Organizasyon dersinden Yüksek Lisans yapmamı, sonra da Sayısal Yöntemlere geçebileceğimi söyledi. Beni Sosyal Bilimler Enstitüsünde Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalında Araştırma Görevlisi olarak çalışan Sabahat Bayrak'a yönlendirdi. Sabahat Bayrak hangi kitaplara çalışmam gerektiği konusunda öneride bulunabilecekti. Okulun kapısını yeniden açtım ve Sabahat Bayrak'ın yanına gittim. Bilim ailemdeki kız kardeşim Sabahat ile o gün tanışmış oldum. O gün ikimizin de aklına, iki genç bilim insanı adayı olarak Hocamın önderliğinde el ele tutuşup yürüyeceğimiz, saçımızı beraber aklaştıracığımız hiç gelmedi. Yıllar sonra fark ettik ki; Hocamın Hocalık bilgisi, önderliği, yöneticilik gücü ve en önemlisi bilim zihniyeti iki kız kardeşin sinerjisini ortaya çıkarmıştı.

Hocam Feyzullah Eroğlu'nun Hocalık Görgüsü

Fakülteye 16 yaşında başlamış olmanın yanı sıra kendimin de ufak tefek olması sebebiyle üniversite öğrencisi olduğum, görünüşte çok anlaşılamıyordu. Yıllar sonra yaptığımız bir sohbette, sınıfa ilk girdiği haftalarda Hocamın da benim üniversite öğrencisi olduğumu düşünmediğini öğrendim. Hocam, yanımda oturan kız öğrencinin kardeşi olduğumu; ya şımarıklık yapıp inat ettiğim için geldiğimi ya da yanımdaki kız öğrenciyi ailesi üniversiteye yalnız yollamadığı için onun yanında gönderildiğimi aklından geçirmiş. Bunu öğrendiğimde aklımın titrediğini hissetmiş; Hocalıktan yana ilk dersimi almıştım. Birincisi; eğer o kız çocuğu şımarıklık yapıp gelmişse ve birkaç haftadır dersi dikkatli dinliyorsa, öğrenmek isteyen bir kız çocuğundan bilgisini esirgememeliydi. Madem talep ediyordu, o zaman dışarıdan gayri resmi katılan bir çocuk da olsa, bir talebeydi ve Hocam o talebeye de ders anlatmalıydı. Bu algım öğrenciliğimi de şekillendirdi. Hocamın bilgisine her zaman talip oldum, Hocam da bilgisini sonuna kadar cömertçe hem bana hem de diğer talep edenlere sundu. Hocamın talebesi olmak merak etmeyi ve hiç çekinmeden soru sorabilme özgürlüğünü beraberinde getirdi. İkincisi; yanımdaki kız arkadaşımın okuması lâzımdı, belki de ailesi üniversiteye sadece kız kardeşiyle gitmesine izin veriyordu (o zamanlar bu tür şeyler olabilirdi), her ne bahaneyle olursa olsun, çocuk zannedildiğim için benim sınıfa alınmamam, o kız öğrencinin eğitim hayatını tehlikeye sokabilirdi. O genç kızın okuma hakkı vardı ve bu hak tehlikeye atılamazdı. Talep eden herkes talebe olma hürriyetine sahip olmalıydı ve bir Hoca, hangi şartta olursa olsun eğitim hürriyetine saygı duymalı, talebe cevap vermeliydi. Hocam, 1986'da yaşadığım bu tecrübenin temel mantığını 2018 yılında yayınlanan Türk Yönetim Tarihi ve Düşüncesi kitabında şöyle dile getirmişti:

.....insan türünün iki temel cinsiyeti olan "kadın" ve "erkek" cinsiyetleri arasında, doğal bir süreç olarak biyolojik anlamda var olan farklılığın dışında hiçbir farklılığa maruz kalmaksızın, "insan olma" vasfında eşitlik sağlanmalıdır. Erkek egemen ve erkek merkezli kültürlerin doğurduğu "kadın-erkek eşitsizlikleri" sonucunda, bu ayrımcılığı

yaşayan ve yaşatan toplumlar, toplam nüfusları içerisindeki yarıya yakın kadın nüfusunun toplam yetenek ve potansiyel katma değerlerinden büyük ölçüde yararlanamamaktadırlar. Kız çocuklarını çok küçük yaşlardan itibaren eğitim ve öğretim etkinliklerine tam kapasite ile katmak, sonradan da onların edindikleri nitelikli bilgilere dayalı beceriler sonucunda katma değerlerini toplumun hizmetine sunmak, önemli ölçüde toplumdaki beyin ve yetenek israfını önleyecek bir tutum olacaktır.
(s.547)

Hocamın bu görgüsü rastgele edinilen bir öğreti değildir. Kendisinin 1970'li yıllardaki İstanbul Üniversitesinde almış olduğu bilim ve eğitim terbiyesi; feyz aldığı Mehmet Eröz ve Erol Güngör, hem feyz hem de ders aldığı Turan Yazgan, Amiran Kurtkan Bilgiseven, Cemal Şanlı, Sabahattin Zaim, Enis Öksüz, Mustafa Erkal gibi Türk bilim dünyasının Sosyoloji ve İktisat alanlarında önemli isim edinmiş Hocalarından gördüğü rol modellerine dayalıdır. Hocam, kendi Hocalarının öğretilerini bilimsel çalışmalarında ve Hocalık görevinde de devam ettirdi ve öğrencilerine aktarmaya çalıştı. Anlattığı dersler bilimsel bilgilerin aktarılmasının ötesinde, bilimsel sürecin işletilmesinin örneğiydi. Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora derslerinin her birinde ezbere bilgi aktarımının çok daha ötesine geçer, çok yönlü sebep sonuç analizleri yapar, öğrencilerini de çok yönlü düşünmeye, akletmeye, fikir oluşturmaya yönlendirirdi. Hocamdan aldığım her derste ve Hocamla yaptığım her konuşmada benim bildiklerimle Hocamdan öğrendiklerimi sentezleyip, bir öteye taşımam gerektiğini düşünürdüm. Böyle düşünen tek öğrencisi ben değilim, Hocamın öğrencisi olmayı algılamış her öğrencisi, benzer şeyi düşünmüştür. Hocam, sadece öğretmez, adıyla müsemma; feyz verir. Bu sebeptir, Doçent olduktan ve hatta Profesör olduktan sonra da Hocamın verdiği Yüksek Lisans ve Doktora derslerine girerek öğrencilerle beraber ders dinlemem ve fikir tartışmalarına katılarak feyz almam.

Meslek hayatımın en güzel hobilerinden biri Hocamın Yüksek Lisans ve Doktora derslerini dinlemek olmuştur. Hocamın lisans üstü dersleri, kendi ders saatlerimle çakışmıyorsa, benim için büyük bir hazineydi. Öğrenciler ilk zamanlar, Profesör olmama rağmen benim de kendileriyle beraber Hocamın dersini dinliyor olmama çok şaşırılmışlardı, sonrasında o derslerin zevkini hep beraber almaya başladık. Hocam onlarla ders yaparken, dinleyici olduğumu unutup benim de konuşmaya başlamamla beraber, dersler çok başka bir boyuta taşınırdı. Öğrenciler, Hocamla benim kimi zaman fikir birliklerimizden kimi zaman da fikir ayrılıklarımızdan nasıl yeni fikirler üretebildiğimize şahit olduğça, adeta bizimle yarışa girer, yeni fikirler ve bakış açıları geliştirirlerdi. Ders bittiğinde, hem Hocamdan hem de öğrencilerinden yeni bilgiler ve yeni bakış açıları öğrenmiş olarak sınıftan çıkardım. Okuldaki bir Hocanın, dersine bir başka Hocanın (öğrencisi bile olsa) girmesine müsaade etmesi, üstelik de konuk Hocanın çenesine mukayyet olamayıp derste konuşmaya başlamasına, hatta kendisiyle fikir ayrılıklarını öğrencilerin gözü önünde dile getirmesine müsaade etmesi, ders Hocasının alicenaplığının örneğidir. Feyzullah Hocam, talep eden herkese, talep ettiği her yerde bilgisini, fikrini ve zikrini hiç esirgmeden paylaşan, Hoca kavramının içini tastamam dolduran yüce gönüllü Hocadır.

Aile İçerisinde Hocam

Bu başlık şöyle de olabilirdi: Feyzullah Hocam ve Ailesi. Ancak, başlığı bu şekilde yazmamın bir anlamı var. Hocam kendi ailesine, öğrencilerinin ve dostlarının ailelerini de katarak büyük

bir ailenin mimarı oldu. Her ailenin anne, baba, çocuk, kardeş gibi üyeleri vardır fakat her aile üyesi her zaman birbirinin dostu değildir. Hocamın mimarı olduğu büyük ailede, herkes birbirinin dostu oldu.

Feyzullah Hocamın danışmanlığında lisansüstü eğitimime devam ederken Araştırma Görevlisi olduktan sonra, Feyzullah Hocam ve Nurhayat Ablam lisansüstü öğrencisi olan Araştırma Görevlilerini aileleriyle beraber evlerine davet etti. Ailelerine, kendi ailemizle katılmamız bu davetle oldu. Sonrasında da onlar bizim ailelerimizle yaptığımız davetlere katıldılar. Ebeveynlerimizle, kardeşlerimizle tanıştılar. Zaman sonra, Hocam ve Nurhayat Ablamın dostlarıyla tanışıp, dost olduk. Recep Hoca, eşi Habibe Abla ve çocukları, Mustafa Hoca, eşi Şefika Abla ve çocukları, Abit Hoca, eşi Ersin Abla ve çocukları... Biz (Sabahat ve ben) daha akademik hayatımızın başlarındaiken, Hocamın ailesinin ve dostlarının ailelerinin davetlerine aile bireylerimizle beraber katılıyor, dünya ve memleket meselelerini nasıl değerlendirdiklerini dinliyorduk. İşin güzel tarafı, yaşımıza ve bilgi düzeyimize rağmen bizim de fikrimizi ifade etmemize fırsat veriyorlar, ciddiyetle de dinliyorlardı. 20'li yaşlarında iki genç akademisyenin, aileleriyle beraber davet edilmesi ve söylediklerinin, ailelerinin yanında Hocaları tarafından ciddiyetle dinlenmesi ne büyük bir onur. Kim bilir neler saçmalamışımdır ama fikirlerimiz veya sorularımız basite alınmadan, sebep sonuç ilişkileri kurularak tartışmalara dahil edilirdik. Sadece bilgiyi değil, tartışma adabını da o büyük ailenin içerisinde öğrendik. Aradan onca yıl geçti, hepimiz farklı şehirlere dağıldık ama hâlâ o büyük ailenin ferdi olduğumu bilirim. Birbirimizin iyi gününde de kötü gününde de ya bir araya geldik ya da yüreklerimizle birbirimize sarıldık.

Büyük aile tecrübemiz bununla kalmadı. Benim ailem, Hocam ve ailesiyle zaten Erzurum'da tanışmış ve dost olmuşlardı fakat Hocam ve Nurhayat Ablam çocukları Şeyma Gün ve İbrahim Türkhan'la beraber Artvin'e ailemi ziyarete geldiklerinde, kocaman bir aile sofrasında hep beraber oturmanın mutluluğunu da yaşadık. Sonrasında, Adana'daki bir kongre katılımımızda bizi Osmaniye'ye davet ederek kendi aileleriyle tanıştırdılar. İbrahim Amcam ve Sultan Teyzem (Hocamın babası ve rahmetli annesi), Mehmet Amcam ve Hatice Teyzem (Nurhayat Ablamın babası ve rahmetli annesi), Hocamın ve Nurhayat Ablamın kardeşleri ve yeğenleriyle tanıştık. Hocamın kurmuş olduğu köprüyle beraber, Artvin'den sonra bir de Osmaniye'de büyük aile sofrasına oturduk. Sofra önemlidir; sofrada tatlıyı, acıyı, tuzluyu velhasıl tadı bölüşmeyi, ekmeği paylaşmayı öğreniriz. Biz, Hocamın mimarı olduğu o kocaman ailede acımızı, mutluluğumuzu, kaygımızı, sevincimizi beraber paylaştık. Düğünümüzde, cenazemizde aile bireylerimizle birbirimizin yanında olmaya gayret ederek, yan yana gelemiyorsak da yüreğimizle birbirimizi sararak paylaştık yaşadıklarımızı. Bundandır; Feyzullah Hocamla Nurhayat Ablamın anne ve babalarından 'teyzem' ve 'amcam' diye bahsetmem. Bundandır; onların, benim babama 'ağabeyim', anneme ve halalarım 'ablam' demeleri.

Kocaman bir ailenin anılarını sayfalara sığdırmak hiç mümkün değil. Hangi anımı anlatayım bu kısa yazıda bilemiyorum.... İbrahim Amcamın rahmetli annem, babam ve halam için her yıl yaptığı Kur'an-ı Kerim hatmini mi, Sultan teyzemin gönderdiği kömbeleri mi, Hatice Teyzemin ve çocuklarının yaptığı bulgurdan bizlere de yollamalarını mı, hastalandığımda Nurhayat Ablamla Hocamın eve gelip bana bakmalarını mı, hatta Nurhayat Ablamın hastalandığım için sabaha kadar beni beklemesini mi, canım acıdığına Şeyma'nın "Ayşe Ablamın canı acıyor" deyip de ağlamasını mı, Türkhan'ın yola çıkacağı zaman beni evden

alıp taaa hava alanına kadar götürmesini mi?... Sadece Türkhan mı? Bazen Nurhayat Ablamla Hocam, bazen Hocamla Şeyma, büyüyünce de Şeyma ile Türkhan ya da sadece Türkhan hatta Şeyma'nın eşi Burak, önce annemle beni, annemin vefatından sonra da sadece beni, bir kere iki kere değil, her defasında ve üstelik gecenin bir yarısında garaja ya da havaalanına götürür, eşyalarımı da taşıyarak yolcu ederlerdi.

Biz, Hocamın mimarı olduğu büyük ailede sadece ailenin ferdi olmayı değil, ailede dost olmayı gördük ve yaşadık. Hocam iş hayatımda da gerçek bir dost oldu. Hele bir anım var ki, hâlâ hatırladıkça, böyle bir Hoca'ya nasıl daha çok layık olabilirim diye düşünürüm. Babamın hastalığı ilerlemişti, Ankara'da olmamız gerekiyordu. Benim ise Denizli'ye gelip ders vermem lâzımdı. Refakatçi izni alacaktım fakat o dönem hemen halledilebilen bir iş değildi. Bu arada dönem ilerliyor, anlatmam gereken konular yığılıyordu. Hocam, benim yerime lisansüstü derslerime girmeye başladı. Araştırma Görevlilerini kendi adlarına zorla derse sokan Hocalar varken, Hocam öğrencisinin yerine derslere girmişti. Öğrencisi için böyle bir fedakârlığı kaç Hoca yapmıştır ya da yapan başka bir Hoca var mıdır..... Hiç duymadım.

Hocamın Yönetim Anlayışı

1995 yılında gelen teklif üzerine, Hocam Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde Dekan olarak göreve atandı. Biz (Sabahat ve ben) de yaklaşık bir yıl sonra, Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde Yardımcı Doçent olarak göreve başladık. Denizli ili, sanayisi sebebiyle İşletme bölümünde çalışan akademisyenler için bir laboratuvarıdır. Hocamın Denizli'ye gelmekle ilgili başka sebepleri de olmakla beraber, bir sebebi de işletmeleri yerinde incelemek, daha fazla ve daha çeşitli örneklem üzerinde çalışma yapmaktır. Araştırma arzusu ve öğrencilerini bu konuda motive etmesi, Hocamın hem bilim insanı hem de Fakülte Dekanı olarak sanayi dünyası tarafından kısa süre içerisinde tanınmasını sağladı. Ancak günün siyasi şartları, üniversitenin Denizli'de yeni filizleniyor olması ve üniversitenin kurumsallaşmamış olması sebebiyle mücadele yılları da başlamış oldu. Daha üst yönetim, İşletme Bölümündeki bir kısım Araştırma Görevlisi arkadaşları, yetkileri olmadığı halde büyük sorumluluklar altına girdirmek istiyordu. Hocam, çoğu arkadaşımızın haberi bile olmadan, arkadaşlarımızın önünde kalkan gibi durdu. Hiçbirini tehlikeye atmamak için kurullarda onlar adına mücadele verdi. Hocamın düsturu nettir. Güçlü ile güçsüzün ilişkisinde güçsüze yönelik bir adaletsizlik varsa, kendisine zarar gelme ihtimaline rağmen, güçsüz olanla kendi gücünü birleştirir, haksızlık yapan güçlü karşısında dimdik durur, sonuna kadar mücadele eder. İnancı da omurgası da muhkemdir; sadece Yaradan'ı için eğilir. Bugüne kadar adaletsizliğin ve haksızlığın olduğuna inandığı hiçbir yerde kenara çekildiğini görmedim. Bilgisini, görgüsünü ve yetkisinden kaynaklı gücünü Hukuk çerçevesinde sonuna kadar kullanmıştır. Bu sebeple uzun yıllar birçok davayla uğraşma mecburiyetinde kalmış, davalarını kazanmış, dava sonuçlarını da sonuna kadar yerine getirmiştir. Hayatı boyunca adaletten ve adaleti Hukukla yerine getirmekten hiç vazgeçmedi. Bilenle bilmeyeni ayırt etmekten, bilmeyene öğretmeye çabalamaktan (bilmeyen talep ettiği müddetçe), bileni de bilmeyenlerin cehaletinden korumaktan hiç vazgeçmedi.

28 Şubat bütün ülkede olduğu gibi bizim üniversitemizde de etkisini ağır gösterdi. O dönemde Dekan olan Feyzullah Hocama bir suç isnat etmek için üst yönetimin mensupları epeyce uğraşmış, hatta bunun için çalışma arkadaşlarımızın kendilerine yardımcı olacaklarını zannetmişlerdi. Bütün baskılara ve manipülasyonlara rağmen tek bir arkadaşımız Hocamla

ilgili tek bir kötü söz söylememişti. Bir toplantımızda, o dönem kendisinden böyle bir desteği hiç de beklemediğim bir arkadaşım, kıymetli meslektaşım Hafize Meder, hiç de mecbur olmadığı halde ve kendisinin de tehlikeye girme ihtimaline karşı söz alıp, herkesin ortasında Hocama, biz sizinle beraberiz, sizin yanınızdayız dedi. Diğer arkadaşlarımızla da beraber hepimiz haksızlıklar karşısında *Adalet ve Hukuk* düsturuyla direnen Hocamızın yanındaydık.

Bir gün Hocamın Jüri Başkanlığında Lisansüstü mülakat sınavı yapıyorduk. O dönemler Lisansüstü sınavlar çok daha önemliydi çünkü Lisansüstü eğitime başlayanların Araştırma Görevlisi olma ihtimalleri artıyordu. Sınavın ortasında Hocama bir not geldi. Hocam okudu, biraz canı sıkıldı, sonra da bize bir şey demeden notu bir kitabın altına koydu. Sınava devam ettik. Sınavı kazananlar belli oldu, evraklar teslim edildi. Sonrasında, Hocama sınav sırasında gelen notu sordum. Bizim, Hocamıza soru sorma özgürlüğümüz vardı, bu sebeple gelen notta, hele de sınav sırasında gelen notta ne yazdığını sormam hadsizlik değildi. Üstelik, bir astın üstüne karşı sorması gereken bir hesaptı. Bir yönetim organizasyon bilim insanı olan Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'na göre sorumluluk hesabı, sadece asttan üste verilen bir cevap olmamalı, madem ast ile üst arasında bir işbirliğiyle görev yerine getiriliyor, öyleyse ast da üstünün sorumluluğuna dair soru sormalı ve cevabını almalıydı. Hiç tereddüt etmeden Hocam cevabını verdi; Not, biraz sonra sınava alacağımız öğrencinin başarılı bulunması ricasıyla, İstanbul Üniversitesinden Hocamın çok kıymet verdiği bir Hocasından geliyordu. Eee, başarısız oldu, ne olacak şimdi, Hocanız size darılır dedim. Hocam, “öğrenci başarılı değildi, ondan daha başarılı öğrenciler vardı. Muhtemelen Hocam, bana biraz darılacaktır ama başka çocukların hakkını yemeyerek adil davrandığımız için Hocam beni anlayacaktır” dedi. Şahit olduğum benzer bir telefon, Araştırma Görevliliği kadrosu için kendisinin de siyasi görüşünü temsil eden bir milletvekilinden geldi, ki o dönemler milletvekilleri şimdiye göre çok daha güçlüydü. Hocamın cevabı aynı oldu; kim daha başarılıysa sınavı o kazanır dedi. Yıllar sonra fakültemizde Araştırma Görevlisi olarak çalışan Bilge Akca da sınavı kazandığını öğrendikten sonra, “..... sınava bir sürü insan girdi, benim torpelim yoktu, beni tanı mıydunuz. Ben bu sınavı nasıl kazandım” diye sorduğunda Hocam Bilge'ye ilk dersini verip Hukukun ve Adaletin vazgeçilemez üstün bir değer olduğunu anlattı.

Hukuk çerçevesindeki adalet, bazen çok mücadele gerektirse de bumerang gibi dönüp dolaşır ve adaletin kaynağına tekrar ulaşır. Üst yönetimin, Hocamı bir sürü suçlamalar ve haksızlıklar yaparak Dekanlık görevinden uzaklaştırdığı bir dönemde Hocam, Bölüm Başkanı olmasına rağmen yönetimi protesto etmek için öğrencilerin mezuniyet törenine katılmadı. Biz, Hocamın yönetimi protesto ettiği için, yetiştirdiği öğrencilerinin mezuniyet törenine katılmaması sebebiyle burukluk hissederken, asıl protesto öğrencilerden geldi. Öğrenciler Hocam olmadan törene katılmayı ve diploma almayı kabul etmediler. Toplanarak Hocamın evine, Hocamı getirmek için gittiler. Hocam öğrencileri ikna ederek törene geri yolladı. Resmî törenden sonra Hocam öğrencilerle beraber okula geldi, okulu çınlatan alkışlarla karşılandı, gerçek bir şenlik yaşandı.

Yönetim Organizasyon bilimine göre yönetici yetkisini yukarıdan alır, liderler ise hak ettikleri her anda izleyenleriyle beraber, daha çok büyürler.

Bir Entelektüel Türk Bilim İnsanı Feyzullah Eroğlu

Hocamın yöneticilik tecrübesi onun, yöneticileri daha yakından tanımasına ve yönetimdeki ikiye bölünmüşlükleri daha iyi teşhis etmesine vesile oldu. Bu tecrübeden sonra Hocamın, Yönetim

ve Organizasyon alanında odaklandığı çalışma konusu da artık, yöneticilerin ikiyüzlülüğü ve yönetimlerdeki ikiyüzlülükler üzerine evrilmeye başladı. Hocamın bu yönelimi onun bir entelektüel bilim insanı olmasının yolunu açtı.

Hocam, “Üniversiteler ve Entelektüel Tavır” başlıklı yazısında (Eroğlu, millidusunce.com, 2022) entelektüelleri, “değerler çarpışmasında en güçlü, en popüler, en kandırıcı, en çok taraftarı olanın yanında değil; bilimsel, ahlaki ve vicdani olarak sadece gerçekliğin yanında ve savunucusu” olan kişiler olarak tanımlar. Ona göre entelektüeller, “toplumdaki en güçlü, en zengin, en yalancı ve en uyanık kesimlerin halk üzerindeki sömürü ve aldatma düzenlerine ve her türlü otoriteye karşı, sadece gerçekliğin peşinde olan” muhaliflerdir. İlgili yazısında entelektüel düşüncenin iki boyutunu şöyle açıklar:

Entelektüel düşüncenin iki temel boyutu vardır. Birincisi, yüksek nitelikli bilgi setine dayanan düşünce sahibi olmak; ikincisi, bu bilgi ve düşünceleri kullanarak her türlü otoriteyi eleştirmek ve haksızlıklara karşı çıkmak tavrıdır. Geleneksel bilgi kaynaklarıyla ve sıradan bilinçle yaşanan kültür ortamlarında, yeterince nitelikli bilgi birikimi oluşmaması, yeterli ölçüde entelektüel düşüncenin ortaya çıkmasına fırsat vermez. Ayrıca, otoriter ve hiyerarşik yönetim ilişkilerinin gölgesi altında yürütülen geleneksel ve ideolojik eğitim sistemlerinden geçen insanlardan, güçlülerin haksızlıkları ve yalanları karşısında etkili bir duruş ve tavır da beklenmez. Entelektüel kavramı ile bilim insanı, felsefeci, sanatçı, hukukçu, gazeteci ve ‘aydın’ kavramları arasındaki ince çizgi, çeşitli otoriteler karşısındaki duruşlarda kendini gösterir. Bu bağlamda, ortalama bilim insanı ve aydın entelektüel sayılmaz; entelektüel olmak için nitelikli bilgilerden oluşan düşüncelerin gerektirdiği hareket içinde, kendilerini savunma imkânları olmayan insanların ve canlıların haklarının korunması bağlamında tavırlı olmak gerekir.

Bilim insanı, sistematik bir süreç içerisinde bilgilenererek ve analiz yaparak doğruyu ve yanlış ayırt eder. Doğru ile yanlış ayırt etme konusunda direnir. Bilim insanları bilimsel bilgi ve kavramlarla nitelikli düşünceler üretirler ve bu özgün düşünceler birçok konuda özgün hareket etme imkânı verir (Eroğlu, millidusunce.com, 2022). Entelektüel bilim insanı Feyzullah Eroğlu’nun ömrü boyunca izlediği yol olan bilgilene ve direnme aslında bir özgürlüktür (218:549). Hocam direnmeden bahsederken, rastgele muhalefetten değil, Nurettin Topçu’nun direnme ahlakından yola çıkar. Direnme ahlâkı, “insanın asıl ve temel referansları ile akıl ve vicdan eksenli bir hayat yaşamaya ilişkin iradesini temsil eder. Bu yönüyle direnme ahlâkı, toplum içindeki tavır ve hareketlerin, kitlenin arzu ve heveslerine göre değil, insanın kendi özgür iradesine göre şekillenmesidir. sıradan biri yerine özgün bir şahsiyet olmak; duygular yerine akılcı düşünceyi ön plana çıkarmak; davranışlarda bencillik ve ikiyüzlülük yapmak yerine görev ahlâkına sahip olmak” direnme ahlâkının örnekleridir (Eroğlu, millidusunce.com, 2023). Direnme ahlâkı nitelikli bilgiyi gerektirir. Nitelikli bilgilerin düşünce hayatının vazgeçilmez değeri haline getirilmesi, bu bilgi ve düşünceler üzerinden iktidar ve otoritelerin eleştirilmesi ve sorgulanması yoluyla haksızlık ve adaletsizliklerle savaşıyor kişiler entelektüel kişilerdir. Entelektüellerin tavır ve hareketlerinin esin kaynağı ise kendi iradesini biçimlendiren akıl ve bilime dayalı zihin süreçleridir (Eroğlu, millidusunce.com, 2022).

Hocamın entelektüel bilim insanı olma vasfını, kendi kalemimden ziyade onun kaleminden anlatmayı tercih ettim. Niyetim, Hocama dair şahit olduğum ve yukarıda anlattığım anılarla onun kalemi arasındaki tutarlılığını, dürüstlüğünü göstermektir. İnandığıyla yaşadığı her şey,

inandığıyla ve bilimsel bilginin ışığıyla yazdığı her şey tutarlıdır. Hocam Feyzullah Eroğlu, bir Türk olarak haksızlıklar ve adaletsizlik karşısında direnme ahlâkıyla dimdik duran, entelektüel bilim insanıdır.

Hocama sözümdür

Doktora tezime bitmek üzereydi... Hocamla tezime üzerinde çalıştığımız bir esnada, Hocamın tezime ne kadar çok emek verdiğini düşünerek mahcup oldum ve 'Hocam, çok emek harcıyorsunuz, ben sizin hakkınızı nasıl öderim' dedim. Hocamın cevabı; toplumlar, bir önceki nesil bir sonraki nesli geçtiğinde ilerler, beni bilimde ve Hocalıkta geçersen ödeşiriz oldu. Hocamı geçmek..... Bu olmaz, böyle ödeşemeyiz, siz çok ileridesiniz dedim. Çok çalışırsan geçersin dedi. Kusuruma bakmayın, benim sizi geçmeye hiç niyetim yok, eğer bilim yolunda beraber yürüyeceksek, siz benim Hocam olarak daima yanımda olacaksınız diyecektim ki, Hocamın umutlarını boşa çıkarmaktan korkup, sustum. Hocamın arzusu öğrencilerinin kendisinden daha çalışkan, daha başarılı olmasıydı çünkü Türkiye ancak bu yolla gelişmiş bir ülke olabilirdi. Feyzullah Eroğlu'nun Danışmanlığında Yüksek Lisansa başladığım 1990 yılından beri, Hocam ne biliyor ve ne öğreniyorsa bütün cömertliğiyle öğrencilerine aktardı, ben de ne biliyorsam ve ne öğrendiysem Hocamla paylaştım. Hocam emekli oldu, şehir değiştirdi fakat Hocam ve ben bildiklerimizi, öğrendiklerimizi, yazdıklarımızı hâlâ paylaşıyor, birbirimizi teşvik ediyor, birbirimize fikir veriyoruz.

Hocam,

Size o gün söyleyemediğimi bugün söylemek istiyorum. Galiba sizinle ödeşemeyeceğiz çünkü hem sizi geçmek çok zor hem de benim, sizi bırakıp da geçmeye niyetim yok. Fakat size söz veriyorum; bilim yolunda, yoldaşlık yapmak isteyen öğrencileriniz, öğrencilerim ve ben, sizinle beraber, ömrümüz yettiği sürece, omuz omuza ve dimdik, birbirimize güç vererek, birbirimizin yolunu aydınlatarak, birliğimizden kuvvet doğurarak, birbirimizin hızına hız katarak, ülkemizin ve milletimizin gelişmesine katkı sağlayarak yürüyeceğiz. Sizin Hocalığınızla hep birlikte en başarılı bilimsel araştırmaları yapmak, en iyi eserleri çıkarmak, en güzel ve en yaratıcı fikirleri tartışarak ortaya koymak için çalışacağız. Biz hep beraber başaracağız.

Kaynaklar

Eroğlu Feyzullah (2018). Türk Yönetim Tarihi ve Düşüncesi, Beta, İstanbul.

Eroğlu Feyzullah, Üniversiteler ve Entelektüel Tavır, 26.09.2022
<https://millidusunce.com/misak/universiteler-ve-entelektuel-tavir/>, Erişim tarihi:
13.05.2023

Eroğlu Feyzullah, Direnme Ahlakı, 04.05.2023, <https://millidusunce.com/misak/direnme-ahlaki/>, Erişim tarihi: 13.05.2023.



Afetin Yönetim Afeti: Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU'nun Perspektifiyle

Prof. Dr. Selçuk Burak HAŞILOĞLU

Pamukkale Üniversitesi İİBF Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü

hasiloglu@pau.edu.tr

Yıl 1995. Pamukkale Üniversitesi'nin imkânsızlıklar içerisinde yükseköğretim faaliyetlerini yürütmeye çalıştığı bir dönem. İİBF ve MYO olarak dersleri, Uluçarşı adındaki bir pasajın üst katlarında veriyoruz. En fazla beş masanın zorlukla sığdırıldığı, hatta bir masayı iki kişinin paylaştığı odalarımızın koridora bakan tarafları duvar yerine boydan boya cam ile kaplanmıştı. Tam bir şeffaf ofis planıydı yani. Yokluklar sayesinde şeffaf çalışmanın ön planda olduğu modernliği, iç içe olmanın getirdiği dostlukları yaşıyorduk. İşte o günlerden birinde Atatürk Üniversitesi'nden bir hocanın bize geçiş yaptığının duyumunu aldım. "Tanıyor muyum acaba?" sorusunu uzun süre sordum kendime. Birkaç gün sonra da masamdan dışarıyı, yani koridoru seyrederken kendisini gördüm. Tanımıyordum. Belki geçmişte Erzurum'dayken aynı kaldırımlardan geçmişizdir; ancak yüz yüze geldiğimizi veya bir iki kelam ettiğimizi hiç sanmıyorum. Çünkü zamanla gördüm ki yürüyüşü, duruşu, yaklaşımı, iletişim tarzı ve ses tonu ile unutulması mümkün olmayan niteliklere sahip bir bilim insanıdır Feyzullah Hoca. Muhabbet adı altında verdiği bilgiler bizi o kadar etkiliyordu ki Abdullah Karaman ile onu her ziyaret sonrasında o günün değerlendirmesini yapıyor ve bir sonraki görüşmemizi planlıyorduk. Bu iletişim sürecinde, onun da katkılarıyla, sorgulama ve eleştirel bakış açısı yetkinliğimi geliştirdim. İşte o yıllar bilimde, yaşamda ve siyasette bildiğim tüm doğruları sıfırladım. Bildiğim her doğrunun yanlışlığını, her yanlışın da doğruluğunu daha rahat sorgulayabildim. Körü körüne kabul etmeme, neden-sonuç ilişkisini kurgulama, gerçekliğini sorgulama ve bu doğrultuda analiz etme; kıymetli hocamla pekiştirdiğim temel yetkinliklerimdir.

İşte, 6 Şubat 2023 günü hepimizi derinden üzen felaket ile bağlantılı bir takım yönetim zafiyetlerini, yani afetin yönetim afetini konu alan bu yazı, Feyzullah hocanın benimsediği bir öğretisi olan

"Yöneticinin sahip olduğu güç (koltuk), yanlış yönlendiren, yanlış doğruymuş gibi savunduran zehri barındırır. Gücün yanında değil, doğrunun yanında ol."

yaklaşımı ile kaleme aldım.

Ses

6 Şubat sabahı Antakya'da neredeyse her enkazdan imdat çığlıkları geliyordu. O gün enkazdan kurtulmayı başaranların hemen hemen tamamı bunu kendi veya vatandaşın

çabasıyla gerçekleştirdi. Ancak bu kadar şanslı olmayan çok sayıda depremzedenin yardım çağrı sesleri ömür boyu kulaklardan gitmeyecektir. Sadece kulağımıza yerleşmedi o ses; yüreğimize kadar işledi ve bir ömür çıkmayacak.

- *İlk günler her enkazdan seslerler geliyordu. Ancak onlara yardımcı olabilecek, enkazdan çıkartabilecek profesyonel ekip yoktu.*

Ardından Antakya'ya yardım ekipleri gelmeye ve yavaş yavaş enkaz başlarında ekipler görünmeye başladı. Ancak yeterli miktarda kurtarma ekipmanı olmadığından enkaz altından gelen yardım seslerine yeterince çare olunamadı. Farklı şehirlerden gelen vinç, kepçe vb. iş makineleri koordine edilemedi. Enkaz altındaki bir meslektaşımın yakınıyla görüşmemde "Sizin için yapabileceğim bir şey var mı?" sorusuna aldığım "Hocamızdan sesler alıyoruz ancak ekipler geliyor, inceliyor fakat ekipman olmadığından geri dönüyor; VINÇ BULABİLİR MİSİNİZ?" cevabını asla unutamayacağım.

- *Sonraki günler yeterli düzeyde olmasa da ekipler gelmeye başladı. İçerlerden hala seslerler geliyordu. Ancak onları çıkartabilecek yeterli miktarda ekipman yoktu.*

Aradan en az üç gün geçmişti ancak hala enkaz altında yakınlarının sesini duyan vatandaşın muhatap olabileceği bir yetkili yoktu. Koordinasyonsuzluk sadece Hatay'da değil, başta Adıyaman olmak üzere diğer afet bölgesi illerinde de yaşandı. Bazı vatandaşlar paraları karşılığında iş makineleri kiralama yoluna gittiler. Birçok vatandaş mahşer yerinde kendini kaybetmişçesine sokak sokak koşturarak kurtarma ekibi ve ekipmanı sahiplerinden kendi enkazlarını kaldırmaları için adeta yalvarırcasına yardım istediler. Ömürlerinde hiç bu kadar çaresizlik yaşamamışlardı. Her saniye birer gün gibi geliyordu; kaybedilen her dakikanın seslerin azalmasına neden olacağını herkes biliyordu. Ve öyle oldu; sesler kısılmaya hatta bitmeye başladı. İlk günlerde aşağılardan gelen "imdaat" seslerinin yerini, sonraki günlerde yukarıdan gelen "sesimi duyan var mı?" sesleri aldı. O seslerin çoğu bir türlü buluşamadı.

- *Devam eden günlerde, nihayet enkazların çoğunun başında yardım ekibi ve ekipman vardı; ancak bu defa da enkaz altından ses gelmiyordu.*

Seslerin neredeyse tamamen duyulmaz olduğu günlerde dinleme cihazları, vücut ısısı sensörleri, titreşim sensörleri gibi araçlara çok ihtiyaç duyuldu. Ekipler enkaz enkaz dolaşarak canlı belirtisi aramaya başladılar. Tespit ettikleri küçücük bir umut için yığınla ekip gayret ediyordu. İlk günler bir kişinin dahi bulunamadığı enkazlarda geç kalınmışlığın acısını yaşayan onlarcası vardı.

- *Artık yetişilemeyen enkazlardan ses değil ölümün kokusu geliyordu.*

Yer altında kalan, sesi bir süre sonra kaybolup giden birçok can ve onların aileleri için afet yönetilememiş, yönetim afetine dönüşmüştür. Eroğlu (20.03.2023), yaşanan yönetim afeti sürecini şu sözleriyle özetlemiştir:

"Her şeyden önce, Türkiye'nin, deprem konusunda esaslı ve uygulanabilir stratejik ve taktik planlarının olmadığı anlaşıldı. Oysa, deprem olduğu zaman -

hiçbir talimata gerek kalmadan- anında müdahale edecek kuruluşların eylem planları olmalıydı. İyi bir planlama, geleceğe ilişkin soyut düşünce geliştirebilecek niteliğe sahip liyakatli insanların işidir.”

Diğer yandan ne yazık ki bu süreçte yaşanan gecikmelere yönelik çıkan sesler öfke ile bastırılmıştır. Öfke, insanın sahip olduğu bir duygudur. Ancak kontrol altına alınamadığında, bireylerde ciddi boyutlarda ortaya çıkan olumsuz olaylara neden olmakta; bu sebeple de bireysel, örgütsel ve toplumsal anlamda öfkenin yönetilebilmesi ihtiyacını doğurmaktadır (Eroğlu & İrdem, 2016). Yine Eroğlu (27.02.2023)'ya göre liyakatsiz yöneticiler sorunlar karşısında öfkelenirler ve onların bu tarzı bir yönetim şiddetidir. Öfkenin yönetilemediği organizasyonlarda yönetim afeti körüklenir.

Kadercilik

“Kader nedir?” sorusunu hiç bu kadar kendime sormamışım. Neyse ki Eroğlu (15.02.2023)'nin “Kadercilik ve otoriterlik sarmalı” başlıklı yazısı bu sorunun cevabında yardımcı olmuştur. Özellikle doğa olaylarının Allah'tan geldiğini kabul ederiz. Bu sadece İslamiyet'te değil tek tanrılı dinlerin tamamında kabul görülerek farklı açılardan ele alınmaktadır. Eroğlu (15.02.2023)'ya göre kadercilik, kişinin, başa ne gelmişse bunun Tanrı tarafından yazılmış olmasına ve neden-sonuç ilişkisinin sorgulanmamasına inanılmasıdır. Kadere ve onun varlığına yönelik tartışmalar asırlardır bitmemiştir, bitmeyecektir; sadece İslam'da değil diğer tanrılı dinlerde de kendi içlerinde bu tartışma devam edecektir. Ancak hepsinin ortak olduğu bir görüş var: Her ne olursa olsun önlemimizi almalıyız. “Evrende olup biten her şey bizim dışımızda gerçekleşiyor; önlem alsak da müdahale etsek de değişmeyecek. Bu nedenle bırakalım olacağına varsın.” DİYEMEYİZ. Müdahale etmeli veya önlemimizi almalıyız. Bu görüş, elbette herkesin ortak görüşüdür. Hatta müdahale etmez veya önlemimizi almazsak sorumluluğumuzu yerine getirmediğimiz anlamına gelir. Hiçbir din sorumsuzluğu kabul etmez.

Sorumluluk, doğa olaylarına karşı da yapılan bir görevdir. Tıpkı hava koşulları gibi. Hava durumu bir doğa olayıdır ve önceden de bir tahminde bulunulabilir. Bir hava yolu şirketinin hava koşullarına göre uçuşunu erteleme veya iptal etmesi bir sorumluluktur. Ne kadar dindar olursanız olun “Hava koşulları bizim için önemli değil; biz ona bakmaksızın her zaman uçarız. Uçuş boyunca da sürekli dini sohbetler ederiz. Kaza Allah'tan gelir, öleceksek zaten ölürüz.” mottosuyla pazara giren bir havayolları işletmesinin müşterisi olmazsınız.

Gökyüzünde olup bitenler önceden nasıl tahmin edilebiliyorsa, yer bilimciler de yer altında olup bitenler hakkında öngörülebilir. Bu nedenle de “Deprem bir doğa olayıdır, kader böyleymiş” diyerek kaçamayız. Afet yönetimi afetten önce alınacak önlemlerle başlar. Bu noktada da merkezi yönetime, yerel yönetime ve özellikle de belediyelere büyük rol düşer. Bu acı olayla birlikte, farklı partilerden birçok belediyenin afet öncesi ve sırasında afet yönetimi konusundaki yetersizlikleri ve bu yönetim afetinin siyasi partilerle ilgisi olmadığını öğrenmiş olduk. Bu bağlamda Eroğlu (20.02.2023), deprem riskine göre yerleşim yerlerinin tespiti, binaların yapı özellikleri ve yapı denetiminin yapılması, yerel yöneticilerin en önemli

yükümlülükleri olduğunun altını çizerek, deprem sonuçlarının kader olmadığını, akıl ve bilime uymamanın ölümü getirdiğini ifade etmiştir.

Yine, afeti yönetemediğimizden dolayı, enkazlardan bir süre sonra ses değil ölümün kokusunun gelmesini tek kelime “kadermiş” ile geçiştiremeyiz. Bu bağlamda Eroğlu (15.02.2023), kaderciliğin düşünmekten kaçma ile eşdeğer olduğunu ifade etmektedir. Yani, “kader işte” deyip geçmenin acıyı hafifletme gibi bir yanı olsa da benzer olaylara karşı alınacak önlemleri engellemeye ve sorumluluktan kaçmaya yol açmaktadır. Eroğlu (15.02.2023), kaderciliğin bir yönetsel inşa niteliği taşıdığını şu sözleriyle ortaya koymaktadır:

“Toplumsal sorunları çözmede ve insanca bir yaşama ortamı sağlamada zorlanan iktidarlar, olumlu olayları kendi icraatlarına mal ederken, olumsuzlukları ‘kader’ gerekçesiyle Tanrı’ya atıfta bulunurlar. Yönetime yakın duran din anlayışına sahip olanlar ise bu yanlış inanç biçimini sürekli yaygınlaştırırlar. İnananlar, ‘kadercilik’ üzerinden ikna edilirken, açıklanan metafizik gerekçelere itiraz edenler ve muhalifler ise ‘inançsızlık’ suçlamasıyla psikolojik baskı altına alınır.”

Kızılay

Afetin 21. gününde bizi şok eden başka bir işletmecilik afeti haberi ile uyandık. Kızılay’ın iştirakleri aracılığı ile depremzedelere yardım dağıtan AHBAP’a çadır, hatta gıda sattığını öğrendik. AHBAP, Kızılay’dan para karşılığı satın aldığı bu afet yardım ürünlerini depremzedelere dağıtmış. Daha da acısı bunun doğal olduğunu dile getiren bir kitlenin olmasıydı: “Ne gariplik vardı ki? Kızılay ayakta durmak için iştiraklerde bulunmuştu.” Hatta Ulu Önder Atatürk’ün kuruluşuna öncülük ettiği Kızılay Sodası’nı örnek göstermeye çalışıyorlardı. Dahası bunun son derece doğal olduğunu düşünen yöneticiler vardı, ne yazık ki. Bunun yanı sıra, bu durumu eleştirenlere karşı saldırgan davranış sergileyenler dahi olmuştur. Eroğlu (2011: 511-512), saldırganlığın endişe ve stres sonucu ortaya çıktığını, baş edilmezse organizmayı tahrip etmeye neden olabileceğini öne sürmektedir. Doğal olarak, saldırganlık içinde korkutmayı da barındırır. Eroğlu (20.05.2022)’ya göre adaletsizlik ve derin eşitsizlik ile korku ve şiddet iklimi yaratılması arasında ilişki bulunmaktadır.

Afet yardım ürünlerinin satılması ve bunun doğal olduğunun savunulması, yönetim zehirlenmesi sonucunda ortaya çıkan tipik yönetim afeti örneğidir. Öyle bir zehir ki bu sadece koltukta oturanlara değil onları körü körüne savunanlara da bulaşma gücüne sahiptir.

Kızılay, soda satabilir, hediyelik eşya satabilir, hatta istiyorsa elektrikli otomobil dahi satabilir; ancak asla afetzedelere yardım amaçlı verilen ürünleri satamaz. Yani, kuruluşun gelir getiren kitlesi, yardıma muhtaçlar veya onlara yardım ulaştıran organizasyonlar olamaz. Bunun işletme yönetimi yaklaşımında yeri olamaz.

Yanlışlığı görememek de yine zehirlenme kaynaklı yönetim afetinin bir sonucudur. Çevresindekiler tarafından “her şey yolunda”, “siz en iyisini bilirsiniz” şeklindeki sözlerle inandırılan yönetici, zehri kapmış demektir. Zehrin bulaşmasına izin veren “yönetici”,

engelleyebilen ise "lider" dir. Eroğlu (1998: 82)'ya göre gerçek lider, çevresine dalkavuklardan bir duvar örmek yerine kendini eleştirenlere tahammül edebildir. Lider, mensubu olduğu topluluğun amaçları doğrultusunda en doğru şekilde yön verebilen kişidir (Eroğlu, 04.03.2022). Her lider bir yönetici olabilir, ancak her yönetici bir lider olamaz. Eroğlu (20.03.2023) yönetim afetlerine neden olabilecek, kritik noktalardaki yöneticilerin önüne geçmek için psikoteknik yönetmelere başvurulmasını önermektedir.

Kızılay'ın afetzedelere yönelik ürünlerin satılması olayının üstüne tuz biber olan bir diğer durum; Kızılay'ın iştiraklerinden biri olan Kızılay Etki Yatırım'ın faaliyet konusu pazarlama gibi Kızılay çalışmalarının etkisini güçlendirme alanlarında danışmanlık yapmasıdır. Yani sırf bu gibi zafiyetlere düşmemek için bir iştirak kurulmuştur.

Bir organizasyonun içinde büyük bir pazarlama iştiraki bulunmasına rağmen, lisans düzeyinde bir konu olan kurumsal imaj hatasının yaşanması da pazarlama afetine örnek bir olaydır.

Yöneticiler yaşanan işletmecilik afetlerinin yanlış olmadığını savunmak ve bu zehri yaymak yerine, erdemlik edip hatalarından dönmek için adımlar atmalıdır. Eroğlu (2011: 71-78), inkâr etme tabanlı olan savunma mekanizmasının, insanoğlunun doğasında olan, özellikle de çocukluk yıllarında yaşanan olumsuzluklarla şekillenen ve tam gelişim gösteremeyenlerin sergilediği bir davranış şekli olduğunu ifade etmektedir.

Sonuç

Eroğlu (2011: 137), devletin kamu düzeninin sağlanmasının yegâne aracı olduğu yaklaşımından hareketle, devlet organlarının iyi çalışmaması durumunda, yaşanabilir bir hayatın mümkün olmayacağını, hatta zayıf toplumlarda devlet kurumlarının önce kendi halkına karşı yabancılaşacağını ve sonra da küresel güçler lehine taşeronlaşacağını altını çizmektedir. Afet ve benzeri olaylar küresel güçler için bir fırsattır. Bu nedenle toplumlar özellikle bu tür dönemlerde daha da fazla birlik olmalıdır. Bu birleştiricilikte yöneticilere büyük roller düşmektedir. Yapılan yanlışlara cevaben hatayı düzeltici ve çözücü adımlar atması gerekir. Yanlış savunmaya devam etmek veya problem yokmuş gibi davranmak yönetim afetini körükleyecektir.

Afetler, elbette beklenmedik olaylardır. Ancak yöneticiler bu olumsuzluğu alacağı önlemlerle bertaraf edebilir. Eroğlu (1998: 16-21) Türk bürokrasisinin beklenmeyen değişimlere uyum gösterebilecek esneklikte ve yetenekte olmadığını, içinde bulunduğu hantallık ve aksak yapısından kurtulmanın yolunun kariyer sisteminin revize edilmesi ve liyakatin en ön plana çıkartılması gerektiğini öne sürmüştür. Liyakate odaklanmak, yönetim afetinden kurtulmanın etkili ilaçlarındandır.

Yönetim afeti, liyakatsizlik ve ehliyetsizliğin sonucu ortaya çıkan, saldırı ve korku kültürü ile beslenen güç zehirlenmesinin bir ürünüdür. Bir işletmede yaşanan yönetim afeti, işletmeye veya en fazla tedarikçi ve müşterilerine zarar verir. Ancak afetin yönetim afeti, sadece ölümlerle sonuçlanmaz, beraberinde bir toplumda oluşacak travmanın kalıcılığını pekiştirir,

kutuplaşmayı artırır. Bu nedenle de yöneticiler, yeryüzündeki potansiyel afetler gerçeğini dikkate alarak ve Türkiye'de yaşanan 6 Şubat 2023 depremini unutmuyarak, çok daha etkili ve daha büyük önlemler almalıdır. Türk halkının başı sağ olsun. Şimdi halkımız için yara sarma zamanı; ama bandajlarla değil, yönetimde liyakatle. Teşekkürler kıymetli ağabeyim, Hocam Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu; bu yazıya vesile olduğunuz için, sizden öğrenmekle geçirdiğim geçen 28 yıl için.

Kaynakça

- Eroğlu, F. (1994). "Geleneksel yönetim anlayışından modern yönetim", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(3-4). <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/29840>
- Eroğlu, F. (1998). *Küreselleşme sürecinde yönetim krizi ve çözüm yolları*. Ankara: Berikan Yayıncılık.
- Eroğlu, F. (2011). *Davranış bilimleri*. 11. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eroğlu, F. (2015a). "Arap Yönetim Tarzı ve Türk Yönetim Tarzı Üzerindeki Etkisi", *Yeni Fikir Dergisi*, 7 (15), 7-33. <https://dergipark.org.tr/en/pub/yenifikirjournal/issue/61748/923099>
- Eroğlu, F. (2015b). "Kur'andaki İslamiyetin Yönetim Düşüncesi", *Yeni Fikir Dergisi*, 7(14), 7-29. <https://dergipark.org.tr/en/pub/yenifikirjournal/issue/61747/923093>
- Eroğlu, F. & İrdem, Ş. (2016). "Örgütlerde Öfke Olgusu ve Öfke Yönetimi", *Yeni Fikir Dergisi*, 8 (17), 22-41. <https://dergipark.org.tr/en/pub/yenifikirjournal/issue/61750/923151>
- Eroğlu, F. (04.03.2022). "Yönetici mi, lider mi?", *MİSAK- Millî Strateji Araştırma Kurulu*, 04.03.2022, <https://millidusunce.com/misak/yonetici-mi-lider-mi/>
- Eroğlu, F. (20.05.2022). "Yönetim ve korku kültürü", *MİSAK- Millî Strateji Araştırma Kurulu*, 20.05.2022, <https://millidusunce.com/misak/yonetim-ve-korku-kulturu/>
- Eroğlu, F. (15.02.2023). "Kadercilik ve otoriterlik sarmalı", *MİSAK- Millî Strateji Araştırma Kurulu*, 15.02.2023, <https://millidusunce.com/misak/kadercilik-ve-otoriterlik-sarmali/>
- Eroğlu, F. (20.02.2023). "Deprem ve yönetim aymazlığı", *MİSAK- Millî Strateji Araştırma Kurulu*, 20.02.2023, <https://millidusunce.com/misak/deprem-ve-yonetim-aymazligi/>
- Eroğlu, F. (27.02.2023). "Deprem ve yönetimde gerileme", *MİSAK- Millî Strateji Araştırma Kurulu*, 27.02.2023, <https://millidusunce.com/misak/deprem-ve-yonetimde-gerileme/>
- Eroğlu, F. (06.03.2023). "Deprem ve yönetim travması" *MİSAK- Millî Strateji Araştırma Kurulu*, 06.03.2023, <https://millidusunce.com/misak/deprem-ve-yonetim-travmasi/>
- Eroğlu, F. (20.03.2023). "Yönetim yetmezliği ve psikoteknik yöntem", *MİSAK- Millî Strateji Araştırma Kurulu*, 20.03.2023, <https://millidusunce.com/misak/yonetim-yetmezligi-ve-psikoteknik-yontem/>



PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ARAŞTIRMALARI DERGİSİ (PIAR)

Pamukkale University Journal of Business Research

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/piar>



Hocamıza Sevgi ve Saygılarımla

Prof. Dr. Duygu KOÇOĞLU

Pamukkale Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

dkocoglu@pau.edu.tr

Feyzullah Hocam 28 yıl önce bölüme geldiğinde çoğumuz araştırma görevlisydik. Yıllar geçti, biz unvan olarak yükseldik ama Hocamızın bize olan davranışları hiç değişmedi. Çünkü Feyzullah Hoca bir profesöre nasıl davranıyorsa aynı saygı ve özeni araştırma görevlilerine de gösteren örnek bir kişiliğe sahiptir. Bilgiyi üreten, aktaran gerçek bir entelektüel olan Hocamızın içerik olarak dolu, nitelikli sohbetlerini çok özleyorum. Hocamızı en iyi ifade eden cümle, 2022 yılında yazdığı “Üniversiteler ve Entelektüel Tavrı” makalesinde yapmış olduğu entelektüel kişi tanımıdır. Feyzullah Eroğlu’na göre; *“nitelikli bilgileri, düşünce hayatının vazgeçilmez değerleri yapmak, bu düşünceler üzerinden her türlü iktidar ve otoriteyi eleştirmek ve sorgulamak suretiyle haksızlık ve adaletsizliklerle savaşmak insanları entelektüel kişi haline getirir”*. Yeri geldiğinde kendisine yönelik dile getirdiğimiz eleştirileri büyük bir olgunlukla karşılayan Hocamız söyledikleri ve yazdıkları ile davranışları örtüşen bir akademisyen duruşu sergilemiştir. Bir fikre saplanıp kalmamayı, eleştirel bakış açısını ve sorgulamayı öğrendiğim değerli Hocam Feyzullah Eroğlu’na teşekkürü borç bilirim.



PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ARAŞTIRMALARI DERGİSİ (PIAR)

Pamukkale University Journal of Business Research

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/piar>



Sayın Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU'na

Dr. Öğr. Üyesi Türkmen Taşer AKBAŞ

Pamukkale Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi Bölümü

takbas@pau.edu.tr

Sevgi, saygı ve her zaman minnetle yad edeceğim kıymetli Hocam Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu için en iyi dileklerim ve en kalpten duygularıyla...

Eğitim ve öğretim liderliği alanında örnek olarak anlatılabilecek, birçok yönüyle kıymetli bir hazinedir Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu. Yalnızca öğretim liderliği ve öğretmen liderliği alanında değil bilgi liderliğinin de bence en güzel örneğini sergilemiştir Sayın Hocam Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu. Hal dilinden anlayan, yüksek nezaketi ile açık fikirliliği ile duygusal zekâ pırıltılarıyla, öğrencilerine sosyal bilimlere, davranış bilimlerini sevdiren, okuyucularını ve öğrencilerini engin bilim ve düşünce dünyasına çekip arkadaşı gibi birlikte gezebilendir Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu. Samimi ve gerçek haliyle güven verir. Bu halini yaşayanlar bilirler. Ben de onlardan biriyim. O güven duyma halini, onun yanında size ikram ettiği çayı içerken ve kendisini dinlerken de hissedersiniz, ayrıca 2021 yılında 16. baskısını yapmış olan eserine çalışmalarım sırasında baktığımda yeniden bir şeyler öğrenip faydalandığım, "Davranış Bilimleri" kitabını okurken de hissedersiniz. Türkiye'nin bilim ve kültür merkezlerinden İstanbul'un ışıltılı bir başka yansımaları da görürsünüz Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'nda. İstanbul sevgisi olanlar, vatan sevgisi olanlar ne demek istediğimi daha kolay anlayacaklardır. Mesleki başarılarımda resmi olarak kayıtlı öğrencisi olmadığım halde Sayın Hocam Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'nun büyük bir etkisi vardır. Zorkun Yaylası gibi engin yürekli ve cömert olduğunu, sanat ve estetik alanında yüksek bir anlayış, bilinç ve takdir olgunluğuna sahip olduğunu biliyorum. Ancak kendi payıma bu hazineden ne derece faydalanma şansına sahip olduğumu, ne düzeyde izleyicisi olabildiğimi burada yazarak, sizleri üzmem istemezdim zira gerçekten bu şans yeterince değerlendiremedim. Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu emekli olmak kararını verdiğinde, benim gibi kaçırdığı fırsata yanması gereken bir de eğitim ve öğretim sistemimiz var. Sanıyorum ve ümid ediyorum ki ben kendisini kırmadım ve üzmedim. Bilgi liderliğinin, öğretim liderliğinin ve öğretmen liderliğinin en güzel uygulamalı örneklerini, meslek hayatı boyunca sergileyen Sayın Hocam Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu gibi hakkın, hukukun ve vicdanın sesi olmaya, hak ve hakikatin peşinde olmaya, daha aydınlık ve güzel bir Türkiye için ve daha aydınlık ve güzel bir dünya için mücadele etmeye, üretmeye, çalışmaya devam edeceğim. Bunu herhangi bir dışsal ödül beklentisiyle değil, tıpkı Sayın Hocam Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu gibi, içsel motivasyonumla sürdüreceğim...



PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ARAŞTIRMALARI DERGİSİ (PIAR)

Pamukkale University Journal of Business Research

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/piar>



'Hocam' Hakkında

Dr. Öğretim Üyesi Hatice ÇOBAN KUMBALI

Pamukkale Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

haticecoban@pau.edu.tr

Hocamla, Pamukkale Üniversitesi'ne Araştırma Görevlisi olarak atandığım 2012 yılında tanıştık. Kendisi yalnızca bir yönetim ve organizasyon profesörü değil sanattan edebiyata, felsefeden psikolojiye her konuda okuyan, yazan, tartışan bir entelektüel, pek çok kuşağa örnek olmuş bir bilim insanıdır. Hem bu kadar çok okuyup hem bildiklerini bizlerle paylaşmak için zaman ayırabilen, kapısı herkese her daim açık, her konuda derdimizi dinleyen, sıkıntılarımıza ortak olan ve muhakkak bize bir çözüm sunan hocamız, benim ve hocalarım için sadece 'hocam' dediğimiz tek kişidir, önüne ismini koyma gereği duymayız. Hem hocamız hem bölüm başkanımız olarak yıllarca kendisinden pek çok şey öğrendik. Gençliğimizin etkisiyle heyecanlı, kızgın olduğumuz zamanlarda bizi sakinleştirdi, vazgeçtiğimiz zamanlarda motive etti ve her konuşmasının sonunda 'Bizim yapabileceğimiz çalışmak, çalışmaya devam' dedi. Ben de kendisine armağan olarak hazırlanan bu sayıda ilk kez bir öğrencimle yaptığımız çalışmayı armağan etmek istedim. Akademik alanda nesilden nesle kendisinin izinde devam eden nice öğrencilerinden biri olduğumu görerek mutluluk duyacağından eminim.

Saygı ve sevgilerimle...



PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ İŞLETME ARAŞTIRMALARI DERGİSİ (PIAR)

Pamukkale University Journal of Business Research

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/piar>



Değerli Hocam Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU'na Teşekkür

Öğr. Gör. Dr. Şeyda İRDEM

Pamukkale Üniversitesi, Bekilli Meslek Yüksek

seydas@pau.edu.tr

Yıl 2001... Üniversite sınavından çıktığımda sınavım kötü geçtiği için üniversiteyi kazanamadım diye üzüntüden saatlerce ağlamıştım. Üniversite sınav sonuçlarının açıklandığı günü hiç unutmuyorum. Sınav sonucuma göre memleketimin en iyi üniversitelerinden biri olan Pamukkale Üniversitesi'nin İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümünü kazanmıştım. O gün hem üniversiteyi kazanmış olmanın hem de kendi şehrimde kalmanın verdiği çifte sevinçle bu kez de mutluluktan saatlerce ağlamıştım. Hiç bilmediğim yeni bir ortama girmenin verdiği merak ve heyecanla birinci sınıfın "Davranış Bilimleri" dersinde yollarımız kesişti Feyzullah Eroğlu Hocamla ve 21 yıl sürecek olan hikâyemiz o tarihte başladı. Feyzullah Hocamı birkaç cümleyle anlatmaya imkân yok, 21 yıllık zaman diliminde yaşanan anıları birkaç paragrafa sığdırmak elbette mümkün değil. Ancak böylesine kıymetli bir çalışmanın içinde yer alarak Hocama ilişkin duygu ve düşüncelerimi dile getirme, yazıya dökme ve bir eserle kalıcı kılmanın mutluluğu paha biçilemez. Öncelikle bu çalışmayı planlayan, beni de dahil eden ve emek veren herkese çok teşekkür ederim.

Pamukkale Üniversitesi'nin 1992 yılında açılan İşletme bölümünde 1995 yılında göreve başlayan bölümün temel kurucularından biri olan Büyük Türk Bilim İnsanı Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu, bölümün kuruluşundan sonraki süreçte de uzun yıllar çok ciddi akademik ve yönetsel sorumluluklar almış, büyük bir özveriyle çalışmış ve bölümün geliştirilmesinde önemli rol oynamıştır. Eğitim camiasına katkıları sadece Pamukkale Üniversitesi ile sınırlı olmayıp ülke sınırlarını da aşmış olan Feyzullah Hocam "hak, adalet ve hukuk" kavramlarını kendine misyon edinen, bu uğurda yılmadan mücadelesini ortaya koymaktan ve açıkça ifade etmekten çekinmeyen, inandığı yolda yürümekten asla vazgeçmeyen ve bağlı olduğu değerlerden asla ödün vermeyen kıymetli bir bilim insanı, fedakâr bir eş ve düşünceli bir babadır. Daima yapıcı, cesaretlendirici, fikri önemseyen, bilimsel üretimin geliştiricisi olarak eleştirel katkılarıyla bilime ışık tutan "Hocaların Hocası" olarak da tanınan Feyzullah Hocam gerek bilim gerekse eğitim camiasına birçok değerli birey kazandırmış, birçok kişinin hayatına dokunmuş ve takdirini kazanmıştır. Akademik bilgisinin yanı sıra insani vasıflarıyla da birçok kişiye yol gösteren "rol model olan" kıymetli Hocamı rol model alan öğrencilerinden biri olarak ben de değerli büyüğümün izinden gitmenin mutluluğunu yaşıyorum.

Feyzullah Hocamla hikâyesi olan diğer anıdaşlarıma da söz hakkı tanımak amacıyla satırlarıma son verirken öncelikle iyi ki üniversiteyi kazanmışım; lisans, yüksek lisans ve doktora olmak üzere 21 yıl süren üniversite eğitim hayatımı başarıyla tamamlamamda yol göstericim, danışmanım, mutlu bir evlilik kurma yolunda ilk adımımı atarken ve bu yolda ilerlerken hayır dualarıyla her zaman yanımda olan şahidim, düştüğüm anlarda ayağa kalkmamdaki en büyük destekçim, varlığıyla güç veren, birikimleri ve değerleriyle ufku aydınlatan kıymetli Hocam, değerli büyüğüm, manevi babam Feyzullah Eroğlu Hocamla iyi

ki yollarımız kesişmiş, iyi ki Hocamı tanımışım. Başta benim hayatım olmak üzere anıdaşlarımın hayatlarına, mesleğimize, üniversitemize, eğitim camiamıza ve ülkemize kattıkları ve bundan sonra yapacağı katkılar için değerli Hocama minnettarım, kendisine her şey için sonsuz teşekkürlerimi sunar, sevdikleriyle birlikte sağlıklı, mutlu ve huzurlu bir yaşam sürmesini dilerim.



Hayatımda İz Bırakan Bilim İnsanı Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU

Öğr. Gör. Dr. Gülden AYDIN KULA

Pamukkale Üniversitesi Bekilli Meslek Yüksek Okulu

guldena@pau.edu.tr

Felsefe bölümü ikinci sınıf öğrencisi olduğum dönemde, felsefe kulübünün bir etkinliğinde konuşmacı olması için davet etmek üzere gittiğimde tanışma fırsatı yakalamıştım Hocamla. Hevesli bir felsefe öğrencisi olarak kapısını çalıp şiddet ve şiddetin toplumsal boyutları konusunda bir konuşma yapıp yapamayacağını sordüğümüz ilk görüşmemizde, teklifimizi seve seve kabul edeceğini ancak kendisinden klasik bir konuşma bekliyorsak bunu yapamayacağını belirtmişti. Şiddeti haklı sınırları ile meşruiyet kazandığı hallerde dâhil olmak üzere her boyutu ile ele alıp değerlendirebileceğini söylediğinde arkadaşlarım ve ben çok şaşırılmıştık. Çünkü konuya hazırlanarak gitmiş ne istediğimizi bildiğimizi düşünmüştük. Oysa karşımızda bize konuyu bireysel, toplumsal, tarihsel, psikolojik boyutlarının yanı sıra haklı ve mağdur olanın yani ötekinin de penceresinden bakarak anlatan, birçok kişinin suya sabuna dokunmamak için söyleyemeyeceği ya da etrafından dolanarak söyleyeceği şeyleri doğrudan söyleyen bir akademisyenle karşılaşmıştık. Hocam, o gün ve sonraki görüşmelerimizde ve kulüp etkinliğindeki konuşmasında benim ve arkadaşlarımın zihninde birçok taşı yerinden oynatmış, bir akademisyenin, bir düşünce insanının bir konuyu ele alırken nasıl kapsamlı, farklı ve her boyutu ile irdelemesi gerektiğini, bunun yanı sıra herkesten farklı düşünerek ortaya koyduğu bu düşüncelerin arkasında nasıl durması gerektiğini, kalıplaşmış düşünceleri sarsarak insanların zihninde bir kapı aralamanın, sıralanmış taşlar arasından bir taşı çekmenin aslında nasıl da önemli ve gerekli olduğunu örnek olarak göstermişti. Etkinlik bittiğinde zihnimde sadece konuya hiç bu açılardan bakmadığımı görmenin ötesinde acaba nasıl böyle farklı düşünen biri olabilirim diye düşünmeye başladığımı hatırlıyorum. Bugün anlıyorum ki bir akademisyen bilgiyi arayabilir, bulabilir, üretebilir, akademik yöntemlerle paylaşabilir ancak sadece fikir işçisi olabilenler, olmaya talip olabilenler bu fikirlerini korkmadan, eğip bükmeden savunabilenler bunun ötesine geçerek başkalarının da zihin dünyasında kalıpları yıkabilir, olanı sorgulatabilir ve yeniliğin kapısını aralayabileceği bir ışık yakabilir, başkalarının hayatlarına dokunmanın ötesine geçerek iz bırakabilir. Araştıran, öğrenen, bilgi ile hemhal olan, öğrendiğini, bildiğini kişilere, yere, zamana, mekâna, konjonktüre göre değil hakikatin kendisine olan inancı, heyecanı ve sorumluluğu ile paylaştığında bu paylaşım bazen büyük kitlelere bazense kalabalıklar içinde sadece bir kişiye ulaşabilir ve o kişinin hayatında büyük izler bırakabilir.

Hocamın etkinlikte yaptığı konuşma benim hayatımda iz bırakacak ilk soruları sormama neden olmuştu. Etkinlik sonrasında hocamla görüşmeler devam ettiğinde bana işletme bölümünde akademik yolculuğuma devam edebileceğime dair bir kapı araladığında bir kez daha çok şaşırılmıştım. Çünkü disiplinler arası çalışmak çok önemli olmakla birlikte bir hocanın sadece hevesli bir öğrenciye bu kadar güvenip yol açması pek gördüğüm bir şey değildi.

Çünkü alışlagelmiş olan birileri birilerinin bir şeyi ise işler daha kolay ilerlerdi ve benim böyle bir bağlantım yoktu. Oysa sonraki 18 yıl boyunca Hocamın bulunduğu konum ne olursa olsun bunu hakkaniyetle ve bu milletin çocukları için kullandığına, Hocam için birinin tanıdığı olmanızın değil akademik birikiminizin, heyecanınızın ve çabanızın ve bunların yanı sıra milletini seviyor olmanızın önemli bir kriter olduğuna sürekli şahit olacaktım. Tarihin en eski çağlarından bu güne kadar gelişmiş medeniyetlerin tümüne bakıldığında akademik anlamda düşünce insanların bu medeniyetlerin gelişimine sadece ürettikleri bilgi ile değil kurdukları ekoller ile ciddi bir katkı sağladığını, bunun için de bilgi üretmek kadar öğrenci yetiştirip ekol oluşturmaya da ayrıca önem verdiklerini görüp anladığımda Hocamın benden önce, ben ve benden sonra yetiştirdiği her bir öğrencisi ile (ki birçoğu sonra meslektaşısı olmuştur) aslında bir ekol kurulmasına vesile olduğunu da anlamış ve bir akademisyenin sahip olması gereken vizyona, akademik sorumluluğun ötesinde bu ülke için taşınması gereken sorumluluğun boyutuna dair düşüncem her yönü ile şekillenmiştir.

İşletme bölümünde girdiği tüm derslerde, yüksek lisans ve doktora derslerinde sadece Batı düşünce tarihini değil kadim Doğu düşünce tarihini de anlattığını, gerek yüksek lisans gerek doktora sürecinde yaptığımız derslerde hem akademik konuları hem de gündelik toplumsal olayları değerlendirirken felsefi boyutları ile ele alıp değerlendirmelerini dinlediğimde neden hevesli bir felsefe öğrencisine bu yolu açtığını daha iyi anlamıştım. Özellikle yüksek lisans ve doktora sürecinde Hocamın danışmanım olması nedeniyle şanslı bir öğrenci olarak Hocamla her konuda sohbet etme şansına sahip olmuştum. Her bir sohbette özellikle bazen şartların benim için (sağlık, iş vs. gibi) ya da ülkem için olumsuz olduğu dönemlerde Hocamdan duyduğum tek şey; bu süreçlerin geçmesini beklemeye gerek olmadan her durum ve şartta çalışmak ve üretmek olduğu ancak bu şekilde iyileşmenin mümkün olduğuydu. Her durumda ve şartta görevimizin okumak, öğrenmek, yenilenmek, üretmek olduğunu, gücümüzü buradan almamız gerektiğini kendi hayatında uygulayarak da bizlere hep örnek olmuştu. İlk emri "Oku" olan Kur'an-ı Kerim ile Mustafa Kemal Atatürk'ün "Vatanını en çok seven kişi görevini en iyi yapandır" sözünü şiar edinmiş bir insanın zaten başka türlü davranamayacağını da bu süreçte defalarca görerek şahit olmuştum.

Hocam, bir akademisyen olarak mesleğini severek yapmanın, üreterek var olmanın yanı sıra bir danışman, bir öğretmen olarak öğrenciler yetiştirmenin, onlara ilham olmanın bir bayrak devir teslim süreci olan bu süreçte akademik dünyaya, ülkeme nasıl bir katkı sağladığını yaşayarak görmeme vesile oldu. Özellikle son yıllarda, hayatın her alanında, insanların giderek gemisini yürüten kaptan anlayışı ile sadece kendisini düşünerek hareket ettiği, kaba ve kibirli olmanın güç sayıldığı ve bunun akademik dünyada da yansımalarını fazlasıyla gösterdiği, rekabet anlayışı içinde birbirine çelme takmanın, bilgiyi saklamanın avantaj sayıldığı bir dönemde Hocam, bilgisini paylaşarak, hem insan hem akademisyen olarak nezaketten hiç vazgeçmeyerek de örnek olmaya hep devam etti. Ayrıca bugün yazmaya, üretmeye, bildiklerini, gördüklerini hâlâ hakikatin yanında olarak paylaşmaya ve bize örnek olmaya, gök kubbe altında hoş bir sadâ bırakmaya devam ediyor ve iyi ki devam ediyor. Akademik dünyanın sırça köşklerinde olmaktansa bir fikir işçisi olmayı tercih etmiş Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'nun öğrencisi olmanın gururunu yaşama fırsatını bana verdiği için, hevesli bir felsefe öğrencisine güvenip ona yüksek lisans ve doktora yapma imkânı verdiği için Hocama teşekkür ederim. Bugün akademik hayatın içinde Dr. Öğretim Görevlisi bir akademisyen olarak ve her şeyden önce insan kalarak Hocamdan gördüğüm, öğrendiklerimle

yola devam ediyor ve Ondan devraldığımız bayrağı gururla taşımaya çalışacağıma söz veriyorum.



PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ İŞLETME ARAŞTIRMALARI DERGİSİ (PIAR)

Pamukkale University Journal of Business Research

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/piar>



Doktora Babam Feyzullah EROĞLU

Dr. Pınar ENLİ KALMAZ

Mezun Doktora Öğrencisi

pnrenli@gmail.com

Sevgili Feyzullah Hocamın, bende ve benim hayatımdaki yeri çok büyük. Ancak kendisi ile ilgili özellikle hiç unutamadığım iki büyük anım var. Sizlerle özellikle bu iki anıyı paylaşmak istiyorum. Celaleddin Serinkan Hocamız ve arkadaşlarımızla birlikte yapmış olduğumuz çalışmaları sunmak üzere İtalya'ya gitmiştik. Sunumu yapmış olduğumuz günün gecesi annemden çok acil bir çağrı telefonu aldım. Apar topar yola çıktım. Bir tren, iki uçak ve bir araba yolculuğu ile birlikte yaklaşık 16 saat sonra nihayet hastaneye ulaşabilmiştim. Hastanenin koridoru çok kalabalıktı. Önce bu kalabalığa bir anlam veremedim. Daha sonra bu kalabalığı oluşturan insanların hepsini tanıdığımı ve aslında orada bulunma sebeplerinin ben olduğumu anladım. Kapıda beni Feyzullah Hocam, değerli eşi ve kızı karşıladılar. Orada bulunma sebebimiz, maalesef canım kızımı aniden ve bana göre çok anlamsız bir şekilde kaybetmiş olmam idi. Şoktaydım, acıdan sanki bedenim hissizleşmişti. Feyzullah Hocamın orada aynı acıyı benimle paylaştığını hissettim, saatlerce benim gelmemi beklemişlerdi. Bana şu sözleri söyledi: "Bilim ile uğraşanların çocukları da yüksek mertebeye sahip olurlar. Artık çalışmalarını kızın için, ona hediye etmek için yapacaksın". Bu sözler o anda kulaklarıma kazındı. Doğru ya da yanlış bilemeyiz ancak o günden sonra benim motivasyon kaynağım oldu. O güne kadar doktora Hocam olan değerli Feyzullah Hocam da benim doktora babam oldu. Hocalarımın çok başarılı buldukları bir doktora yeterlilik sınavı verdim. Ancak asıl motivasyon kaynağım tabii ki Zeynep ve Hocamın sözleri idi.

İkinci anım ise daha eski, yüksek lisans dönemimden. Birçok öğrenci gibi yüksek lisans ders dönemlerini şevkle tamamladıktan sonra sıra tez yazmaya gelince sürekli ertelemiş ve en nihayetinde yazamamış ve yüksek lisansımı tamamlayamamıştım. Çok üzgündüm ve içim acıyordu. Kendime çok kızılıyordum. Başkası olsa belki tezimi yazmadığım ve vaktinde görüşme talep etmediğim için beni yargılayabilirdi. Ancak Feyzullah Hocamın altın bir huyu da sizi asla üzmemesidir. Hep şöyle derdi "Zorla öğrenci çalıştırılmaz, istekli olan ile çalışma yapılır". Bana o gün yani yüksek lisansımı tamamlayamayacağımı, sürenin dolduğunu idrak ettiğim gün şöyle dedi "Evet parlak bir ders döneminden sonra bu şekilde sonuçlanması üzücü. Ancak bu kadar kısa bir sürede yazılacak olan bir tez de güdük olur. Yapmış olduğun bu çalışmaların bir gün bir yerde seni bulacağına inanıyorum. Yapılmış olan hiçbir çalışma boşa gitmez". Hocamın dediği gibi de oldu. 1 yıl sonra af çıktı, ben yüksek lisansa bıraktığım yerden geri döndüm, bu sefer tezimi tamamladım ve hatta doktora başlayıp onu da bitirdim. Feyzullah Hocamın beni törpülemek yerine yüreklendiren yaklaşımı olmasaydı yeniden başlayamazdım.

Özetle şunu söylemek istiyorum. Sevgili Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu Hocam iyi ki var, iyi ki yollarımız kesişmiş, iyi ki hayatıma dokunmuş. Kendisi benim hayatıma hep olumlu yönde yön vermiştir.



Feyzullah EROĞLU'na Teşekkür ve Saygıyla

Tuğçe KESKİN

2020 Mezun Yüksek Lisans Öğrencisi

tugcekskn13@gmail.com

Öncelikle size olan minnettarlığımı belirtmek isterim. Eğitim hayatım boyunca öğretileriniz ve izlediğiniz yöntemler, eleştirel düşünceyi benimsemem ve sorgulayıcı bir zihinle hayata yaklaşmam konusunda bana yardımcı oldu.

Dışarıdan sert görünmenize rağmen, içeride öğrencilerinizi her zaman öğrenmeye teşvik eden bir Hoca olarak hatırlanacaksınız. Sizin gibi bir Hoca tarafından eğitim almak benim için büyük bir onurdur.

Siz, sevdiğim Hocalarımdan birisiniz ve beni yetiştirdiğiniz için size sonsuz teşekkür ederim. Ayrıca, beni yetiştiren diğer Hocalarım için de size minnettarım. Ömrünüz boyunca üretmeniz ve başarılarınızın artarak devam etmesi dileğimle.

Sevgi ve saygılarımla,



**Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'nu Eserleri Üzerinden İzlemek:
Sorgulamaya Adanmış Bir Ömür**

**Following Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu Through His Works:
A Life Dedicated to Investigation**

Şeyma Gün EROĞLU¹

Utku DEMİRCİ^{2*}

Soner TASLAK³

¹ Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, guneroglu@mu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9411-5236

² Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, utkudemirci@mu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6853-5955

³ Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, sonertaslak@mu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6895-8915

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 14.04.2023

Makale Kabul/Accepted: 23.05.2023

Araştırma Makalesi / Research Paper

DOI: 10.47097/piar.1283249

Öz

Doğa bilimlerinin karşısında sosyal bilimlerin hemen her dönemde eleştirilmesi ve akademik camiada gereken değeri görememesi, bu alanda çalışan araştırmacıları olumsuz etkileyen bir eğilim olarak görülmektedir. Sosyal bilimler alanında ülkemizde faaliyet gösteren/göstermiş insan kaynağımızı her yönüyle anlamak ve tanımak, bilimsel açıdan örnek alınabilecek yönlerini irdeleyerek genç araştırmacılara aktarmak noktasında akademisyenlere birtakım görevler düşmektedir. Bu düşünceden hareketle çalışmanın konusunu, 1980 yılında Atatürk Üniversitesi'nde akademik serüvenine başlayan ve bu serüveni uzun yıllar boyunca Pamukkale Üniversitesi'nde sürdürdükten sonra 2021 yılında emekli olan Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'nun ortaya koyduğu eserler oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı, disiplinler arası yaklaşımı merkeze alarak 'yönetim ve organizasyon' alanındaki bilgi birikimine önemli katkılar sunan bu bilim insanımızı akademik çalışmalar bağlamında genç araştırmacılara tanıtmaktır. Söz konusu yazara ait eserlerin bir profilini çıkarmak amacıyla çalışmada, karma araştırma yöntem tercih edilmiştir. Bu noktada yazara ait eserler, çalışma türü, eser başlıkları, anahtar kelimeler, ana konular, ilişkili konular, yayımların yıllara göre dağılımı, çalışılan ortak yazarlar, çalışma alanları, çalışmalarda tercih edilen araştırma yöntemleri, çalışmalarda kullanılan veri toplama yöntemleri, başvurulan kaynak sayıları, çalışmalarda ulaşılan sonuçlar ve öneriler üzerinden kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Elde edilen verilerin değerlendirilmesi aşamasında bibliyometrik analiz ve içerik analizi teknikleri uygulanmıştır. Yapılan değerlendirmelerin sonucunda ilgili yazarın; küreselleşme, kültür, kitle kültürü, kapitalizm, milli kimlik ve demokrasi konuları üzerinde yoğunlaştığı, çalışmalarında daha çok gözlem, tarihsel analiz ve doküman incelemeleri yöntemleriyle veriler topladığı, bu veriler üzerinden yorumlamacı ve açıklayıcı bir yaklaşım içerisinde bilimsel eserler ortaya koyduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Feyzullah Eroğlu, Sosyal Bilimci, Kitle Kültürü, Küreselleşme, Milli Kimlik.

Jel Kodları: M10, M14, N4.

Abstract

The fact that the sciences are eliminated in almost every period against the social encounters of the natural sciences and that they are not seen according to the value they should be in the academic community shows that the researchers working in this field have a negative impression. Academicians have a number of duties to understand and recognize our human resources operating in the field of social sciences in our country, in all aspects, and to transfer them to young researchers by examining their scientifically exemplary aspects. Based on this idea, the subject of the study is Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu who started his academic adventure at Atatürk University in 1980 and retired in 2021 after continuing this adventure at Pamukkale University for many years. The aim of the study is to introduce this scientist, who makes important contributions to the knowledge in the field of 'management and organization' by focusing on the interdisciplinary approach, to young researchers in the context of her academic studies. Mixed research method was preferred in the study in order to make a profile of the works of the author in question. At this point, the works of the author has been scrutinized in terms of type of work, titles of work, keywords, main topics, related topics, distribution of publications by years, co-authors studied, fields of study, research methods preferred in studies, data collection methods used in studies, number of references referenced, results reached in studies and recommendations. Bibliometric analysis and content analysis techniques were applied during the evaluation of the obtained data. As a result of the evaluations made, the related author focuses on globalization, culture, mass culture, capitalism, national identity and democracy, collects data mostly through observation, historical analysis and document analysis methods, and produces scientific works in an interpretive and explanatory approach based on these data.

Keywords: Feyzullah Eroğlu, Social Scientist, Mass Culture, Globalization, National Identity.

Jel Codes: M10, M14, N4.

1. GİRİŞ

Bilim, insanların varoluŐundan bu yana merak duygusu ve doğayı anlama çabası sonucu ortaya çıkmış birikimli bir disiplindir. Bilim; olay, olgu ve sŐreçlerin sistemli bir Şekilde incelenmesi için gözlem, veri toplama, deney ve analiz gibi belirli yöntemlerin kullanıldığı, doğa ile fiziki ve sosyal dŐnyanın çeşitli alanlarındaki olay ve olgular Őzerinde araştırmaların yŐrŐtŐlmesiyle sŐrekli gelişen ve içinde barındırdığı farklı disiplinlerde bilgi birikimi sağlayan bir sŐre ve disiplinler bŐtŐnŐdŐr.

Bilim, yalnızca doğa Őzerindeki olguları değil, aynı zamanda insan davranışlarını ve sosyal olayları da araştırmaktadır. Bilimsel metodolojinin doğa ve fiziksel bilimlerde başarılı biçimde kullanılması sosyal bilimlerin de benzer bir metodolojiyle gelişmesine neden olmuştur. Bu sŐrece yöneltilen eleŐtiriler sosyal bilimler için farklı yaklaşımların ortaya çıkmasının da ŐnŐnŐ aımuŐtur. Bu bağlamda pozitivist, yorumlayıcı ve eleştirel yaklaşımların sŐre içerisinde ortaya çıktığı ve yaygın biçimde benimsendiği görölmektedir. Antropoloji, psikoloji, sosyoloji, tarih, siyaset bilimi, ekonomi gibi sosyal bilim disiplinleri, insan davranışlarını, toplumsal etkileŐimleri, kŐltŐrel normları ve ekonomik yapıları araştırarak, toplumun karşılaştığı sorunları anlamak ve çŐzŐm yolları Őretmek noktasında insanlığa ciddi bir bilgi birikimi sağlamıştır.

Bu noktada sosyal bilimcilerin metodolojiye bağlı kalarak araştırmalarında benimsedikleri temel araştırma yaklaşımları, merak, ŐŐphecilik ve sabırları, azimleri ve tarafsızlıklarını koruma çabaları sayesinde insan-insan, insan-toplum, insan-toplumsal kurum ilişkilerini yorumlayabilmek, toplumun karşılaştığı sorunları anlamak ve çözmek, toplumun ihtiyaçlarına uygun politikalar geliştirmek, toplumsal refahı artırmak ve toplumsal değişimleri anlamak ve yönetmek mŐmkŐn olabilmıŐtır.

Sosyal bilimler, yöneltilen pek çok eleŐtirilere rağmen Önemi gŐnŐmŐzde giderek artmakta olan bir bilim dalıdır. Toplumsal yaşamda karşılaşılan zorluk ve sorunların, kŐreselleŐme, gŐ hareketleri, kŐltŐrel deformasyon ve kitle kŐltŐrŐnŐn etkileri nedeniyle giderek karmaŐıklaŐması sosyal bilimcilerin araştırmalarına ilham kaynağı teşkil etmektedir. Sosyal bilimler bağlamında bir nitelik ve metodoloji tartıŐmasına rağmen kŐresel ve ulusal anlamda sosyal bilimler alanında kaydedilen olumlu gelişmeler, nitelikli araştırmacılar ve onların Őrettikleri nitelikli eserlerle bilgi birikimine yaptıkları katkılarla mŐmkŐn olabilmıŐtır.

Doğa ve fiziki bilimlerin karşısında sosyal bilimlerin hemen her dönemde eleŐtiriliyor olması ve hatta Őniversitelerde dahi gereken değerini gŐremiyor olması bu alanda çalışan sosyal bilimcileri olumsuz etkileyen bir eğilim olarak değerlendirilebilir. Özellikle Ölkemizde sosyal bilim araŐtırmacılarının bilimsel yaklaşım, metodoloji, analiz ve yorum hatalarını göz ŐnŐnde bulundurarak ifade etmek gerekir ki bir kısım iyi niyetli eleŐtirilerin haklılık payı bulunmaktadır. Bu bağlamda nitelikli bilim insanlarımız ve sosyal bilimcilerimizin geç araştırmacılara rehberlik etmeleri ve bir liderlik ortaya koymalarıyla söz konusu hataların minimuma indirilmesi ve hatta tamamen ortadan kaldırılması mŐmkŐn gŐrŐnmektedir. Bu gŐrŐŐ ve dŐŐŐncelerden hareketle Ölkemiz sosyal bilimler alanında, yetişmiş insan kaynaklarımızı her yŐnŐyle tanımak, anlamak, çalışmalarına ışık tutmak ve bilimsel açıdan Örnek alınabilecek yönlerini geç araştırmacılara aktarmak zorunluluğu da vardır.

Bu alıŐma, 1980 yılında Atatürk Üniversitesi'nde akademik serüvenine başlayan ve bu serüveni uzun yıllar boyunca Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İŞletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı'nda sürdürdükten sonra 2021 yılı itibariyle emekli olan Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu adına çıkartılan bir özel sayıda değerlendirilmek üzere gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı, disiplinler arası yaklaşımı merkeze alarak 'yönetim ve organizasyon' alanındaki bilgi birikimine önemli katkılar sunan bu bilim insanımızı akademik çalışmaları bağlamında genç araştırmacılara tanıtma'dır.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Söz konusu yazara ait çalışmaların bir profilini çıkarmak amacıyla nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin birlikte yer aldığı karma yöntem tercih edilmiştir. Elde edilen verilerin değerlendirilmesi aşamasında nicel araştırma yöntemlerinden bibliyometrik analiz ile nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizi teknikleri kullanılmıştır. Bu noktada Eroğlu'nun incelenen çalışmaları; çalışma türü, çalışma başlığı, çalışmalarda kullanılan anahtar kelimeler, ana konular, ilişkili konular, yayın yılı, çalışılan ortak yazarlar, çalışma alanı, tercih edilen araştırma yöntemleri, kullanılan veri toplama teknikleri ve başvurulan kaynak sayısı açısından bibliyometrik analizle değerlendirilmiştir. Yazarın söz konusu çalışmalarında ulaştığı sonuçlar ve bu sonuçlara yönelik getirmiş olduğu öneriler ise içerik analiziyle kapsamlı bir Şekilde irdelenmiştir. Bu çalışmanın amacı, Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'nu ortaya koyduğu eserler üzerinden tahlil ederek 'yönetim ve organizasyon' alanındaki genç araştırmacılara tanıtma'dır.

Bu araştırmada, Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu tarafından ortaya konan eserlerden sadece ulaşılabilen makaleler ile ulusal ve uluslararası kongre, sempozyum ve panel gibi bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında tam metin olarak yer alan çalışmalar inceleme konusu yapılmıştır. Eroğlu'nun eserlerinden birçok üniversitede ders kitabı olarak okutulan "Davranış Bilimleri" kitabı ile nispeten yakın tarihlerde yayınlanan "Türk Yönetim Tarihi ve Düşüncesi" kitabı ve ayrıca hem editörlüğünü yaptığı hem de iki farklı bölümün yazarı olarak yer aldığı "Yönetim Düşüncesi ve Popüler Kültür Altında Örgütsel Davranışlar" başlıklı kitabı, bu çalışmanın analiz birimi dıŐındadır. Çünkü bu çalışmada, Eroğlu'nun geniş bir zaman süreci boyunca farklı konularda birbirinden bağımsız olarak yayınlanan makale ve bildirilerinin bütüncül bir Şekilde değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Buna göre bu araştırmada, amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme uygulanmıştır. Sonuç itibarıyla; Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'nun 1990 ile 2022 tarihleri arasında yazar olarak yer aldığı 26 bildiri ile 58 makalenin olduğu tespit edilmiştir. Fakat tespit edilen 84 çalışmadan 74 tanesinin tam metnine ulaŐılabilmıŐtir. Bu sebeple çalışmanın örnekleme, 19'u bildiri ve 55'i makale olmak üzere toplamda 74 çalışmadan oluşmaktadır. Tam metnine ulaşılan ve analiz sürecine dâhil edilen bilimsel yayınlar, yayın yıllarına göre sıralanarak Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Sürecinde İncelenen Bilimsel Yayınlar

No	alıŐma Başlığı	Yılı
1	Sistem Yaklaşımı Açısından Sosyal özölme	1990
2	Kitle İletişiminden Kitle Toplumuna-Televizyonun Etkileri	1990

3	Hızlı Şehirleşmenin Yolu Kitle Toplumuna Çıkar	1991
4	Stratejik Yönetim Açısından Türk Dünyası	1993
5	"Bürokrasinin Çıkmazları ve Türk Bürokrasisi"	1993
6	Geleneksel Yönetim Anlayışından Modern Yönetim Anlayışına Geçiş Sürecinde Örgüt Geliştirme	1994
7	Örgüt Faaliyetleri Açısından Zaman Yönetimi	1994
8	Güneydoğu'da "Siyasi Çözüm" Arayışlarının İdeolojik Kökenleri	1994
9	Kuzey Irak'ta Yeni Bir Devlet Kurulabilir mi?	1994
10	Almanya'nın Ortadoğu Politikasının Yeni Boyutları	1994
11	İletişim Sosyolojisi Açısından Türk Kimliği	1994
12	Demokrasi – Kültür Bağlamında Türk Demokrasi Tecrübesinin Bazı Çıkmazları	1994
13	Fert Devlet İlişkisinin Yeni Bir Boyutu Olarak Sivil Toplum Kavramı ve Sivilleşme İhtiyacı	1996
14	Açık ve Demokratik Toplum Olma Yolundaki Türkiye'de Siyasi Örgütler ve Liderlik	1997
15	Yönetemeyen Bürokrasi ve Yeniden Yapılanma	1997
16	Milli Birliği Oluşturma Açısından Yeni Bir Seçim Sistemi Önerisi	1998
17	Hukuk Devletinin Özü Yargı Denetimidir	1998
18	Küreselleşme Süreci ve Kimlik Krizi	1999
19	Türk Demokrasi Tecrübesinde Atanmışlar ile SeçilmıŐlerin İlişkisi ve ANAP'ın Gerileyişi	1999
20	KOBİ'ler Yoluyla Küresel Dünyaya Katılma	2001
21	Geçiş Dönemlerinde Özelleştirme Sürecinde KOBİ'lerin Rolü	2001
22	Kitle Kültürünün Gölgesinde Siyaset: Siyasette Tutarsızlık Olayı ve CHP Örneği	2002
23	Kitle Kültürü Üzerinde Duran Örgütlerde İletişim Tutarsızlığı ve Direnme Ahlakı	2002
24	Girişimcilerin İŞletmelerin Gelişmesinde Etkili ve Engelleiyici Olarak Gördükleri Faktörler: Denizli Örneği	2003
25	Küreselleşmenin Üç Temel Boyutu ve Direnme Stratejileri	2003
26	Kitle Kültürü Etkisi Altında Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları	2004
27	Küreselleşme Sürecinde Yönetim Krizi ve Çözüm Yolları	2004

28	"Türkiyelilik" Önerisi ve Türk Milleti ve Tarihi	2004
29	Yönetim Krizlerine Karşı Yönetim Ahlakının Yeniden İnşası	2004
30	İŞletme Fonksiyonlarının KüreselleŐmesi ve Őebeke Organizasyonlar (Denizli Örneği)	2004
31	Yönetim Bilimleri Açısından YÖK ve Temel Çelişkileri	2005
32	Köklerinden Kopmuş Olmanın Kültürü Olarak Kentte Köylülük Olgusu ve Sivil Ayaklanmalar	2005
33	Őebeke Organizasyon Bağlamında Kurumsallaşma ve Sorunları	2005
34	Pragmatik Bilgi Teorisine Göre Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları	2005
35	Küreselleşmenin Yol Haritası: Küreselleşen Kültürden Küresel Pazara	2006
36	Batı Medeniyetinin Dünya Kültür Sistemleri Üzerindeki Çözücü Etkileri ve Sosyal Bütünleşmenin Yeniden inşası	2006
37	Milletleşme Ülküsünde Eksen Kayması Olarak: 12 Eylül 1980	2006
38	Küreselleşme ve Ulus Devletin Geleceği	2006
39	Bilgi-İktidar Ekseninde Yönetim Bilimlerinin İdeolojiye Alet Edilmesi	2006
40	CHP'nin Kurumsal Siyaset Anlayışı ve 2007 Seçimleri	2007
41	Kendi Kendini Sömürgeleştiren Bir Ortamda Türk Olmak	2007
42	Makyavelizm'den Modernliğe Yönetim ve Örgütlerde Stratejik Tutarsızlık	2007
43	Küresel Kapitalizmin Gölgesinde Millet ve Müslüman Olmak	2008
44	Batılıların ve Bizdeki Batıcıların Türklük Takıntısı	2009
45	Meşruiyeti Batıda Ararken Kendini Başka Yerde Bulmak!	2009
46	Türk Kimliğini Söndürmeye Yönelik Psikolojik Savaş	2009
47	Türkiye'deki Batıcı Yöneticilerin Türkçe Paranoyası	2009
48	Kürt Açılımı ile İlgili Tartışmaların Temel Çelişkileri ve Yöntem Sorunu	2009
49	Yönetici Şiddeti: Yönetim Gücünün Kötüye Kullanımı	2009
50	Sivil Toplum ve İyilik Olgusunun Zihniyet Arka Planı	2010
51	Küresel Korku Kültürü ve Türkiye'deki İzdüşümü	2010
52	Çağdaş Sömürgeciliğin İŞbirlikçilik Sarmalı	2010
53	Çağdaş Liberalizmin İki Yüzü ve Öz'e Dönüş	2010

54	12 EylŐl DÖnemecinde TŐrk MŐlkiyet İlişkilerinde Eksen Kayması	2010
55	Çağdaş Demokrasinin İki YŐzŐ	2010
56	Çağdaş YÖnetimin İki YŐzŐ ve YÖnetici İkiyŐzlŐlŐđŐ	2011
57	TŐrklerde Hâkimiyet Bilinci	2011
58	TŐrk Modernleşmesindeki Temel Çelişkiler ve TŐrk Milliyetçiliği	2012
59	Eğitim Yoluyla Girişimcilik Olgusunun YŐkseltilmesi ve Bir Araştırma	2013
60	Kitlelerin TŐrk Kimliği Őzerindeki Aymazlığı ve Batıcı Darbeler	2013
61	Kitle KŐltŐrŐ Ortamında Stratejik Tutarsızlık ve ŐrgŐtsel İkiyŐzlŐlŐk: Kredi ve Yurtlar Kurumuna Bağlı Yurtlarda Bir Araştırma	2014
62	TŐrkiye'de YÖnetici Yetersizliği ve YenilmiŐlik Psikolojisi	2014
63	YÖnetilenler ve YÖneticiler AçıŐından ŐrgŐtsel Özdeşleşme ve ŐrgŐtsel Tutarsızlık Hakkında Bir Araştırma	2015
64	Toplumsal Kalkınma ve Kadın GiriŐimciliđi Őzerine Bir Araştırma	2015
65	Arap YÖnetim Tarzı ve TŐrk YÖnetim Tarzı Őzerindeki Etkisi	2015
66	Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve YÖnetim Kademelerindeki Yansımaları	2016
67	GŐktŐrklerde YÖnetim DŐŐŐncesi	2016
68	ŐrgŐtlerde Öfke Olgusu ve Öfke YÖnetimi	2016
69	Kur'andaki İslamiyetin YÖnetim DŐŐŐncesi	2016
70	Postmodern KŐltŐr Bağlamında KuŐaklararası Girişimcilik Olgusu ve Davranış Tutarsızlığı Őzerine Bir Araştırma	2016
71	Tercih Edilen MŐzik TŐrŐ ile Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişki Hakkında Bir Araştırma	2017
72	YÖnetim İlişkilerinde EntelektŐellerin RolŐ ve Sultan Galiyev Modeli	2018
73	Mizah Tarzları ile Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişki Őzerine Bir Araştırma	2019
74	Değişimler Karşısında YÖnetici Yetersizliği ve YÖnetim Paradoksu	2021

3. ARAŞTIRMANIN ANALİZİ VE BULGULAR

Bu araştırmada, Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'nun eserlerini incelemek ve bu kapsamda değerlendirme yapabilmek amacıyla hem bibliyometrik analiz hem de içerik analizi tekniklerinden yararlanılmıştır.

3.1. Bibliyometrik Analiz

Araştırmada, Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'nun bildiri ve makalelerden oluşan 74 adet eseri, 11 temel başlık altında bibliyometrik analizle değerlendirilmiştir. Buna gÖre eserler;

- Çalışma tÖrü
- Eser başlıkları
- Anahtar kelimeler
- Ana konu
- İlişkili konu
- Eserlerin yıllara gÖre dağılımı
- Ortak yazarlar
- Çalışma alanları
- Araştırma yÖntemleri
- Veri toplama yÖntemleri
- Başvurulan kaynak sayıları dikkate alınarak incelenmiştir.

3.1.1. Çalışma TÖrü

Yazarın tam metnine ulaşılan 74 eseri; ulusal ve uluslararası kongrelerde yer alan bildiri, ulusal ve uluslararası hakemli dergilerde yayınlanan makale olmak Özere dÖrt başlık altında gruplandırılmıŐtır. Tablo 2, bildiri ve makalelerden oluşan çalışma tÖrlerinin dağılımını gÖstermektedir.

Tablo 2. Çalışma TÖrleri

Çalışma TÖrü	Frekans	%
Ulusal Kongrelerdeki Bildiri	8	10,8
Uluslararası Kongrelerdeki Bildiri	11	14,9
Ulusal Hakemli Dergilerdeki Makale	48	64,9
Uluslararası Hakemli Dergilerdeki Makale	7	9,4

Bu tablodan gÖrÖleceği Özere, yapılan çalışmaların bÖyÖk bir çoğunluğunun (%64,9) ulusal hakemli dergilerde yayınlanan makalelerden meydana geldiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte; 11 çalışmanın uluslararası kongrelerde sunulan bildiri, 8 çalışmanın ulusal kongrelerde sunulan bildiri ve 7 çalışmanın da uluslararası hakemli dergilerde yayınlanan makale tÖrü olduğu belirlenmiştir.

3.1.2. Eser Başlıkları

AraŐtırmanın bu aŐamasında, araŐtırma kapsamında yer alan makalelerin ve bildirilerin baŐlıkları hakkında bir analiz gerçekteŐirilmifitir. Bu analizi gÖrselleŐtirmek ve araŐtırmanın geliŐim sÖrecini aŐıklamak amacıyla MAXQDA 2022 adlı yazılım programından yararlanılmıŐtır. Tablo 3'te bu kelimelerin frekans değerleri ve yÖzdelik dilimleri sunulmuŐtur. Bildiriler ve makalelerden oluŐan 74 baŐlık altında toplamda 259 kelime analize tabi tutulmuŐtur. Bu noktada, minimum sıklık oranı 2 olarak sečilmiŐ ve frekansı en az 2 olan kelimeler analize dâhil edilmiŐtir.

Tablo 3. Eser Başlıklarına İlişkin Kelime Analizinin Dağılımı

Kelime	Frekans	%
Türkiye	4	1,54
Kitle kültürü	3	1,16
Yönetim	3	1,16
Denizli	2	0,77
Girişimcilik eğilimi	2	0,77
KOBİ	2	0,77
Stratejik tutarsızlık	2	0,77
Türk kimliği	2	0,77
Yönetici yetersizliği	2	0,77
Yönetim ve organizasyon	2	0,77

Farklı kelimelerin toplam kelime sayısına bölünmesiyle elde edilen ve maksimum 1 olabilen çeşit oranı (type-token ratio) ise 0,0386 olarak bulunmuştur. Eser başlıklarında en fazla 'Türkiye' kelimesine yer verilmiştir. Ardından 'kitle kültürü' kelimesi çalışma başlıklarında en çok kullanılan ikinci kelime olarak yer almıştır. 'Yönetim', 'Denizli', 'girişimcilik eğilimi', 'KOBİ', 'stratejik tutarsızlık', 'Türk kimliği', 'yönetici yetersizliği', 'yönetim ve organizasyon' gibi kelimeler de yazar tarafından çalışma başlıklarında tercih edilmiştir. Eser başlıklarında en çok tercih edilen kelimeler Şekil 1'de görsel halinde verilmiştir.

Şekil 1. Eser Başlıklarına İlişkin Kelime Analizinin Görselleştirilmesi



3.1.3. Anahtar Kelimeler

Araştırmanın üçüncü kısmında, çalışmalarda kullanılan anahtar kelimelere ilişkin analiz gerçekleştirilmiştir. Toplamda 615 anahtar kelimenin yer aldığı çalışmada, minimum sıklık

3.1.4. Ana Konu

Araştırma sürecinde, ilgili yazarın çalışmalarında ana konu olarak ele aldığı kavramlara da bakılmıştır. Bu aşamada, tam metnine ulaşılan bütün yayınlar dikkatli bir Şekilde incelenmiş ve bu yayınlarda üzerinde durulan ana konular belirlenmiştir (Tablo 5).

Tablo 5. Çalışmalarda En Sık Kullanılan Ana Konu Kelimelerinin Dağılımı

Kelime	Frekans	%
Küreselleşme	9	7,32
Kültür	8	6,50
Kitle kültürü	7	5,69
Demokrasi	4	3,25
Türkiye	4	3,25
Medeniyet	3	2,44
Medeniyet ve kültür	3	2,44
Devlet örgütlenmesi	2	1,63
Devlet yönetimi	2	1,63
Kamu örgütleri	2	1,63
Milletleşme süreci	2	1,63
Milli kimlik	2	1,63
Otorite	2	1,63
Toplumsal kimlik	2	1,63
Tüketim kültürü	2	1,63
Yönetim ve organizasyon araştırmaları	2	1,63

Yayınlarda ana konu olarak en fazla 'küreselleşme' kavramı üzerinde durulduğu tespit edilmiştir. 'Kültür', 'kitle kültürü', 'demokrasi', 'Türkiye', 'medeniyet', 'medeniyet ve kültür', 'devlet örgütlenmesi', 'devlet yönetimi', 'kamu örgütleri', 'milletleşme süreci', 'milli kimlik', 'otorite', 'toplumsal kimlik', 'tüketim kültürü', 'yönetim ve organizasyon araştırmaları' gibi kelimeler ana konu olarak ele alınan diğer kavramlardır. İncelenen çalışmalarda ana konu olarak ele alınan kavramlara ait kelimeler bulutunun görseli Şekil 3'te görölmektedir. Yapılan analiz sonucunda 74 çalışmada 123 ana konu tespit edilmiş, minimum sıklık oranı 2 olarak seçilmiŐtir. Belirlenen eŐik değerini geçen ana konu kelime sayısı 16 olmuştur. 16 farklı kelimenin çeşit oranı (type-token ratio) ise 0,1301 olarak bulunmuştur.

Buna göre incelenen çalışmalardan ilkinin 1990 yılında, son çalışmanın ise 2021 yılında gerçekleştirildiği görölmektedir. En fazla 1994 yılında 7 çalışmanın yapıldığı tespit edilmiştir. 1992, 1995, 2000 ve 2020 yıllarında ise bildiri veya makaleye rastlanılmamıŐtır. Eroğlu tarafından yapılan makale ve bildirilerin sayısı açısından genel bir değerlendirme yapıldığında, 2009 ve 2010 yılları ile 2013-2016 yılları arasında bir yŐkseliŐ trendinin söz konusu olduğu söylenebilir.

3.1.7. Ortak Yazarlar

Araştırmada yedinci adım olarak, Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu ile yayın yapan yazarların profiline bakılmıştır. Tablo 7'de incelenen bildirilerde ve makalelerde ortak yazar olarak katkı veren kişilerin isimleri, frekans değerleri ve yözdelik dilimleri görölmektedir.

Tablo 7. Çalışılan Ortak Yazarlar

Ortak Yazar Adı	Frekans	%
Ayşe İRMİŞ	8	26,7
Şeyma GŐn EROĞLU	6	20
Bilge AKÇA	2	6,7
Şeyda İRDEM	2	6,7
Mustafa KOÇ	2	6,7
İbrahim AKSEL	1	3,3
Sabahat BAYRAK	1	3,3
GŐlhan AĐĐAŐ	1	3,3
Hatice ÇOBAN	1	3,3
Pınar ENLİ	1	3,3
Tuğçe KESKİN	1	3,3
Esvet MERT	1	3,3
Mehtap SARIKAYA	1	3,3
Merve VURAL	1	3,3
Kutluhan YAZICI	1	3,3

Bu tabloya göre Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu, en fazla Ayşe İrmış ile ortak yazarlı yayın yapmıştır. Araştırmaya konu edilen yazarın, 1990-2021 yılları arasında 15 farklı kiŐiyle çalışma gerçekleştirdiği tespit edilmiştir. Bu kişiler; Ayşe İrmış, Şeyma GŐn Eroğlu, Bilge Akça, Şeyda İrdem, Mustafa Koç, İbrahim Aksel, Sabahat Bayrak, GŐlhan ađđaŐ, Hatice oban, Pınar Enli, Tuğçe Keskin, Esvet Mert, Mehtap Sarıkaya, Merve Vural ve Kutluhan Yazıcı'dan oluşmaktadır.

3.1.8. Çalışma Alanları

Bu alıŐma kapsamında analize tabi tutulan bildiri ve makalelerin temel olarak hangi alanlarda yapıldığı da tespit edilmiştir. Tablo 8'de incelenen yayınların; çalışma alanları, frekans değerleri ve yözdelik karşılıkları verilmiştir.

Tablo 8. Çalışmaların Alanlara GÖre Dağılımı

Çalışma Alanı	Frekans	%
Davranış Bilimleri	38	35,6
Genel İŞletmecilik	23	21,4
Sosyoloji	14	13,1
ŐrgŐtsel Davranış	10	9,3
Siyaset Bilimi	8	7,5
ŐrgŐt Teorisi	5	4,7
Kamu YÖnetimi	5	4,7
Stratejik YÖnetim	4	3,7

Bu tablodan açıkça gŐrŐleceđi Özere, yapılan çalışmaların yarından fazlasının 'davranış bilimleri' (%35,6) ve 'genel işletmecilik' (%21,4) alanlarından gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte; 14 çalışmanın 'sosyoloji', 10 çalışmanın 'ŐrgŐtsel davranış', 8 çalışmanın 'siyaset bilimi', 5 çalışmanın 'ŐrgŐt teorisi', 5 çalışmanın 'kamu yönetimi' ve 4 çalışmanın 'stratejik yönetim' alanlarını kapsadığı belirlenmiştir.

3.1.9. Araştırma YÖntemleri

AŞağıdaki Tablo 9'da araştırma kapsamında incelenen çalışmalarının araştırma yöntemlerinin dağılımına yer verilmiştir. Bu noktada incelenen 74 çalışmada; nitel, nicel ve karma yöntem olmak Özere Ő araştırma yöntemine de rastlanılmıŐtır.

Tablo 9. Çalışmaların Araştırma YÖntemlerinin Dağılımı

Araştırma YÖntemi	Frekans	%
Nitel	69	93,2
Nicel	3	4,1
Karma	2	2,7

Burada dikkati çeken husus, çalışmaların böyök bir çoğunluğunun (%93,2) nitel araştırma yöntemi ile yŐrŐtŐlmesidir. 74 çalışma içerisinden nicel araştırma yönteminin kullanıldığı 3 çalışma, karma yöntemin kullanıldığı 2 çalışmanın olduğu belirlenmiştir.

3.1.10. Veri Toplama YÖntemleri

Araştırma yöntemlerinin yanı sıra bu araştırmalarda tercih edilen veri toplama yöntemlerinin de analizi yapılmıştır (Tablo 10).

Tablo 10. Çalışmaların Veri Toplama Yöntemlerinin Dağılımları

Veri Toplama Yöntemi	Frekans	%
Gözlem	49	49
Tarihsel Analiz	31	31
Doküman İncelemesi	11	11
Anket	5	5
Mülakat	4	4

Buna göre; gözlem, tarihsel analiz, doküman incelemesi, anket ve mülakat olmak üzere 5 farklı veri toplama tekniğinden yararlanılmıştır. Veri toplama yöntemleri içerisinde en fazla gözlem tekniği tercih edilirken, en az mülakat tekniğine başvurulduğu belirlenmiştir.

3.1.11. Başvurulan Kaynakların Sayısal Dağılımları

Araştırmanın on birinci aşamasında, incelenen yayınlardaki kaynakçalar üzerinden yararlanılan kaynak sayısına dair bir analizi yapılmıştır. Tablo 11, ele alınan çalışmaların kaynak sayılarının dağılımlarını göstermektedir. İncelenen bildiriler ve makalelerin büyük bir kısmı (%82,4) '0-20' kaynak ile gerçekleştirilmiştir. '21-40' aralığında kaynak sayısı olan 12 çalışmanın, '41 ve daha fazla sayıda kaynak sayısı olan 1 çalışmanın olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11. Çalışmalarda Başvurulan Kaynak Sayısı Dağılımları

Kaynak Sayısı	Frekans	%
0-20 arası	61	82,4
21-40 arası	12	16,2
41 ve daha fazla	1	1,4

3.2. İçerik Analizi

İçerik analizi, incelenen konu hakkında toplanan verilerin derinlemesine analiz edilmesiyle önceden belirgin olmayan örüntülerin ya da temaların ortaya çıkarılmasına imkan veren nitel bir analiz tekniğidir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 259). Buradan hareketle, Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'nun araştırmaya dahil edilen çalışmalarındaki sonuçları ve önerileri daha derinlemesine inceleyebilmek amacıyla nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizi tercih edilmiştir.

Eroğlu'nun araştırmaya dahil edilen 74 çalışması, üç yazar tarafından dikkatlice okunmuş ve bu çalışmaların sonuç ve önerilerine dair üç ayrı kayıt oluşturulmuştur. Her bir yazar, kendisinin oluşturmuş olduğu kayıtlar üzerinden kodlama işlemi gerçekleŐtirmiŐtir. Yani, bu kısımda tematik kodlama işlemi yapılmıştır. Buradaki kodlama işlemi, Strauss ve Corbin (1990) tarafından önerilen kodlama türlerinden "verilerden çıkarılan kavramlara göre yapılan kodlama" (akt. Yıldırım ve Şimşek, 2008) biçimine uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Sonrasında bu kodlar, görüş birliğine ulaŐılana kadar tartıŐılmıŐtır. Böylece üzerinde mutabakata varılan kodlara dayanarak 9 farklı tema tespit edilmiştir.

Nitel araştırmalarda gŐvenirliđe dikkat edilmesi 6nemlidir. Nitel bir araştırmada gŐvenirlik, yorumun tekrarlanabilir olması ile ilgilidir. Bu sebeple nitel çalışmalarda gŐvenirlik, genellikle bir araştırmanın benzer kısımlarının benzer tŐrde temaları ortaya çıkarma olasılığı olarak yorumlanmaktadır (Green ve Thorogood, 2004). Dolayısıyla gŐvenirlik, araştırmada verileri kodlayan veya analiz eden birden fazla kişinin varlığı durumunda daha çok 6nem kazanır. Noble ve Smith'e (2015) g6re, nitel bir araştırmanın gŐvenirliđini arttırma noktasında elde edilen verilerin tutarlı ve Şeffaf bir Şekilde yorumlanması için dikkatlice yapılmış bir kayıt tutma işlemi gerçekleŐtirilmelidir. Bunun yanında, araştırmanın yanlılığını azaltmak adına diğer araştırmacıların da g6rŐŐlerine baŐvurulmalı ve mevcut kayıtlar arası karŐılaŐtırma yaparak benzerlikler ve farklılıklar incelenmelidir.

Bu bilgilerden hareketle dŐŐŐnŐrŐn incelenen eserleri, Ő yazar tarafından ayrı ayrı okunmuş ve Ő ayrı kayıt hazırlanmıştır. Daha sonra Ő yazar tarafından bu kayıtların benzer y6nleri ve farklı tarafları, tekrarlanabilirlik kriteri sağlanana kadar tartıŐılmıŐ ve ortak bir g6rŐŐ birliğine ulaşılmıştır. B6ylelikle nitel araştırmaların gŐvenirliđini arttırmak için yukarıda 6nerilen işlemler gerçekleştirilerek çalışmanın gŐvenirliđi artırılmaya çalışılmıştır.

Yukarıda bahsedilen dokuz tema içinde yer aldığı kanaatine varılan bildiri ve makaleler belirlendikten sonra aynı tema içinde yer alan çalışmalarda ortaya çıkan sonuçlar ile getirilen 6neriler bŐtŐncŐl bir Şekilde değerlendirilmiştir. Belirlenen dokuz tema dahilindeki çalışmaların sayısı Tablo 12'de yer almaktadır. Analize d6hil edilen çalışmalardan bildiriler "B" harfi ile makaleler ise "M" harfi ile sembolleŐtirilmiŐtir.

Tablo 12. İncelenen alıŐmaların Belirlenen Temalara G6re Dağılımı

No	Temalar	alıŐmalar	Frekans	%
1	Millet ve Milli Kimlik	M4, M8, M9, M10, M11, M24, M30, M36	8	10,8
2	Demokrasi Y6netim Sistemi	M12, M14, M16, M17, M19, M31, M44	8	10,8
3	Kamu Kuruluşlarının Yapısı ve Y6netim Tarzı	M5, M13, M15, M35, M38, M49, M23, B18	8	10,8
4	Medeniyet ve KŐltŐr	M29, M32, M33, M34, M37, M41, M42, M43, M45, M46, M47, M50, M52, M54, M55	15	20,3
5	KŐreselleŐme	M18, M21, M28, M40, B6, B9, B10	7	9,5
6	Kitle KŐltŐrŐ	M1, M2, M3, M20, M48, B1, B12	7	9,5
7	ŐrgŐtsel Davranış ve ŐrgŐt Teorisi Kapsamındaki Kavramlar	M6, M7, M25, M26, M39, M51, M53, B4, B7, B8, B14, B3	12	16,2
8	Girişimcilik	B2, B13, B15, B16, B17, B19	6	8,1
9	Bilimsel Araştırma Y6ntemleri	M22, B5, B11	3	4

Yazarın eserlerinde genel olarak, "Milli Kimlik, Demokrasi, Y6netim Sistemi ve Siyasi Partiler, Kamu ŐrgŐtlenmesi ve Y6netim Tarzı, Medeniyet ve KŐltŐr, KŐreselleŐme ve Az Gelişmiş Őlkeler Őzerindeki Etkileri, Kitle KŐltŐrŐ, ŐrgŐt Araştırmaları, Bilimsel Araştırma

Yöntemleri ve Girişimcilik" konularına yer verdiğini görölmüŐtür. Bu başlıklar dikkate alınarak yapılmış analizlerin ışığında yazarın teori ve uygulamaya katkıları üzerine çıkarılan sonuçlar aşağıdaki biçimde özetlenmiştir.

Yazar, sosyalizmin çöküŐü ile birlikte kapitalizmin küresel ekonomi üzerindeki hâkimiyetinin arttığını, bunun bir yansıması olarak Orta Doğu ve Orta Asya coğrafyasında yer alan ulus devletlerin yeniden dizayn edilme çabalarına dikkat çekmiştir. Bu kapsamda, ölkemizde son dönemde yaşanan siyasi sorunların temelinde de ulus devletin milli bütünlüğü ve milli kimlik üzerinde ciddi tehditler oluşturan ve manipöle edilerek kullanılan bir "ok költürlölük" kavramının yaratıldığı belirtilmiştir.

Buna paralel biçimde; "Türkiyelilik" ve "siyasi çözüm" söylemlerinin yanında, illegal örgütlenme faaliyetlerine karşı yürütölen güvenlik politikalarının ölk kaynaklarının önemli bir kısmının kullanılmasına neden olduğu ileri sürölmüŐtür. Bu kapsamda ölkemiz adına atılacak adımların, "mili kimlik" eksenine geri dönölmesi suretiyle üniter devlet yapısının pekiŐtirilmesi, tarihi ve költürel bağları olan ölkelerle ilişkilerin kuvvetlendirmesi kapsamında ele alınması gerektiğini önerisinde bulunulmuştur.

Eroğlu'nun bir kısım eserlerinde kamu kuruluşlarının bürokratik örgüt yapısı ve yönetim tarzı üzerine yođunlaŐıđı görölmektedir. Bu kapsamda ölkemiz kamu kuruluşlarının süreç içerisinde büropatolojik bir yapıya dönüŐtüđü ve bu yapının 21. yüzyılın gerekliliklerini karŐılamaktan uzak olduğu, bunun sonucunda merkezi yönetimde yaşanan krizlerin yerel yönetimlere ve hatta özel işletmelerde de tıkanıklığa neden olduğu tespitlerinde bulunmuştur. Yazar, bu tespitleri biraz daha derinleŐtirerek Atatürk sonrası dönemden günümüze değin yönetimlerin meŐruiyetini kendi toplumlarından alma eğiliminden giderek uzaklaŐtıklarını, yanlış uygulanan "modernleşme" abalarının toplumumuzu Batı toplumlarının etkisine daha açık ve savunmasız hale getirdiğini vurgulamıştır.

Bundan başka düşünür, süreç içerisinde Türk milletine yabancılaŐmıŐ bir yönetim anlayışının batı medeniyetinin temelinde yer alan bilim, entelektöel düşünce ve eleştiri költürünü göz ardı ederek batı toplumlarına ait yaşam tarzının ölkemizde benimsetilmesi yoluna gidildiği uyarısında bulunmuştur. Yazar eserlerinde bu sorunların, örgütsel ve toplumsal düzeyde birtakım tedbirlerle aŐılabileceđini ileri sürmüştür. Yazara göre bu bağlamda demokratik ve katılımlı bir yönetim anlayışının benimsenmesi ve iş gören seçiminde liyakate dikkat edilmesi hususları, örgütsel düzeyde ele alınması gereken öncelikli konulardır. Yazar toplum düzeyinde ise, Türk toplumunun özgüvenini ve milli hâkimiyet bilincini yeniden tesis edecek bir milli eğitim politikasının; toplumsal költür, öz değerler, akıl ve bilimin öncölüğündeki bir yönetim anlayışının benimsenmesi gerektiğini ileri sürmüştür.

Eroğlu'nun bir kısım eserlerinin demokrasi, yönetim sistemi ve siyasi parti örgütlenmelerine yönelik olduğu anlaşılmaktadır ve bu kapsamda ileri sürdüğu tespitlerin üç temel görüş etrafında Őekillendiđi ifade edilebilir. Bunlardan ilki, siyasetin halktan uzaklaŐan bir eğilim içerisine girmesidir ki, bu durum toplumun kendi költürel bağlamına uygun düşmeyen bir demokrasi uygulamasıdır ve yazara göre başarıya ulaŐamayacaktır. İkinisi, parti içi demokrasi kanallarını tıkayan merkezi ve otoriter anlayışın, üye ve seçmen iradesinin yok sayılmasına neden olacağı görüşüdür. Üçüncüsü ise hukukun üstünlüğü prensibi çerçevesinde yönetici sınıfın keyfi ve haksız uygulamalarını önlemenin en asli yolunun,

hukuk toplumu olabilme istek ve iradesinin ortaya konulduğu gerçek bir hukuk devleti olabilmekten geçtiğine yönelik gŐrŐŐleridir. Yazarın bu temalarla ilgili çalışmalarında adalet, gŐven ve liyakat ilkelerine vurgu yaptığı görölmektedir.

İncelenen çalışmalarının Önemli bir kısmında, kŐltŐr ve medeniyet konusu ile evren tasavvuru kavramının ele alındığı gŐrŐlmüŐtŐr. Bu temalar içindeki çalışmalarında Eroğlu'nun Özellikle Batı ile TŐrk-İslam medeniyetlerinin, Özellikle tarihsel sŐreçte geçirdikleri aŐamalar ve bu medeniyetlerin ŐzŐnŐ oluşturan evren tasavvurlarının kıyaslaması yaparak farklılıklarını ortaya koyduğu görölmektedir. Bu bağlamda yazarın eserlerinde, Batı medeniyetinin kendi tarihinden sŐzŐlen pozitivist-modernist zihniyet yapısı, aşırı bireysellik ve benmerkezcilik, emperyalizm, kapitalizm ve liberalizm ile Makyavelizm gibi kŐltŐr kodlarına karşılık, TŐrk-İslam medeniyetinin evren tasavvurunda kut ve hikmet inancı, danıŐma ve katılımcılık, yönetimde adalet, liyakatsiz ve adaletsiz yönetime direnme hakkı ve birey-toplum dengesi Şeklinde ifade edilen kŐltŐr kodlarının farklılıklarına vurgu yaptığı tespit edilmiştir.

Yazar, söz konusu farklılıklara rağmen Batılı yaşam tarzının TŐrkiye'de zorunlu kŐltŐr deđiŐimleriyle ve yabancı dille eğitim gibi diğer uygulamalarla tepeden inmece bir yaklaşımla benimsetilmeye çalışmasına değinerek, bu uđraŐıların TŐrk toplum yapısında ve kŐltŐründe parçalayıcı etkilere, sosyal bŐtŐnlŐđŐn çŐzŐlmesine ve toplumsal dengenin bozulmasına neden olduğu tespitlerinde bulunmuştur. Yazara göre zorunlu kŐltŐr değişimleri Şeklinde gerçekteŐirilen modernleŐ(tir)me çabaları, amaçlandığı gibi TŐrkiye'de bilim zihniyetinin kazanılmasını ve ekonomik ve teknolojik ilerlemenin gerçekteŐmesini sađlayamamıŐtır. Fakat zorunlu kŐltŐr değişimleri sonucunda beklenmedik Şekilde tŐredi yeni bir postmodern kŐltŐr oluŐmaya başlamıştır. Buna bağlı olarak da postmodern MŐslŐmanlık anlayışı belirmiŐ ve din, aile, eğitim ve devlet gibi Önemli sosyal kurumların içinin boŐalması ve işlevsizleşmesi sonuçları orta çıkmıştır.

Eroğlu'nun bu konuda tespit ettiği sorunların çŐzŐmŐne yönelik olarak ileri sŐrdŐđŐ Őenerilerde TŐrk-İslam medeniyetinin temel değerlerinin yeniden canlandırılması, adalet temeli Őzerine kurulmuş bir toplumsal yapı, nitelikli bilgi sistemi ve bilimsel araştırma faaliyetlerinin Ön plana çıktiğı anlaşılmaktadır. Yazara göre Batıcı-kapitalist ideolojiden arınmış bilim zihniyeti ve TŐrk-İslam medeniyetinin değerlerini temel alan yeni bir yaşam biçiminin geliştirilmesi, bilimin ideolojik Őđelerden arındırılarak, tarafsız ve objektif bilimsel araştırma yöntemlerine odaklanılması ve eğitim faaliyetleri ile bilimsel çalışmaların TŐrkçe ile yapılması konusunda ŐzgŐvenin yeniden inşa edilmesi gerekmektedir.

Ayrıca yazar, TŐrk toplum yapısındaki bilgi sisteminin bilimsel bilgi, felsefe bilgisi, sanat bilgisi, ahlâk bilgisi ve teknik bilgi gibi nitelikli bilgi bileŐiminden oluşması, tarihsel sŐreç içinde Önceki dönemlerde başarıyla uygulanmış olan Özel-kamu mŐlkiyet dengesinin yeniden sağlanması, adalet ve hakkaniyet değerleri temelinde sŐmŐrŐsŐz bir toplumsal dŐzenin kurulması Önerisinde bulunmuştur. Bunlardan başka, TŐrk milletinin hikmet inancına dayalı hâkimiyet bilincini yeniden keŐfetmesi, TŐrk yönetim dŐŐŐncesinin en kadim ve temel unsurları olan kut ve hikmet anlayışının canlandırıldığı, adalet, eşitlik, ahlak ve hukuk temel değerleri Őzerine inşa edilecek bir yönetim anlayışının kazanılması paralelinde Őlke yŐnetimlerinde, dini liderliğin ve siyasi liderliğin aynı kiŐide toplanmasının despotikleŐmeye neden olması sebebiyle bu iki göç kaynağının tek kişinin yetkisinde

olmaması gerektiği de yazar tarafından Önemle Őzerinde durulan konuların başında gelmektedir.

Eroğlu'nun eserlerinde kŐreselleŐmeye doğrudan ve dolaylı olarak geniş yer verildiği görölmektedir. Yazarın doğrudan doğruya kŐreselleŐmeyi irdelendiği çalışmalarında, kŐreselleŐmenin etkilerinin gelişmiş ve az gelişmiş Őlkeler açısından analizlerinin ayrı ayrı yapıldığı dikkat çekmektedir. DŐŐnŐr, kŐreselleŐme sŐrecinin genel olarak sadece gelişmiş Őlkelerin çok uluslu Şirketlerinin ekonomik çıkarları doğrultusunda tek yŐnlŐ olarak ilerlediğini ifade etmiş ve kŐreselleŐmenin gelişmiş Őlkelerin az gelişmiş Őlkeler Őzerinde ekonomik, siyasi ve kŐltŐrel egemenlik kurma amaçlarının en Önemli stratejisi haline dŐnŐŐtŐđŐ vurgulamıştır. DŐŐnŐre göre bunun siyasi alandaki en belirgin yansımaları, kŐreselleŐme eğilimleri arttıķa ulus devletin ve milli kimliğin zayıflamasına bağlı olarak farklı kŐltŐrel Özelliklere sahip ulusları daha kolay etkileyebilmek için bir psikolojik savaş unsuru olarak korku kŐltŐrŐne dayalı bir iklim yaratılmasıdır.

Bunlardan ayrı olarak kŐreselleŐmenin ekonomik boyutuyla ilgili olarak Özellikle gelişmekte olan Őlke işletmelerinin kŐresel pazarlarda varlık gŐsterebilmesinde, kŐresel kŐltŐrŐn değerlerine teslim olmadan ve gŐclŐ bir milli kimlik bilinciyle belirli bir dereceye kadar mevcut ekonomik sisteme ayak uydurmasının, yazar tarafından daha dengeli ve gerçekçi bir yaklaşım olarak gŐrŐldŐđŐ söylenebilir. Bu çerçevede yazara göre siyasi alanda kŐresel krizlere karşı ulus devletin yeniden yapılanması, ekonomik alanda ise yerli sermayenin ŐnŐnŐn açılması, ŐirketleŐmenin artışının sağlanması, KOBİ'lerin iş yapma yeteneklerine katkı sağlayacak farklı kŐresel Őebeke organizasyonlar içinde yer alması ve kaliteli yerli ŐrŐn ve markaların yaratılması, Önem arz eden uygulamalardır.

Eroğlu, eserlerinin bir kısmında ŐrgŐt araştırmalarına yer veriŐtir. Bu kapsamda yazar, ŐrgŐtsel değerim, zaman yönetimi, yönetici-yönetilen ilişkilerinde ahlak, yönetim tarzı, ŐrgŐtsel ikiyŐzlŐlŐk, stratejik tutarsızlık, yetki ve sorumluluk denkliği, kurumsallaşma, Őebeke organizasyon yapıları, toplumsal cinsiyet ve ŐrgŐtlerde Öfke yönetimi konularında çalışmalar yŐrŐtmŐŐtŐr. Yazar bu çalışmalarında, Batı literatŐrŐnden aktarılan bazı kavramların TŐrk toplum yapısına uygun olmadığını Öne sŐrmŐŐ, dolayısıyla ŐrgŐt araştırmalarında toplum kŐltŐrŐnŐn ve genel olarak bağlamın Önemine vurgu yapmıştır. Yazar ŐrgŐt araştırmalarında, postmodern kŐltŐrŐn ağırlığının artmasıyla birlikte toplumun böyök bir kısmının davranışlarında gŐrŐlen tutarsızlık ve ikiyŐzlŐlŐk sebebiyle, çoğunlukla anket tekniğiyle toplanan verilerin analiz edildiği nicel yöntemlerin yanılıtıcı olabileceğine dikkat çekmiştir.

Yazar, ŐrgŐtsel davranış kapsamında yaptığı çalışmalarında, yönetici ve yönetilen ilişkisinde ahlaki anlayışın ve değerler sisteminin eksikliğinin, yöneticilerin astlarına karşı gereğinden fazla otoriterlik sergilemesinin ŐnŐnŐ açtığını ileri sŐrmektedir. Yazara göre ŐrgŐtlerde sık rastlanan bir durum haline gelen yetki-sorumluluk denkliğinin bozulması, yöneticilerin sahip olduğu geniş yetkiler karşılığında sorumluluk boyutunun erimeye baŐlaması da benzer Şekilde yöneticilerin astları Őzerinde baskı ve korku yaratmasına neden olmaktadır. Ayrıca farklı ŐrgŐt formları Őzerinde de çalışan yazarın, kŐŐk işletmelerin kŐresel ekonomik sistemin en tipik ŐrgŐtlenme biçimi olan Őebeke organizasyonlar içerisinde kurumsallaŐmalarının Önemine dikkat çektiği anlaşılmaktadır. Bunlardan başka yazarın çalışma hayatına dair yaptığı araştırma ve gŐzlemlerinde toplumun, cinsiyet rollerine dair

algılamalarının örgŐtsel işleyişe yansımasy nedeniyle kadın çalışanların dezavantajlı bir grup haline dŐnŐŐtŐklerine yönelik tespitleri mevcuttur.

Eroğlu'nun girişimcilik ve girişimcilik eğilimi konularına ağırlık verdiği ve giriŐimciliđi eğitim, toplum kŐltŐrŐ ve kişilik Özellikleri bağlamında ele aldığı söylenebilir. Yazar, TŐrk toplum yapısında giriŐimciliđi teşvik edecek kŐltŐr unsurlarının yeterince bulunmadığı tespitinden hareketle girişimcilik faaliyetlerini artırmak için girişimcilik eğitimlerinin daha sistematik ve uygulamaya dŐnŐk bir yapıya dŐnŐŐtŐrŐlmesine yönelik dŐzenlemelere ihtiyaç olduğunu vurgulamaktadır. Bu kapsamda yazara göre girişimcilik eğitimlerinin sadece yŐksekŐđretimde değil, ortaŐđretim dŐzeyinde de yer alması gerekmektedir. Hatta yazar bu eğitimlerin, eğitim sistemindeki merkezi planlamaya ilaveten bŐlge ve kent ekonomilerinin ihtiyaçları ve gelişim seyri doğrultusunda farklılaŐtırılabileceđine yönelik Öneriler de getirmiştir.

Girişimcilik eğitimlerinde temel teorik bilginin yanında uygulamalı girişimcilik eğitimlerinin de verilmesinin Önemine işaret eden yazar, girişimcilik konusunda psikolojik ve sosyal motivasyonun artırılması, sanayi ve ticaret odaları gibi sivil toplum kuruluşlarının girişimcilik eğitimi ve kursları gibi uygulamalarda hem yer alması hem de bu tŐr uygulamalara mali destek sağlaması, girişimcilik enstitŐlerinin kurulması ve kadın giriŐimciliđinin artırılmasına yönelik teşvik ve desteklerin artırılması ve çeŐitlendirilmesi Şeklinde sıralanabilecek gŐrŐŐ ve Önerilerde bulunmuştur.

Eroğlu'nun bilimsel araştırma ve metodoloji konusunda ortaya koyduğu eserler de bulunmaktadır. Bu bağlamda yazar, tarafsızlığın ve objektifliğin Önemine vurgu yaparak, bilimsel araştırmaların kapitalizmin ve yönetici sınıfın denetiminde veya belirli bir grubun amacını gerçekleŐtirmesine hizmet edecek Şekilde ilerlemesinin, "bilimin esasına ve ŐzŐne" aykırı dŐŐeeđini belirtmiştir. Yazara göre bilimsel faaliyetlerin sonuçlarının "gŐlŐ-zayıf, zengin-fakir ya da baŐkaca bir ayırım olmaksızın bŐtŐn insanlık için yararlanılabilir ve kullanılabilir olması" gerekmektedir. Bunun yanında Eroğlu, TŐrk toplumunun kendi pratiğinden yoksun Batı menŐeili teorik yaklaşımlarla ortaya konulan bilimsel araştırmaların Őlkemizin ihtiyaçı olan bilgiyi Őretemediđi, yapılanın sadece basit bir aktarımdan ibaret olduğu tespitlerine de yer vermiştir.

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

ŐŐphesiz ki bir sosyal bilimciden meraklı, ŐŐpheci, sorgulayıcı, gözlemci, tarafsız, kararlı, azimli, alıŐkan ve disiplinli olması beklenir. Bu sayede tarihi, toplumsal ve kŐltŐrel boyutlarıyla toplumsal gerçekliğin içerdiği olgu ve olayları açıklamak, olaylar arasındaki neden-sonuç ilişkilerini ortaya koymak, insan davranışlarını insan-insan, insan-toplum ve insan-toplumsal kurum ilişkileri ekseninde nesnel biçimde açıklayabilmek mŐmkŐn olabilecektir.

Bu alıŐma Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'nun emekliliği nedeniyle adına basılacak olan Özel sayı için hazırlanmıştır. Amacımız bir araştırmacı, bir bilim insanı, bir sosyal bilimci olarak ortaya koyduğu eserler Őzerinden kendisinin bilimsel kişiliği, temel araştırma yaklaşımları, literatŐre yaptığı katkıları, akademide Őstlendiđi misyonu açısından değerlendirmelerde bulunmaktadır.

Eserleri üzerinden yapılan ilk değerlendirmeler, Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'nun bir bilim insanında olması gereken özellikleri fazlasıyla taşıdığı yönündedir. Birçok konu hakkında gözlem ve araştırma yaparak ulaŐığı fikir ve düşüncelerini ortaya koymuş, çalışkan; disiplinli ve azimli, kelimelerini özenle seçerek kullanan sabırlı; sosyal olayları ve insan davranışlarını anlama ve açıklamada temel başvurusu öncelikle akıl ve bilim olan araştırmacı, sorgulayıcı ve eleştirel bir kişiliğe sahip olduğu izlenimi edinilmektedir.

Yazarın ulusal ölçekte makale ve bildiri çalışmalarına yer verdiği, büyük ölçüde sosyal bilimlerin normatif ve pozitif alanlarında çalıştığı (davranış bilimleri, genel işletmecilik, sosyoloji ve örgütsel davranış), ağırlıklı biçimde nitel araştırma yöntemlerini benimsediği, görülmektedir. Bu tespitler iŐığında, sosyal bilimlerin oldukça geniş bir çalışma alanına sahip olan 'yönetim ve organizasyon' teori, disiplin ve uygulamasına yazarın değerli katkılar sağladığı, özellikle nitel çalışma alanında literatürde görünen zayıf görünümün aksine oldukça baskın biçimde nitel yöntemlerle çalışarak genç araştırmacılara da bir motivasyon, esin kaynağı ve bir örnek rol-model teşkil ettiği söylenebilir.

Eroğlu'nun incelenen eserlerinde küreselleşme, kültür, kitle kültürü, kapitalizm, milli kimlik ve demokrasi konuları üzerinde yođunlaŐığı, çalışmalarında genel anlamda daha çok gözlem, tarihsel analiz ve doküman incelemeleri yöntemleriyle veriler toplayarak bu veriler üzerinden anlamacı-yorumlamacı bir yaklaşım benimsediği ve daha da ileri giderek araştırmaya konu edindiği olay ve olguların anlamlarını ve zihniyet arka planlarını izah etme çabası içerisinde bilimsel eserler ortaya koyduğu anlaşılmaktadır.

Eroğlu'nun, "yönetim ve organizasyon" alanında çalışan çoğu araştırmacının cesaret edemediği konularda sorgulamalar ve değerlendirmelerde bulunduğu; nitel çalışmalara ağırlık vermesi nedeniyle daha çok gözlem, tarihsel analiz ve dokümanlar üzerinden verileri toplayarak olaylar ve olgular arasındaki neden-sonuç ilişkilerini nesnellik ve tarafsızlık ilkesi bağlamında ele alarak değerlendirmelerde bulunduğu söylenebilir. Böylelikle yazarın eserlerinde derinlemesine veri elde edemeyeceği, manipölasyonlara oldukça müsait nicel verilerle çalışmaktan özenle kaçındığı söylenebilir. Yazara göre anket tekniği kullanılarak toplanan verilerin analizi ile ulaşılan bulguların dış tutarlılık sorunu bulunmaktadır. Yazar bunun temel nedeni olarak da insan davranışlarında tutarsızlık ve ikiyüzlülüğün yaygınlaŐmasına neden olan kitle kültürünü işaret etmektedir.

Genel itibariyle tek yazarlı eserlerin ağır bastığı, çok yazarlı eserlerde de Prof. Dr. Ayşe İrmış ve Dr. Öğr. Üyesi Şeyma Gün Eroğlu ile birlikte eserler ürettiği görülmüştür. Bu görünüm bizleri, Eroğlu'nun tek başına çalışma disiplini yanında ekip anlayışıyla da ortak eserler üretme ve diğer araştırmacılara bir öğretici, bir rehber rolü oynama konusunda yüksek düzeyde motivasyona sahip olduğu sonucuna götürmektedir. Yazarın eserleri içerik açısından incelendiğinde aşağıdaki hususları öne çıkardığı ve literatüre bu yönde katkılar sağladığı görülmektedir.

Eroğlu'nun yönetim süreçleri üzerine yaptığı çalışmalarda konuyu hem yönetici hem de yönetilenler açısından değerlendirdiği görülmektedir. Bundan başka düşünürün incelediği konularda mikro sosyal yapılar ile makro sosyal sistemler arasındaki bağları analiz etme tutumuna sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca yazarın daha geniş sosyal yapı ve sistemleri ele alırken makro sosyolojik analiz tarzını benimsemesi, konuları daha bütüncül olarak ele aldığı şeklinde değerlendirilebilir. Bunların yanı sıra, hemen hemen tüm çalışmalarda ele

alınan konuları tarihi ve kültürel boyutlarıyla analiz etmesi ve yorumlaması, bir sosyal bilimci olarak, tarihsel, sosyolojik ve kültürel bağlama göre değişen, farklılaşan bilimsel bir tutuma sahip olduğu sonucunu göstermektedir.

Gelişmiş Batı toplumlarının kendi gerçekliğinden ortaya çıkan kavramların, Türk toplumsal yapısında bire bir aynı anlama karşılık gelmemesi sebebiyle, yazarın batı kültürünün ürünü olan kavramları ele alırken çoğu zaman batı medeniyetinin temel kültür kodlarının ve evren tasavvurunun göz önünde bulundurulduğu anlaşılmaktadır. Benzer bir yaklaşım, insan davranışlarının gerisindeki zihniyet arka planına dair yapılan değerlendirmelerde de görülmektedir. Bu durumun Eroğlu'nun çalışmalarındaki analizlere daha da derinlik kazandırdığı söylenebilir. Yazarın sosyal olayları neden-sonuç ilişkisi içerisinde ele alışı, açıklama ve yorumlamalarındaki temel yaklaşımı, çok sebepli metodolojiye dayanmaktadır. Bu metodoloji, sosyal olayların tek bir nedeninin ve tek bir sonucunun olmadığı düşüncesine dayanan anlama yaklaşımının bir ürünüdür.

Yukarıdaki açıklamalar topluca değerlendirildiğinde yazarın eserlerinde eleştirel yaklaşım çerçevesinde hareket ettiği sonucuna da ulaşılabilir. Bilindiği üzere zaman içerisinde toplumsal gerçeklikte meydana gelen değişimler nedeniyle, görünene bakarak karar vermenin sosyal olaylar arasındaki neden-sonuç ilişkilerini ve insan davranışlarını açıklamada yetersiz kalacağı düşüncesinden hareket eden eleştirel yaklaşım, daha ziyade gözlenebilir olmayan mekanizmaların etkisini araştırmaktadır. Bu yaklaşıma göre sosyal bilimci, görünürdeki sosyal ilişkilerin altında yatan mekanizmaları ortaya koyarak değişim ve gelişmeye katkı sunar. Bu değerlendirmeler ışığında yazarın çalışmalarında büyük ölçüde eleştirel yaklaşıma sahip olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Eroğlu, F. (1990). Kitle iletişiminden kitle toplumuna. *Türk Yurdu Dergisi*, 36(382), 20-24.
- Eroğlu, F. (1990). Sistem yaklaşımı açısından sosyal çözümleme. *Türk Yurdu Dergisi*, 34(380), 16-22.
- Eroğlu, F. (1991). Hızlı şehirleşmenin yolu kitle toplumuna çıkar. *Türk Yurdu Dergisi*, 48(394), 32-35.
- Eroğlu, F. (1993). Bürokrasinin çıkmazları ve Türk bürokrasisi. *Türk Yurdu Dergisi*, 13, 32-34.
- Eroğlu, F. (1993). Stratejik yönetim açısından Türk dünyası. *Türk Yurdu Dergisi*, 13(66), 70-72.
- Eroğlu, F. (1994). Almanya'nın Ortadoğu politikasının yeni boyutları. *Türk Yurdu Dergisi*, 80(426), 44-46.
- Eroğlu, F. (1994). Demokrasi-kültür bağlamında Türk demokrasi tecrübesinin bazı çıkmazları. *Türk Yurdu Dergisi*, 86(432), 8-13.

Eroğlu, F. (1994). Geleneksel yönetim anlayışından modern yönetim anlayışına geçiş sŐrecinde ŐrgŐt geliştirme. *AtatŐrk Őniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler FakŐltesi Dergisi*, 10(3-4), 241-253.

Eroğlu, F. (1994). GŐneydođu'da siyasi çŐzŐm arayışlarının ideolojik kökenleri. *TŐrk Yurdu Dergisi*, 14(78), 34-36.

Eroğlu, F. (1994). İletişim sosyolojisi açaŐından TŐrk kimliği. *TŐrk Yurdu Dergisi*, 14(82), 9-11.

Eroğlu, F. (1994). Kuzey Irak'ta yeni bir devlet kurulabilir mi? *TŐrk Yurdu Dergisi*, 79, 8-11.

Eroğlu, F. (1996). Fert devlet ilişkisinin yeni bir boyutu olarak sivil toplum kavramı ve sivilleşme ihtiyaçı. *TŐrk Yurdu Dergisi*, 17(109), 23-27.

Eroğlu, F. (1997). Açaık ve demokratik toplum olma yolundaki TŐrkiye'de siyasi ŐrgŐtler ve liderlik. *TŐrk Yurdu Dergisi*, 17(118), 31-35.

Eroğlu, F. (1997). YÖnetemeyen bŐrokrasi ve yeniden yapılanma. *TŐrk Yurdu Dergisi*, 17(123), 8-11.

Eroğlu, F. (1998). Hukuk devletinin ŐzŐ yargı denetimidir. *TŐrk Yurdu Dergisi*, 18(134), 59-63.

Eroğlu, F. (1999). KŐreselleŐme sŐreci ve kimlik krizi. *TŐrk Yurdu Dergisi*, 19(51), 147-151.

Eroğlu, F. (1999). TŐrk demokrasi tecrŐbesinde atanmışlar ile seãilmiŐlerin ilişkisi ve ANAP'ın gerileyişi. *TŐrk Yurdu Dergisi*, 12-16.

Eroğlu, F. (2001). KOBİ'ler yoluyla kŐresel dŐnyaya katılma. *I. Avrasya KŐçŐk ve Orta Ölçekli İŞletmeler Kongresi*, 23-28 Haziran 2001, BiŐkek, Kırgızistan.

Eroğlu, F. (2002). Kitle kŐltŐrŐ Őzerinde duran ŐrgŐtlerde iletişim tutarsızlığı ve direnme ahlakı. *10. Ulusal YÖnetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 23-25 Mayıs 2002, Antalya, TŐrkiye.

Eroğlu, F. (2002). Kitle kŐltŐrŐnŐn gölgesinde siyaset: Siyasette tutarsızlık olayı ve CHP Örneği. *TŐrk Yurdu Dergisi*, 22(184), 18-22.

Eroğlu, F. (2003). KŐreselleŐmenin Őç temel boyutu ve direnme stratejileri. *TŐrk Yurdu Dergisi*, 23(189), 35-41.

Eroğlu, F. (2004). KŐreselleŐme sŐrecinde yönetim krizi ve çŐzŐm yolları. *TŐrk Yurdu Dergisi*, 24(200), 52-56.

Eroğlu, F. (2004). TŐrkiyelilik Önerisi ve TŐrk milleti ve tarihi. *TŐrk Yurdu Dergisi*, 24(208), 69-71.

Eroğlu, F. (2005). KÖklerinden kopmuş olmanın kŐltŐrŐ olarak kentte kŐylŐlŐk olgusu ve sivil ayaklanmalar. *TŐrk Yurdu Dergisi*, 25(217), 17-21.

Eroğlu, F. (2005). Yönetim bilimleri açısından YÖK ve temel çelişkileri. *Türk Yurdu Dergisi*, 25(211), 33-37.

Eroğlu, F. (2006). Batı medeniyetinin dünya kültür sistemleri üzerindeki çözücü etkileri ve sosyal bütünleşmenin yeniden inşası. *Türk Yurdu Dergisi*, 26(227), 12-17.

Eroğlu, F. (2006). Bilgi-iktidar ekseninde yönetim bilimlerinin ideolojiye alet edilmesi. *Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, 3-5 Kasım 2006, Kocaeli-Türkiye.

Eroğlu, F. (2006). Küreselleşme ve ulus devletin geleceği. 5. *Orta Anadolu İşletmecilik Kongresi*, Ankara, Türkiye.

Eroğlu, F. (2006). Milletleşme ölküsünde eksen kayması olarak: 12 Eylül 1980. *Türk Yurdu Dergisi*, 229.

Eroğlu, F. (2007). CHP'nin kurumsal siyaset anlayışı ve 2007 seçimleri. *Türk Yurdu Dergisi*, 27(240), 21-24.

Eroğlu, F. (2007). Kendi kendini sömürgeleştiren bir ortamda Türk olmak. *Türk Yurdu Dergisi*, 27(243), 33-36.

Eroğlu, F. (2007). Makyavelizm'den modernliğe yönetim ve örgütlerde stratejik tutarsızlık. VI. *İşletmecilik Kongresi*, 31 Mayıs-2 Haziran 2007, Kırıkkale, Türkiye.

Eroğlu, F. (2008). Küresel kapitalizmin gölgesinde millet ve Müslüman olmak. *Türk Yurdu Dergisi*, 28(249), 50-53.

Eroğlu, F. (2009). Batılıların ve bizdeki Batıcıların Türklük takıntısı. *Türk Yurdu Dergisi*, 29(258), 14-16.

Eroğlu, F. (2009). Meşruiyeti Batıda ararken kendini başka yerde bulmak! *Türk Yurdu Dergisi*, 29(262), 16-19.

Eroğlu, F. (2009). Tartışmaların temel çelişkileri ve yöntem sorunu. *Türk Yurdu Dergisi*, 29(267), 24-30.

Eroğlu, F. (2009). Türk kimliğini söndürmeye yönelik psikolojik savaş. *Türk Yurdu Dergisi*, 29(263), 28-31.

Eroğlu, F. (2009). Türkiye'deki Batıcı yöneticilerin Türkçe paranoyası. *Türk Yurdu Dergisi*, 29(264), 74-78.

Eroğlu, F. (2009). Yönetici şiddeti: Yönetim gücünün kötüye kullanımı. *Türkiye Günlüğü*, 96/Kış, 166-172.

Eroğlu, F. (2010). 12 Eylül dönemecinde Türk mülkiyet ilişkilerinde eksen kayması. *Türk Yurdu Dergisi*, 30(277), 120-133.

Eroğlu, F. (2010). Çağdaş demokrasinin iki yüzü. *Türk Yurdu Dergisi*, 30(280), 37-41.

Eroğlu, F. (2010). Çağdaş liberalizmin iki yüzü ve öze dönüş. *Türk Yurdu Dergisi*, 30(276), 18-26.

Eroğlu, F. (2010). Çağdaş sömürgeciliğin işbirlikçilik sarmalı. *Türk Yurdu Dergisi*, 30(273), 35-37.

Eroğlu, F. (2010). Küresel korku kültürü ve Türkiye'deki izdüşümü. *Türk Yurdu Dergisi*, 30(272), 46-50.

Eroğlu, F. (2011). Çağdaş yönetimin iki yüzü ve yönetici ikiyüzlülüğü. *Türk Yurdu Dergisi*, 31(292), 75-83.

Eroğlu, F. (2011). Türklerde hâkimiyet bilinci. *Türkiye Günlüğü*, 107/Güz, 26-41.

Eroğlu, F. (2012). Türk modernleşmesindeki temel çelişkiler ve Türk milliyetçiliği. *Türk Yurdu Dergisi*, 32(295), 220-229.

Eroğlu, F. (2013). Kitlelerin Türk kimliği üzerindeki aymazlığı ve Batıcı darbeler. *Türk Yurdu Dergisi*, 33(308), 34-36.

Eroğlu, F. (2014). Türkiye'de yönetici yetersizliği ve yenilmiŐlik psikolojisi. *Yeni Fikir Dergisi*, 6(13), 8-17.

Eroğlu, F. (2015). Arap yönetim tarzı ve Türk yönetim tarzı üzerindeki etkisi. *Yeni Fikir Dergisi*, 7(15), 7-33.

Eroğlu, F. (2015). Kur'andaki İslamiyetin yönetim düşüncesi. *Yeni Fikir Dergisi*, 7(14), 7-29.

Eroğlu, F. (2016). Göktürklerde yönetim düşüncesi. *Yeni Fikir Dergisi*, 8(16), 16-28.

Eroğlu, F. (2018). Türk Yönetim Tarihi ve Düşüncesi, Beta, İstanbul

Eroğlu, F. (2021) Davranış Bilimleri, Gözden Geçirilmiş 16. Basım, Beta, İstanbul.

Eroğlu, F. (2021). Değişimler karşısında yönetici yetersizliği ve yönetim paradoksu. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 690-696.

Eroğlu, F. (2021). Kültür ve yönetim ilişkileri bağlamında Batı yönetim düşüncesinin kültür temelleri. *Yönetim Düşüncesi ve Popüler Kültür Altında Örgütsel Davranışlar*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Eroğlu, F. (2021). Türk yönetim düşüncesinin kök paradigmaları ve yönetim anlayışında Ortadoğulaşma süreci. *Yönetim Düşüncesi ve Popüler Kültür Altında Örgütsel Davranışlar*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Eroğlu, F. ve Akça, B. (2005). Kitle kültürü etkisi altında yönetim ve organizasyon araştırmaları. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 3(4), 18-33.

Eroğlu, F. ve Bayrak, S. (1994). Örgüt faaliyetleri açısından zaman yönetimi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(3-4), 255-270.

Eroğlu, F. ve Eroğlu, Ő. G. (2014). Kitle kültürü ortamında stratejik tutarsızlık ve örgütsel ikiyüzlülük: Kredi ve Yurtlar Kurumuna bağlı yurtlarda bir araştırma. *International Conference on Eurasian*, 1-3 Temmuz 2014, Üsküp, Makedonya.

Eroğlu, F. ve İrdem, Ő. (2016). ŐrgŐtlerde Öfke olgusu ve Öfke yönetimi. *Yeni Fikir Dergisi*, 8(17), 22-41.

Eroğlu, F. ve İrdem, Ő. (2016). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve yönetim kademelerindeki yansımaları. *Pamukkale İŞletme ve Bilişim YÖnetimi Dergisi*, 3(2), 11-35.

Eroğlu, F. ve İrmiş, A. (2001). Geçiş dönemlerinde Özelleştirme sŐrecinde KOBİ'lerin rolŐ. *I. Avrasya KŐçŐk ve Orta Ölçekli İŞletmeler Kongresi*, 23-28 Haziran 2001, BiŐkek Kırgızistan.

Eroğlu, F. ve İrmiş, A. (2004). YÖnetim krizlerine karşı yönetim ahlakının yeniden inşası. *TŐrkiye GŐnlŐđŐ*, 78/GÖz, 102-109.

Eroğlu, F. ve İrmiş, A. (2005). Pragmatik bilgi teorisine göre yönetim ve organizasyon araştırmaları. 4. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve YÖnetim Kongresi, 15-16 EylŐl 2005, 913-928.

Eroğlu, F. ve İrmiş, A. (2006). KŐreselleŐmenin yol haritası: KŐreselleŐen kŐltŐrden kŐresel pazara. *TŐrk Yurdu Dergisi*, 26(222), 59-65.

Eroğlu, F. ve İrmiş, A. (2010). Sivil toplum ve iyilik olgusunun zihniyet arka planı. *Uluslararası VII. STK'lar Kongresi*, 3-5 Aralık 2010, Çanakkale, TŐrkiye.

Eroğlu, F. ve Mert, E. (2017). Tercih edilen mŐzik tŐrŐ ile girişimcilik eğilimi arasındaki ilişki hakkında bir araştırma. *International Conference on Eurasian*, 10-12 Temmuz 2017, İstanbŐl, TŐrkiye.

Eroğlu, F. ve Yazıcı, K. (1998). Milli birliği oluşturma aÇısından yeni bir seÇim sistemi Önerisi. *TŐrk Yurdu Dergisi*, 18(126), 11-19.

Eroğlu, F., Çoban, H. ve KoÇ, M. (2015). Toplumsal kalkınma ve kadın giriŐimciliđi Őzerine bir araştırma. *International Conference on Eurasian*, 9-11 EylŐl 2015, Kazan-Rusya.

Eroğlu, F., Eroğlu, Ő. G. ve Enli, P. (2015). YÖnetilenler ve yöneticiler aÇısından ŐrgŐtsel Özdeşleşme ve ŐrgŐtsel tutarsızlık hakkında bir araştırma. 23. *Ulusal YÖnetim ve Organizasyon Kongresi*, 14-16 Mayıs 2015, Muğla, TŐrkiye.

Eroğlu, F., Eroğlu, Ő. G. ve Keskin, T. (2018). YÖnetim ilişkilerinde entelektŐellerin rolŐ ve Sultan Galiyev modeli. 16. *Uluslararası TŐrk DŐnyası Sosyal Bilimler Kongresi*, 4-6 EylŐl 2018, Çimkent-Kazakistan.

Eroğlu, F., İrmiş, A. ve AkÇa, B. (2004). İŞletme fonksiyonlarının kŐreselleŐmesi ve Őebeke organizasyonlar (Denizli Örneği). *Kentsel Ekonomik Araştırmalar Sempozyumu*, Mart 2004, Denizli, TŐrkiye.

Eroğlu, F., İrmiş, A. ve Aksel, İ. (2003). Girişimcilerin işletmelerin gelişmesinde etkili ve engelleyici olarak gŐrdŐkleri faktörler: Denizli Örneği. 11. *Ulusal YÖnetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 22-24 Mayıs 2003, Afyon, TŐrkiye.

Eroğlu, F., İrmiş, A. ve ÇadıŐaŐ, G. (2005). Őebeke organizasyon bağlamında kurumsallaşma ve sorunları. 4. *Orta Anadolu İŞletmecilik Kongresi Bildiri Kitabı*, 13-14 Mayıs 2005, 457-465.

Eroğlu, F., Koç, M. ve Eroğlu, Ő. G. (2013). Eğitim yoluyla girişimcilik olgusunun yükseltilmesi ve bir araştırma. 4. Uluslararası Girişimcilik Kongresi Bildiriler Kitabı, 02-04 Mayıs 2013, Manisa, Türkiye.

Eroğlu, F., Sarıkaya, M. ve Eroğlu, Ő. G. (2016). Postmodern kùltür bağlamında kuŐaklararası girişimcilik olgusu ve davranış tutarsızlığı üzerine bir araştırma. *International Conference on Eurasian*, 29-31 Ağustos 2016, Kaposvar-Macaristan.

Eroğlu, Ő. G., Vural, M. ve Eroğlu, F. (2019). Mizah tarzları ile girişimcilik eğilimi arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *International Conference on Eurasian*, 11-13 Haziran 2019, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti.

Green, J. ve Thorogood, N. (2004). *Qualitative methods for health research*. London: SAGE Publications.

Noble, H. ve Smith, J. (2015). Issues of validity and reliability in qualitative research. *Evidence-Based Nursing*, 18(2), 34-35.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.



Ülke Milli Marşları ve İstiklal Marşı'nın Özgünlüğünün Veri Analizi¹
Data Analysis of the Authenticity of the National Anthems and Turkish National Anthem

Günay KILIÇ¹İbrahim BUDAK^{2*}Selçuk Burak HAŞILOĞLU³¹ Pamukkale Üniversitesi, gkilic@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2236-7535² Kastamonu Üniversitesi, ibrahimbudak04@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7762-6114³ Pamukkale Üniversitesi, selcukburak@hasiloglu.com, ORCID: 0000-0003-4512-6531

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 26.09.2022

Makale Kabul/Accepted: 27.10.2022

Araştırma Makalesi / Research Paper

DOI: 10.47097/piar.1180263

Öz

Milli marşlar ülkelerin bağımsızlık göstergelerinden biridir ve ülkelerin bağımsızlık duygusundan bahseder. Bu çalışmada Türkiye Cumhuriyeti milli marşı İstiklal Marşı'nın veri analizi yapılmıştır. İstiklal Marşı analiz edilirken ortak dil bağının bulunduğu Türk Keneşi üye ülke marşları, ortak dini değerleri bulunduğu düşünülen İslam İş Birliği Teşkilatı üye ülke marşları ve Türkiye'nin bir Avrupa ülkesi olmasından ötürü Avrupa Birliği Üye ülkelerinin marşları analize dahil edilmiştir. Analiz veri madenciliği açısından kümeleme analizi ve birliktelik analizini tekniklerini içermektedir. Metin madenciliği açısından ise kelime boyutunda, başlık boyutunda ve duygu analizi boyutunda İstiklal Marşı ve diğer milli marşların benzerlikleri incelenmiştir. Analiz sonucunda kümeleme analizi ile veriler iki küme olarak hesaplanmış bir kümede karşılaştırılan tüm ülke marşları yer alırken İstiklal Marşı diğer kümede tek başına yer almıştır. Bu İstiklal Marşının özgünlüğünü ortaya koymada önemli bir göstergedir. Yine metin madenciliği başlığı altındaki 3 boyuttaki analizler İstiklal Marşı ile karşılaştırılan milli marşlar arasında bir benzerlik ortaya koyamamıştır. Birliktelik analizi sonuçları ise milli marşlardaki ortak kelimelerin ve kelimelerin birlikte kullanımını göstermesi açısından önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Milli marşlar, Gizli Ayırma Tahsisi, Duygu Analizi, Kümeleme Analizi, Birliktelik Analizi.

Jel Kodları: C88, Y10, Z00.

Abstract

National anthems are one of the indicators of independence of countries and talk about the sense of independence of countries. In this study, the National Anthem of the Republic of Turkey, Turkish National Anthem, is analyzed by data mining techniques. While analyzing Turkish National Anthem, the anthems of the member states of the Turkic Council with which they have a common language tie, the anthems of the member states of the Organization of Islamic Cooperation, which are thought to have common religious values, and the anthems of the European Union Member States, since Turkey is a European country, were included in the analysis. The analysis includes cluster analysis and association analysis techniques in terms of data mining. In terms of text mining, the similarities of Turkish National Anthem and other national anthems were examined in terms of word size, title size and sentiment analysis. As a result of the analysis, all the country anthems that were compared in one cluster, whose data were calculated as two clusters by cluster analysis, were included, while Turkish National Anthem took place alone in the other cluster. This is an important indicator in revealing the originality of Turkish National Anthem. Again, the analyzes in 3 dimensions under the title of text mining did not reveal a similarity between Turkish National Anthem and the national anthems compared. The results of the association analysis are important in terms of showing the use of common words and words in national anthems together.

Keywords: National anthems, Latent Dirichlet Allocation, Sentiment Analysis, Cluster Analysis, Association Rule Analysis.

Jel Codes: C88, Y10, Z00.

¹ Bu çalışmanın dar kapsamı, birliktelik ve kümeleme analizi dâhil edilmemiş sürümü, 04.11.2021 tarihinde Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü tarafından düzenlenen İstiklal Marşı ve Mehmet Akif Ersoy Sempozyumunda "Metin Madenciliği ile İstiklal Marşı ve Diğer Ülke Marşlarının Benzerliklerinin Değerlendirilmesi" başlığında sunulmuştur. Kıymetli hocamız Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU anısına yayımlanan bu özel sayı için İstiklal Marşı'nın özgünlüğünün ve kullanılan ifadelerin birlikteliği analizleri yapılmıştır. Vatan sevgisini, adil olmayı, haksızlıklara karşı direnmeyi, güç zehirlenmesi yaşayanların karşısında dik durmayı benimseyen ve öğrencilerine aşılayan değerli hocamıza müteşekkirimiz.

1. GİRİŞ

Milli marşlar ülkelerin en önemli bağımsızlık sembollerinden biridir. İçerdiği duygular bir milletin ortak değerleridir. Milli marşlarda, ait olduğu ülkeye ait bağımsızlık duygusundan ve var olma mücadelesinden bahsedilmektedir. Vatan ve millet sevgisinin işlendiği milli marşlar, aynı milletin (ırk) kurduğu ülkelerde veya aynı dini benimsemiş farklı ülkelerde benzerlik gösterebilmektedir.

Çalışma kapsamında 12 Mart 1921 Tarihinde kabul edilen İstiklal Marşı'nın Türkiye'nin dâhil olduğu veya aday olduğu ülke örgütlerinin marşları ile kıyaslanması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda belirlenen örgütler Avrupa Birliği, Tük Keneşi ve İslam İş Birliği Teşkilatı'dır. Çalışmada belirlenen ülke topluluklarındaki her bir ülkenin milli marşının ortak dilde değerlendirilmesi amacı ile İngilizceye çevrilerek analiz edilmiştir.

Uluslar, uluslararası siyasi toplantılarda ve spor müsabakalarında bazı sembolleri kimlik olarak kullanır. Çağdaş toplumlarda bu semboller milli marş, amblem ve bayraktır (Gilboa ve Bodner, 2009: 460). Bu sembollerden milli marşlar ulus devletlerin ortaya çıktığı ve milliyetçiliğin yaygınlaştığı on dokuzuncu yüzyılda yaygınlaşmıştır. Milli marşlar incelendiğinde marşların yapıldığı dönemdeki ülkelerin içinde bulunduğu şartlara göre farklılıklar olabilmektedir. Ülkeden ülkeye farklı konular bulunmakla birlikte, ülkelerin bayraklarından ve doğal güzelliklerinden bahsetmek Tanrı'yı yüceltmek ve ülkenin kurtuluşu için dua etmek genel kavramlardır (Aktaş, 2014: 73-74).

Devletler işbirliği ve dayanışmayı güçlendirmek amacı ile bazı örgütler ve teşkilatlar kurumaktadır. Bu çalışmada Avrupa Birliği (AB), İslam İş Birliği Teşkilatı (İİT) ve Türk Dili Konuşan Ülkeler İşbirliği Konseyi (Türk Keneşi) üye ülkeleri araştırmanın kapsamı olarak belirlenmiştir.

AB, ikinci dünya savaşı sonrasında yıkıma uğrayan Avrupa'da barışın yeniden sağlanması ve ekonomik alanda kuvvetli bir iş birliği kurulması amacı ile kurulmuştur. Bugün itibari ile üye ülkeler Almanya, Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Güney Kıbrıs Rum Yönetimi, Hırvatistan, Hollanda, İrlanda, İspanya, İsveç, İtalya, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Macaristan, Malta, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovakya, Slovenya ve Yunanistan'dır. AB'ye aday konumda aralarında Türkiye'nin bulunduğu 5 aday ülke vardır. Türkiye dışındaki aday ülkeler şu Kuzey Makedonya, Karadağ, Sırbistan ve Arnavutluk'tur (<https://www.ab.gov.tr/3.html>; Erişim Tarihi: 16.04.2021).

İİT, üye devletlerin arasında iş birliği ve dayanışmayı güçlendirmek ve İslam Dünyasının hak ve çıkarlarını korumak amacı ile 25 Eylül 1969 da kurulmuştur. Suriye'nin üyeliği askıya alınmıştır. Teşkilatın diğer 56 üyesi Afganistan, Arnavutluk, Azerbaycan, Bahreyn, Bangladeş, Benin, Birleşik Arap Emirlikleri (BAE), Brunei, Darüsselam, Burkina Faso, Cezayir, Cibuti, Çad, Endonezya, Fas, Fildişi Sahili, Filistin, Gabon, Gambiya, Gine, Gine Bissau, Guyana, Irak, İran, Kamerun, Katar, Kazakistan, Kırgızistan, Komorlar, Kuveyt, Libya, Lübnan, Maldivler, Malezya, Mali, Mısır, Moritanya, Mozambik, Nijer, Nijerya, Özbekistan, Pakistan, Senegal, Sierra Leone, Somali, Sudan, Surinam, Suudi Arabistan, Tacikistan, Togo, Tunus, Türkiye, Türkmenistan, Uganda, Umman, Ürdün, Yemen'dir (<https://www.mfa.gov.tr/islam-isbirligi-teskilati.tr.mfa>; Erişim Tarihi: 16.04.2021).

Türk Keneşi, üye ülkelerin, haklarının arasındaki tarihi bağları, ortak dil, kültür ve gelenekleri temel alarak, kapsamlı iş birliğinin daha da derinleştirilmesi amacı ile 13.10.2009 tarihinde Nahcivan antlaşması ile kurulmuştur. Üye ülkeler Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan, Özbekistan ve Türkiye'dir (https://www.turkkon.org/assets/pdf/temel_belgeler/Nahcivan_Anlasmasi_Turkce_20140417_193951.pdf Erişim Tarihi: 16.04.2021).

Araştırma kapsamındaki ülkelerin marşları farklı dillerde olduğundan, değerlendirme yapabilmek adına öncelikle marşların ortak dilde (İngilizce) karşılıkları alınmıştır. Milli marşlarla ilgili yapılan çalışmaların öncülleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Milli Marşlar ile İlgili Çalışmalar

Yazar	Konu
Csepeli ve Örkény (1998: 37-56).	Avrupa'daki milli marşların görüntüleri
Souza (2008: 1-188).	İngilizce yazılmış milli marşların sistematik bir işlevsel incelemesi
Essam (2015: 1-11).	Mısır'ın ulusal marşının ve onu çevirisi üzerine bir vaka çalışması
Lauenstein vd. (2015: 309-329).	Milli marşlarda milliyetçilik, cinsiyet ve hayali bir ailenin temsili üzerine bir araştırma
Abril (2016: 77-94).	Bir milli marş: Vatansızlık sembolü mü yoksa demokratik eylem mi?
Dlodlo (2016: 1-181).	Zimbabve'de milli marş aracılığıyla ulus inşasına yönelik bir araştırma
Van Ginderachter (2020: 105-124).	Belçika bayrağı ve ulusal marşının karşılaştırılması
Arslan vd. (2021: 21-29).	Pakistan milli marşının üslup ve metinsel analizi
Akarsu (2022: 1-35).	İstiklal marşı ve icrasına yönelik bir analiz çalışması

Tablo 1'de ulusal marşlara yönelik literatürdeki örnek çalışmalar verilmiştir. Çalışmada İstiklal Marşı'na diğer milli marşların benzerlikleri farklı analizlerle değerlendirilmiştir. Bunlar kelime frekansı, marşlardaki başlıklar (GDA), duygu analizi, birliktelik analizi ve kümeleme analizidir. GDA ile milli marşlardaki konular tanımlanmış ve en sık kullanılan 10 kelime verilmiştir. Duygu analizi ile marşlar olumlu, olumsuz ve nötr olarak sınıflandırılarak milli marşımıza olan en fazla benzer olan 10 ülke gösterilmiştir. Birliktelik analizi ile marşlarda ortaya çıkan kelimelerden en güçlü kelimenin hangisi olduğunu ve hangi kelimelerle güçlü bir ilişki kurulduğu vurgulanmıştır. Son olarak kümeleme analizi ile ülke marşları 6 kümede sınıflandırılmıştır.

2. GİZLİ AYIRMA TAHSİSİ (LATENT DİRİCHLET ALLOCATION) (GAT/LDA)

Milli marşların başlık boyutunda analizi için Gizli Ayırma Tahsisi (GAT) kullanılmıştır. GAT'ın genel fikri, bir belge yazan bir kişinin aklında belirli konular olduğu hipotezine dayanmaktadır. İlk olarak Blei ve arkadaşları (2003) tarafından konu tanımlama, varlık çözümleme ve kelime kökü sınıflandırılması olarak ortaya atılmıştır. GAT, bir konu hakkında yazmak, o konudaki kelime havuzundan belirli bir olasılıkla bir kelime seçmek anlamına gelmektedir. Bütün bir belge daha sonra farklı konuların bir karışımı olarak temsil edilebilir. Bir belgenin yazarı tek bir kişi olduğunda, bu konular kişinin bir belgeye bakış açısını ve özel kelime dağarcığını yansıtmaktadır. Birden çok kullanıcının kaynaklara açıklama eklediği durumlarda, ortaya çıkan konular belgenin ortaklaşa paylaşılan bir görünümünü meydana

getirmektedir. GAT, konuların etiketleri belgeyi tanımlamak için ortak bir sözlük oluşturmaktadır. Daha genel olarak, GAT, bu verilerin özelliklerini gözlemlenmeyen kümeler halinde gruplayarak verilerin benzerliğini açıklamaya yardımcı olmaktadır. Bu kümelerin bir karışımı daha sonra gözlemlenebilir verileri oluşturmaktadır (Krestel vd. 2009: 62). GAT, birlikte ortaya çıkan kelimeleri konulara göre kümeleyen bir dil modelidir. Son yıllarda, GAT, bilgisayarla görme problemlerini çözmek için yaygın olarak kullanılmaktadır. Örneğin, GAT bir görüntü koleksiyonundan nesnelere keşfetmek ve görüntüleri farklı sahne kategorilerine ve bireylerin eylemlerini sınıflandırmak için kullanılmıştır. Ayrıca görsel gözetimde, GAT, kalabalık ve yoğun bir sahnede meydana gelen atomik aktiviteler ve etkileşimler modellenmiştir. Son olarak, düşük seviyeli görsel kelimeleri (görüntü yamaları, uzamsal ve zamansal ilgi noktaları veya hareketli pikseller) eş anlamlarını kullanarak semantik anlamları olan (nesnelere, nesnelere bölümlerine, insan eylemleri) konulara göre kümelendirilmiştir (Wang ve Grimson, 2007: 1577).

3. DUYGU ANALİZİ

Duygu analizi, insanların görüşlerini yazılı bir metinden analiz etmekle ilgilidir. Doğal dil işlemede en popüler araştırma alanlarından biridir. Aynı zamanda metin madenciliği, veri madenciliği ve web madenciliği alanlarında yoğun olarak karşımıza çıkmaktadır. Duygu analizine işletme ve toplum için önemi nedeniyle bilgisayar bilimleri dışında da yönetim bilimleri ve sosyal bilimlerde sıklıkla karşılaşılmaktadır. Duygu analizine Twitter, sosyal ağlar, bloglar, forumlar, yorumlar vb. sosyal medyanın farklı alanlarında rastlanmaktadır (Liu, 2012: 1).

Duygu analizi, olumlu veya olumsuz görüşlerin ortaya çıkarılmasına yardımcı olur. Çoklu bakış açısı sorularına cevap verme ve özetleme, fikir odaklı bilgi çıkarma ve metin analizi gibi görevlerle cümle düzeyinde analiz yapar. Örneğin, insanların görüşlerini içeren soru sorma ve cevabı merak etme sistemine ihtiyaç duyulursa, duygu analizinin olumlu ve olumsuz duyguların ifadelerini tam olarak tanımlayabilmesi gerekir (Wilson vd., 2005: 347).

Verilen metnin polaritesi önce cümle düzeyinde hesaplanmaktadır. Cümledeki kelimeler cümledeki sıraya göre kodlanmıştır. İlişkilendirme sözlüğü yardımıyla, sözlükte tanımlanmayan pozitif terim için +1, negatif için -1 ve nötr kelimeler için 0 olarak tanımlanır. Sözcük değerleri pozitif, negatif ve nötr olarak ağırlıklandırılır. Bu şekilde kelimelerin kutupsallığı vurgulanarak daha iyi hesaplanması sağlanmaktadır. Amaç, farklı kelimeler kullanarak polariteyi daha doğru hesaplamaktır (Balbi vd., 2018: 674).

4. KÜMELEME ANALİZİ

Bilgi işlemede veri, hareket veya işleme için verimli bir forma çevrilmiş bilgidir. Günümüz bilgisayarlarına ve iletişim ortamlarına göre veri, ikili dijital forma dönüştürülen bilgidir. Verilerin tekil özne veya çoğul özne olarak kullanılması kabul edilebilir. Ham veriler, verileri en temel dijital biçiminde tanımlamak için kullanılan bir terimdir. İnsanlar her tür ölçüm ve gözlemden gelen farklı veri yapıları ile ilgilenmektedir. Veriler farklı tekniklerle analiz edilerek karar alma noktasında temel oluşturmaktadır. Veriyi tanımlamada en önemli işlevlerden biri, verileri kategoriye, gruplara ya da kümelere ayırmaktır (Xu ve Wunsch, 2008: 1; Haşiloğlu ve Budak, 2019: 65). Verileri ayırmak için k-ortalama kümeleme algoritması sık kullanılmaktadır.

Veri madenciliğinde x-ortalamlar kümeleme algoritması, k-ortalamlar kümeleme algoritmasının geliştirilmiş şeklidir (Pelleg ve Moore, 2000: 727). k-ortalamlar algoritması, ham veri seti verildiğinde, orijinal veri kümesinin verilerin "k" alt kümelerine bölünmesini sağlamaya çalışmaktadır. Bahsedilen "k", benzersiz alt kümelerin sayısını ya da uygun veri madenciliği terminolojisinde grupları veya kümeleri temsil etmektedir. Her ne kadar k-ortalamlar algoritması için birçok geliştirmeler yapılmış olsa da temel matematiksel formülasyon Eşitlik (1)'deki gibi kullanılmalıdır (Tucker vd., 2010: 600):

$$f = \sum_{t=1}^L \sum_{x_i \in S_t} \|x_i - y_t\|^2 \quad (1)$$

Burada;

S_t = Bir veri noktaları kümesidir.

y_t = Bir S_t kümesinin merkezidir.

x_i = Bir küme içinde mevcut bir veri noktasıdır.

L = Toplam küme sayısı (kullanıcı tarafından önceden belirtilen)'dir.

Pelleg ve Moore (2010) Bayesian Bilgi Ölçütü (BIC) gibi bir kriteri optimum hale getirerek, kümeleme sayısını otomatik olarak hesaplayabilen X-ortalamlar algoritmasını önermişlerdir. X-ortalamlar kümeleme algoritması, k-ortalamlar algoritmasının üç temel alanını geliştirmeyi hedeflemektedir. Bu üç kademe aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

- Yöntem, kullanıcı tarafından belirlenen küme sayısını ortadan kaldırır.
- Yöntem, hesaplanabilir bir ölçek geliştirir.
- Yöntem, küme merkezlerini güncellemek için arama kriterlerini geliştirir.

Matematiksel olarak BIC formülasyonu Eşitlik (2)'deki gibi gösterilebilir (Pelleg ve Moore, 2000: 730; Tucker vd., 2010: 601):

$$BIC(M_j) = t_j(K) + \frac{R_j}{2} \log S \quad (2)$$

Burada;

$t_j(K)$ = Maksimum olabilirlik noktasında alınan verilerin logaritmik olma olasılığıdır.

K = Verilen veri kümesini temsil eder.

$R_j = M_j$ cinsinden parametre sayısını gösterir.

S = Kümeye girecek aday merkezlerin toplam veri noktasının sayısıdır.

5. BİRLİKTELİK ANALİZİ

Birliktelik analizi, veri madenciliğinin en önemli işlevlerinden biridir ve araştırmacılar tarafından üzerinde çalışılan en popüler tekniktir. Birliktelik analizi, işlem veri tabanında sık öge kümelerini keşfeden ilişkilendirme veya birliktelik madenciliğinde önemli bir aşamadır (AL-Zawaidah vd. 2011: 312). Birliktelik kuralları, gruplar, sınıflandırma, kümeleme ve korelasyon gibi veri kümelerinden ilginç desenler bulmaya çalışan birçok veri madenciliği görevinin özünü oluşturmaktadır (Han ve Kamber, 2006: 3). Sık görülen öge kümelerini bulmak için birçok algoritma önerilmiştir. Bunların tümü iki sınıfa ayrılabilir: aday oluşturma veya örüntü büyümesi (Agrawal vd., 1993: 2007).

Apriori, aday oluşturma yaklaşımının bir temsilcisidir. Uzunluk (k) sık öge kümelerine dayalı olarak uzunluk (k+1) aday öge kümeleri üretmektedir. Öge kümelerinin sıklığı, işlemlerdeki oluşumlar sayılarak tanımlanmaktadır. Apriori algoritmasının yürütülmesi kolaydır ve çok basittir, veri tabanındaki tüm sık kullanılan öge kümelerini araştırmak için kullanılmaktadır. Algoritma, k bir öge kümelerini oluşturmak için k öge setinin kümesinin kullanıldığı sık öge değerlerini bulmak için veri tabanında arama yapmaktadır. Her k-öge setinin frekansı için minimum destek eşliğinden büyük veya buna eşit olması gerekmektedir. Aksi takdirde, aday öge kümeleri olarak adlandırılır. İlkinde, algoritma, veri tabanındaki her bir ögeyi sayarak yalnızca bir öge içeren bir öge setlerinin sıklığını bulmak için veri tabanını taramaktadır. Bir öge setinin sıklığı, iki öge setindeki öge setlerini bulmak için kullanılır ve bu da 3 öge setini bulmak için kullanılmaktadır. Daha fazla k öge seti kalmayana kadar bu şekilde devam etmektedir. Bir öge kümesi sık değilse, ondan gelen herhangi bir büyük alt küme de sık değildir; bu koşul, veri tabanındaki arama alanından budama yapmaktadır (Wu vd., 2008: 12).

FP-büyümesi (FP-growth), 2000 yılında Han tarafından önerilmiştir ve örüntü büyüme yaklaşımını temsil etmektedir. FP büyümesi, Spesifik veri yapısını (FP-tree) kullanmaktadır. FP-büyümesi, sık görülen öge kümelerini, bir öge veri kümelerindeki tüm sıklıkları koşul örüntüsü bazında, koşul örüntüsünde bularak keşfetmektedir. FP-tree ile ilişkilendirilen düğüm yapısının bağlantısına dayalı olarak verimli bir şekilde oluşturulmaktadır. FP büyümesi, aday öge kümelerini açıkça oluşturmamaktadır (Al-Maolegi ve Arkok, 2014: 22).

Birliktelik analizi veri seti arasındaki ilişkileri analiz etmede destek ve güven değerlerini kullanır.

Birliktelik analizinde kullanılan destek (Support), Güven(confidence) ve kaldıraç(lift) değerleri sırası ile Eşitlik 3,4 ve 5 yardımı ile hesaplanır (Sabah ve Bayraktar, 2020:73).

Destek: Bir kuralın veri setinde tekrarını gösterir.

$$Destek (A \rightarrow B) = \frac{Sayı(A, B)}{N} \quad (3)$$

Güven: Bir A değişkenin B değişkeni ile birlikte bulunma olasılığıdır.

$$Güven (A \rightarrow B) = \frac{Sayı(A, B)}{Sayı(A)} \quad (4)$$

Kaldıraç: Bu oran verilen A ve B değerlerinin bağımsız olup olmadıklarını gösteren bir değerdir. Oran 1'den büyük ise değişkenler birbirine bağlıdır.

$$Kaldıraç(A \rightarrow B) = \frac{Destek(A, B)}{Destek(A) * Destek(B)} \quad (5)$$

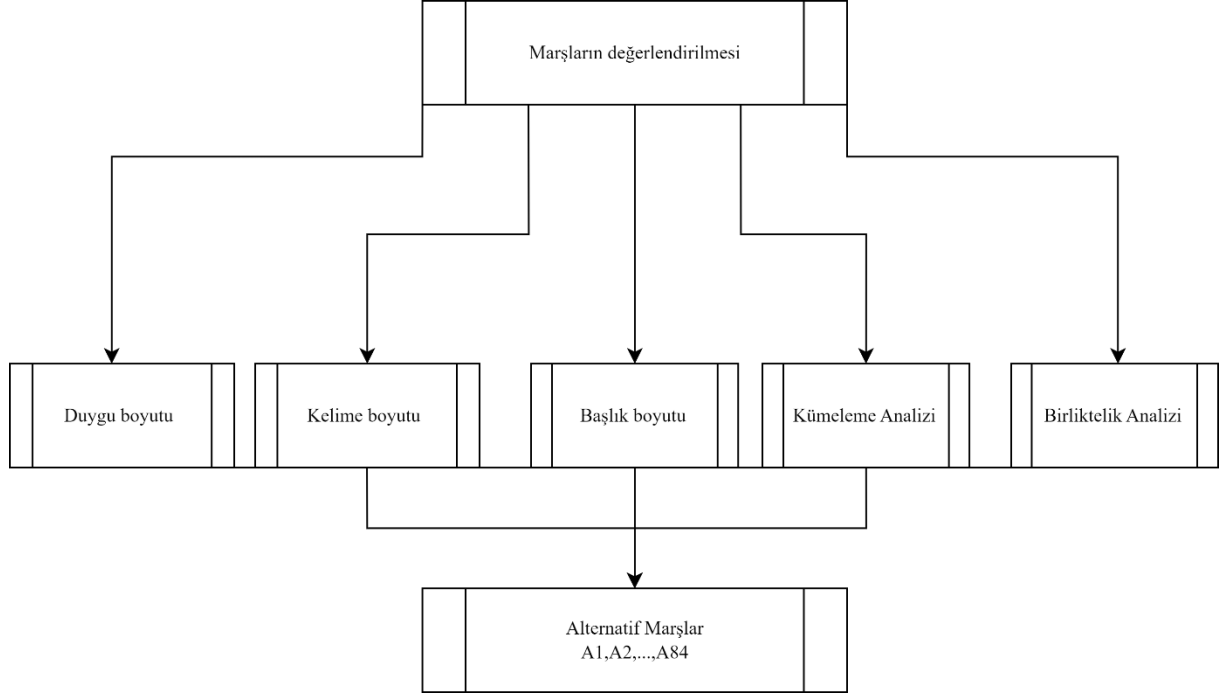
6. MARŞLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bütün çalışmada benzerlik için referans alınan milli marş Türkiye milli marşı *İstiklal Marşı'* dir. Belirtilen bütün boyutlarda referans marşa olan uzaklık, x İstiklal Marşı'ndaki değer, y hedef ülke marşındaki değer olmak üzere, farkların kareleri toplamı Eşitlik 6 ile hesaplanmıştır.

$$Benzerlik = \sum(x - y)^2 \quad (6)$$

Hesaplanan değer küçük olması farkların hesaplandığı milli marşın, hesap yapılan boyutta İstiklal Marşı'na daha benzer olduğunun göstergesidir. Çalışmada belirlenen ülkelere ait 85

milli marş Metin Madenciliği açısından 3 boyutta değerlendirilmiştir. Veri madenciliği tekniklerinden kümeleme analizi ve birliktelik analizi kullanılarak toplam 5 boyutlu bir çalışma yapılmıştır. Bu boyutların gösterimi Şekil 1'de verilmiştir.

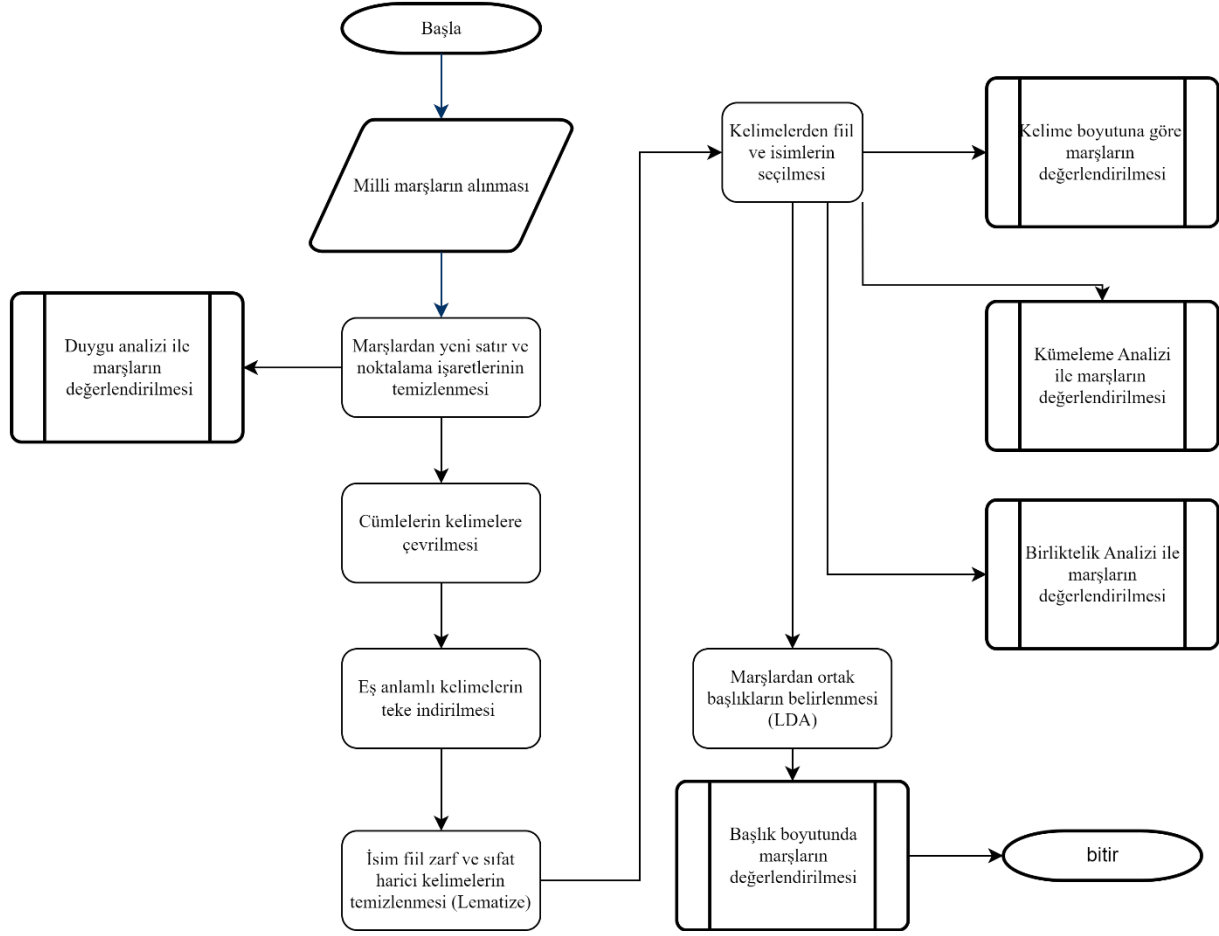


Şekil 1. Milli Marşların Değerlendirilmesi

İstiklal Marşı'nın diğer ülke marşları ile benzerliğinin ortaya konması adına önce marşların bir dizi işlemlerden geçirilmesi ve bu işlemlerin ardından belirlenen boyutlara göre benzerliklerinin ortaya konması amaçlanmıştır. Uygulamaya ait akış şeması Şekil 2'de verilmiştir.

Şekil 2'deki akış şemasında belirtilen işlem adımları Python programlama dilinde kodlanmıştır. Kodlama için PyCharm geliştirme ortamı ve matris işlemleri için numpy ve panda, doğal dil işleme için nltk, spacy ve gensim makine öğrenmesi için sklearn kütüphanesi ve altındaki modüller kullanılmıştır. Duygu analizi ise nltk kütüphanesindeki SentimentIntensityAnalyzer modülü ile gerçekleştirilmiştir.

Geliştirilen algoritma ile her bir boyut altında ilgili modül yardımı ile işlemler gerçekleştirilmiş ve bulgular alt başlıklarda verilmiştir.



Şekil 2. Uygulama Akış Şeması

6.1. Kelime Boyutuna Göre Marşların Benzerlikleri

Milli marşların eş anlamlı kelimeleri benzersiz tek kelime haline dönüştürüldükten sonra milli marşların 950 farklı kelime ile oluşturulduğu tespit edilmiştir. 85 ülke marşı toplam 4170 kelimedenden oluşmaktadır. Kelimeleri işlenmiş marşlardan en az kelime sayısına sahip marş 9 kelime ile Brunei milli marşı iken en fazla kelime sayısına sahip marş ise 206 kelime ile Hollanda milli marşıdır. Milli marşlardaki kelime sayılarındaki farklılıklar her bir kelimenin milli marşlardaki ağırlığını değiştirmektedir. Örnek verilir ise "unity" (birlik) kelimesi Avusturya ve Türkiye milli marşlarında 1'er kez geçmektedir. Unity kelimesi 46 kelimelik Avusturya marşının % 2,173913 'ünü oluştururken 174 kelimelik İstiklal Marşının % 0,5747126'sını oluşturmaktadır. Kelime Avusturya milli marşı açısından İstiklal Marşına oranla 3,782608696 kat daha fazla ağırlığa sahiptir denilebilir. Bütün kelimelerin ağırlıklarına göre İstiklal Marşına uzaklıkları belirlenmiş en yakın 10 marşa sahip ülke Hollanda, Macaristan, Fransa, Kamerun, Estonya, Libya, Tunus, Yemen, Sırbistan ve Romanya olarak sıralanmıştır.

6.2. Başlık Boyutuna Göre Marşların Benzerlikleri

Gizli Dirichlet Tahsisi metin gibi ayrık verilerin her bir ögesinin belli olasılık ile belli konulara atandığı üç seviyeli bir Bayes modelidir (Blei, vd. 2003: 993). Bu konu modellenmesi sayesinde doğal dil işleme alanında metinler etkin bir şekilde konulara ayrıştırılır.

Çalışmada milli marşlar 4 konuya ayrılmış ve bu konularda her bir marşın konuya ait katsayılar belirlenmiştir. Bir marşın 4 konuya ait katsayıları toplamı 1 etmektedir. Marşların benzerlikleri bu katsayılar üzerinden hesaplanmıştır. Her bir konuya ait 10 anahtar kelime Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Başlıklara Ait Anahtar Kelimeler

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Umut	let	Arise	happiness	follow	flag	earth	freedom	want	unity	people
Yaşam	shall	Want	live	let	glory	follow	Life	die	blood	day
Zafer	glory	Time	look	man	blessing	root	Field	die	earth	maintain
Dünya	earth	people	blood	freedom	look	flag	struggle	piece	live	enjoy

Tablo 2'de Başlık 1, umut; Başlık 2 yaşam; Başlık 3 zafer ; Başlık 4 dünya temaları ile ilişkilendirilebilir. Kelime boyutuna benzer şekilde marşların her bir başlığa dâhil olma katsayıları ile İstiklal Marşı'nın katsayıları ile arasındaki yine Eşitlik 1 ile farkların kareleri toplamı hesaplanmıştır. Hesaplamalar ile benzerlikler ortaya konulmuştur. Başlık boyutunda İstiklal Marşı'na en benzer 10 marşın benzerlik oranları ve katsayıları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Başlıklara Göre Marşların Katsayıları

Başlık 1	Başlık 2	Başlık 3	Başlık 4	Benzerlik	Ülke
0,0057	0,1421	0,0056	0,8466	0	Türkiye (Referans Değer)
0,0511	0,0525	0,0532	0,8432	0,01236664	Guyana
0,0521	0,0511	0,0513	0,8455	0,01252366	Çad
0,0432	0,0438	0,0448	0,8681	0,01306803	Özbekistan
0,0439	0,0429	0,0442	0,869	0,0132916	Fas
0,0424	0,0425	0,0425	0,8726	0,01330466	Hırvatistan
0,0635	0,0663	0,0634	0,8067	0,01401933	Brunei
0,0643	0,065	0,0658	0,8049	0,0147413	Bahreyn
0,0365	0,0363	0,0362	0,8911	0,01505889	Kuveyt
0,033	0,0356	0,0319	0,8995	0,01557764	Moritanya
0,0343	0,0346	0,033	0,8981	0,01577722	Mozambik

Tablo 3 incelendiğinde İstiklal Marşı'nın baskın konusu Konu 4'ün benzerlikleri ortaya koymada etkin rol oynadığı görülmektedir. Kelimelerin başlık içinde ağırlıkları farklı olduğundan başlık ve kelime boyutuna göre sıralamada farklılıklar olduğu söylenebilir.

6.3. Duygu Analizi ile Marşların Benzerliklerinin Ortaya Konulması

Daha önceki iki kelime boyut frekansları ve kelimelerin başlıkları oluşturması üzerine yoğunlaşmaktaydı. Bu boyutta ise milli marşların bir bütün olarak içerdiği duygulara odaklanılmıştır. Doğal dil işleme ile marşlar, olumsuz tarafsız ve olumlu olmak üzere 3 farklı duygu ile tanımlanmıştır. Bir marşta bu duygular belirli katsayılarla sahiptir. İstiklal marşına bu üç farklı duyguya ait katsayılar ve bu katsayıların diğer marşlardaki duygu katsayılarına göre uzaklıkları yine Eşitlik 1 yardımı ile hesaplanmış ve Duygu analizi ile benzerlikler ortaya

konulmuştur. Duygu analizi ile elde edilen değerler ve İstiklal Marşı'na benzerlikleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Milli Marşların Duygu Değerleri

Olumsuz	Nötr	Olumlu	Benzerlik	Ülke
0,100	0,683	0,217	0	Türkiye(Referans Değer)
0,092	0,69	0,218	0,000114	Portekiz
0,072	0,697	0,231	0,001176	Letonya
0,072	0,700	0,228	0,001194	Mozambik
0,077	0,717	0,206	0,001806	Katar
0,080	0,665	0,255	0,002168	Sırbistan
0,091	0,655	0,254	0,002234	Finlandiya
0,059	0,710	0,230	0,002579	Bangladeş
0,122	0,641	0,238	0,002689	Hollanda
0,061	0,723	0,217	0,003121	Gine-Bissau
0,068	0,670	0,261	0,003129	Kuzey Makedonya

6.4. Marşların Kelime, Duygu ve Başlık Boyutu Açısından Bir Arada Değerlendirilmesi

Bölüm 6.1, 6.2 ve 6.3 te bulunan marşlar arasındaki benzerlik değerleri eşit ağırlıklar verilerek bir arada değerlendirildiğinde oluşan benzerlik Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Bütün Boyutlar ile Genel Benzerlik

Benzerlik	Ülke
0	Türkiye (Referans Ülke)
0,047377	Mozambik
0,059204	Libya
0,061565	Danimarka
0,063238	Gine-Bissau
0,063657	Guyana
0,064351	Filistin
0,067951	Burkina-Faso
0,069840	Hırvatistan
0,070030	Macaristan
0,071424	Sierra Leone

6.5 Milli Marşların Kümeleme Analizi

Milli marşlar içerisinde geçen kelimelere (eş anlamlı sözcükler dahil) göre ülkelerin benzerlikleri ve buldukları küme analizi için k-ortalamlar ve x-ortalamlar algoritmaları kullanılmıştır. k-ortalamlar kümeleme analizi Bölüm 4'te açıklandığı üzere veri madenciliğinde veri kümesinin kümelerine ayrılmasında etkin bir biçimde kullanılmaktadır. k-ortalamlar kümeleme analizi ayrılacak küme sayısına ihtiyaç duyar. Diğer bir kullanılan x-ortalamlar kümeleme analizi de temelde k-ortalamlar kümeleme analizini kullanır. X-ortalamlar kümeleme analizi k-ortalamlar kümeleme analizinin aksine küme sayısına ihtiyaç duymaz. Her iki kümeleme analizi için RapidMiner 9.1 (akademik sürüm) yazılımından yararlanılmıştır. RapidMiner 2001 yılında Dortmund Üniversitesinde geliştirmeye başlanılan geliştirilmesi devam eden veri madenciliği paket programıdır. İçinde

birçok makine öğrenme algoritmasını bulundurmaktadır ve akademik çalışmalarda kullanımına ücretsiz destek vermektedir.

RapidMiner Programında X-Means operatörü ile Öklid uzaklığına göre BregmannDivergences ölçüsü kullanılarak yapılan analiz sonucunda 85 ülke iki kümeye ayrılmıştır. Kümelerin birinde 84, diğerinde ise bir ülke yer almaktadır. Üye sayısı tek olan kümedeki ülke Türkiye'dir. Yani İstiklal Marşı, diğer 84 ülkenin mili marşından farklı olduğu tespit edilmiştir. Küme sayısı altıya zorlandığında (K-Means operatörü) küme üye dağılımları Tablo 6'da sunulmuştur. Tablodan görüleceği üzere, Türkiye, Lübnan, Irak ve Hollanda tek başına birer kümede yer almaktadır.

Tablo 6. Ülkelerin Kümlere Göre Dağılımı

Ülke	Küme	Ülke	Küme
Almanya	Küme 1	Cibuti	Küme 1
Avusturya	Küme 1	Suudi Arabistan Krallığı	Küme 1
Belçika	Küme 1	Senegal	Küme 1
Bulgaristan	Küme 1	Sudan	Küme 1
Çekya	Küme 1	Suriye Arap Emirlikleri	Küme 1
Danimarka	Küme 1	Surinam	Küme 1
Estonya	Küme 1	Sierra Leone	Küme 1
Finlandiya	Küme 1	Somali	Küme 1
Fransa	Küme 1	Umman	Küme 1
GKRY	Küme 1	Gabon	Küme 1
Hırvatistan	Küme 1	Gambiya	Küme 1
İrlanda	Küme 1	Guyana	Küme 1
İsveç	Küme 1	Gine	Küme 1
Letonya	Küme 1	Gine-Bissau	Küme 1
Litvanya	Küme 1	Filistin	Küme 1
Lüksemburg	Küme 1	Komorlar	Küme 1
Macaristan	Küme 1	Katar	Küme 1
Malta	Küme 1	Kazakistan	Küme 1
Polonya	Küme 1	Kamerun	Küme 1
Portekiz	Küme 1	Fildişi Sahili	Küme 1
Romanya	Küme 1	Kuveyt	Küme 1
Slovakya	Küme 1	Libya	Küme 1
Slovenya	Küme 1	Maldivler	Küme 1
Yunanistan	Küme 1	Mali Cumhuriyeti	Küme 1
Arnavutluk	Küme 1	Malezya	Küme 1
Karadağ	Küme 1	Mısır	Küme 1
Kuzey Makedonya	Küme 1	Fas	Küme 1
Sırbistan	Küme 1	Moritanya	Küme 1
Azerbaycan	Küme 1	Mozambik	Küme 1
Ürdün	Küme 1	Nijer	Küme 1
Afganistan	Küme 1	Nijerya	Küme 1
Endonezya	Küme 1	Yemen	Küme 1
Uganda	Küme 1	Kırgızistan	Küme 1
İran	Küme 1	Özbekistan	Küme 1

Pakistan	Küme 1		
Bahreyn	Küme 1	İtalya	Küme 2
Brunei	Küme 1	Cezayir	Küme 2
Bangladeş	Küme 1		
Benin	Küme 1	Hollanda	Küme 3
Burkina-Faso	Küme 1		
Tacikistan	Küme 1	Irak	Küme 4
Türkmenistan	Küme 1		
Çad	Küme 1	Lübnan	Küme 5
Togo	Küme 1		
Tunus	Küme 1	Türkiye	Küme 6

6.6 Milli Marşlarda Geçen Sözcüklerin Birliktelik Analizi

Birliktelik analizi milli marşlar içerisinde geçen kelimelere (eş anlamlı sözcükler dahil) göre yapılmıştır. Analizlerde Bölüm 5'te açıklanan ve birliktelik analizinde kullanılan destek (support), kaldıraç (lift) ve güven (confidence) eşitliklerinden yararlanılarak yapılmıştır.

Birliktelik analizleri için yine RapidMiner 9.1 (akademik sürüm) yazılımının FP-Growth ve Create Association Rules operatörlerinden yararlanılmıştır. Yapılan analizlere göre en yoğun kullanılan sözcük "toprak"tır (Support:0,859). Ayrıca vatan-toprak, yaşam-toprak, son dilek-toprak ve kan-toprak sözcüklerinin birliktelikleri güçlü ve anlamlı olduğu bulunmuştur (Tablo 7).

Tablo 7. Anlamlı Birliktelik Kural Değerleri

Öncül	Sonuç	Destek	Kaldıraç	Güven
Vatan	Toprak	0,271	1,116	0,958
Yaşam	Toprak	0,200	1,106	0,950
Son dilek	Toprak	0,224	1,053	0,905
Kan	Toprak	0,224	1,006	0,864

7. SONUÇ

Metin madenciliği ve veri madenciliği kullanıldığı alanların genişlemesi itibari ile her geçen gün popülerliği artan yöntemlerdir. Bu çalışmada bir milletin ortak duygularına tercüman olan milli marşların değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Milli marşların metinsel veri türü olmasından ötürü metin madenciliği ve veri madenciliği teknikleri ile analiz edilmesi mümkündür. Bu çalışmada incelenecek ve Referans marş olarak seçilecek marş Türkiye Cumhuriyeti milli marşı İstiklal Marşı'dır. İstiklal Marşının yanı sıra Türkiye Cumhuriyeti'ne ilişkisi bulunan 84 ülkenin marşı değerlendirmeye alınmıştır. Çalışma 5 farklı boyut içermektedir. Bu boyutların üçü metin madenciliği ikisi ise veri madenciliği teknikleri olarak değerlendirilebilir. Kelime, Duygu ve Başlık boyutunu içeren Metin Madenciliği teknikleri ile elde edilen bulgulardan oluşan sıralamalarda farklılıklar gözlemlenmiştir. Başlıklardan başlıklara kelimelerin ağırlıkları farklı olduğu için başlıklarda sıralamalar değişmiştir. Duygu analizi metinlerin orijinal halleri ile gerçekleştirildiğinden anlamların farklı olması beklenebilir. Bütün boyutlarda en benzer ülkeler içinde farklı ülke topluluklarından ülkeler görülebilir. Metin madenciliği teknikleri sonucunda İstiklal Marşı'na benzer bir marş tespit edilememiştir. Bu bulgu, kümeleme analizi ile test edilmiştir. Kümeleme analizi sonucunda İstiklal Marşı'nın tek başına bir kümede yer alması diğer marşlarda benzerliğinin

bulunmadığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle Türkiye Cumhuriyeti İstiklal Marşı, kendisi ile kıyaslanan 84 ülkenin milli maşından farklı ve özgündür. Yine tüm milli marşların ortak sözcüğü "toprak" olup, bu kavramın öncülleri (tetikleyicileri) vatan, yaşam, son dilek ve kan sözcükleridir.

KAYNAKÇA

- Abril, C. R. (2016). A national anthem: Patriotic Symbol or Democratic Action? In *Patriotism and Nationalism in Music Education* (pp. 77-94). Routledge.
- Agrawal, R., Imieliński, T., & Swami, A. (1993, June). Mining Association Rules Between Sets of Items in Large Databases. In *Proceedings of the 1993 ACM SIGMOD International Conference on Management of Data* (pp. 207-216).
- Akarsu, S. İstiklal Marşı ve İcrasına Yönelik Bir Analiz Çalışması. *Turkish Studies*, 16(5), 1-35.
- Aktaş, H. E. (2014). Milli Marşların Siyaset Biliminin Bazı Kavramları Açısından Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 71-92.
- Al-Maolegi, M., & Arkok, B. (2014). An Improved Apriori Algorithm for Association Rules. arXiv preprint arXiv:1403.3948.
- AL-Zawaidah, F. H., Jbara, Y. H., & Marwan, A. L. (2011). An Improved Algorithm for Mining Association Rules in Large Databases. *World of Computer Science and Information Technology Journal*, 1(7), 311-316.
- Arslan, M. F., Mehmood, M. A., & Haroon, H. (2021). Stylistic and Textual Analysis of Pakistani National Anthem. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(2), 21-29.
- Balbi, S., Misuraca, M., & Scepti, G. (2018). Combining Different Evaluation Systems on Social Media for Measuring User Satisfaction. *Information Processing & Management*, 54(4), 674-685.
- Blei, D. M., Ng, A. Y., & Jordan, M. I. (2003). Latent Dirichlet Allocation. *Journal of Machine Learning Research*, 3(Jan), 993-1022.
- Csepeli, G., & Örkény, A. (1998). The Imagery of National Anthems in Europe. *Nation, Ethnicity, Minority And Border. Contributions to an International Sociology*, 37-56.
- Dlodlo, S. (2019). *An Investigation into Nation Building through the National Anthem in Zimbabwe: a Sociolinguistic Approach* (Doctoral dissertation).
- Essam, B. A. (2015). Melopoetics of the Contemporary "National Anthem" of Egypt and its Translations: A case Study. *Higher Education of Social Science*, 8(1), 1-11.
- Gilboa, A., & Bodner, E. (2009). What are Your Thoughts when the National Anthem is Playing? An Empirical Exploration. *Psychology of Music*, 37(4), 459-484.
- Han, J., & Kamber, M. (2006). *Data Mining: Concepts and Techniques*, 2nd. University of Illinois at Urbana Champaign: Morgan Kaufmann.
- Haşıloğlu, M., & Budak, İ. (2019). Sanal mağaza Drone Depo Yer ve Önceliklerinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma Süreci Modeli. *Journal of Internet Applications and Management*, 10(2), 63-79.
- Krestel, R., Fankhauser, P., & Nejdl, W. (2009, October). Latent Dirichlet Allocation for Tag Recommendation. In *Proceedings of the Third ACM Conference on Recommender Systems* (pp. 61-68).

- Lauenstein, O., Murer, J. S., Boos, M., & Reicher, S. (2015). 'Oh motherland I pledge to thee...': a Study into Nationalism, Gender and The Representation of an Imagined Family Within National Anthems. *Nations and Nationalism*, 21(2), 309-329.
- Liu, B. (2012). Sentiment Analysis and Opinion Mining. *Synthesis Lectures on Human Language Technologies*, 5(1), 1-167.
- Pelleg, D., & Moore, A. W. (2000, June). X-means: Extending k-means with Efficient Estimation of the Number of Clusters. In *Icml* (Vol. 1, pp. 727-734).
- Sabah, L., & Bayraktar, H. (2020). Veri Madenciliği Birliktelik Kuralları ile Binaların Risk Durumlarının Analizi: Kaynaşlı, Düzce Örneği. *Gazi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 6(1), 70-78.
- Souza, A. A. D. (2008). Do the right, be firm, be fair...: a Systemic Funcional Investigation of National Anthems Written in English.
- Van Ginderachter, M. (2020). *Encounters With the Belgian Flag and the National Anthem*. In the Everyday Nationalism of Workers (pp. 105-124). Stanford University Press.
- Wang, X., & Grimson, E. (2007). Spatial Latent Dirichlet Allocation. *Advances in Neural Information Processing Systems*, 20.
- Wilson, T., Wiebe, J., & Hoffmann, P. (2005, October). Recognizing Contextual Polarity in Phrase-Level Sentiment Analysis. In *Proceedings of Human Language Technology Conference and Conference on Empirical Methods in Natural Language Processing* (pp. 347-354).
- Wu, X., Kumar, V., Ross Quinlan, J., Ghosh, J., Yang, Q., Motoda, H., ... & Steinberg, D. (2008). Top 10 Algorithms in Data Mining. *Knowledge and Information Systems*, 14(1), 1-37.
- Xu, R. Ve Wunsch, D. (2008). *Clustering* (Vol. 10). John Wiley & Sons.



İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

The Relationship Between Work-Family Conflict And Life Satisfaction: A Study on Bankers

Sevim ÖZKAN¹

Hatice ÇOBAN KUMBALI^{2*}

¹ Pamukkale Üniversitesi, sozkan152@posta.pau.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8514-2291

² Pamukkale Üniversitesi, haticecoban@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0295-6896

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 07.12.2022

Makale Kabul/Accepted: 27.01.2023

Araştırma Makalesi / Research Paper

DOI: 10.47097/piar.1215244

Öz

Günümüz örgütlerinde çalışanların önemli problemlerinden biri uzun çalışma saatleri nedeniyle ailelerine yeterince zaman ayıramamak ve bir aile bireyi olarak üzerine düşen rolleri tam anlamıyla yerine getirememektir. Bu durumun, çalışanların yaşam doyumu üzerinde olumsuz etkisi olabileceğinden hareketle bu çalışma, iş-aile çatışması ve yaşam doyumu ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri, fazla mesai gibi durumlara karşı karşıya kalan bir meslek grubu olan bankacılar çalışmanın alan araştırmasının odağını oluşturmaktadır. Nicel yöntemin benimsendiği çalışmanın alan araştırmasının sonucunda: Bankacıların orta düzeyde iş-aile çatışması yaşamakta oldukları ve yaşam doyumlarının da ortalama düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Kavramlar arası ilişkiler incelendiğinde iş-aile çatışması ve yaşam doyumu arasında negatif bir korelasyon olduğu gözle çarpılmaktadır. Öyle ki, katılımcıların iş-aile çatışması arttıkça yaşam doyumu azalmaktadır. Yaşamdan alınan haz, bireylerin performansını ve motivasyonunu etkileyebileceği için yaşam doyumu ve iş-yaşam dengesi örgütsel davranış alanında üzerinde durulması gereken konulardır. Bu bakımdan, bu çalışmanın önerisi çalışanların iş-aile çatışması yaşayabilecekleri durumların analiz edilerek çatışmanın minimize edilmeye çalışılmasıdır.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu

Abstract

One of the important problems of employees in today's organizations is not being able to spare enough time for their families and completely fulfill their roles as a family member due to long working hours. Considering that this situation may have a negative effect on the life satisfaction of the employees, this study aims to examine the relationship between work-family conflict and life satisfaction. Bankers, an occupational group that are faced with situations such as long and inflexible working hours and overtime, constitute the focus of the field research of the study. As a result of the field research of the study in which the quantitative method was adopted: It was understood that the bankers had a moderate level of work-family conflict and their life satisfaction was at an average level. When the relations between the concepts are examined, it is observed that there is a negative correlation between work-family conflict and life satisfaction. Such that, as the participants' work-family conflict level increases, their life satisfaction decreases. Life satisfaction and work-life balance are issues that need to be emphasized in the field of organizational behavior, as the pleasure from life can affect the performance and motivation of individuals. In this respect, the suggestion of this study is to try to minimize the conflict by analyzing the situations in which employees may experience work-family conflict.

Keywords: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Life Satisfaction

Jel Kodları: D23, L20, M10.

Jel Codes: D23, L20, M10.

1. GİRİŞ

İnsanlar sosyal bir varlık olmalarından dolayı doğdukları andan itibaren birtakım sorumlulukları ve rolleri üstlenmek durumunda kalmaktadırlar. Bu rollerden ilki şüphesiz aile yaşamında diğeri ise iş yaşamında süregelmektedir. Küreselleşme ile birlikte yaşam şartları zorlaşmış ve çalışma koşulları değişmiştir. Çalışanların üzerindeki baskı, stres ve yük gün geçtikçe artmaya devam etmektedir. Bu baskıların artması roller arası çatışmayı da beraberinde getirmektedir. Üstlenilen rollerin birbirlerine etkisi olduğu gibi bireylerin yaşam doyumuna da etkisinin bulunduğu literatürde sıklıkla dile getirilmektedir. Bireylerin iş yerinde yaşadıkları stres, aile yaşamlarını ve bireysel mutluluklarını olumsuz etkileyebileceği gibi aile içinde yaşadıkları çatışmalar da işlerini ve iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Bankacılar açısından ele alındığında emeğin, uzun çalışma saatlerinin ve müşterilerle iletişimin yoğun olduğu bir çalışma ortamı stresi de beraberinde getirmekte, dolayısıyla bu durum iş ve iş dışı yaşam alanlarını dengede tutmalarını zorlaştırmaktadır. Bu denge kuramama durumu çalışanların iş-aile çatışması veya aile-iş çatışması yaşamalarına sebebiyet vermektedir. İş yaşamının bireylerin yaşamında kapladığı geniş alan sebebiyle bu durum bireylerin yaşam doyumlarını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu varsayımlardan hareketle çalışmanın öncelikli olarak amacı bankacıların iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve yaşam doyumunu düzeylerini ortaya koymak ve kavramlar arası ilişkiyi incelemektir. Çalışmanın ikincil amacı ise kavramların medeni durum, yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi demografik değişkenlerle ilişkisi olup olmadığını analiz etmektir. Bu iki konu daha önce birçok sektörde çalışılmış olmasına rağmen bankacılık sektöründe pek çalışılmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmayla literatüre katkı sağlanması ve gelecek çalışmalara ışık tutulması düşünülmektedir.

Çalışmada ilk olarak iş ve aile çatışmaları ile yaşam doyum kavramlarının teorik çerçevesi çizilmiştir. Teorik bilgiler ışığında araştırmanın hipotezleri geliştirilmiştir. Ardından, bankacılar üzerinde gerçekleştirilen alan araştırmasına yer verilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler analiz edilerek, bulgular değerlendirilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş-Aile ve Aile-İş Çatışması

Aile ve iş insan hayatının önemli iki alanını oluşturur ancak insan hayatı, temelde tektir ve bir bütündür. Dolayısıyla aile ve iş rolleri insan hayatında iç içe geçmiş ve sürekli etkileşim halinde bulunmaktadır (Arslan, 2012: 101). Bireyler üzerinde aşırı düzeyde oluşan talepler, sahip oldukları enerji ve zaman bakımından kısıtlı oluşları ve edindikleri rollerin bağımsız olarak düşünülmemesi bu etkileşim halinde bulunan roller arasında çatışmalara sebep olabilmektedir (Fırat ve Cula, 2016: 147).

İş-aile çatışmasıyla ilgili yapılan ilk araştırmalarda kavram tek yönlü olarak incelenmiştir ancak daha sonra Gutek ve arkadaşları (1991: 560) tarafından yapılan araştırmalarda iş-aile çatışması, işten aileye ve aileden işe olmak üzere çift yönlü olarak tanımlanmıştır. Araştırmacılara göre bu iki kavram birbirinden farklı ancak birbiriyle yakından ilişkilidir (Sunal vd., 2016: 145). İş-aile çatışması, işin gerekleri nedeniyle aile düzlemindeki rollerin yerine getirilmesinde yaşanan eksiklikler sonucunda meydana gelirken; aile-iş çatışması,

ailenin bireyden beklentileri nedeniyle bireyin iş yaşamındaki gerekleri tam anlamıyla yerine getirememesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Frone vd., 1992: 74). Bu çatışmalar, iş ve aile alanlarındaki rollerin dengeli bir biçimde yerine getirilememesinden kaynaklanmaktadır. Özellikle günümüzde, iş-aile çatışmasına çalışanlar açısından bakıldığında uzun çalışma saatleri, fazla mesai ya da aşırı iş yükü gibi nedenlerden dolayı aile ve iş rollerini dengeli bir biçimde yürütebilmek oldukça zor olmaktadır (Demircan ve Turunç, 2017: 47). Diğer yandan aile-iş çatışmasını Wayne ve arkadaşları (2004: 108), birinin aile rolünden onun iş rolüne negatif yönde karışma veya bozucu bir etki yapması durumu olarak tanımlamışlardır. Bu bakımdan birey, çocuğunun hastalanması durumunda aklının evi ve ailesiyle dolu olmasından dolayı işine odaklanmakta ya da zaman ayırmakta güçlük çekebilmektedir (Judge vd., 1994: 771).

İş-aile veya aile-iş çatışması yaşanmasında bireysel, örgütsel ve ailesel olarak çeşitli faktörler etkili olmaktadır. Çatışmalardan herhangi birini yaşayan bireyde tatminsizlik, stres ve birtakım sağlık problemleri gibi bireysel sonuçlar meydana gelebilirken (Çarıkçı, 2001: 109); iş tatminsizliği, işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlık gibi örgütsel sonuçlar da görülebilmektedir. Dolayısıyla performans beklentisi içinde olan yöneticilerin çalışanlarına aileleriyle daha fazla zaman geçirmeleri için olanak sağlamaları, daha az iş-aile çatışması yaşanmasını, beraberinde ise işte daha olumlu sonuçlar elde edilmesini sağlayabilecektir (Macit ve Ardıç, 2018: 839).

2.2. Yaşam Doyumu

Literatürde yaşam doyumunu kavramı ilk olarak 1961 yılında Neugarten tarafından ortaya atılmış olup, daha sonraları bu kavrama çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Bazı araştırmacılar yaşam doyumunu bireyin yaşadığı hayatı ne kadar sevdiği olarak tanımlarken (Veenhoven, 1996: 6), bazıları bireyin yaşadığı hayata değer biçmesi ve bir yargılama süreci olarak tanımlamaktadır (Pavot ve Diener, 2008: 138; Santilli vd., 2014: 69).

Yaşam doyumunun, insanların yaşamları boyunca mutlu olabilmeleri ve yaşamlarına anlam katabilmeleri olduğu söylenebilir. Bu manada yaşam doyumunun, bireylerin örgütsel çevre ve yaşamın geneline ilişkin olumlu tutum ve davranışlar göstermeleri üzerinde etkili bir unsur olduğu belirtilmektedir. Bireylerin yaşam doyumuna sahip olmaları, iş çevresinde ve iş dışı yaşamındaki aile, arkadaş ve akraba çevresinde pozitif yönde davranışlar sergilemesine sebep olmaktadır (Kanten ve Kanten, 2015: 60). Bireyde yaşam doyumunun düşmesi ise sık hasta olma, yorgunluk gibi fiziksel sonuçlarla beraber isteksizlik, çaresizlik gibi psikolojik sıkıntılara da zemin hazırlayabilmektedir (Demirel ve Canat, 2004: 7). Diğer yandan, yaşam doyumunu yüksek olan bireylerin özellikleri; günlük yaşamlarındaki yapılan etkinliklerden zevk alma, olumlu bir benlik imgesine sahip olma, genel olarak hayata karşı pozitif bir tutum içerisinde olma, yaşadıklarının sorumluluğunu üzerine alma, hayatın bir anlamı olduğuna inanma ve belirledikleri amaçlara ulaşma şeklinde ifade edilmektedir (Işık ve Koçak, 2014: 283).

Örgütsel açıdan düşünüldüğünde, yüksek düzeyde bir yaşam doyumunun elde edilebilmesi için çalışanların iş ve yaşam dengesini kurmalarının gerekli olduğu açıktır. İş ile ev arasında denge kurabilen çalışanların üretkenlik ve verimlilikleri daha yüksek olmaktadır. Bunun yanında işletmelerde işe devamsızlık ve hastalık vakaları daha az yaşanmakta, işletmeler bünyelerine daha çok ve nitelikli personel katabilmekte, çalışanlarda daha yüksek düzeylerde moral ve bağlılık görülmektedir. İş ve yaşam dengesinin sağlanması, bireylerin daha

motivasyonu yüksek, yaratıcı, enerjik ve olaylar karşısında daha net olmalarını sağlamaktadır (Morgenstern, 2004: 28-32).

3. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİ

Sekaran (1985), yaşam doyumunun özünde iyi bir iş ve mutlu bir aile yaşamının olduğunu ifade etmiştir (Akt: Ahmad, 1996: 663). Bireylerin yaşamlarının çoğunun iş ve aile arasında geçtiğini, beraberinde de yaşam doyumunu etkilediğini düşündüğümüzde bu iki kavram devamlı olarak etkileşim halinde olmakta, dolayısıyla büyük önem arz etmektedir. Literatürde de iş-aile çatışması ile yaşam doymu arasındaki ilişki üzerine pek çok araştırma yapılmış ve hala da yapılmaya devam edilmektedir. Çoğu çalışmada çıkan sonuçlara göre iş-aile çatışması ile yaşam doymu arasında negatif bir ilişki söz konusudur.

Yapılan çalışmalarda iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 87; Karabay, 2015: 129; Fırat ve Cula, 2016: 154; Karaca ve Dede, 2017: 156; Türker ve Çelik, 2019: 246; Öngel ve Tatlı, 2020: 463). Kavramlar arasındaki ilişkiyi inceleyen güncel çalışmalar incelendiğinde de benzer sonuçlar görülmektedir (Şimşek ve Koç, 2020: 3085; Arıbaş ve Özşahin, 2021: 304; Othman, 2022: 55). Dolayısıyla araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

H₁: İş-aile çatışması ve yaşam doymu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Aile-iş çatışması ve yaşam doymu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Cinsiyet ile iş-aile, aile-iş ve yaşam doymu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

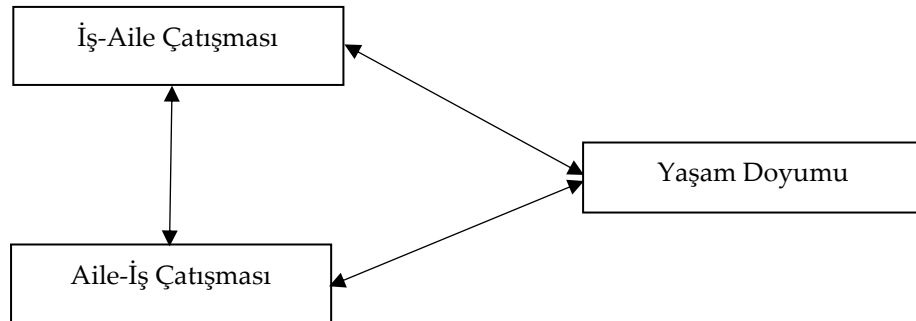
H₅: Yaş ile iş-aile, aile-iş ve yaşam doymu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₆: Eğitim durumu ile iş-aile, aile-iş ve yaşam doymu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₇: Medeni durum ile iş-aile, aile-iş ve yaşam doymu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₈: Çalışma yılı ile iş-aile, aile-iş ve yaşam doymu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Literatür taramasından hareketle, iş-aile ve aile-iş çatışması ile yaşam doymu kavramları arasındaki olası ilişkileri gösteren araştırma modeli Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

4. METODOLOJİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, Denizli ilindeki yoğun iş temposu içindeki banka çalışanlarının yaşadıkları iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve hissettikleri yaşam doyumu ilişkisini incelemektir. Ayrıca çalışmada incelenen kavramların, demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek de çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Çalışma Denizli'de faaliyet gösteren bankalarda çalışanlar üzerinde yapılmış olup, veri toplama sürecinde anket tekniği kullanılmıştır.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Denizli'de çalışmakta olan bankacılar oluşturmaktadır. Araştırmada olasılıklı olmayan örnekleme tekniklerinden kolayda örnekleme uygulanmıştır. Çalışanlar tarafından anketlerin bir kısmı elektronik posta yöntemiyle bir kısmı ise yüz yüze doldurulmuştur. Toplamda 130 banka çalışanına ulaşılmış ancak 100 kişi anket formunu eksiksiz doldurmuştur. Dolayısıyla araştırmanın örnekleme 100 bankacı olmuş ve alan araştırması toplanan veriler ile gerçekleştirilmiştir.

4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Çalışanların iş-aile çatışması düzeylerini ölçmek üzere Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen iki boyutlu ve toplam 10 maddeli iş-aile çatışması ölçeği; yaşam doyumu düzeylerini ölçmek için ise Diener ve arkadaşları tarafından (1985) oluşturulmuş ve Margolis ve arkadaşları (2019) tarafından güncellenmiş 6 maddeli ölçek kullanılmıştır. Ankette yer alan maddeler 5'li Likert ölçeği ile değerlendirilmiştir. Ölçekteki dereceler: 1- Hiçbir zaman, 2-Nadiren, 3-Kimi zaman, 4-Çoğu zaman, 5-Her zaman olarak ifade edilmiştir.

5. ANALİZ VE BULGULAR

Araştırmada kullanılan iş-aile çatışması ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,929 olarak, yaşam doyumu ölçeğinin ise 0,871 olarak hesaplanmış ve ölçeklerin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçeğin geçerliliğini ölçmek için faktör analizi yapılmış ve verilerin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir ($p=,000<0,05$). KMO= 0,837 olarak hesaplanmış olup, KMO= 0,837>0,60 olduğundan örnek büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğu anlaşılmıştır. Faktör analizi sonucunda 3 boyut belirlenmiş, bu boyutların toplam varyansın 66,957'sini açıkladığı görülmüştür.

Katılımcıların iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve yaşam doyumuyla ilgili tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, çalışanların ortalama düzeyde iş-aile çatışması yaşadıkları ve yaşam doyumlarının da orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Aile-iş çatışmasına ilişkin ortalama değer ise görece daha düşüktür. (Bkz: Tablo 1) Dolayısıyla çalışanların düşük düzeyde aile-iş çatışması yaşadıkları söylenebilir.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma
İş-Aile Çatışması	2,8900	1,00680
Aile-İş Çatışması	2,1200	1,02455
Yaşam Doyumu	3,0333	0,39567

Kavramlar arası ilişkileri incelemek üzere yapılan korelasyon analizinin sonuçları Tablo 2’de verilmiştir. Görüldüğü üzere iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması kavramları birbirleriyle yakından ilişkilidir ($p<0,05$). Ayrıca, iş-aile çatışması ile yaşam doyumu ve aile-iş çatışması ile yaşam doyumu arasında da istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler olduğu açıktır. Dolayısıyla çalışmanın H_1 , H_2 ve H_3 hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 2. Korelasyon Analizi

		İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması	Yaşam Doyumu
İş-Aile Çatışması	Pearson Korelasyonu	1		
	Anlamlılık (Çift kuyruklu)			
	N	100		
Aile-İş Çatışması	Pearson Korelasyonu	,719**	1	
	Anlamlılık (Çift kuyruklu)	,000		
	N	100	100	
Yaşam Doyumu	Pearson Korelasyonu	-,617**	-,579**	1
	Anlamlılık (Çift kuyruklu)	,000	,000	
	N	100	100	100

Katılımcıların demografik bilgileri ise Tablo 3’te yer almaktadır. Tablodaki bulgulara göre:

- Katılımcıların %50’sini kadın, %50’sini ise erkekler oluşturmaktadır.
- Katılımcıların, %51’i 30-39 yaş, %28’i 20-29 yaş arasında, %21’i 40 yaş ve üzerindedir.
- Katılımcıların % 64’ünü evliler, % 36’sını ise bekârlar oluşturmaktadır.
- Katılımcılar içerisinde eğitim düzeyi bakımından ağırlık % 77 ile üniversite mezunlarındadır. Diğer katılımcıların ise %9’unu yüksek lisans, %9’unu lise mezunu ve %5’ini ön lisans mezunu oluşturmaktadır.
- Katılımcıların %37’sini 10 yıl ve üzeri çalışanlar, % 28’sini 7-9 yıl arası , %20’sini 1-3 yıl arası ve %15’ini 4-6 yıl arası çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 3. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	50	50,0
	Erkek	50	50,0
Yaş	20-29	28	28,0
	30-39	51	51,0
	40 yaş ve üzeri	21	21,0
Eğitim Düzeyi	Lise ve altı	9	9,0
	Ön lisans	5	5,0
	Lisans	77	77,0
	Lisansüstü	9	9,0
Medeni Durum	Bekâr	36	36,0
	Evli	64	64,0
Çalışma yılı	1-3 yıl	20	20,0
	4-6 yıl	15	15,0
	7-9 yıl	28	28,0
	10 yıl ve üzeri	37	37,0

İş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve yaşam doyumu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek üzere bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonunda

cinsiyet ile kavramlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiş ve H_4 hipotezi desteklenmemiştir (Bkz: Tablo 4).

Tablo 4. Cinsiyet ile İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve Yaşam Doymu Farklılığı

	Cinsiyet	n	\bar{x}	t	p
İş-Aile Çatışması	Kadın	50	3,0040	1,134	,260
	Erkek	50	2,7760		
Aile-İş Çatışması	Kadın	50	2,1640	,428	,670
	Erkek	50	2,0760		
Yaşam Doymu	Kadın	50	2,9433	-1,018	,311
	Erkek	50	3,1233		

Medeni durum ile yaşam doymu ve aile-iş çatışması arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken ($p>0,05$), iş-aile çatışması ile aralarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ortalama değerler incelendiğinde evli çalışanların bekârlara oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşamakta oldukları anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre, H_7 hipotezinin kısmen desteklendiği söylenebilir (Bkz: Tablo 5).

Tablo 5. Medeni Durum ile İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve Yaşam Doymu Farklılığı

	Medeni durum	n	\bar{x}	t	p
İş-Aile Çatışması	Bekâr	36	2,6278	-1,982	,050
	Evli	64	3,0375		
Aile-İş Çatışması	Bekâr	36	1,9833	-1,000	,320
	Evli	64	2,1969		
Yaşam Doymu	Bekâr	36	2,9815	-,438	,662
	Evli	64	3,0625		

Yaş değişkeninin kavramlarla ilişkisini incelemek üzere tek yönlü anova testi yapılmış, yalnızca iş-aile çatışması ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre, en çok iş-aile çatışması yaşayanlar 40 yaş ve üzeri grup olmuştur. Dolayısıyla H_5 hipotezinin de kısmen desteklendiği söylenebilir (Bkz: Tablo 6).

Tablo 6. Yaş ile İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve Yaşam Doymu Farklılığı

		n	\bar{x}	ss	f	p
İş-Aile Çatışması	20-29 yaş	28	2,4929	,96376	3,383	,038
	30-39 yaş	51	2,9961	,99236		
	40 yaş ve üzeri	21	3,1619	,98716		
Aile-İş Çatışması	20-29 yaş	28	1,9143	,98947	1,204	,304

	30-39 yaş	51	2,1294	,97638		
	40 yaş ve üzeri	21	2,3714	1,16839		
Yaşam Doyumu	20-29 yaş	28	1,9143	1,00250	1,457	,238
	30-39 yaş	51	2,1294	,87474		
	40 yaş ve üzeri	21	2,3714	,69779		

Eğitim düzeyi ile yaşam doyumu ve iş-aile çatışması arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, aile-iş çatışması arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sonuçlara göre eğitim düzeyi ön lisans olan bireylerin daha fazla aile-iş çatışması yaşamakta oldukları söylenebilir. Bu durumda H_7 hipotezi de kısmen desteklenmiştir (Bkz: Tablo 7).

Tablo 7. Eğitim Düzeyi ile İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve Yaşam Doyumu Farklılığı

		n	\bar{x}	ss	f	p
İş-Aile Çatışması	Lise ve altı	9	3,0444	1,26403	,348	,791
	Ön lisans	5	3,1200	1,31605		
	Lisans	77	2,8338	,99546		
	Lisansüstü	9	3,0889	,72877		
Aile-İş Çatışması	Lise ve altı	9	2,6444	1,24007	2,775	,046
	Ön lisans	5	2,7600	1,78550		
	Lisans	77	1,9636	,90363		
	Lisansüstü	9	2,5778	1,03172		
Yaşam Doyumu	Lise ve altı	9	2,7593	,79979	,720	,542
	Ön lisans	5	2,8667	1,20991		
	Lisans	77	3,1039	,90039		
	Lisansüstü	9	2,7963	,62237		

Çalışma yılı ile aile-iş çatışması ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, iş-aile çatışması ile aralarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sonuçlara göre 7 ile 9 yıl arasında kıdemi olan çalışanların daha fazla iş-aile çatışması yaşamakta oldukları görülmektedir. Bu sonuca göre H_8 hipotezi de kısmen desteklenmiştir (Bkz: Tablo 8).

Tablo 8. Çalışma Yılı ile İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve Yaşam Doymu Farklılığı

		n	\bar{x}	ss	f	p
İş-Aile Çatışması	1-3 yıl	20	2,4900	1,02695	3,988	,010
	4-6 yıl	15	2,4133	,86674		
	7-9 yıl	28	3,2643	,89286		
	10 yıl ve üzeri	37	3,0162	1,01585		
Aile-İş Çatışması	1-3 yıl	20	1,9500	1,09520	,983	,404
	4-6 yıl	15	1,8133	,73082		
	7-9 yıl	28	2,1929	,99104		
	10 yıl ve üzeri	37	2,2811	1,10600		
Yaşam Doymu	1-3 yıl	20	1,09157	1,09157	1,247	,297
	4-6 yıl	15	,96087	,96087		
	7-9 yıl	28	,83808	,83808		
	10 yıl ve üzeri	37	,74454	,74454		

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bireylerin hayatlarındaki vazgeçilmez olan iki önemli rol, aile ve iş iç içe geçmiş halde ve ilişki içerisinde bulunmaktadır. Bu rollerden birinde yaşanan stres bir diğerinde çatışmaya sebep olabileceği gibi aynı şekilde bireylerin yaşam doyumlarını etkileyebileceği literatürde sıklıkla ifade edilmektedir (Kossek ve Ozeki, 1998: 146; Gürel ve Altunoğlu, 2016: 1436; Zhang vd., 2020: 1147; Acar ve Gökkyaya, 2018: 151; Karabacak ve Harlak, 2020: 1936).

Bu durumdan yola çıkılarak Denizli ilinde bulunan banka çalışanlarına uygulanan bu çalışmada iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışması ve yaşam doymu ile ilişkisi incelenmiştir. Diğer yandan bu değişkenlerin demografik veriler ile anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği ele alınmıştır. Yapılan analizler sonucunda iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, literatürdeki diğer çalışmaların sonuçlarıyla paralellik göstermektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 85; Okutan vd., 2016: 1892; Altıntop ve Aydın, 2021: 47). Bireylerin iş ve aile sorumluluklarının iç içe ve bir bütün olduğu düşünüldüğünde kavramlar arası karşılıklı ilişkinin varlığı beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

İş-aile çatışması ile yaşam doymu ve aile-iş çatışması ile yaşam doymu arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Dolayısıyla, iş-aile ve aile-iş çatışmasının yaşam doymu ile ilişkili olduğu iddiasında olan H₁ ve H₂ hipotezleri de desteklenmiş ve bu ilişkinin negatif yönde olduğu anlaşılmıştır. Bir başka deyişle, banka çalışanlarının yaşam doyumunu azaltan etmenlerden birinin iş-aile ve aile-iş alanlarında yaşanan çatışmalar olduğu ortaya konmuştur. Literatür incelendiğinde bu sonuç Özdevecioğlu ve Aktaş (2007: 11), Fırat ve Cula (2016: 153), Jia ve arkadaşları (2020: 7) ile Bai ve arkadaşları (2021: 594) tarafından yapılan çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Bireyin hayatının önemli bir bölümünü oluşturan iş

hayatındaki olumlu ve olumsuz duygulanımların yaşamın geneline yansımaları da beklenen bir sonuç olmakla beraber çok yüksek düzeyde olmayan iş-aile çatışmasının dahi yaşam doyumu ile negatif yönlü ilişkili olması dikkat çekmektedir.

Demografik verilerin pek çoğu ile kavramlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Esasında bu benzer eğitim seviyelerinde olan, aynı işi yapan, aynı sosyal statüye sahip bireylerin analizinde beklenen bir durumdur. Elbette homojen bir evren demografik değişkenler açısından farklılıklara çok açık sayılamaz.

Bu çalışmayla da desteklendiği üzere banka çalışanlarının iş-aile ve aile-iş çatışmaları ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Özellikle banka çalışanlarının maruz kaldığı stres, yoğunluk, aşırı iş yükü gibi sebepler hem iş hem aile hem de bireysel hayatlarında olumsuz etkiye sebep olabilecek, dolayısıyla bireyin gerek iş hayatında gerekse iş dışı hayatında mutluluğunu ve beraberinde de verimliliğini düşürecektir. Bu yüzden, çatışmanın yaratacağı bireysel ve örgütsel etkiler önemsenmeli ve çatışmayı azaltıcı önlemler alınmalıdır. Bu bağlamda ilgili sektör yöneticilerine; çalışanların ailelerine ilişkin sorumluluklarını yerine getirmelerini kolaylaştırıcı davranışlarda bulunmaları, esnek çalışma saatlerini gündemlerine almaları, hatta uzaktan çalışma uygulamalarını yaygınlaştırıcı çalışmalarda bulunmaları önerilebilir. "Biz bir aileyiz" sloganıyla her türlü fedakârlığın vurgulandığı iş hayatında çalışanların bunu hissedebilmelerinin, kişisel hayatlarına, aile hayatlarına ve sorumluluklarına verilen önemle mümkün olabileceği açıktır.

Bu çalışmanın sonuçlarından hareketle aynı alanda çalışmak isteyen araştırmacılara birtakım öneriler sunulabilir. Öncelikle, iş-aile çatışması ve yaşam doyumu ilişkisine dair etkileşimler kadar çatışmanın nedenlerini ve sonuçlarını detaylıca ortaya koyabilmek için derinlemesine mülakat tekniğiyle yeni araştırmalar yapılması önerilebilir. Böylece çatışmanın çözümüne ve yaşam doyumunun artırılmasına yönelik somut önerilerde bulunulması mümkün olacaktır. Bir diğer öneri ise sektörler arası karşılaştırmalı bir araştırma yapılmasına yöneliktir. İş-aile çatışmasının görece düşük ve dolayısıyla yaşam doyumunun görece yüksek olduğu bir sektör seçilerek, bankacılık ve finans sektörüyle karşılaştırılabilir. Sektörler arası uygulamalar karşılıklı olarak değerlendirilerek pratikte uygulanabilir olan yöntemler belirlenebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. ve Gökkaya, S. (2018). İş-Aile Çatışması ile Yaşam Doyumu Üzerine Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Business and Organization Research (International Conference)*, 145-153.
- Ahmad, A. (1996). Work-family Conflict Among Married Professional Women in Malaysia. *The Journal of Social Psychology*, 136(5), 663-665.
- Akyüz, M. (2021). The Mediating Role of Emotional Exhaustion in the Effect of Work-Family Conflict on Life Satisfaction: A Research in Health Institutions. *International Journal of Management*, 12(2). 184-194
- Altıntop, F. F. ve Aydın, B. (2021). Öğretmenlerde İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(1), 38-54.

- Arslan, M. (2012). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 99-114.
- Arıbaş, A. N. & Özşahin, F. (2021). A Research on the Effect of Work-Family Conflict on Life Satisfaction and Job Satisfaction. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 294-308.
- Bai, B., Gopalan, N., Beutell, N., & Ren, F. (2021). Impact of Absolute and Relative Commute Time on Work-Family. *Journal of Family and Economic Issues*, 42(4), 586-600.
- Çarıkçı, İ. H. (2001). Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar). *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul*.
- Demircan, P. ve Turunç, Ö. (2017). İş-aile Çatışması-Duygusal Emek İlişkisinde Lider Desteğinin Rolü: Eğitim Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 41-76.
- Demirel, S. ve Canat, S. (2004). Ankara'daki Beş Eğitim Kurumunda Kendini Yaralama Davranışı Üzerine Bir Çalışma. *Kriz Dergisi*, 12(3), 1-9.
- Fırat, Z. M. ve Cula, S. (2016). İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Doyumunun Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi. *Başkent University Journal of Education*, 3(2), 146-155.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.
- Gürel, E. B. ve Altunoğlu, E. A. (2016). İşkoliklik, İş Stresi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İlinde Bir Araştırma. *Journal of International Social Research*, 9(42), 1431-1438.
- Işık, Ö. G. ve Koçak, Ö. (2014). İletişim Fakültesi Öğrencilerinin Yaşam Doyumlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Selçuk İletişim*, 8(3), 281-300.
- Jia, C. X., Cheung, C. K., & Fu, C. (2020). Work Support, Role Stress, and Life Satisfaction among Chinese Social Workers: The Mediation Role of Work-Family Conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 1-14.

- Judge, T. A., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1994). Job and Life Attitudes of Male Executives. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 767.
- Kanten, P. ve Kanten, S. (2015). İş Yaşamının Kalitesinin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü. Yaşam Doyumu: Seçme Konular (Ed: Selen Doğan) adlı kitabın içinde, Ankara: Nobel Yayıncılık, 39-63.
- Karabacak, G. ve Harlak, H. (2020). Otel Çalışanlarının İş-Aile Yaşam Çatışmalarının Yordayıcıları Olarak, İş-Yaşam Doyumu, İş stresi ve Algılanan Sosyal Destek. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 1923-1940.
- Karabay, M. E. (2015). Sağlık Personelinin İş Stresi, İş-Aile Çatışması ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113-134.
- Karaca, A. ve Dede, N. P. (2017). Kamu Kurumlarındaki Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışma Düzeyleri ile Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki: Tunceli Örneği. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 150-158.
- Karimi, Q., Jomehri, F., Asadzade, H., & Sohrabi, F. (2012). Consequences of Conflict Between Work And Family Among Iranian Female Teachers. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(2), 1869-1875.
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research, *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Macit, M. ve Ardiç, K. (2018). İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 825-844.
- Margolis, S., Schwitzgebel, E., Ozer, D. J., & Lyubomirsky, S. (2019). A New Measure of Life Satisfaction: The Riverside Life Satisfaction Scale. *Journal of Personality Assessment*, 101(6), 621-630.
- Morgenstern, J. (2004). *İkisi Bir Arada: İş Hayatında Verimlilik ve Tatmin*. (Çev: Özlem Tüzel Akal). İstanbul: Optimist Yayıncılık.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.

- Okutan, E., Alp, E. ve Sönmez Çalış, Ö. A. (2016). Turizm Sektöründe İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının Turizm Çalışanlarının Yaşam Tatminleri ile İlişkisi. *3rd International Congress of Tourism & Management Researches*, 1879-1894.
- Othman, N. (2022). Psychological Well-Being, Work-Family Conflicts and Life Satisfaction Among Malaysian Women. *Malaysian Journal of Society and Space*, 1(18), 46-58.
- Öngel, V. ve Tatlı, H. S. (2020). Akademisyenlerin Yaşam Doyumları ve İş Doyumlarını Etkileyen İş Kaynaklı Faktörlerin İncelenmesi. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 10(3), 461-473.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Pavot, W. & Diener, E. (2008). The Satisfaction with Life Scale and the Emerging Construct of Life Satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152.
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career Adaptability, Hope and Life Satisfaction in Workers with Intellectual Disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67-74.
- Sunal, A. B., Ok, A. B. ve Keskin, S. (2016). İş-Aile Çatışması Boyutları ile Mükemmeliyetçilik Arasındaki İlişkide Evlilik Doyumunun Düzenleyici Rolü. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 56(1).
- Şimşek, M. N. ve Koç, H. (2020). İş-Aile Çatışmasının İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Bilişim Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3072-3088.
- Türker, Y. ve Çelik, K. (2019). Öğretmenlerde İş ve Aile Çatışmasının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracı Rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 242-258.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the Role of Personality in the Work-Family Experience: Relationships of the Big Five to Work-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.
- Veenhoven, R. (1996). *The Study of Life-Satisfaction*. In W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzeel, & B. Bunting (Eds.), *A Comparative Study of Satisfaction with Life in Europe* (pp. 11-48). Budapest: Eötvös University Press.

Zhang, Y., Rasheed, M., & Luqman, A. (2020). Work–Family Conflict and Turnover Intentions Among Chinese Nurses: The Combined Role of Job and Life Satisfaction and Perceived Supervisor Support. *Personnel Review*, 49(5), 1140-1156.

Zhao, X. R., Qu, H., & Ghiselli, R. (2011). Examining the Relationship of Work–Family Conflict to Job and Life Satisfaction: A Case of Hotel Sales Managers. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 46-54.



BİST Kurumsal Yönetim Endeksinde İşlem Gören Gayrimenkul Yatırım Ortaklıklarının Bütünleşik ÇKKV Yaklaşımı ile Analizi
Analysis of Real Estate Investment Companies Traded in BIST Corporate Governance Index with Integrated MCDM Approach

Nilsen KUNDAKCI¹

Kevser ARMAN^{2*}

¹ Pamukkale Üniversitesi, nilsenk@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7283-320X

² Pamukkale Üniversitesi, karman@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4400-5976

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 31.03.2023

Makale Kabul/Accepted: 08.05.2023

Araştırma Makalesi / Research Paper

DOI: 10.47097/piar.1274490

Öz

Gayrimenkul yatırım ortaklıkları (GYO) gayrimenkullere, gayrimenkule dayalı projelere ve gayrimenkule dayalı sermaye piyasası araçlarına yatırım yapmak amacıyla faaliyet gösteren halka açık şirketlerdir. Finansal krizlerin her geçen gün artması ile kurumsal yönetim tüm dünyada önem kazanmıştır. Kurumsal yönetimin etkili bir şekilde gerçekleşmesi ile firmaların performansının arttığı ve daha iyi bir kurumsal yönetime sahip olan firmaların yatırımcıları çektiği düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, Borsa İstanbul (BİST) Kurumsal Yönetim Endeksi (XKURY)'de yer alan GYO'ların 2020, 2021 ve 2022 yılları için finansal performanslarının geliştirilmiş IDOCRIW ve MABAC yöntemleri ile ölçülmesidir. Geliştirilmiş IDOCRIW yönteminden elde edilen sonuçlara göre, kriterlerin önem seviyeleri her yıl için farklılaşmaktadır. MABAC yönteminden elde edilen sonuçlar ise AKMGY ve HLGYO'nun diğer GYO firmalarına göre daha istikrarlı ve yüksek performansa sahip olduğunu göstermektedir. Çalışmada elde edilen sonuçlar, önerilen bütünleşik modelin performans değerlendirme ve iyileştirmede kullanılabileceğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: ÇKKV, Geliştirilmiş IDOCRIW, MABAC, Kurumsal Yönetim Endeksi, Gayrimenkul Yatırım Ortaklıkları.

Abstract

Real estate investment trusts (REITs) are publicly traded companies operating to invest in real estate, real estate-based projects, and real estate-based capital market instruments. With the increase in financial crises day by day, corporate governance has gained importance all over the world. It is thought that the performance of companies increases with the effective implementation of corporate governance and companies with better corporate governance attract investors. The aim of this study is to measure the financial performances of REITs traded in the Borsa İstanbul (BIST) Corporate Governance Index (XKURY) for the years 2020, 2021 and 2022 with the Improved IDOCRIW and MABAC methods. According to the results obtained from the improved IDOCRIW method, the importance levels of the criteria differ for each year. The results obtained from the MABAC method indicate that AKMGY and HLGYO have more stable and higher performance than other REIT companies. The results obtained in the study reveal that the proposed integrated model can be used in performance evaluation and improvement.

Keywords: MCDM, Improved IDOCRIW, MABAC, Corporate Governance Index, Real Estate Investment Trusts.

Jel Kodları: C02, C44, G34.

Jel Codes: C02, C44, G34.

1. GİRİŞ

Gayrimenkuller genel olarak, bir arazinin kendisini ve ona kalıcı olarak eklenmiş demirbaşları, irtifak hakkını ve hukuki açıdan gayrimenkulün taşınmaz bir parçası olarak kabul edilen tüm unsurları kapsayan bir kavram olarak ifade edilebilir (Gündoğmuş ve Arman, 2021: 49). Gayrimenkul sektörü 200'den fazla alt sektörü etkilediği için oldukça önemli sektörlerden biri olarak kabul edilmektedir (Turnacıgil ve Doğukanlı, 2018: 38). Bununla birlikte, gayrimenkul projelerinin oldukça yüksek maliyet içermesi nedeniyle Gayrimenkul Yatırım Ortaklıkları (GYO) ilk kez 1960'ta ABD tarafından gerçekleştirilen yasal düzenleme ile gayrimenkul projelerinin finansman ihtiyacını karşılamak ve tasarruf sahiplerinin gayrimenkul projelerine yatırım yapmalarını sağlamak amacıyla faaliyete geçen halka açık şirketlerdir (Yetgin, 2006: 259; Ayranıcı ve Gürel, 2020: 3). Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından yapılan tanıma göre GYO, belirli bir gayrimenkule yatırım yapmak ya da belirli projeleri gerçekleştirmek amacıyla kurulabilen, gayrimenkullere, gayrimenkule dayalı projelere, haklara ve sermaye piyasası araçlarına yatırım yapabilen ve izin verilen çeşitli faaliyetleri gerçekleştirebilen sermaye piyasası kurumlarıdır (www.spk.gov.tr, 2023).

Dünyada finansal krizlerin her geçen gün artması yönetim anlayışı üzerinde birtakım tartışmalara yol açmaktadır. Bu durum, yönetim anlayışında bazı değişikliklere gidilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Saldanlı, 2012: 138). Karamustafa vd. (2009)'a göre finansal krizlerin arkasındaki en önemli nedenlerden biri, firmaların kurumsal yönetim faaliyetlerine yeterince önem vermemesidir. Kurumsal yönetim, firma yöneticileri ile çeşitli menfaat sahipleri örneğin; hissedarlar, tedarikçiler, iç ve dış müşteriler vb. arasındaki ilişkilerin yasalara göre belirlenmesini ve yönetim yapısının iyileştirilmesini hedeflemektedir (Sakarya vd., 2017: 57). BİST Kurumsal Yönetim Endeksi (XKURY), Borsa İstanbul'da (Yıldız Pazar, Ana Pazar ve Alt Pazar) işlem gören, kurumsal yönetim ilkelerini uygulayan ve ana başlık esaslı ile uyum derecelendirme notu 10 üzerinden en az 7 olan firmaları kapsamaktadır (www.borsaistanbul.com, 2023). Daha önce yapılan çalışmalar, uluslararası yatırımcıların, firmaların finansal performansına verdikleri önem kadar kurumsal yönetim uygulamalarına da önem verdiklerini göstermektedir (Karamustafa vd., 2009: 101).

Gayrimenkul yatırım ortaklıklarına dayalı sermaye piyasası araçları diğer çeşitli sermaye piyasası araçlarına göre nispeten düşük risk taşımaktadır ve yüksek temettü getirisi sağlaması nedeniyle yatırımcıların dikkatini çekmektedir (Hwa ve Abdul Rahman, 2007: 3). Bu çalışmanın amacı, BİST Kurumsal Yönetim Endeksi (XKURY)'de yer alan GYO'ların 2020, 2021 ve 2022 yılları için finansal performansının Geliştirilmiş IDOCRIW ve MABAC yöntemleri ile ölçülmesidir. Finansal oranlar, firmaların belirli bir zaman dilimi ve buldukları sektör içerisindeki finansal durumlarının değerlendirilebilmesi için yatırımcılara faydalı sayısal finansal bilgiler sunmaktadır. Bu çalışmada literatürde ele alınan sektör kapsamında yapılan çalışmalarda yüksek önem düzeyine sahip oranlar incelenmiş ve GYO'ların likidite, mali yapı, faaliyet ve kârlılıklarını ölçmeye yönelik olarak 9 finansal oran belirlenmiştir. Bu oranlar; cari oran, nakit oran, kaldıraç oranı, finansman oranı, alacak devir hızı, aktif devir hızı, özsermaye kârlılığı, aktif kârlılığı ve net kâr marjıdır. Çalışmada ilgili oranlar kullanılarak XKURY'de yer alan Akiş Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş., Akmerkez Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş.,

Doğuş Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş., Halk Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş., Vakıf Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş. 2020, 2021 ve 2022 yılları itibari ile değerlendirilmiştir.

Literatürde bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar şu şekildedir. Ege vd. (2013), BİST'te işlem gören 18 firmanın finansal performansı ile kurumsal yönetim notları arasındaki ilişkiyi TOPSIS yöntemi ile araştırmışlardır. Elde ettikleri sonuçlara göre iki değişken arasında pozitif bir hareket tespit edilememiştir. Yıldırım vd. (2018), Entropi ve TOPSIS yöntemlerini kullanarak BİST, XKURY'de işlem gören beş gıda ve içecek firmasının finansal performanslarını değerlendirmiş ve elde ettikleri sonuçları kurumsal yönetim notları ile karşılaştırmışlardır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar, firmaların finansal performans sıralaması ve kurumsal yönetim notları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ortaya koymaktadır. Önder ve Kavak (2019), BİST'te işlem gören yedi sigorta firmasının kurumsal yönetim ve finansal performansı arasındaki ilişkiyi panel veri tekniği kullanarak ele almıştır. Çalışma sonucunda analize dahil olan firmaların finansal performansları ile kurumsal yönetim yapıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Abdullah ve Tursoy (2023), Kurumsal Yönetimin, Frankfurt Menkul Kıymetler Borsası'nda işlem gören finansal olmayan sektörlerdeki firmaların performansı üzerindeki etkisini değerlendirmektedir. Elde ettikleri sonuçlara göre, denetim komitesi ve yönetim kurulu özellikleri, firmaların finansal performansı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir.

Bu çalışmada diğer çalışmalardan farklı olarak BİST, XKURY'de işlem gören GYO firmalarının finansal performansı Geliştirilmiş IDOCRIW ve MABAC yöntemleri ile değerlendirilmektedir. Çalışmada önerilen yeni bütünleşik modelin performans değerlendirme konusunda literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde objektif kriter ağırlık belirleme yöntemlerine yer verilmiştir. Bu bölümde, Entropi, CILOS ve Geliştirilmiş IDOCRIW yöntemleri açıklanmıştır. Üçüncü bölümde MABAC yöntemi anlatılarak yöntemin adımlarına değinilmiştir. Dördüncü bölümde, uygulamaya yer verilmiştir. Beşinci bölümde ise sonuç ve öneriler sunulmuştur.

2. OBJEKTİF AĞIRLIK BELİRLEME YÖNTEMLERİ

2. 1. Entropi Yöntemi

Bir mesajın içeriğindeki belirsizliği ifade eden entropi kavramı ilk kez Shannon ve Weaver tarafından 1947 yılında önerilmiştir. Entropi yöntemi, karar verme sürecinde kriterlerin değer dağılımını ölçen bir objektif ağırlıklandırma yöntemidir. Bu yöntem olasılık teorisine dayanmakta ve belirsiz bilgiyi veya entropiyi hesaplamada kullanılmaktadır (Chodha vd., 2022: 711). Entropi yönteminde, kriter ağırlığı belirlenirken her alternatif için kriterin aldığı değerler arasındaki fark ve kriterlerin arasındaki korelasyon dikkate alınır (Zhang vd., 2021: 3; Arman ve Özçil: 2022: 169).

Entropi yönteminin adımları şu şekilde özetlenebilir (Xu, 2004: 531; Zavadskas ve Podvezko, 2016: 3-4):

1. Adım: Öncelikle karar matrisi oluşturulur. Eşitlik 1'de görülen karar matrisi m alternatif ve n tane kriterden oluşmakta ve x_{ij} i . alternatifin j . kriter için performans değerini göstermektedir.

$$X = [X_{ij}]_{m \times n} = \begin{bmatrix} x_{11} & \cdots & x_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ x_{m1} & \cdots & x_{mn} \end{bmatrix}, \quad (i = 1, 2, 3, \dots, m; \quad j = 1, 2, 3, \dots, n) \quad (1)$$

2. Adım: Karar matrisi Eşitlik 2 yardımıyla normalize edilir.

$$\bar{x}_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_{i=1}^m x_{ij}}, \quad (i = 1, 2, 3, \dots, m; \quad j = 1, 2, 3, \dots, n) \quad (2)$$

3. Adım: Kriterlerin her biri için entropi değeri Eşitlik 3 yardımıyla hesaplanır.

$$e_j = -\frac{1}{\ln(m)} \sum_{i=1}^m \bar{x}_{ij} \ln(\bar{x}_{ij}) \quad (3)$$

4. Adım: Entropi değeri kullanılarak her kriterin çeşitlilik derecesi Eşitlik 4'te görüldüğü gibi hesaplanır.

$$d_j = 1 - e_j \quad (4)$$

5. Adım: Kriterlerin objektif ağırlık değerleri Eşitlik 5 yardımıyla belirlenir.

$$w_j = \frac{d_j}{\sum_{j=1}^n d_j} \quad (5)$$

2. 2. CILOS Yöntemi

Her bir kriter için en uygun değere göre önem kaybını dikkate alan CILOS (Criterion Impact Loss) yöntemi Zavadskas ve Podvezko (2016) tarafından önerilmiş objektif bir ağırlıklandırma yöntemidir. Bu yöntemde, kalan kriterlerden biri optimuma yani maksimum ya da minimum değere ulaşana kadar her bir kriterlerin önem kaybı değerlendirilir (Čereška vd., 2016: 7; Pala, 2021: 168). Önem kaybına dayanan CILOS yöntemi, alternatif değerlerinin bir kriterine göre önemli ölçüde farklılık göstermemesi durumunda kriter ağırlığının azalması probleminin oluşmasına izin vermeyerek, Entropi yönteminin dezavantajını dengeler (Zavadskas ve Podvezko, 2016: 7; Čereška vd., 2016: 8).

CILOS yönteminin adımları şu şekilde özetlenebilir (Zavadskas ve Podvezko, 2016: 5-7; Arman ve Özçil: 2022: 171-173):

1. Adım: İlk olarak karar matrisi Eşitlik 6'da gösterildiği gibi oluşturulur.

$$R = [R_{ij}]_{m \times n} = \begin{bmatrix} r_{11} & \cdots & r_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ r_{m1} & \cdots & r_{mn} \end{bmatrix}, \quad (i = 1, 2, 3, \dots, m; \quad j = 1, 2, 3, \dots, n) \quad (6)$$

Burada m alternatif ve n kriter sayısını göstermektedir.

2. Adım: Kriterlerin hepsi fayda kriterine dönüştürülür. Maliyet kriteri olanlar (M) Eşitlik 7 kullanılarak fayda kriteri olacak şekilde değiştirilir. Fayda (F) kriterlerinin değerleri değişmeden kalır.

$$x_{ij} = \begin{cases} \frac{\min_i(r_{ij})}{r_{ij}} & \text{Eğer } j \in M \\ r_{ij} & \text{Eğer } j \in F \end{cases} \quad (7)$$

3. Adım: Karar matrisi Eşitlik 8 yardımıyla normalize edilir.

$$\bar{x}_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_{i=1}^m x_{ij}} \quad (8)$$

4. Adım: Kriterler için maksimum değerler Eşitlik 9'da verildiği gibi hesaplanır.

$$a_j = \max_i(\bar{x}_{ij}) = a_{k_{ij}} \quad (9)$$

5. Adım: A kare matrisi Eşitlik 10'da görüldüğü gibi oluşturulur ve bu matrisin köşegen elemanları her kriter için belirlenen maksimum değerlerden meydana gelir. Matrisin geriye kalan elemanlarını belirlemek için Eşitlik 11 kullanılır. Kare matrisin i . satırındaki eleman, her kriter için ayrı ayrı olmak üzere karar matrisinin k_i . satırındaki elemanından oluşmaktadır.

$$a_j = a_{jj} \quad (10)$$

$$a_{ij} = a_{k_{ij}} \quad (11)$$

6. Adım: Göreceli etki kaybı matrisi Eşitlik 12 yardımıyla oluşturulur. P_{ij} değerleri, A matrisi elemanları kullanılarak hesaplanır. P_{ij} , eğer i . kriter en iyi kriter seçilmişse j . kriterin göreceli kaybını gösterir.

$$P_{ij} = \frac{a_{jj} - a_{ij}}{a_{jj}}, \quad P_{ii} = 0, \quad (i, j = 1, 2, 3, \dots, n) \quad (12)$$

7. Adım: Ağırlık sistem matrisi (F), Eşitlik 13'te verildiği gibi göreceli etki kaybı matrisi elemanları kullanılarak oluşturulur.

$$F = \begin{bmatrix} -\sum_{i=1}^n p_{i1} & p_{12} & \dots & p_{1n} \\ p_{21} & -\sum_{i=1}^n p_{i2} & \dots & p_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ p_{n1} & p_{n2} & \dots & -\sum_{i=1}^n p_{in} \end{bmatrix} \quad (13)$$

8. Adım: Kriterlerin etki kaybı ağırlıklarının hesaplanması için ilk olarak Eşitlik 14'te verilen doğrusal eşitlik sistemi çözülür.

$$F \cdot q = 0 \quad (14)$$

Kriter etki kaybı vektörü (q) kriter ağırlıklarından ($q_j, j = 1, 2, 3, \dots, n$) oluşur ve doğrusal eşitlik sistemi Eşitlik 15'te verildiği gibi çözülür. Burada B vektörü sıfırlardan oluşur ancak herhangi bir değeri sıfıra çok yakın bir değer olarak alınmalıdır.

$$q = F^{-1} \cdot B \quad (15)$$

9. Adım: Son olarak kriter ağırlıkları, değerlerin normalize edilmesi ile Eşitlik 16 kullanılarak elde edilir.

$$w_j = \frac{|q_j|}{\sum_{j=1}^n |q_j|} \quad (16)$$

2. 3. Geliştirilmiş IDOCRIW

Zavadskas ve Podvezko (2016) tarafından önerilen IDOCRIW (Integrated Determination of Objective CRITERIA Weights) yöntemi, Entropi yöntemi (a_j) ve CILOS yöntemi (b_j) ile elde edilen ağırlıkların çarpımlarının normalize edilmesi ile elde edilmektedir. Bununla birlikte, CILOS yöntemi, alternatif değerleri bir kriter göre önemli ölçüde farklılık göstermediğinde kriter ağırlığının azalması problemini ortadan kaldırmaktadır ancak klasik IDOCRIW yönteminde önerilen normalizasyon işleminin bazı veri setleri için CILOS yönteminin bu avantajını ortadan kaldırdığı görülmektedir. Ayrıca, CILOS ve Entropi yöntemlerinden elde edilen ağırlıklar oldukça yüksek değişkenlik göstermektedir ve bir veri setindeki değerler birbirinden bağımsız değilse ve değerlerin yüksek değişkenlik göstermesi durumunda

normalizasyon işlemi olarak geometrik ortalama kullanılmasının iki yöntemi daha iyi entegre edebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada farklı olarak CILOS ve Entropi yöntemlerinden elde edilen ağırlıkların geometrik ortalamasını alarak normalizasyon işlemi gerçekleştiren geliştirilmiş IDOCRIW yöntemi Eşitlik 17'deki gibi önerilmiştir.

$$w_j = \frac{\sqrt{a_j b_j}}{\sum_{j=1}^n \sqrt{a_j b_j}} \quad (17)$$

3. MABAC YÖNTEMİ

MABAC yöntemi (Multi-Attributive Border Approximation area Comparison) 2015 yılında Pamučar ve Ćirović tarafından önerilmiştir. Bu yöntemin esası, bir sınır yakınlık alanı oluşturarak alternatiflerin her biri için kriter fonksiyonlarının hesaplanmasına ve her bir alternatifin kriter fonksiyonunun sınır yakınlık alanına olan uzaklıklarının belirlenmesine dayanır (Pamučar ve Ćirović, 2015: 3019). Daha sonra bu uzaklıklara bağlı olarak alternatiflerin sıralamasına ulaşılır ve en iyi alternatif belirlenir.

Literatürde MABAC yöntemi farklı alanlarda uygulanmıştır. Pamučar ve Ćirović (2015), bir lojistik merkezi için en iyi forkliftin seçilmesinde ilk kez MABAC yöntemini uygulamışlardır. Pamučar (2016), rüzgâr enerji santrali yer seçimi için DEMATEL, ANP ve MABAC yöntemlerinin kullanımına dayanan hibrit bir model önermiştir. Shi vd. (2017), MABAC ve bulut modele dayalı bütünleşik bir karar verme yaklaşımı ile Çin'in Şanghay kentinde sağlık hizmeti atıklarının arttırma teknolojilerini değerlendirmişlerdir. Yu vd. (2017), yeni bir MABAC yaklaşımı önermiş ve TripAdvisor sitesinde en iyi otel alternatifinin bulunmasında bu yöntemi kullanmışlardır. Gigović vd. (2017), rüzgâr enerjisi santrallerinin kurulum yerlerinin belirlenmesi için MABAC yöntemini kullanmışlar ve en uygun yerin Laudonovac Köyü civarında olduğunu belirtmişlerdir. Biswas ve Das (2018), elektrikli araç alternatiflerini değerlendirmek için MABAC yöntemini önermişler ve seçtikleri yedi alternatif arasında en iyi elektrikli aracın Hyundai Ioniq olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Vesković vd. (2018), Delphi, SWARA ve MABAC yöntemlerine dayalı bütünleşik bir yaklaşım ile Bosna-Hersek topraklarındaki demiryolu yönetim modellerini değerlendirmişlerdir. Ulutaş (2019), Entropi ve MABAC yöntemlerini bir arada kullanarak bir mobilya şirketi için pazarlama yöneticisi seçim problemini ele almıştır. Ayçin (2019), kurumsal kaynak planlaması seçimi için MACBETH ve MABAC yöntemlerine dayalı bütünleşik bir yaklaşım önermiştir. Bakır (2019), havayolu şirketlerini değerlendirmede SWARA ve MABAC yöntemlerini kullanmıştır. Ayçin ve Çakın (2019), ülkelerin inovasyon performansını değerlendirmek için Entropi ve MABAC yöntemlerinin bütünleşik kullanımını önermişlerdir. Akbulut (2020), Borsa İstanbul çimento sektörü firmalarının performans analizinde CRITIC ve MABAC yöntemlerinden yararlanmıştır. Çınaroğlu (2020), yeni girişimleri sektör bazında Entropi ve MABAC yöntemlerini bir arada kullanarak değerlendirmiştir. Lukic (2021), Sırbistan'da sektör etkinliğinin değerlendirilmesinde MABAC yönteminden yararlanmıştır. Orhan ve Mutlu (2021), otuz ülkenin Covid- 19 ile mücadele performansını değerlendirmede CRITIC ve MABAC yöntemlerini bir arada kullanmıştır. Altıntaş (2022), Avrupa ülkelerinin inovasyon performanslarını MABAC ve MARCOS yöntemleri yardımıyla değerlendirmiş ve performansı en yüksek olan ilk üç ülke Finlandiya, Danimarka ve İsveç olarak belirlenmiştir. Ghosh vd. (2022), Hindistan'da yer alan turizm web sitelerini değerlendirmede IRN ve SWARA tabanlı MABAC yöntemini kullanmışlardır. Kalem ve Akpınar (2022), Entropi ve MABAC yöntemi

ile gıda sektöründe personel performans değerlendirmesi yapmışlardır. Simic vd. (2022), toplu taşıma hizmetlerinin fiyatlandırılması için CRITIC ve MABAC yöntemlerinin kullanılmasını önermişlerdir. Demirtaş (2022), Türkiye'deki üniversite rektörlerinin sosyal medya kullanım performanslarını MABAC yöntemi ile değerlendirmiştir. Şenol ve Kaya (2022) BİST'te işlem gören turizm işletmelerinin finansal performans analizinde CRITIC ve MABAC yöntemlerini kullanmışlardır. Chattopadhyay vd. (2022), Hindistan'da demir çelik endüstrisinde tedarikçi seçiminde MABAC yönteminden yararlanmışlardır. Komsiyah vd. (2023), sanayi bölgesinin belirlenmesine yönelik karar destek sisteminin analizinde DEMATEL ve MABAC yöntemlerini bir arada kullanmışlardır. Elma (2023), BİST'te işlem gören yenilenebilir enerji firmalarının finansal performanslarını MOORA ve MABAC yöntemleri ile analiz etmiştir. Torkayesh vd. (2023), MABAC yöntemi ile ilgili son gelişmeler ve uygulamalar hakkında 117 makalenin kapsamlı bir literatür taramasını sunmuşlardır.

MABAC yönteminin adımları şu şekilde özetlenebilir (Pamuçar ve Ćirović, 2015: 3019-3021):

1. Adım: m alternatif ve n kriter sayısını göstermek üzere karar matrisi (X) Eşitlik 18'de görüldüğü gibi oluşturulur.

$$X = [X_{ij}]_{m \times n} = \begin{matrix} & K_1 & K_2 & \dots & K_n \\ A_1 & x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1n} \\ A_2 & x_{21} & x_{22} & \dots & x_{2n} \\ \cdot & \cdot & \cdot & \dots & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot & \dots & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot & \dots & \cdot \\ A_m & x_{m1} & x_{m2} & \dots & x_{mn} \end{matrix} \quad (i = 1, 2, 3, \dots, m; j = 1, 2, 3, \dots, n) \quad (18)$$

2. Adım: Bu adımda karar matrisi fayda türü kriterler için Eşitlik 19 ve maliyet türü kriterler için Eşitlik 20 yardımıyla normalize edilerek normalize karar matrisi (N) Eşitlik 21'de görüldüğü gibi oluşturulur.

$$n_{ij} = \frac{x_{ij} - x_i^-}{x_i^+ - x_i^-} \quad (19)$$

$$n_{ij} = \frac{x_i^- - x_{ij}}{x_i^- - x_i^+} \quad (20)$$

Burada x_i^+ sütundaki maksimum değeri, x_i^- ise sütundaki minimum değerleri göstermektedir.

$$N = \begin{matrix} & K_1 & K_2 & \dots & K_n \\ A_1 & n_{11} & n_{12} & \dots & n_{1n} \\ A_2 & n_{21} & n_{22} & \dots & n_{2n} \\ \cdot & \cdot & \cdot & \dots & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot & \dots & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot & \dots & \cdot \\ A_m & n_{m1} & n_{m2} & \dots & n_{mn} \end{matrix} \quad (21)$$

3. Adım: Bu adımda Eşitlik 22 kullanılarak ağırlıklı karar matrisi elde edilir.

$$v_{ij} = w_j * (n_{ij} + 1) \quad (22)$$

4. Adım: Öncelikle, tüm kriterlerin sınır yakınlık alanı değerleri Eşitlik 23 yardımıyla hesaplanır.

$$g_i = \left(\prod_{j=1}^m v_{ij} \right)^{\frac{1}{m}} \quad (23)$$

Burada m değeri karar alternatif sayısını, v_{ij} değerleri ise ağırlıklı değerleri göstermektedir. Daha sonra, tüm kriterler için g_i değerlerinin belirlenmesinin ardından Eşitlik 24'te görüldüğü gibi $1 \times n$ boyutlu Sınır Yakınlık Alanı Matrisi (G) oluşturulur.

$$G = \begin{bmatrix} K_1 & K_2 & \dots & K_n \\ g_1 & g_2 & \dots & g_n \end{bmatrix} \quad (24)$$

5. Adım: Alternatiflerin sınır yakınlık alanına olan uzaklıklarını gösteren Q matrisi Eşitlik 25'te verildiği gibi oluşturulur.

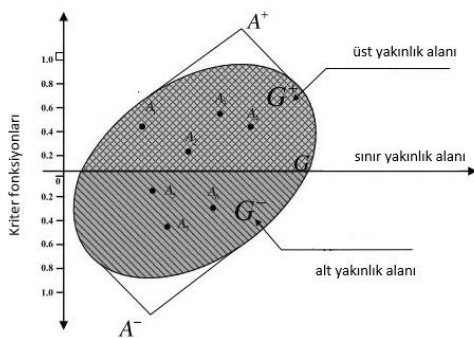
$$Q = \begin{bmatrix} q_{11} & q_{12} & \dots & q_{1n} \\ q_{21} & q_{22} & \dots & q_{2n} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ q_{m1} & q_{m2} & \dots & q_{mn} \end{bmatrix} \quad (25)$$

Bu matristeki q_{ij} değerleri, ağırlıklı karar matrisi elemanlarından sınır matrisi elemanları çıkarılarak, Eşitlik 26'da görüldüğü gibi belirlenir.

$$Q = V - G = \begin{bmatrix} v_{11} - g_1 & v_{12} - g_2 & \dots & v_{1n} - g_n \\ v_{12} - g_1 & v_{22} - g_2 & \dots & v_{2n} - g_n \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ v_{m1} - g_1 & v_{m2} - g_2 & \dots & v_{mn} - g_n \end{bmatrix} \quad (26)$$

Bu hesaplamalar sonrasında, A_i alternatifi sınır yakınlık alanına uzaklığına bağlı olarak Eşitlik 27 yardımıyla konumlandırılır. Bir alternatif üç farklı konumda yer alabilir. En iyi alternatif q_{ij} değerlerinin çoğunun 0'dan büyük olması ile üst yakınlık alanında (G^+) bulunmaktadır. Diğer iki konum ise alt yakınlık alanı (G^-) ve sınır yakınlık alanıdır (G). Alt yakınlık alanına en yakın alternatif performansı en düşük olan alternatiftir (Ulutaş, 2019: 1560). Sınır yakınlık alanı Şekil 1'de verilmiştir.

$$A_i \in \begin{cases} G^+ \text{ eğer } q_{ij} > 0 \\ G \text{ eğer } q_{ij} = 0 \\ G^- \text{ eğer } q_{ij} < 0 \end{cases} \quad (27)$$



Şekil 1. Sınır Yakınlık Alanı (Pamuçar ve Ćirović, 2015: 3020)

6. Adım: Son adımda Eşitlik 28 yardımıyla tüm alternatifler için sınır yakınlık alanına uzaklık q_{ij} değerleri toplamından oluşan S_i değerleri hesaplanır. En yüksek S_i değerine sahip alternatif, en iyi alternatif olacaktır.

$$S_i = \sum_{j=1}^n q_{ij}, \quad (i = 1,2, \dots m; \quad j = 1,2 \dots n) \quad (28)$$

4. UYGULAMA

Bu çalışmanın amacı, Borsa İstanbul (BİST) Kurumsal Yönetim Endeksi (XKURY)'de yer alan GYO'ların 2020, 2021 ve 2022 yılları için finansal performanslarının Geliştirilmiş IDOCRIW ve MABAC yöntemleri ile ölçülmesidir. XKURY'de yer alan GYO'lara 10 Mart 2023 tarihinde Kamuyu Aydınlatma Platformu'ndan (KAP) ulaşılmıştır. İlgili GYO'lar Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. XKURY'de Yer Alan GYO'lar

Kod	Firmalar
AKSGY	Akiş Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş.
AKMGY	Akmerkez Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş.
DGGYO	Doğuş Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş.
HLGYO	Halk Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş.
VKGYO	Vakıf Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş.

XKURY'de yer alan GYO'ların finansal performanslarını değerlendirmek için literatür taraması ve uzman görüşü ile Tablo 2'de gösterilen kriterler belirlenmiştir.

Tablo 2. Finansal Performans Değerlendirme Kriterleri

Kriterler	Formül	Amaç
K ₁ : Cari Oran	Dönen Varlıklar / Kısa Vadeli Yabancı Kaynaklar	Max
K ₂ : Nakit Oran	(Hazır Değerler + Menkul Kıymetler) / Kısa Vadeli Yabancı Kaynaklar	Max
K ₃ : Kaldıraç Oranı	Toplam Borçlar / Toplam Pasifler	Min
K ₄ : Finansman Oranı	Özsermaye / Toplam Borçlar	Max
K ₅ : Alacak Devir Hızı	Net Satışlar / Kısa Vadeli Ticari Alacaklar	Max
K ₆ : Aktif Devir Hızı	Net Satışlar / Toplam Aktifler	Max
K ₇ : Özsermaye Kârlılığı	Dönem Net Kârı / Özsermaye	Max
K ₈ : Aktif Kârlılığı	Dönem Net Kârı / Toplam Aktifler	Max
K ₉ : Net Kâr Marjı	Dönem Net Kârı / Net Satışlar	Max

4.1. Kriter Ağırlıklarının Geliştirilmiş IDOCRIW Yöntemi ile Belirlenmesi

Geliştirilmiş IDOCRIW yöntemi ile üç yıla ilişkin kriter ağırlıklarını elde edebilmek için öncelikle Entropi ve CILOS yöntemleri ile ağırlıkları hesaplamak gerekmektedir. Entropi yönteminde ilk olarak karar matrisleri oluşturulur. Her bir yıla ait karar matrisleri Tablo 3, 4 ve 5'te gösterilmektedir. Çalışmada kullanılan yıllık mali tablolara KAP'tan ulaşılmıştır.

Tablo 3. 2020 Yılı için Karar Matrisi

GYO'lar	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉
AKSGY	0,787	0,181	0,408	1,449	4,516	0,047	-0,127	-0,075	-1,587
AKMGY	3,621	2,975	0,096	9,376	0,000	0,329	0,237	0,214	0,651
DGGYO	0,331	0,090	0,683	0,465	14,399	0,072	-0,579	-0,184	-2,538
HLGYO	0,211	0,099	0,167	4,975	28,405	0,043	0,120	0,100	2,321
VKGYO	1,174	0,800	0,507	0,973	9,350	0,027	0,082	0,040	1,526

Tablo 4. 2021 Yılı için Karar Matrisi

GYO'lar	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉
AKSGY	0,390	0,216	0,464	1,157	8,544	0,051	0,057	0,031	0,600
AKMGY	18,578	16,399	0,030	32,451	22,983	0,463	0,375	0,364	0,786
DGGYO	1,177	0,036	0,834	0,199	3,292	0,062	-0,566	-0,094	-1,517
HLGYO	0,258	0,048	0,279	2,582	45,788	0,023	0,115	0,083	3,619
VKGYO	1,218	0,507	0,472	1,120	6,811	0,054	0,194	0,103	1,912

Tablo 5. 2022 Yılı için Karar Matrisi

GYO'lar	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉
AKSGY	0,514	0,328	0,290	2,450	8,649	0,060	0,567	0,403	6,748
AKMGY	13,704	12,461	0,006	168,863	0,000	0,068	0,380	0,378	5,595
DGGYO	0,111	0,046	0,398	1,515	11,543	0,049	0,868	0,523	10,655
HLGYO	0,533	0,209	0,271	2,693	25,423	0,012	0,633	0,461	39,947
VKGYO	2,024	1,497	0,288	2,473	24,801	0,419	0,489	0,348	0,831

Tablo 3 ve Tablo 4'te görüldüğü üzere 2020 ve 2021 yıllarına ait veriler negatif değerler içermektedir. Entropi yönteminde, kriterlerin entropi değerlerinin hesaplanmasında doğal logaritma fonksiyonundan yararlanılmaktadır ve karar matrisinde sıfır ya da negatif değerler bulunması halinde, logaritmik hesaplamalarda sıkıntı çıkmaktadır. Bu nedenle negatif değerlerin düzeltilmesi gerekmektedir (Ayçin ve Güçlü, 2020: 296). Bu çalışmada, Z-skoru standartlaştırma dönüşümü (Zhang vd., 2014: 3; Ayçin ve Güçlü, 2020: 296) kullanan geliştirilmiş entropi yöntemi ile negatif veriler düzeltilmiştir. Z-skoru standartlaştırma formülü Eşitlik 29'da görülmektedir.

$$z_{ij} = \frac{(x_{ij} - \bar{x}_j)}{\sigma_i} \quad (i = 1, 2, 3, \dots, m; j = 1, 2, 3, \dots, n) \quad (29)$$

Daha sonra, Eşitlik 30 yardımıyla negatif veriler pozitif olacak şekilde düzenlenir.

$$z'_{ij} = z_{ij} + A \quad (i = 1, 2, 3, \dots, m; j = 1, 2, 3, \dots, n) \quad (30)$$

Burada $A > |\min z_{ij}|$ 'dir (Zhang vd., 2014: 3; Ayçin ve Güçlü, 2020: 296).

Eşitlik 29 ve 30 yardımıyla 2020 ve 2021 yıllarına ait verilerin düzeltilmiş karar matrisleri Tablo 6 ve Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 6. 2020 Yılı için Düzeltilmiş Karar Matrisi

GYO'lar	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉
AKSGY	0,787	0,181	0,408	1,449	4,516	0,047	0,453	0,110	0,952
AKMGY	3,621	2,975	0,096	9,376	0,000	0,329	0,817	0,399	3,190
DGGYO	0,331	0,090	0,683	0,465	14,399	0,072	0,001	0,001	0,001
HLGYO	0,211	0,099	0,167	4,975	28,405	0,043	0,700	0,285	4,860
VKGYO	1,174	0,800	0,507	0,973	9,350	0,027	0,662	0,225	4,065

Tablo 7. 2021 Yılı için Düzeltilmiş Karar Matrisi

GYO'lar	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉
AKSGY	0,390	0,216	0,464	1,157	8,544	0,051	1,749	0,747	1,124
AKMGY	18,578	16,399	0,030	32,451	22,983	0,463	2,638	2,734	1,223
DGGYO	1,177	0,036	0,834	0,199	3,292	0,062	0,001	0,001	0,001
HLGYO	0,258	0,048	0,279	2,582	45,788	0,023	1,909	1,057	2,727
VKGYO	1,218	0,507	0,472	1,120	6,811	0,054	2,133	1,176	1,821

2020 ve 2021 yılları için karar matrisleri düzeltildikten sonra tüm yıllar için karar matrisleri Eşitlik 2 yardımıyla normalize edilmiştir. Daha sonra, her bir kriter için entropi değerleri Eşitlik 3 kullanılarak hesaplanmış ve üç yıl için elde edilen entropi değerleri (e_j) Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. 2020, 2021 ve 2022 Yılları için Kriterlerin Entropi Değerleri

Yıllar/Kriterler	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉
2020	0,724	0,537	0,885	0,719	0,741	0,709	0,848	0,806	0,787
2021	0,358	0,145	0,850	0,341	0,770	0,616	0,854	0,780	0,821
2022	0,418	0,330	0,868	0,169	0,801	0,626	0,977	0,993	0,683

Entropi değerleri kullanılarak her kriterin çeşitlilik derecesi (d_j) Eşitlik 4 yardımıyla hesaplanmıştır. Tablo 9'da üç yıla ilişkin çeşitlilik dereceleri gösterilmektedir.

Tablo 9. 2020, 2021 ve 2022 Yılları için Kriterin Çeşitlilik Derecesi

Yıllar/Kriterler	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉
2020	0,276	0,463	0,115	0,281	0,259	0,291	0,152	0,194	0,213
2021	0,642	0,855	0,150	0,659	0,230	0,384	0,146	0,220	0,179
2022	0,582	0,670	0,132	0,831	0,199	0,374	0,023	0,007	0,317

Son olarak kriterlerin objektif ağırlık değerleri Eşitlik 5 yardımıyla Tablo 10'da sunulduğu gibi belirlenmiştir.

Tablo 10. 2020, 2021 ve 2022 Yılları için Entropi Yöntemi ile Elde Edilen Kriter Ağırlıkları

Yıllar/Kriterler	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉
2020	0,123	0,206	0,051	0,125	0,115	0,130	0,068	0,087	0,095
2021	0,185	0,247	0,043	0,190	0,066	0,111	0,042	0,063	0,052
2022	0,186	0,214	0,042	0,265	0,063	0,119	0,007	0,002	0,101

IDOCRIW yönteminde dikkate alınan ikinci yöntem olan CILOS yöntemi ile ağırlıkların belirlenmesinde öncelikle karar matrisi Eşitlik 6'da gösterildiği gibi oluşturulur. Entropi yöntemi için elde edilen düzeltilmiş karar matrisleri CILOS yönteminde de kullanılmaktadır. 2022 yılına ait karar matrisi Tablo 5'te, 2020 ve 2021 yıllarına ait verilerin düzeltilmiş karar matrisleri Tablo 6 ve Tablo 7'de gösterilmektedir.

K₂ maliyet türü bir kriterdir. Bu nedenle Eşitlik 7 ile fayda kriteri olacak şekilde değiştirilir. Örnek olması açısından aşağıda 2022 yılı için CILOS yöntemi uygulaması sunulmaktadır.

Tablo 11'de 2022 yılı için dönüştürülen karar matrisi gösterilmektedir. Fayda kriterleri ise aynen aktarılmaktadır.

Tablo 11. 2022 Yılı için Dönüştürülmüş Karar Matrisi

GYO'lar	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉
AKSGY	0,514	0,328	0,021	2,450	8,649	0,060	0,567	0,403	6,748
AKMGY	13,704	12,461	1,000	168,863	0,000	0,068	0,380	0,378	5,595
DGGYO	0,111	0,046	0,015	1,515	11,543	0,049	0,868	0,523	10,655
HLGYO	0,533	0,209	0,022	2,693	25,423	0,012	0,633	0,461	39,947
VKGYO	2,024	1,497	0,021	2,473	24,801	0,419	0,489	0,348	0,831

Eşitlik 8 ile normalize edilen karar matrisi Tablo 12'de görülmektedir.

Tablo 12. 2022 Yılı için Normalize Karar Matrisi

GYO'lar	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉
AKSGY	0,030	0,023	0,019	0,014	0,123	0,099	0,193	0,191	0,106
AKMGY	0,812	0,857	0,927	0,949	0,000	0,112	0,129	0,179	0,088
DGGYO	0,007	0,003	0,014	0,009	0,164	0,081	0,296	0,248	0,167
HLGYO	0,032	0,014	0,021	0,015	0,361	0,020	0,216	0,218	0,626
VKGYO	0,120	0,103	0,019	0,014	0,352	0,689	0,166	0,165	0,013

Her bir kriter için maksimum değerler Eşitlik 9 ile hesaplanır ve A kare matrisi Eşitlik 10 -11 ile oluşturulur ve bu matrisin köşegen elemanları her kriter için belirlenen maksimum değerlerden meydana gelmektedir. Tablo 13'te A kare matrisi gösterilmektedir.

Tablo 13. 2022 Yılı için A Matrisi

	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉
K ₁	0,812	0,857	0,927	0,949	0,000	0,112	0,129	0,179	0,088
K ₂	0,812	0,857	0,927	0,949	0,000	0,112	0,129	0,179	0,088
K ₃	0,812	0,857	0,927	0,949	0,000	0,112	0,129	0,179	0,088
K ₄	0,812	0,857	0,927	0,949	0,000	0,112	0,129	0,179	0,088
K ₅	0,032	0,014	0,021	0,015	0,361	0,020	0,216	0,218	0,626
K ₆	0,120	0,103	0,019	0,014	0,352	0,689	0,166	0,165	0,013
K ₇	0,007	0,003	0,014	0,009	0,164	0,081	0,296	0,248	0,167
K ₈	0,007	0,003	0,014	0,009	0,164	0,081	0,296	0,248	0,167
K ₉	0,032	0,014	0,021	0,015	0,361	0,020	0,216	0,218	0,626

Eşitlik 12 kullanılarak göreceli etki kaybı matrisi elde edilir. Tablo 14'te göreceli etki kaybı matrisi gösterilmektedir.

Tablo 14. 2022 Yılı için Göreceli Etki Kaybı Matrisi

	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉
K ₁	0,000	0,000	0,000	0,000	1,000	0,838	0,562	0,277	0,860
K ₂	0,000	0,000	0,000	0,000	1,000	0,838	0,562	0,277	0,860
K ₃	0,000	0,000	0,000	0,000	1,000	0,838	0,562	0,277	0,860
K ₄	0,000	0,000	0,000	0,000	1,000	0,838	0,562	0,277	0,860
K ₅	0,961	0,983	0,978	0,984	0,000	0,971	0,271	0,119	0,000
K ₆	0,852	0,880	0,979	0,985	0,024	0,000	0,437	0,335	0,979
K ₇	0,992	0,996	0,985	0,991	0,546	0,883	0,000	0,000	0,733
K ₈	0,992	0,996	0,985	0,991	0,546	0,883	0,000	0,000	0,733
K ₉	0,961	0,983	0,978	0,984	0,000	0,971	0,271	0,119	0,000

Eşitlik 13 ile ağırlık sistem matrisi (F) oluşturulmuş ve Tablo 15'te gösterilmiştir.

Tablo 15. 2022 Yılı için Ağırlık Sistem Matrisi

	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉
K ₁	-4,758	0,000	0,000	0,000	1,000	0,838	0,562	0,277	0,860
K ₂	0,000	-4,839	0,000	0,000	1,000	0,838	0,562	0,277	0,860
K ₃	0,000	0,000	-4,905	0,000	1,000	0,838	0,562	0,277	0,860
K ₄	0,000	0,000	0,000	-4,936	1,000	0,838	0,562	0,277	0,860
K ₅	0,961	0,983	0,978	0,984	-5,116	0,971	0,271	0,119	0,000
K ₆	0,852	0,880	0,979	0,985	0,024	-7,060	0,437	0,335	0,979
K ₇	0,992	0,996	0,985	0,991	0,546	0,883	-3,227	0,000	0,733
K ₈	0,992	0,996	0,985	0,991	0,546	0,883	0,000	-1,681	0,733
K ₉	0,961	0,983	0,978	0,984	0,000	0,971	0,271	0,119	-5,885

Eşitlik 14-15 kullanılarak kriterlerin etki kaybı ağırlıklarının hesaplanmasının ardından Eşitlik 16 yardımıyla kriter ağırlıkları elde edilmiştir. Tablo 16'da 3 yıl için CILOS yöntemi ile elde edilen kriter ağırlıkları yer almaktadır.

Tablo 16. 2020, 2021 ve 2022 Yılları için CILOS Yöntemi ile Elde Edilen Kriter Ağırlıkları

Yıllar/Kriterler	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉
2020	0,048	0,047	0,106	0,096	0,045	0,052	0,317	0,158	0,131
2021	0,071	0,070	0,078	0,076	0,140	0,073	0,253	0,112	0,127
2022	0,081	0,080	0,078	0,078	0,089	0,076	0,151	0,290	0,078

Eşitlik 17 kullanılarak nihai ağırlıklara ulaşan Geliştirilmiş IDOCRIW yöntemi ile elde edilen kriter ağırlıkları Tablo 17'de gösterilmektedir.

Tablo 17. Geliştirilmiş IDOCRIW Yöntemi ile Elde Edilen Kriter Ağırlıkları

Yıllar/Kriterler	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉
2020	0,087	0,111	0,083	0,124	0,081	0,092	0,165	0,132	0,126
2021	0,130	0,149	0,066	0,137	0,110	0,102	0,117	0,096	0,092
2022	0,159	0,169	0,074	0,186	0,098	0,123	0,044	0,032	0,115

4.2.MABAC Yöntemi ile GYO'ların Sıralanması

MABAC yönteminde, karar matrisleri Tablo 3, Tablo 4 ve Tablo 5'te görüldüğü gibi oluşturulduktan sonra, fayda türü kriterler için Eşitlik 19 ve maliyet türü kriterler için Eşitlik 20 yardımıyla normalize edilerek normalize karar matrisleri oluşturulur. Bundan sonraki adımlarda örnek olması için sadece 2022 yılına ait tablolar verilmiştir. 2022 yılına ait normalize karar matrisi Tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo 18. 2022 Yılı için Normalize Karar Matrisi

GYO'lar	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉
AKSGY	0,030	0,023	0,275	0,006	0,340	0,118	0,382	0,312	0,151
AKMGY	1,000	1,000	1,000	1,000	0,000	0,138	0,000	0,172	0,122
DGGYO	0,000	0,000	0,000	0,000	0,454	0,092	1,000	1,000	0,251
HLGYO	0,031	0,013	0,324	0,007	1,000	0,000	0,518	0,649	1,000
VKGYO	0,141	0,117	0,280	0,006	0,976	1,000	0,222	0,000	0,000

Normalizasyon işlemi sonrasında Eşitlik 22 kullanılarak Tablo 19'de görüldüğü gibi ağırlıklı normalize karar matrisi elde edilmiştir. Burada, bir önceki bölümde geliştirilmiş IDOCRIW yöntemi ile hesaplanan kriter ağırlıkları kullanılmıştır.

Tablo 19. 2022 Yılı için Ağırlıklı Normalize Karar Matrisi

GYO'lar	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉
AKSGY	0,164	0,173	0,095	0,187	0,131	0,138	0,060	0,042	0,132
AKMGY	0,318	0,338	0,149	0,373	0,098	0,140	0,044	0,038	0,129
DGGYO	0,159	0,169	0,074	0,186	0,142	0,134	0,087	0,064	0,144
HLGYO	0,164	0,171	0,099	0,188	0,195	0,123	0,066	0,053	0,230
VKGYO	0,181	0,189	0,095	0,187	0,193	0,246	0,053	0,032	0,115

Üç yıl için ağırlıklı normalize edilmiş karar matrislerinin oluşturulmasından sonra sınır yakınlık alanı değerleri Eşitlik 23'ten yararlanılarak hesaplanmış ve Tablo 20'de üç yıl için sınır yakınlık alanı matrisleri gösterilmiştir.

Tablo 20. Üç Yıl için Sınır Yakınlık Alanı Matrisleri

Yıl	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉
2020 g_i	0,109	0,134	0,123	0,159	0,110	0,112	0,264	0,194	0,187
2021 g_i	0,153	0,173	0,098	0,161	0,141	0,123	0,187	0,133	0,135
2022 g_i	0,190	0,200	0,100	0,215	0,147	0,151	0,060	0,045	0,145

Alternatiflerin sınır yakınlık alanına uzaklıklarını gösteren matris, Eşitlik 26 yardımıyla Tablo 21'de görüldüğü gibi oluşturulmuştur.

Tablo 21. 2022 Yılı için Sınır Yakınlık Alanına Uzaklıklar Matrisi

GYO'lar	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉
AKSGY	-0,026	-0,027	-0,005	-0,027	-0,016	-0,013	0,000	-0,002	-0,013
AKMGY	0,128	0,138	0,049	0,158	-0,049	-0,011	-0,017	-0,007	-0,016
DGGYO	-0,031	-0,031	-0,025	-0,028	-0,005	-0,017	0,027	0,020	-0,002
HLGYO	-0,026	-0,029	-0,001	-0,027	0,048	-0,028	0,006	0,009	0,085
VKGYO	-0,008	-0,011	-0,004	-0,027	0,046	0,095	-0,007	-0,012	-0,030

Son adımda Eşitlik 28'den yararlanılarak tüm alternatifler için sınır yakınlık alanına uzaklık değerleri toplamından oluşan S_i değerleri elde edilmiş ve bu değerlere göre GYO'ların finansal performans sıralamasına ulaşılmıştır. Elde edilen bu sıralama sonuçları Tablo 22'de sunulmuştur. Şekil 2'de GYO'ların sınır yakınlık alanından uzaklıkları görülmektedir.

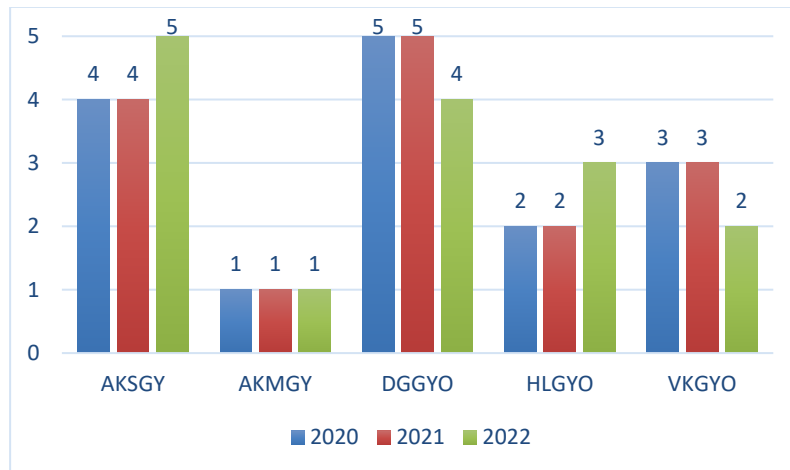
Tablo 22. GYO'ların Finansal Performans Sıralaması

GYO'lar	2020 Yılı		2021 Yılı		2022 Yılı	
	S_i	Sıralama	S_i	Sıralama	S_i	Sıralama
AKSGY	-0,149	4	-0,105	4	-0,130	5
AKMGY	0,484	1	0,586	1	0,373	1
DGGYO	-0,333	5	-0,289	5	-0,092	4
HLGYO	0,192	2	0,075	2	0,036	3
VKGYO	0,032	3	-0,046	3	0,040	2



Şekil 2. GYO'ların Sınır Yakınlık Alanından Uzaklıkları

Tablo 22'deki verilerden hareketle GYO'ların 2020, 2021 ve 2022 yıllarına ilişkin performans sıralamalarının grafik gösterimi Şekil 3'te sunulmuştur.



Şekil 3. XKURY'de Yer Alan GYO'ların Üç Yıl için Finansal Performans Sıralamaları

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, bütünleşik Geliştirilmiş IDOCRIW ve MABAC yöntemi ile BİST, XKURY'de yer alan 5 GYO'nun 2020, 2021 ve 2022 yılları için likidite, mali yapı, faaliyet ve kârlılıkları 9 finansal oran kapsamında değerlendirilmektedir. Bu çalışma kapsamında yeni bir objektif kriter ağırlığı yöntemi olarak Geliştirilmiş IDOCRIW yöntemi önerilmektedir. Bunun temel nedeni klasik IDOCRIW yöntemi, Entropi ve CILOS yöntemlerinden elde edilen ağırlıkların çarpımlarının normalize edilmesi ile elde edilmektedir. Ancak 2022 yılı için K_s kriterine Entropi yöntemi 0,002 ve CILOS yöntemi 0,290 ağırlık katsayısı atamaktadır ve klasik IDOCRIW yöntemi ile ilgili kriter ağırlığı 0,008 olmaktadır. Bu durum CILOS yönteminin sunduğu avantajı ortadan kaldırarak, CILOS yönteminden elde edilen ağırlık katsayısını elimine etme problemini ortaya çıkarmaktadır. Daha önce yapılan çalışmalar da incelendiğinde, CILOS ve Entropi yöntemlerinden elde edilen ağırlıkların yüksek değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Bu nedenle bu çalışma mevcut literatürden farklı olarak CILOS ve Entropi yöntemlerinden elde edilen ağırlıkların geometrik ortalamasını alarak nihai ağırlıklara ulaşan geliştirilmiş IDOCRIW yöntemi ile kriter ağırlıklarını elde etmektedir. Çalışmadan elde eden sonuçların da desteklediği gibi geometrik ortalama kullanılarak iki yöntemin daha iyi bir şekilde entegre edildiği düşünülmekte ve yukarıda bahsedilen problem için bir çözüm sunulmaktadır.

Geliştirilmiş IDOCRIW yönteminden elde edilen sonuçlar şu şekildedir. 2020 yılı için K₇: Özsermaye Kârlılığı, 2021 yılı için, K₂: Nakit Oran ve 2022 yılı için K₄: Finansman Oranı önem seviyesi en yüksek kriterlerdir. Buna göre, yıllar itibari ile kriterlerin önem seviyelerinin farklılaştığı görülmektedir. MABAC yöntemi kullanılarak GYO firmaları sıralanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, AKMGY; 3 yıl için 1. sırada, HLGYO; 2020 ve 2021 için 2. ve 2022 için 3. sırada, VKGYO; 2020 ve 2021 için 3. ve 2022 için 2. sırada, AKSGY; 2020 ve 2021 için 4. ve 2022 için 5. sırada ve DGGYO; 2020 ve 2021 için 5. ve 2022 için 4. sırada yer almaktadır. Ayrıca, AKSGY ve DGGYO üç yıl için alt yakınlık alanında bulunmaktadır. Bu durum değerlendirilen diğer GYO firmaları içerisinde bu iki GYO'nun daha düşük performansa sahip olduğunu gösterirken AKMGY ve HLGYO, üç yıl için üst yakınlık alanında bulunmaktadır. Buna göre AKMGY ve HLGYO'nun, likidite, mali yapı, faaliyet ve kârlılık oranlarının diğer GYO'lardan yüksek olduğu söylenebilir. Literatürde GYO'ların finansal performanslarının ÇKKV yöntemleri ile değerlendirildiği çalışmalar incelendiğinde, Özcan ve Gürol (2020), BİST'te yer alan GYO'ların finansal performanslarını TOPSIS yöntemi ile değerlendirmiştir. Bu çalışmada elde edilen sonuçlara benzer şekilde güçlü özkaynak yapısına sahip olan GYO'ların performanslarının üst sıralarda olduğu ortaya konmuştur. Çilek (2022), SD (Standard Deviation) temelli MABAC yöntemini kullanarak BİST gayrimenkul yatırım ortaklığı endeksinde yer alan şirketler ile optimal portföy oluşturmaktadır. Kriter ağırlıkları incelendiğinde en yüksek ağırlığın finansal kaldıraç oranında, en az ağırlığın ise net kâr marjı oranında olduğu tespit edilmiştir. Çolak (2023), Gri İlişkisel Analiz yöntemini kullanarak BİST'te yer alan GYO'ların finansal performansını değerlendirmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar yüksek kârlılığa sahip GYO'ların üst sıralarda yer aldığını göstermektedir.

Bu çalışmada önerilen yeni bütünleşik modelin karar verme konusunda literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda önerilen bütünleşik yöntem farklı problemler için kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- Abdullah, H. & Tursoy, T. (2023). The effect of corporate governance on financial performance: evidence from a shareholder-oriented system. *Iranian Journal of Management Studies*, 16(1), 79-95.
- Akbulut, O.Y. (2020). Finansal performans ile pay senedi getirisi arasındaki ilişkinin bütünleşik CRITIC ve MABAC ÇKKV teknikleriyle ölçülmesi: Borsa İstanbul çimento sektörü firmaları üzerine ampirik bir uygulama. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 40, 471-488.
- Altıntaş, F.F. (2022). Avrupa ülkelerinin enerji inovasyonu performanslarının analizi: MABAC ve MARCOS yöntemleri ile bir uygulama. *İşletme Akademisi Dergisi*, 3(2), 188-216.
- Arman, K. ve Özçil A. (2022). Finansal performans analizinde farklı objektif ağırlıklandırma yöntemlerinin sıralamalara etkisi. İlkay Altındağ & Taha Emre Çiftçi (Der.), *Ekonomi ve Finans Alanında Güncel Akademik Çalışmalar* (163- 205). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Ayçin, E. (2019). Kurumsal kaynak planlama (KKP) sistemlerinin seçiminde MACBETH ve MABAC yöntemlerinin bütünleşik olarak kullanılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(2), 533-552.
- Ayçin, E. ve Çakın E. (2019). Ülkelerin inovasyon performanslarının ölçümünde Entropi ve MABAC çok kriterli karar verme yöntemlerinin bütünleşik olarak kullanılması. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 19(2), 326-351.
- Ayçin, E. ve Güçlü, P. (2020). BIST ticaret endeksinde yer alan işletmelerin finansal performanslarının Entropi ve MAIRCA yöntemleri ile değerlendirilmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 85, 287-312.
- Ayrancı, A. E., ve Gürel, C. A. (2020). Gayrimenkul yatırım ortaklıklarının finansal performansı: BİST işletmeleri örneği. *International Journal of Applied Economic and Finance Studies*, 5(1), 1-14.
- Bakır, M. (2019). SWARA ve MABAC yöntemleri ile havayolu işletmelerinde eWOM'a dayalı memnuniyet düzeyinin analizi. *İzmir İktisat Dergisi*, 34 (1), 51-66.
- Biswas, T.K. & Das, M.C. (2019). Selection of commercially available electric vehicle using fuzzy AHP-MABAC. *Journal of The Institution of Engineers (India): Series C*, 100(3), 531-537.
- Borsa İstanbul, Kurumsal Yönetim Endeksi. <https://borsaistanbul.com/tr/sayfa/163/kurumsal-yonetim-endeksi> (Erişim tarihi 17.03.2023)
- Čereška, A., Zavadskas, E. K., Cavallaro, F., Podvezko, V., Tetsman, I., & Grinbergienė, I. (2016). Sustainable assessment of aerosol pollution decrease applying multiple attribute decision-making methods. *Sustainability*, 8(7), 586-597.
- Chattopadhyay, R., Das, P.P., & Chakraborty, S. (2022). Development of a rough-MABAC-DoE-based metamodel for supplier selection in an iron and steel industry, *Operational Research in Engineering Sciences: Theory and Applications*, 5(1), 20-40.

- Chodha, V., Dubey, R., Kumar, R., Singh, S., & Kaur, S. (2022). Selection of industrial arc welding robot with TOPSIS and Entropy MCDM techniques. *Materials Today: Proceedings*, 50, 709-715.
- Çınaroğlu, E. (2020). Yenilikçi girişimlere ait faaliyetlerin entropi destekli MABAC yöntemi ile değerlendirilmesi. *Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 9(1), 111-135.
- Çilek, A. (2022). SD Temelli MABAC ÇKKV teknikleri ile portföy optimizasyonu: BİST GYO sektöründe ampirik bir uygulama. *Trends in Business and Economics*, 36(4), 374-386.
- Çolak, Z. (2023). BİST'te işlem gören gayrimenkul yatırım ortaklıklar şirketlerinin gri ilişkisel analiz yöntemiyle finansal performansının değerlendirmesi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 75-96.
- Demirtaş, M.C. (2022). Üniversite rektörlerinin sosyal medya kullanımının MABAC yöntemi ile değerlendirilmesi. *Öneri Dergisi*, 17(57), 102-147.
- Ege, İ., Topaloğlu E., E. ve Özyamanoğlu, M. (2013). Finansal performans ile kurumsal yönetim notları arasındaki ilişki: BİST üzerine bir uygulama, *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 5(9), 100-117.
- Elma, O. E. (2023). Renewable energy companies' recent outlook on Borsa İstanbul with MOORA and MABAC methods. Salih Batal Eds. In *International Academic Research and Reviews in Social, Human and Administrative Sciences*, Chapter 14, pp.277-292.
- Ghosh, S., Chakraborty, S., & Chakraborty, S. (2022). An integrated IRN-SWARA-MABAC-based approach for evaluation of tourism websites of the Indian states. *Opsearch*, 1-44, (2022).
- Gigović, L., Pamučar, D., Božanić, D., & Ljubojević, S. (2017). Application of the GIS-DANP-MABAC multi-criteria model for selecting the location of wind farms: a case study of Vojvodina, Serbia. *Renewable Energy*, 103, 501-521.
- Gündoğmuş, M. E. ve Arman, K. (2021). Güneş-sıcaklık faktörünün ticari gayrimenkul kiralarına etkisinin araştırılması: Aydın ili Adnan Menderes Bulvarı örneği. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 47-65.
- Hwa, T. K. & Abdul Rahman, M. Y. (2007). Stability of dividends and FFOs: The case of REITs in Malaysia. In 13th Pacific RIM Real Estate Society Annual Conference, Perth, Australia.
- Kalem, R. N. ve Akpınar, M.E. (2022). Entropi metodu tabanlı MABAC yöntemi ile personel performans değerlendirmesi: Gıda sektöründe bir uygulama. *Equinox, Journal of Economics, Business & Political Studies*, 9 (1), 89-106.
- Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP). <https://www.kap.org.tr> (Erişim Tarihi: 04.03.2023)
- Karamustafa, O., Varıcı, İ. ve Er, B. (2009). Kurumsal yönetim ve firma performansı: İMKB kurumsal yönetim endeksi kapsamındaki firmalar üzerinde bir uygulama. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 100-119.

- Komsiyah, S., Ayuliana, & Balqisc, D. A. (2023). Analysis of decision support system for determining industrial sub-district using DEMATEL-MABAC methods. *Procedia Computer Science*, 216, 499–509.
- Lukic, R. (2021). Application of MABAC method in evaluation of sector efficiency in Serbia. *Review of International Comparative Management*, 22(3), 400-418.
- Orhan, M. ve Mutlu, H.T. (2021). Ülkelerin covid-19 pandemisine karşı mücadelesinin CRITIC tabanlı MABAC yöntemiyle değerlendirilmesi. *Nicel Bilimler Dergisi*, 3(2), 173-189.
- Önder, Ş. ve Kavak, N. N. (2019). Sigorta şirketlerinde kurumsal yönetim ve finansal performans arasındaki ilişki. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (62), 170-183.
- Özcan, N. ve Gürol, B. (2020). Gayrimenkul yatırım ortaklıklarının performanslarının incelenmesi: Türkiye'deki gayrimenkul yatırım ortaklıkları üzerine bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(Özel Sayı), 1-16.
- Pala, O. (2021), BIST turizm endeksinde yer alan firmaların CILOS ve MAIRCA tabanlı finansal performans analizi. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 163-185.
- Pamučar, D. & Ćirović, G. (2015). The selection of transport and handling resources in logistics centers using multi-attributive border approximation area comparison (MABAC). *Expert Systems with Applications*, 42(6), 3016-3028.
- Pamučar, D. (2016). Hybrid spatial mathematical model for the selection of the most suitable wind farm locations. *eNergetics, International Conference on Science, Technology and Management in Energy*, 62-69.
- Sakarya, Ş., Yazgan, K. F. ve Yıldırım, H. H. (2017). Kurumsal yönetim derecelendirmesinin hisse senedi performansına etkisi: BİST kurumsal yönetim endeksi üzerine bir inceleme. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 18(40), 55-76.
- Saldanlı, A. (2012). Kurumsal yönetim endeks performansının analizi. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(8) Özel Sayı, 137-154.
- Sermaye Piyasası Kurulu, Gayrimenkul Yatırım Ortaklıkları Tanıtım Rehberi. <https://spk.gov.tr/kurumlar/yatirim-ortakliklari/gayrimenkul-yatirim-ortakliklari/tanitim-rehberi> (Erişim tarihi 15.03.2023).
- Shi, H., Liu, H.C., Li, P., & Xu, X.G. (2017). An integrated decision making approach for assessing healthcare waste treatment technologies from a multiple stakeholder. *Waste Management*, 59, 508-517.
- Simic, V., Gokasar, I., Devenci, M., & Karakurt, A. (2022). An Integrated CRITIC and MABAC based type-2 neutrosophic model for public transportation pricing system selection, *Socio-Economic Planning Sciences*, 80, 101157.
- Şenol, H. & Kaya, İ. (2022). Evaluation of the financial performances of tourism businesses operating in the accommodation sector, traded on BIST, by CRITIC-based MABAC Method. *Journal of Strategic Research in Social Science*, 8 (2), 123-140.

- Torkayesh, A. E. , Tirkolae, E. B., Bahrini, A. Pamucar, D., & Khakbaz, A. (2023). A Systematic literature review of MABAC method and applications: an outlook for sustainability and circularity. *INFORMATICA*, DOI: <https://doi.org/10.15388/23-INFOR511>.
- Turnacıgil, S. ve Doğukanlı, H. (2018). BİST GYO Endeks getirilerinin SVMF ile sınanması ve etki tepki analizleri. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 37-57.
- Ulutaş, A. (2019). Entropi ve MABAC yöntemleri ile personel seçimi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 1552-1573.
- Vesković, S., Stević, Ž., Stojić, G., Vasiljević, M., & Milinković, S. (2018). Evaluation of the railway management model by using a new integrated model DELPHI-SWARA-MABAC, *Decision Making: Applications in Management and Engineering*, 1(2), 34-50.
- Yetgin, F. (2006). Dünya'da gayrimenkul yatırım ortaklıkları: ABD, Avrupa Birliği ve Malezya Uygulamaları üzerine bir değerlendirme. *Marmara Üniversitesi Avrupa Topluluğu Enstitüsü Avrupa Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 257-278.
- Yıldırım, M., Altan, İ. M. ve Gemici, R. (2018). Kurumsal yönetim ile finansal performans arasındaki ilişkinin entropi ağırlıklandırılmış TOPSIS yöntemi ile değerlendirilmesi: BİST'te işlem gören gıda ve içecek şirketlerinde bir araştırma. *Journal of Accounting and Taxation Studies*, 11(2), 130-152.
- Xu, X. (2004). A note on the subjective and objective integrated approach to determine attribute weights. *European Journal of Operational Research*, 156, 530-532.
- Yu, S.M., Wang, J., & Wang, J.Q. (2017). An interval type-2 fuzzy likelihood-based MABAC approach and its application in selecting hotels on a tourism website. *International Journal of Fuzzy Systems*, 19(1), 47-61.
- Zavadskas, E. K. & Podvezko, V. (2016). Integrated determination of objective criteria weights in MCDM. *International Journal of Information Technology & Decision Making*, 15(02), 267-283.
- Zhang, H., Lu, M., Ke, X., Yu, S., Zhao, J., Wu, Y., Cheng, L., & Li, X. (2021). Evaluation model of black-start schemes based on optimal combination weights and improved VIKOR method. *International Journal of Electrical Power & Energy Systems*, 129, 106762, 1-8.
- Zhang, X., Wang, C., Li, E., & Xu, C. (2014). Assessment model of ecoenvironmental vulnerability based on improved entropy weight method. *Hindawi Publishing Corporation Scientific World Journal*, Article ID 797814.



Covid-19 Pandemi Sürecinde Yerli ve Yabancı Sermayeli İşletmelerin Çalışanlara Yönelik Kararları ve Örgütsel Güven

Decisions of Domestic and Foreign Capital Businesses towards Employees and Organizational Trust during the Covid-19 Pandemic

Hicran Utkun DİNCER AYDIN^{1*}

Ayşe İRMİŞ²

¹ Pamukkale Üniversitesi, hutkund@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1117-1206

² Pamukkale Üniversitesi, airmis@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9088-4529

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 19.04.2023

Makale Kabul/Accepted: 17.05.2023

Araştırma Makalesi / Research Paper

DOI: 10.47097/piar.1285581

Öz

Kriz dönemleri işletmelerin hassas oldukları dönemlerdir ve bu dönemlerde alınan kararların yapıcı ya da bozucu etkileri olabilmektedir. Kararların nihai amacı işletme kaynaklarının korunmasına yöneliktir. Ancak kriz dönemlerinde işletmeler çoğunlukla fiziki kaynaklarını korumaya yönelik planlar yaparken krizin ve kararların insan kaynağına olan etkilerini göz ardı edebilmektedirler. İşletmelerin aldıkları her bir karar çalışanların örgüte yönelik beklentilerinin ve inançlarının şekillenmesine yani güven veya güvensizliğin oluşmasına neden olmaktadır. İnsanı diğer tüm işletme kaynaklarından farklı ve önemli kılan "sosyal" yönün temel basamağı olan güven kriz dönemlerinde alınan kararlardan olumlu ya da olumsuz şekilde etkilenmektedir. Bu çalışmada Covid-19 pandemi sürecinde işletmelerin çalışanlara yönelik aldıkları kararların örgütsel güven düzeyleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Ayrıca alınan kararların sermaye türüne bağlı olarak farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu kapsamda 648 çalışandan anket tekniği ile veriler toplanmış ve analizler yapılmıştır. Elde edilen bulgular kriz dönemlerinde işletmeler tarafından alınan kararların çalışanların örgütsel güven düzeylerini etkilediğini aynı zamanda bu kararların işletmelerin sermaye türüne göre farklılaştığını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, güven, örgütsel güven.

Abstract

Crisis are periods when businesses are sensitive, and decisions made during a crisis may have constructive or disruptive effects. The ultimate purpose of the decisions is aimed at protecting the enterprise resources. However, during a crisis, businesses are mostly able to ignore the effects of the crisis and decisions on human resources while making plans to protect their physical resources. Each decision made by the businesses leads to the formation of employees' expectations and beliefs towards the organization, that is, the formation of trust or distrust. Trust, which is the basic step of the "social" aspect that makes a person different and important from all other business resources, is positively or negatively affected by decisions. In this study, the effect of the decisions made by businesses towards employees during the Covid-19 pandemic on organizational trust was investigated. In addition, it was examined whether the decisions differed depending on the type of capital. In this context, data were collected from 648 employees using the survey technique. The findings demonstrate that the decisions made by businesses during the Covid-19 pandemic affect the organizational trust, at the same time, these decisions differ according to the type of capital.

Keywords: Covid-19, trust, organizational trust.

Jel Kodları: M10, M51.

Jel Codes: M10, M51.

1. GİRİŞ

Güven tanımları, disiplin geçmişine ve araştırma bağlamına göre değişir (Kähkönen, vd., 2021: 99). Güven olgusunun kişilik özelliğini, inancı, sosyal yapıyı ve davranışsal niyeti kapsayan geniş bir yelpazede ele alınması literatürde yer alan tanımların “kavramsal bir karışıklık” içerisinde olduğunu düşündürür (McKnight ve Chervany, 2001:28). En genel tanımıyla güven, başkalarının davranış ve niyetlerinin olumlu yönde olduğu beklentilerine dayalı ancak bir güvenlik açığının da olabileceğini kabul etmeye hazır olmayı içeren, psikolojik bir durumdur (McEvily ve Tortoriello, 2011: 24). Bir başkasının niyetlerine veya davranışlarına ilişkin olumlu beklentilere dayalı olarak, savunmasızlığın kabul edilmesiyle gönüllü olarak üstlenilen risk, güvenin kavramlaştırılmasında temel kabul gören koşuldur (Rousseau, vd., 1998: 395).

Güven, Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde fizyolojik ihtiyaçlardan hemen sonra yer alan ve yaşamın devamlılığı için kritik önem taşıyan bir olgudur. Olumlu ve verimli sosyal süreçlerin temel bileşeni olarak görülen güven hiyerarşideki bir sonraki aşama olan aidiyet ihtiyacının ana zeminini oluşturur. Arkadaşlık ilişkilerinin kurulması, bir kurumun içerisinde var olmanın göze alınması, iş birliği yapılması ve ilişkilerin geleceğe taşınması güvenin varlığını gerekli kılar. Bu sebeple örgütler açısından güven çalışanın örgütteki aidiyet duygusunun (Halıcı vd., 2015: 185; Asunakutlu, 2002: 11), iş birliğinin (Cerit, 2009: 649; Çokyigit ve Güçlü, 2022: 3213) ve örgütsel bağlılığın (Bağcı ve Akbaş, 2016: 160; Tunalı ve Peker, 2020: 44) önemli bir belirleyicisidir. Çalışanların bir örgüte güvenini sağlamak tüm işverenler ve yöneticiler için arzulanan bir hedeftir (Paliszkiwicz, 2008: 315-316).

Örgütsel güven bir kişinin örgüt ve kişilerle ilgili sahip olduğu duygu ve beklentileridir. Kendini örgütte, yöneticilerinin ve çalışma arkadaşlarının yanında veya onların karşısında tehdit altında hisseden bir çalışan örgütteki bireysel geleceğini şekillendiremediği gibi, örgütün geleceğine olan katkısı da örgüt açısından belirsiz ve tehditkâr olacaktır. Açıktır ki, örgütsel güven içinde barındırdığı öngörülebilirlik ve beklenti kavramları ile bugünün dinamik ve rekabetçi işletmeleri açısından oldukça önemlidir. Örgütsel güvenin yokluğu ya da güvenin kaybedilmesi nitelikli çalışanların kaybedilmesine (çoğunlukla rakip firmalara geçerler), işle ilgili isteğin ve ilginin azalmasına, çalışan memnuniyetsizliğine, devamsızlıklara ve işe geç kalma gibi sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Vineburgh, 2010: 18).

Örgütlerin dinamik yapısına bağlı olarak karmaşık durumlarda dış çevreye uyum sağlanması için bilgi paylaşımı ve aktarımı yapılırken, güven önemli bir düzenleyici ilke olarak rol oynar (Vanhala vd., 2011: 488; Wahyudi vd., 2020: 401). Örgütün dış sistemlerle ilişkilerinde ve kendi iç bünyesinde tesis ettiği güvenin varlığı ve düzeyi bilginin örgütteki katma değerini arttıracaktır. Stratejik bir güç olan bilginin örgütü pazardaki rekabette güçlendirmesi, örgüte duyulan güven, yöneticiye duyulan güven ve çalışanların birbirlerine duydukları güvenle mümkündür.

Örgütsel güven çok boyutlu, değişken ve dinamik bir yapıya sahiptir. Örgütler açısından bu dinamik yapının oluşturulabilmesi kadar var olan güvenin geliştirilmesi ve korunması da önemlidir (Gillespie, vd., 2021: 1426). Güvenin bireysel özelliği, kişilerin güvenilirliği tutum, tecrübe ve değerlerine göre yorumlamalarına neden olmaktadır. Ancak hangi açıdan olursa olsun güven ilişkilerin başlangıç noktasında yer almakta, ilişkilerin içeriğini belirlemekte ve sürdürülmesinde destek sağlamaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı Covid-19 Bilgilendirme Platformu'nda belirtildiği üzere 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi ilan edilmiş ve ülkemizde ilk vaka görülmüştür (<https://covid19.saglik.gov.tr>). İşletmeler salgının gelişim sürecine ve faaliyet gösterdikleri sektöre bağlı olarak talepte daralma, üretim sürecinde sıkıntılar, tedarik zincirinin kopması, pazarlama sorunları, nakit akışlarının daralması gibi sorunlar yaşamışlardır (Can, 2021: 855; Gümüş ve Kandemir, 2021: 158). Kriz esnasında işletmeler uzaktan çalışma, hibrit çalışma, kısa çalışma ödeneğinden faydalanma, çalışanların sosyal haklarında değişiklik yapma, zorunlu yıllık izin kullandırma, işten çıkarma gibi çalışanlara yönelik çeşitli kararlar almışlardır. İşletme kararlarını ve uygulamalarını etkileyen çok sayıda faktör bulunmaktadır. Yapılan bazı araştırmalar (Durdabak, 2018; Köksal ve Gök, 2020; Zileli, 2021; Kara, 2021; Elgün vd., 2022) sermaye türünün işletme süreçlerinde ve çalışan algılarında farklılıklara neden olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada işletmelerin Covid-19 pandemi sürecinde aldıkları kararların çalışanların örgütsel güven düzeylerine etkisi araştırılmıştır. Ayrıca alınan kararların ve örgütsel güven düzeylerinin sermaye türlerine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bu kapsamda Türkiye'de ilaç firmalarında görev yapan 648 Tıbbi Tanıtım Temsilcisinden (TTT) anket tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular pandemi sürecinde işletmelerin çalışanlara yönelik aldıkları kararların kritik bir öneme sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca araştırma sonuçları sermaye türüne göre işletmelerin aldıkları karar ve uygulamalarda farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır.

2. GÜVENİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

İnsan ilişkilerinin yürütülmesinde önemli bir unsur olan güven, insan ilişkilerinin konu olduğu tüm disiplinlerin araştırma konusu olmuştur. Buna rağmen, güvenin anlamı ve dinamikleri konusunda hâlâ kavramsal bir netlik oluşmamıştır. Çünkü güven ilişkiseldir, karmaşıktır ve en az iki aktörü gerektirir. Aktörlerden biri diğer aktöre bir faaliyeti yapması ya da yapmaması konusunda güvenir. Risk içeren bu ilişki kültür, inanç sistemleri, çerçeveyici faktörler ve ilişkideki bireysel aktörlerin özelliklerinden etkilenir. Bu nedenle güven oldukça durumsaldır ve genel bir kavram olarak geliştirilmesi zordur (Gille, vd., 2020: 1).

Worchel (1979), güven kavramıyla ilgili tanımlamaları üç farklı yaklaşım altında toplamıştır. Birinci yaklaşım bireysel kişilik farklılıklarına odaklanan kişilik teorisyenlerine aittir. Kişilik teorisyenlerine göre güven, belirli gelişimsel ve sosyal faktörlerin şekillendirdiği bireysel kişilik farklılıklarına göre oluşmaktadır. Bu noktada güven kişiliğin derinliklerinde bulunan ve kökeni bireyin psikolojik gelişiminden kaynaklanan bir inanç, beklenti ya da histir. İkinci yaklaşım ekonomistler ve sosyologların bakış açılarından oluşmaktadır. Bu yaklaşıma göre güven, bireylerin kurumlara yerleştiği, hem kurum içinde hem de kurumlar arasında kuramsal bir olgu olarak görülmektedir. Son yaklaşımda sosyal psikologlar güveni kişilerarası ya da grup düzeyinde yaratılan veya yok edilen bireyler arası ilişkiler üzerinden tanımlamaktadırlar. Bu anlamda güven, risk içeren beklenti olarak aynı zamanda güveni geliştirecek ya da engelleyecek unsurları içerir (Lewicki ve Bunker, 1996: 115-116).

Güvenle ilgili yapılan tanımlarda ön plana çıkan en önemli unsurlar beklenti, inanç, iyi niyet, belirsizlik ve öngörülebilirliktir. Whitener ve arkadaşları (1998: 513) yaptıkları çalışmada güvenle ilgili özellikle üç unsurun dikkat çektiğini belirtmişlerdir. Birincisi bir tarafın diğer

tarafın iyi niyetli hareket edeceğine dair beklentisi ve inancıdır. İkincisi taraflardan birinin bu beklentiyi yerine getirmek için diğer tarafı zorlamamasıdır. Üçüncüsü ise güvenin taraflar arasındaki bağımlılığı içermesidir.

Butler ve Cantrell (1984) yaptıkları çalışmada çok boyutlu bir yapı olarak gördükleri güvenin oluşumunda bütünlük, yeterlilik, tutarlılık, sadakat ve açıklık olmak üzere beş boyutun etkili olduğunu belirtmektedirler. Bütünlük; doğruluk ve dürüstlük olarak tanımlanmaktadır. Yeterlilik, bir işi yapabilmek için gerekli olan teknik ve kişilerarası bilgi ve becerileri kapsamaktadır. Tutarlılık, öngörülebilirlik, güvenilirlik ve iyi muhakeme olarak açıklanmaktadır. Sadakat, ilişkinin korunmasını sağlayan iyi niyetli güdüler ve istekleri, açıklık ise özgürce fikir ve bilgi paylaşımı için istekliliği ifade eder (Schindler ve Thomas, 1993: 563-564).

Belirsizliğin ve riskin olmadığı durumlarda güvenin ortaya çıkması için bir sebep yoktur. Güven, gelecekle ilgili belirsizliğin olduğu, olayların sonuçlarının başkalarının davranışlarına bağlı olduğu ve zararlı bir olayın gücünün yararlı bir olaydan daha büyük olduğu durumlarda, ihtiyaç duyulan bir duygudur (Lewicki ve Bunker, 1996: 116). Güvenin ön koşulları risk, belirsizlik, beklenti ve zarar görme ihtimalinin varlığıdır (Brockner, vd., 1997: 558). Kişi, belirsizlikler içinde olumsuz bir beklentiye sahipse güvensizlik hissetmektedir. Kısacası, güven bir seçimdir. Belirsizlik her zaman risk içermektedir. Zarar görme ihtimali gönüllü olarak bu riski üstlenmektir. Beklenti de zarar görme ihtimalini gönüllü olarak kabul etmektir (Derin, 2011: 89-90).

Güvenin zıddı güvensizlik değildir (Lewicki, Daniel ve Robert, 1998: 444). Güvensizlik, karşı tarafın zararlı birtakım davranışlarda bulunacağı konusundaki beklenti ve niyetin iyi olmadığına yönelik inançtır. Her iki kavram da kişilerin başka kişilerle, örgütlerle ve örgütlerin diğer örgütlerle ilişkilerinde belirleyici bir niteliğe sahip olup, sosyal karmaşıklığı azaltıcı bir işlevi yerine getirmektedir (Mishra, 1996: 280-281). Güven, olumlu beklentiler doğrultusunda karşı tarafa olumlu mesajlar iletirken, güvensizlik risk ve zarar görme ihtimalinin farkındalığını göstermektedir.

Güven ve güvensizlik, karşıdaki kişinin güvenilirliğine olan inançla gelişen tutumlar olarak görülmektedir. Her ikisi de bir yapı üzerine inşa edilir. Genel olarak bu yapı üç kategori ile karakterize edilmektedir. Bunlar; bir görevi yürütmek için kişinin yetkinliğini yansıtan yetenek, kişinin bilgi paylaşımında dürüst ve açık olduğunu gösteren doğruluk ve başkasının menfaati, refahı için ilgi göstermesi anlamına gelen yardımseverliktir. Bu üç unsura yönelik beklentilerin olumlu olması güveni oluştururken, olumsuz olması ve zarar beklenmesi halinde güvensizlik yaşanmaktadır (Conchie vd., 2011: 1209).

3. ÖRGÜTSEL GÜVEN

Çalışanların örgüte duydukları güven çalışma arkadaşlarının ve yöneticilerinin güvenilir olduğuna dair inançlarını ve bir bütün olarak kuruma duydukları güveni ifade etmektedir. Örgütlerde güvenin tesis edilmiş olması çalışanlar açısından iletişimi, bağlılığı ve paylaşma cesaretini artıran, yüksek moral sağlayan ve takım çalışmasını etkinleştiren önemli bir unsurdur. Yöneticiler açısından ise örgütsel güven örgütsel yapıları daha uyumlu ve etkin kılar, stratejik iş birliklerini güçlendirir, etkili kriz yönetimine katkı verir ve dolayısıyla örgüte rekabet avantajı sağlar (Düzgün, 2022: 170-172). Bu iklim, örgüt üyelerinin karşılıklı olarak

birbirlerine yakın, samimi ve dürüst davranışlarıyla ve birbirlerini benimsemeleriyle oluşmaktadır (Kanten, 2012: 120-121).

Bir örgütte güven ortamının sağlanabilmesi için kural ve düzenlemeler oluşturulmalı, etkili bir iletişim sistemi kurulmalı, etkin bir yetki devri ve kararlara katılım sağlanmalı, çalışanların yeteneklerinin iyileştirilmesi için sürekli bir eğitim sistemi gerçekleştirilmeli ve etik değerlere önem verilmelidir (Asunakutlu, 2002: 6). Bu sebeple örgütsel güven ortamının oluşturulması çok düzeyli, kültür temelli, iletişime dayalı, dinamik ve çok boyutlu bir süreçtir (Demircan ve Ceylan, 2003: 142). Mishra ve Morrissey (2000: 14)'e göre güven, yapıcı olan bir işçi-işveren ilişkisinde temel bileşendir ve iletişim ve güven arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Güven iklimi, kişilerin fikirlerini ve duygularını paylaştıkları ve ortak hedefler için katılımcı bir şekilde çalıştıklarını hissettikleri ortamdır. Güven yoksa ilişkiler yıkıcı çatışmaya dönüşmekte, iletişim bozulmaktadır.

Örgütsel güven bireysel ve yönetsel yönleriyle bir bütündür. Her iki açıdan da güven uzmanlık ve iyi niyet içeren davranışları gerektirir (Günçavdı Alabay, 2022: 85). Güvenin bireysel yönü çalışanların kişilik özelliklerini, örgütsel rolünü, kişisel hedeflerini, gelecekte beklentilerini ve güvenilirliğini kapsar. Yönetsel yönü ise örgütün kültürü, yapısı, vizyon ve misyonu, hedefleri, varsayımları ve oluşturduğu değerleriyle ilgilidir. (Balıkcı, 2022: 612). Bir örgütün güven tesis edebilmesi, örgütün dürüstlüğüyle, güvenilirliğiyle ve yetkinliğiyle mümkündür. Örgütün dürüstlüğü; adil olduğuna dair inançla pekişir. Güvenilirliği; örgütün vaatlerini yerine getirmesine dayalı inançtır. Örgütün yapacağını söylediği şeyi başarma yeteneğine sahip olduğu inancı ise onun yetkinliğiyle ilgilidir (Qin ve Men, 2022).

Alan yazınında örgütsel güven konusu üç düzeyde ele alınmaktadır (Tan ve Tan, 2000). Bu düzeyler örgüte (yönetime) güven (Atkinson ve Butcher, 2003; Vanhala vd., 2011), yöneticilere güven ve çalışma arkadaşlarına güvendir (Özen, 2003:187; Kıranlı Güngör, 2018:1157; Aydoğan ve Yasrebdoost, 2022:1784)

3.1. Örgüte Güven

Örgüte güven, çalışanların bir bütün olarak kuruma duydukları güveni ifade etmektedir. Modern toplumlarda kurumsal kimliği yansıtan semboller ve simgeler güvenin oluşumunda rol oynar. Bir örgütün "dışa yansıyan yüzü" olarak karar verici ve uygulatıcı ana aktör ve alt sistemler kurumsal güvenin dayanaklarını oluşturur (Başak, 2010:58). Örgüte güven, vizyon ve strateji, üst yönetim, yönetimin hedefleri ve yeteneği, teknolojik ve ticari yetkinlik, adalet, adil süreçler ve yapılar, roller, itibar ve insan kaynakları politikaları gibi kişisel olmayan örgütsel faktörlere güveni ifade etmektedir (Vanhala vd., 2011: 486).

Çalışanlar açısından örgüte duyulan güven; olumlu, tarafsız ve olumsuz olarak üç yönüyle ele alınmaktadır (Daboval vd.,1994: 2). Olumlu güven, olumsuz şartlar altında bile çalışanın korunmasının ve bakımının beklendiği, örgütün çalışanın çıkarlarını en üst düzeyde tuttuğu inancı üzerine kuruludur. Bu duruma örnek olarak ekonomik kriz dönemlerinde işletme harcamalarının başka yollardan kesilip, çalışanın işten çıkartılmaması verilebilir. Tarafsız güven, bir kayıtsızlık noktasıdır. Çalışan beklentileri ne olumlu ne de olumsuz yöndedir. Olumsuz güven ise çalışanların çıkarlarına yönelik uygulamaların öncelikli olmadığına dair kanıtlara dayanmaktadır. Bu durum çatışmaları açık ya da gizli bir şekilde

tetikleyebilmektedir. Bazı örgütlerde kadın çalışanların desteklenmediğine yönelik düşünce ve kanıtlar bunun bir örneği olarak kabul edilebilir.

Örgütsel güven, çalışanların kuruluşla özdeşleşmesini ve kuruluşla uzun vadeli ilişkiler kurmasını sağlar. Örgüte güven duyan çalışanlar, kuruluşun getirdiği tehlikeleri anlayabilir ve yarattığı riskleri paylaşmak ister (Yu vd., 2018: 3). Aynı zamanda, çalışanların örgüte bağlılıkları, onların örgüte duydukları güvenle büyük ölçüde ilişkilidir (Nyhan ve Marlowe, 1997: 621) ve örgütsel güven kurumun başarısında rol oynamaktadır (Filiz ve Bardakçı, 2020: 439). Bu durum, örgütte güvenin, örgütsel davranışın kritik bir belirleyicisi olduğunu göstermektedir. Olumlu güven, çalışan ve örgüt/yönetici arasında kişisel hedefler kadar karşılıklı yararlar için de en kapsamlı ve en pürüzsüz iş birliğine olanak sağlar (Daboval vd.,1994: 2).

3.2. Yöneticiye Güven

Örgütsel güvenin oluşması ve devamlılığının sağlanması için, yöneticiler örgütte sağlanacak güvenin önemini benimsemeli ve bu konuda aktif rol oynamalıdır (Gültekin ve Ulusoy, 2022: 75). Yönetici ile çalışan ilişkisinde güvenin sağlanmasındaki ilk hareket, yöneticiye aittir (Artar vd., 2019: 1420). Çalışan yöneticinin yetkinliğine ve adaletine güven duyarken, yönetici çalışana iş yetkinliği ve itaati açısından güven besler. Performansları ve davranışları hakkında kaliteli geri bildirim alan çalışanların yöneticiye güvenleri artmaktadır (Ketprapakorn ve Kantabutra, 2022:644). Ayrıca yöneticiye duyulan güven çalışan tarafından genelleştirilerek örgüte duyulan güvene dönüşebilmektedir (Tekingündüz, 2012: 53). Çalışanların yöneticilerinin özellikle de adaletlerine duydukları güven, daha iyimser düşüncelerle örgüte faydalı faaliyetlerde bulunmalarını sağlamaktadır (Irfan vd., 2022:274)

Çalışanlar yöneticilerinin bütünlüğünü, dürüstlüğünü ve ahlaki karakterini tanımlayan sözleri ve eylemleri arasındaki tutarlılığı gözlemlerler. Dasgupta (1988) güveni belirleyen en önemli iki davranışın gerçeği söylemek ve verilen sözleri tutmak olduğunu belirtir. Whitener ve arkadaşları (1998: 516) ise yaptıkları çalışmada yöneticilere duyulan güveni belirleyen beş faktörden bahseder. Bunlar; yöneticilerin davranışsal bütünlük (doğruluk, dürüstlük vb.) içinde hareket etmeleri, söyledikleri ve yaptıkları ile davranışsal tutarlılık sergilemeleri, örgüt içinde belli bir adalet ölçüsünde denetimi paylaşmaları ve dağıtmaları, etkin iletişim kurabilmeleri, çalışanlar ve onlarla ilgili konulara ilgi göstermeleridir.

Yöneticilerin çalışan güvenini kazanmaları için sadece yetkin ve yardımsever olmaları yeterli değildir. Çalışan ve yönetici arasındaki ilişkide dürüstlük güvene dayalı bir ilişkinin temelini oluşturur. İlkeleri sağlam ve güçlü bir adalet duygusuna sahip olmak kişinin dürüstlük derecesinin de göstergesidir. Yöneticiler ilkeli, dürüst, tutarlı ve adil olmak suretiyle çalışanların güvenini kazanabilmektedirler. Bu özelliklere sahip bir yönetici fırsatçı davranmayacaktır. Dolayısıyla çalışanlar yöneticilerinin davranışlarını izleme ihtiyacını daha az hissedeceklerdir (Poon vd., 2006: 38).

3.3. Çalışma Arkadaşlarına Güven

Çalışma arkadaşlarına güven, örgüt içindeki kişilerin birbirlerine duydukları güveni ifade etmektedir. Kişilerarası güven olarak da tanımlanan çalışma arkadaşlarına güven, iş birliğine dayalı ilişkilerin kilit bileşenidir. Bir örgütün içindeki bireyler ve gruplar arasındaki güven, örgütün uzun vadeli istikrarı ve üyelerinin refahı için önemli bir unsurdur. Çalışanlarının

birbirlerine güvenmedikleri veya güven ortamının olmadığı bir örgütte güvensizliğin maliyeti de yüksek olmaktadır. Çalışanlar birbirlerine güvenmedikleri zaman kendilerini korumak ya da başkalarının çabalarını engellemek ya da zayıflatmak için büyük miktarda zaman, enerji ve kaynak harcamaktadırlar. Bununla birlikte, çalışanlar birbirlerine güvenirlerse, etkinlikleri ve iş tatminleri artmaktadır (Schindler ve Thomas, 1993: 563).

Çalışma ortamında çalışanların birbirlerine olan güveni davranışlarla ilgili beklentilerle başlar. Çalışanlar iş arkadaşlarının yetenekli ve bilgili olduklarına, adil ve etik davranacaklarına inandıklarında birbirlerine olan güvenleri gelişir, birbirlerini destekler ve bireysel iş performansları artar (Turhan vd., 2018:49, 53). Güvenilir olduğu düşünülen kişilerle bilgi paylaşımı artar (Wahyudi vd., 2020: 401) ve etkili problem çözme davranışı gelişir (Kähkönen vd., 2021: 98). Aynı zamanda, bilginin paylaşılması çalışanlar arasında güvenin gelişmesinde rol oynar (Demircan ve Ceylan, 2003: 143). Etkileşim arttıkça davranışlar daha az kontrol edilir. Karşı taraf da diğerinin güvenilir olduğunu algıladığında benzer davranışlar sergilemeye başlamaktadır. Döngüsel bir biçimde devam eden bu davranış biçimi örgüt içinde güvenin pekiştirilmesini sağlamaktadır (Tokgöz ve Seymen, 2013: 63).

4. PANDEMİ DÖNEMİNDE ÖRGÜTSEL GÜVEN

Covid-19 pandemisiyle beraber bütün dünyada yaşanan kriz, ekonomi ve iş dünyasında nispeten daha uzun dönemli ve sarsıcı etkilere sebep olmuştur. Pek çok işletmede üretim yavaşlamış ve hatta durma noktasına gelmiş, çalışma sistemleri değişmiştir. Ekonomi, teknoloji, salgın hastalıklar vb. pek çok alanda yaşanan krizlerin örgütlerde yaratacağı aksaklıklar ve bozulmalar, çalışanların örgüte olan güvenini de zedelemektedir (Gustafsson, vd., 2020: 1410). Bunun en önemli sebebi çalışanların iş güvenceleriyle ilgili algıladıkları tehdittir.

Kriz dönemlerinde örgütlerin karar verme stratejileri ile çalışanların örgütsel güvenleri birbiriyle ilişkilidir (Örnek vd., 2022: 414). Örgütlerin kriz sırasındaki tepkileri, yönetimin bu dönemdeki kararları, sosyal normlarla ilgili uygulamaları, çalışanlarla kurulan iletişimin şekli ve verilen mesajlar, çalışanların örgüte duydukları güveni derinden etkiler (Guzzo, 2021: 1-2). Çalışanlar kriz dönemlerinde nasıl hareket edeceklerine, çoğu zaman, sosyal normları dikkate alarak karar verirler. Örgütte kriz yönetimine ve kriz sürecinde sosyal normların nasıl yönetildiğine dair algı çalışanların örgütsel güvenini belirleyici unsurdur (Mamatoğlu ve Aksoy, 2021: 185). Kriz dönemlerinde örgütlerin çalışanlarına iş güvencesi sağlaması ve etik ilkelere uyması örgütsel güveni oluşturur ve devamlılığının sağlar (Ayyıldız vd., 2022: 105).

Covid-19 salgını, insanların hayati tehlike yaşadıkları bir dönem olmuştur. Bu dönemde örgütlerin çalışanlarına sağladıkları güven ise çalışanların yaşam şartları ve örgütlerin sürdürülebilirliği için "hayati önem" taşımıştır. Örgütlerin bu dönemde, çalışanların ihtiyaçlarını karşılamaya yönelmeleri ve onların refahlarını sağlamaya yönelik faaliyetlerde bulunmaları örgütsel başarı için gerekli olan örgütsel güvenin sağlanmasında önemli görülmüştür (Jaskeviciute, 2021: 118). Örgütlerin ve yönetimlerin, çalışanlarına kendilerini güvende hissedecekleri şartları oluşturmaları ve buna yönelik çaba göstermeleri, onların yaşadıkları belirsizliğin ve işlerini kaybetme endişesinin yarattığı olumsuz hislerini nispeten azaltmıştır (Düzgün, 2022: 173). Diğer taraftan, salgın süresince bütün çalışanlarının örgütteki devamlılığının kritik önem taşıdığı sağlık sektöründe, çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin, işten ayrılma niyetini azalttığı görülmüştür (Yıldız ve Yıldırım, 2021: 404).

5. METODOLOJİ

Covid-19 Pandemi sürecinde ülke yönetimlerinin aldıkları tedbirleri ve kararları uygulamakla yükümlü olan işletmeler kriz sürecini ez az zararlar atlatmak için çeşitli kararlar almışlar ve uygulamalar geliştirmişlerdir. Bu kararların bir bölümü çalışanlara yöneliktir. İşletmelerin çalışanları ile ilgili aldıkları kararlardan bazıları kısa çalışma ödeneğinden faydalanılması, zorunlu yıllık izinlerin kullandırılması, sosyal haklarda kısıtlamaya gidilmesi, çalışanların işten çıkarılmasıdır. Kriz sürecinin olumsuz etkilerinin hafifletilmesi için reaktif biçimde alınan bu kararlar kadar işletmelerin örgüt yapısı, örgüt kültürü, güven gibi hususlar da önemli bir etkiye sahiptir. Örgütsel güven literatüründe belirtildiği gibi çalışanların örgütlerine duydukları güvenin düzeyi örgütlerin bu süreci daha kolay veya zor atlattıklarını sağlayan önemli bir etken olmaktadır (Tokgöz ve Seymen, 2013: 62).

İşletmelerin Covid-19 pandemi sürecinde çalışanlarla ilgili aldıkları kararları etkileyen çok sayıda faktör bulunmaktadır. Bunlardan bazıları işletmenin faaliyet gösterdiği sektör, finansal durumu, işletmenin büyüklüğü (KOBİ veya büyük ölçekli işletme olması), işletme kaynakları, işletme yöneticilerinin kapasitesidir. Alınan bu kararların ve kararların uygulanma şeklinin çalışanların örgütsel güven düzeylerini etkilediği düşünülmektedir. Örgütsel güven temelde çalışanların örgütün dürüstlüğü, iyi niyeti ve adil olduklarına dair beklentilerini içermekte ve örgütlerin zor süreçlerde yetkinliğine duyulan inancı ifade etmektedir. Bu varsayım doğrultusunda araştırmanın birinci amacı Covid-19 pandemi sürecinde işletmelerin çalışanlara yönelik aldıkları kararların örgüte, yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına duyulan güven düzeylerine etki edip etmediğinin araştırılmasıdır. Kriz sürecinin farklı şekillerde yönetilmeye çalışılmasına başka bir ifadeyle işletme kararlarının farklılaşmasına neden olan çeşitli sebepler bulunmaktadır. Sermaye türünün bu farklılaşmaya etki eden bir değişken olup olmadığını belirlemek araştırmanın diğer amacını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın ikinci amacı şirketlerin çalışanlara yönelik aldıkları kararların sermaye türlerine bağlı olarak nasıl bir dağılım gösterdiğinin bulunması ve aynı sektörde faaliyet gösteren işletme çalışanlarının örgütsel güven düzeylerinin pandemi sürecinde sermaye türlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir.

Araştırmanın birinci amacı doğrultusunda araştırmaya yön veren hipotezler şunlardır:

H₁: Kısa çalışma ödeneğinden faydalanan işletme çalışanlarının örgüte güven düzeyleri ile kısa çalışma ödeneğinden faydalanmayan işletme çalışanlarının örgüte güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₂: Kısa çalışma ödeneğinden faydalanan işletme çalışanlarının yöneticiye güven düzeyleri ile kısa çalışma ödeneğinden faydalanmayan işletme çalışanlarının yöneticiye güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₃: Kısa çalışma ödeneğinden faydalanan işletme çalışanlarının çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri ile kısa çalışma ödeneğinden faydalanmayan işletme çalışanlarının çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₄: Mecburi yıllık izin uygulaması yapan işletme çalışanlarının örgüte güven düzeyleri ile mecburi yıllık izin uygulaması yapmayan işletme çalışanlarının örgüte güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₅: Mecburi yıllık izin uygulaması yapan işletme çalışanlarının yöneticiye güven düzeyleri ile mecburi yıllık izin uygulaması yapmayan işletme çalışanlarının yöneticiye güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₆: Mecburi yıllık izin uygulaması yapan işletme çalışanlarının çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri ile mecburi yıllık izin uygulaması yapmayan işletme çalışanlarının çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₇: Prim ödemelerinde çalışan aleyhine karar alan işletme çalışanlarının örgüte güven düzeyleri ile prim ödemelerinde çalışan aleyhine karar almayan işletme çalışanlarının örgüte güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₈: Prim ödemelerinde çalışan aleyhine karar alan işletme çalışanlarının yöneticiye güven düzeyleri ile prim ödemelerinde çalışan aleyhine karar almayan işletme çalışanlarının yöneticiye güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₉: Prim ödemelerinde çalışan aleyhine karar alan işletme çalışanlarının çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri ile prim ödemelerinde çalışan aleyhine karar almayan işletme çalışanlarının çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₁₀: Aylık ücretlerde kesinti yapan işletme çalışanlarının örgüte güven düzeyleri ile aylık ücretlerde kesinti yapmayan işletme çalışanlarının örgüte güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₁₁: Aylık ücretlerde kesinti yapan işletme çalışanlarının yöneticiye güven düzeyleri ile aylık ücretlerde kesinti yapmayan işletme çalışanlarının yöneticiye güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₁₂: Aylık ücretlerde kesinti yapan işletme çalışanlarının çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri ile aylık ücretlerde kesinti yapmayan işletme çalışanlarının çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₁₃: Çalışanların sosyal haklarında kısıtlama yapan işletme çalışanlarının örgüte güven düzeyleri ile çalışanların sosyal haklarında kısıtlama yapmayan işletme çalışanlarının örgüte güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₁₄: Çalışanların sosyal haklarında kısıtlama yapan işletme çalışanlarının yöneticiye güven düzeyleri ile çalışanların sosyal haklarında kısıtlama yapmayan işletme çalışanlarının yöneticiye güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₁₅: Çalışanların sosyal haklarında kısıtlama yapan işletme çalışanlarının çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri ile çalışanların sosyal haklarında kısıtlama yapmayan işletme çalışanlarının çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₁₆: Çalışanlarına ek destek (para, gıda, aile bireyelerine yönelik hediye vb.) sağlayan işletme çalışanlarının örgüte güven düzeyleri ile çalışanlarına ek destek (para, gıda, aile bireyelerine yönelik hediye vb.) sağlamayan işletme çalışanlarının örgüte güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₁₇: Çalışanlarına ek destek (para, gıda, aile bireyelerine yönelik hediye vb.) sağlayan işletme çalışanlarının yöneticiye güven düzeyleri ile çalışanlarına ek destek (para, gıda, aile

bireylerine yönelik hediye vb.) sağlamayan işletme çalışanlarının yöneticiye güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H18: Çalışanlarına ek destek (para, gıda, aile bireylerine yönelik hediye vb.) sağlayan işletme çalışanlarının çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri ile çalışanlarına ek destek (para, gıda, aile bireylerine yönelik hediye vb.) sağlamayan işletme çalışanlarının çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

Araştırmanın ikinci amacı doğrultusunda araştırmaya yön veren hipotezler şunlardır:

H19: Şirket sermayesinin türü ile kısa çalışma ödeneği kararı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H20: Şirket sermayesi türü ile mecburi yıllık izin uygulaması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H21: Şirket sermayesi türü ile prim ödemelerinde çalışan aleyhine karar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H22: Şirket sermayesi türü ile aylık ücretlerde kesinti yapma kararı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H23: Şirket sermayesi türü ile çalışanların sosyal haklarında kısıtlama yapma kararı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H24: Şirket sermayesi türü ile çalışanlara ek destek (para, gıda, aile bireylerine yönelik hediye vb.) sağlama kararı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H25: Yerli sermayeli işletme çalışanlarının örgüte güven düzeyleri ile yabancı sermayeli işletme çalışanlarının örgüte güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H26: Yerli sermayeli işletme çalışanlarının yöneticiye güven düzeyleri ile yabancı sermayeli işletme çalışanlarının yöneticiye güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H27: Yerli sermayeli işletme çalışanlarının çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri ile yabancı sermayeli işletme çalışanlarının çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

Araştırmanın amaçları doğrultusunda hedeflenen verilere ulaşabilmek için anket tekniğinden faydalanılmıştır. Anket, daha önceden hazırlanmış bir soru kağıdının çok sayıda cevaplayıcıyla görüşülmesini içeren bir yöntemdir (Burns ve Bush, 2015: 144). Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde örgütsel güven düzeyinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Ölçek olarak Omarov (2009) tarafından farklı ölçeklerden faydalanılarak geliştirilen örgütsel güven ölçeği kullanılmıştır. Omarov örgütsel güven ölçeğinin oluşturulmasında yöneticiye duyulan güven için Nyhan ve Marlowe (1992) tarafından geliştirilen Örgütsel Güven Envanterinden ve Daboval, Comish, Swindle ve Gaster'in (1994) Küçük İşletmeler ve Sorunları ile ilgili Güven Envanterinden; çalışma arkadaşlarına güvenin ölçülmesi için Cook ve Wall (1980) tarafından geliştirilen İş Ortamında Kişiler arası Güven ölçeğinden; örgüte güven için Nyhan ve Marlowe'un (1992) ölçeğinden faydalanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini ölçmek için Omarov (2009) tarafından açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Maddelere ait faktör yüklerinin üç boyut altında uygun şekilde dağıldığı görülmüştür. 156 kişiye uygulanan ölçeğin güvenilirlik katsayısı α : %96,2 olarak bulunmuştur. Örgütsel güvenin üç farklı boyutunu ölçmeye yönelik hazırlanan 22 maddelik ankette 10 madde yöneticilere duyulan güvenle, 5 madde çalışma arkadaşlarına duyulan güvenle, 7 madde örgüte duyulan güvenle

ilgilidir. Ankette 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. 1 kesinlikle katılmıyorum....5 kesinlikle katılıyorum yanıtlarından oluşmaktadır. Ölçek içerisindeki olumsuz ifadeler için ters kodlama yapılmıştır.

Anketin ikinci bölümündeki sorular cevaplayıcıların demografik ve çalışma süreleri gibi bilgilere ve Covid-19 Pandemi sürecindeki işletme uygulamalarına yöneliktir. Ayrıca çalışmakta oldukları işletmelerin sermaye türü (yerli ve yabancı) sorulmuştur. Anket Covid-19 pandemi süreci devam ederken 2020 yılında Haziran ve Temmuz aylarında elektronik ortam üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın örneklemini Türkiye'de ilaç firmalarında görev yapan Tıbbi Tanıtım Temsilcileri (TTT) oluşturmaktadır. Örneklemin TTT'lerden oluşmasının birkaç farklı sebebi bulunmaktadır. Birincisi sağlık sektöründe görev yapan TTT'ler pandemi sürecinde çalışması kısıtlanan ilk gruplardandır. Pandemi süresince Sağlık Bakanlığının aldığı tedbirler doğrultusunda TTT'ler kısıtlamalar kaldırılana kadar çalışmamışlardır. İkincisi TTT'lerin çalışma şeklinin performansa dayalı olmasıdır. Çünkü performansa dayalı çalışma şekli çalışanın ücrete ek çeşitli haklara sahip olmasını ifade etmektedir. Şirketlerin performans kriterlerini pandemi sürecinde nasıl ele aldıkları ve bu süreci nasıl yönettikleri farklılık gösterebilmektedir. Araştırmaya katılacak Tıbbi Tanıtım Temsilcilerine Mümessil Dayanışma Derneği (MÜDAD) aracılığıyla ulaşılmıştır. Türkiye'de görev yapan Tıbbi Tanıtım Temsilcisi sayısına dair net bir bilgi bulunmamaktadır. MÜDAD'a üye TTT sayısı yaklaşık 4000'dir. Araştırmaya 648 TTT katılmıştır.

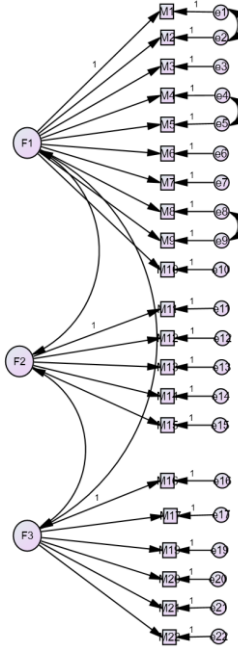
6. BULGULAR

Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS 22 ve AMOS programları ile analiz edilmiştir. Covid-19 pandemi sürecinde alınan kararların türü ile örgütsel güven düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı ve sermaye türü ile örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile, sermaye türünün alınan kararlardaki etkisi Ki-Kare testi ile incelenmiştir.

Araştırmaya Türkiye'de faaliyet gösteren ilaç firmalarında görev yapan 648 TTT katılmıştır. İki katılımcının verdiği bilgiler eksik veya hatalı olduğu için analizlere dahil edilmemiş, analizler 646 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya 502 erkek (%77,7) ve 144 kadın (22,3) TTT katılmıştır. Katılımcıların %10,8'i 20-29 yaş, %51,4'ü 30-39 yaş, %35,8'i 40-49 yaş aralığında ve %2'si 50 ve 50 yaş üstündedir. Araştırmaya katılan TTT'lerin %5,7'sinin lise, %7,7'sinin ön lisans, %74,3'ünün lisans, %12,2'sinin lisans üstü eğitim aldıkları görülmektedir. Katılımcıların % 22,9'u 1-5 yıl, %21,4'ü 6-10 yıl, %25,4'ü 11-15 yıl arası, % 30,3'ü 16 yıl ve üstünde ilaç sektöründe çalışmaktadır. Araştırmaya katıldıkları dönemde çalıştıkları işletmede kaç yıldır görev yaptıklarını bulmaya yönelik hazırlanan soruya verilen cevaplar doğrultusunda katılımcıların %57'sinin 1-5 yıl, %21,1'inin 6-10 yıl, %11,1'inin 11-15 yıl arasında, %10,8'inin 16 yıl ve üstünde aynı şirkette çalıştığı görülmüştür. 397 kişi (%61,5) yerli sermayeli bir firmada, 249 kişi (%38,5) yabancı sermayeli bir firmada çalışmaktadır.

Örgütsel güven ölçeğinin faktör yapısının doğruluğunu test etmek için AMOS programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi daha önce geliştirilmiş bir ölçeğin doğrulanması için yapılan ve uygunluk testleri ile yapının

değerlendirilmesine olanak sağlayan bir analiz türüdür (Yaşlıoğlu, 2017: 78-79). Doğrulayıcı faktör analizinde uyum ölçütleri ve faktör yükleri dikkate alınarak 18. madde (Çalıştığım şirket ihtiyacım olduğunda bana destek olmuyor) çıkartılmıştır. Faktör analizine ait bilgiler Şekil 1, Tablo 1 ve Tablo 2'de verilmektedir.



Şekil 1. Örgütsel Güven Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 1. Örgütsel Güven Ölçeğinde Yer alan Maddelerin Faktör Yükleri

	Yöneticiye Güven	Çalışma Arkadaşlarına Güven	Örgüte Güven
Yöneticilerimin işleriyle ilgili konularda yeterli düzeyde bilgili ve becerikli olduklarına güveniyorum.	,853		
Yöneticilerimin işleriyle ilgili doğru kararlar alacaklarına güveniyorum.	,860		
Yöneticilerimin işleriyle ilgili görevlerini tam yapacaklarına güveniyorum.	,889		
Yöneticilerimin verdiği sözleri tutacaklarına güveniyorum.	,855		
Yöneticilerimin söyledikleri ve yaptıkları birbiriyle tutarlıdır.	,883		
Yöneticilerim yardıma ihtiyacımız olduğunda destekleyici ve yardımseverdirler.	,816		
Yöneticilerimin herhangi bir konuda bana söylediklerinin doğruluğuna güveniyorum.	,889		
Yöneticilerime işimle ilgili herhangi bir şeyi kolayca söyleyebiliyorum.	,693		
Yöneticilerimin işlerini başka sorunlara yol açmadan yapabileceklerine güveniyorum.	,866		
Yöneticilerim çalışanlarla ilgili karar ve prosedürlerde bizim de fikrimizi alıyor.	,758		

	Yöneticiye Güven	Çalışma Arkadaşlarına Güven	Örgüte Güven
Çalıştığım yerde herhangi bir zorlukla karşılaşsam, çalışma arkadaşlarımın bana yardım edeceklerine güvenirim.		,791	
Birlikte çalıştığım arkadaşlarımın çoğuna, işlerini en iyi derecede yapacakları konusunda güvenirim.		,891	
Birlikte çalıştığım arkadaşlar, yöneticilerimiz ortalıkta olmasa bile işlerini yapıyorlar.		,847	
Dikkat isteyen işlerde çalışma arkadaşlarıma, işimi zorlaştırmayacakları konusunda güvenirim.		,877	
Birlikte çalıştığım arkadaşlarımın çoğuna, işlerinde uzman oldukları konusunda güveniyorum		,846	
Çalıştığım şirket bana her zaman adil davranıyor.			,901
Çalıştığım şirket verdiği vaatleri yerine getiriyor.			,880
Çalıştığım şirketin bana karşı dürüst olduğuna güveniyorum.			,873
İyi bir iş çıkarırsam çalıştığım şirket beni destekler ve ödüllendirir.			,797
Çalıştığım şirket benim sorunlarımla ilgilenmiyor.			,598
Çalıştığım şirketin çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim.			,880

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uygunluk Testi Değerleri

Uyum Ölçütleri	Değerler
CMIN/df	3,667
GFI	0,910
CFI	0,963
NFI - TLI	0,950 – 0,957
RMSEA	0,064

Doğrulayıcı faktör analizi uygunluk test sonuçlarından elde edilen CMIN/df değerinin 3,667, GFI değerinin 0,910, CFI değerinin 0,963, NFI değerinin 0,950, TLI değerinin 0,957 ve RMSEA değerinin 0,064 olduğu görülmektedir. Ölçekte yer alan faktörler altındaki madde sayıları ($m \leq 12$) ve örneklem sayısı ($N > 250$) dikkate alındığında uyum derecesinin iyi olduğu görülmektedir (Yaşlıoğlu, 2017: 77, 80-82).

Ölçeğin güvenilirlik analizi Cronbach Alfa katsayısına bakılarak yapılmıştır. İlk olarak ölçeğin tüm maddeleri incelenmiş daha sonra tüm ölçek için analiz tekrarlanmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre $\alpha = 0,959$ olarak bulunmuştur (Tablo 3). $\alpha > 0,90$ olduğu için ölçeğin yüksek derecede güvenilir (Can, 2019: 391) olduğu belirtilebilmektedir.

Tablo 3. Ölçeğin Güvenirlik Analizi Sonucu

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,959	21

Araştırmada verilerin normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenerek test edilmiştir. Öncelikle örgütsel güven ölçeğinde yer alan maddeler daha sonra

ölçeğin alt boyutları incelenmiştir. Yöneticiye güven boyutuna ait çarpıklık katsayısı -0,251, basıklık katsayısı -0,802; çalışma arkadaşlarına güven boyutuna ait çarpıklık katsayısı -,0927, basıklık katsayısı 0,536; örgüte duyulan güven boyutu ait çarpıklık katsayısı -0,380, basıklık katsayısı 0,678'dir. Değerlere bakıldığında verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Bu nedenle analizler için parametrik testler kullanılmıştır.

İşletmelerin aldıkları kararların çalışanların örgütsel güven (yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven) düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığı bağımsız örneklem t testi kullanılarak test edilmiştir.

Kısa çalışma ödeneğinden faydalanma kararının işletme çalışanlarının örgütsel güven düzeylerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Kısa Çalışma Ödeneği Kararına Göre Çalışanların Örgütsel Güven Düzeylerindeki Farklılık Analizi

	Kısa çalışma ödeneğinden faydalanma kararı	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Yöneticiye Güven	Evet	422	3,2244	1,062	644	-6,781	,000
	Hayır	224	3,7982	0,946			
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Evet	422	3,8640	,91935	644	-2,120	,034
	Hayır	224	4,0250	,91803			
Örgüte Güven	Evet	422	3,1359	1,13626	644	-10,063	,000
	Hayır	224	4,0045	,84306			

p<0,005

Analiz sonuçlarına göre kısa çalışma ödeneğinden faydalanan işletme çalışanlarının örgütsel güven (yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven) düzeyleri ile kısa çalışma ödeneğinden faydalanmayan işletme çalışanlarının örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık (p<0,005) olduğu görülmüştür. Analiz sonuçları H₁, H₂ ve H₃ hipotezlerini desteklemektedir.

Pandemi döneminde işletmeler tarafından alınan kararlardan bir diğeri mecburi yıllık izin kullanımınıdır. Mecburi yıllık izin kullandırma kararının işletme çalışanlarının örgütsel güven düzeylerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığına yönelik test sonuçları Tablo 5'te verilmektedir.

Tablo 5. Mecburi Yıllık İzin Kullandırma Kararına Göre Çalışanların Örgütsel Güven Düzeylerindeki Farklılık Analizi Sonuçları

	Mecburi yıllık izin kullandırma kararı	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
	Evet	307	3,0792	1,022	644	-8,265	,000

Yöneticiye Güven	Hayır	339	3,7351	,994			
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Evet	307	3,7635	,990	644	-4,154	,000
	Hayır	339	4,0614	,831			
Örgüte Güven	Evet	307	2,9750	1,065	644	-10,815	,000
	Hayır	339	3,8555	1,004			

p<0,005

Tablo 5 incelendiğinde mecburi yıllık izin kullandıran işletmelerin çalışanlarının örgütsel güven (yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven) düzeyleri ile mecburi yıllık izin kullandırmayan işletme çalışanlarının örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık ($p<0,005$) olduğu görülmektedir. Analiz sonuçları H_4 , H_5 ve H_6 hipotezlerini desteklemektedir.

Prim ödemelerinde çalışan aleyhine karar alan işletme çalışanlarının örgütsel güven düzeyleri ile prim ödemelerinde çalışan aleyhine karar almayan işletme çalışanlarının örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır hipotezlerini (H_7 , H_8 , H_9) test etmek için yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Prim Ödemeleri ile İlgili Alınan Karara Göre Çalışanların Örgütsel Güven Düzeylerindeki Farklılık Analizi Sonuçları

	Prim ödemelerinde çalışan aleyhine alınan karar	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Yöneticiye Güven	Evet	216	2,8139	,91712	644	-11,353	,000
	Hayır	430	3,7295	,99121			
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Evet	216	3,6389	1,03859	644	-5,621	,000
	Hayır	430	4,0609	,82225			
Örgüte Güven	Evet	216	2,6914	,97576	644	-13,560	,000
	Hayır	430	3,8116	,99801			

p<0,005

Test sonuçlarına göre prim ödemelerinde çalışan aleyhine karar alan işletme çalışanlarının örgütsel güven (yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven) düzeyleri ile prim ödemelerinde çalışan aleyhine karar almayan işletme çalışanlarının örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır. H_7 , H_8 , H_9 hipotezleri desteklenmiştir.

Aylık ücretlerde kesinti yapılma kararının işletme çalışanlarının örgütsel güven düzeylerine bir etkisinin olup olmadığının öğrenilmesi için yapılan test sonuçları Tablo 7'de verilmektedir.

Tablo 7. Aylık Ücretlerde Kesinti Yapma Kararına Göre Çalışanların Örgütsel Güven Düzeylerindeki Farklılık Analizi Sonuçları

	Aylık ücretlerde kesinti yapma kararı	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Yöneticiye Güven	Evet	123	2,7561	1,04616	644	-8,154	,000
	Hayır	523	3,5803	,99972			
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Evet	123	3,6569	,96853	644	-3,548	,000
	Hayır	523	3,9816	,89979			
Örgüte Güven	Evet	123	2,4756	1,00945	644	-11,601	,000
	Hayır	523	3,6632	1,02431			

p<0,005

Aylık ücretlerde kesinti yapan işletme çalışanlarının örgütsel güven (yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven) düzeyleri ile aylık ücretlerde kesinti yapmayan işletme çalışanlarının örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır. H₁₀, H₁₁ ve H₁₂ hipotezleri desteklenmektedir.

Çalışanların sosyal haklarında (giyim yardımı, yemek yardımı, araç kullanımı vb.) kısıtlama yapma kararının işletme çalışanlarının örgütsel güven düzeylerine etkisinin incelendiği test sonuçları Tablo 8'de gösterilmektedir.

Tablo 8. Çalışanların Sosyal Haklarında Kısıtlama Yapma Kararına Göre Çalışanların Örgütsel Güven Düzeylerindeki Farklılık Analizi Sonuçları

	Çalışanların sosyal haklarında kısıtlama yapma kararı	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Yöneticiye Güven	Evet	387	3,1326	1,04096	644	-9,055	,000
	Hayır	259	3,8579	,92964			
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Evet	387	3,8031	,95526	644	-3,981	,000
	Hayır	259	4,0942	,84031			
Örgüte Güven	Evet	387	3,0202	1,10649	644	-12,942	,000
	Hayır	259	4,0598	,81687			

p<0,005

Tablo 8'de gösterilen test sonuçları dikkate alındığında çalışanların sosyal haklarında kısıtlama yapan işletme çalışanlarının örgütsel güven (yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven) düzeyleri ile çalışanların sosyal haklarında kısıtlama yapmayan işletme çalışanlarının örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Test sonuçları H₁₃, H₁₄ ve H₁₅ hipotezlerini desteklediğini göstermektedir.

Çalışanlarına ek destek (para, gıda, aile bireylerine yönelik hediye vb.) sağlayan işletme çalışanlarının örgütsel güven (yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte

güven) düzeyleri ile çalışanlarına ek destek (para, gıda, aile bireylerine yönelik hediye vb.) sağlamayan işletme çalışanlarının örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır varsayımı ile oluşturulan H₁₆, H₁₇ ve H₁₈ hipotezlerini test etmeye yönelik yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 9'da gösterilmektedir.

Tablo 9. Çalışanlarına Ek Destek (para, gıda, aile bireylerine yönelik hediye vb.) Verme Kararına Göre Çalışanların Örgütsel Güven Düzeylerindeki Farklılık Analizi Sonuçları

	Çalışanlarına ek destek verme kararı	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Yöneticiye Güven	Evet	143	3,9399	1,01226	644	6,842	,000
	Hayır	503	3,2765	1,02594			
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Evet	143	4,1650	,83322	644	3,641	,000
	Hayır	503	3,8501	,93402			
Örgüte Güven	Evet	143	4,0979	,91144	644	8,399	,000
	Hayır	503	3,2492	1,10619			

p<0,005

Test sonuçlarına göre (Tablo 9) H₁₆, H₁₇ ve H₁₈ hipotezleri desteklenmektedir.

Araştırmanın ikinci amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezleri (H₁₉, H₂₀, H₂₁, H₂₂, H₂₃ ve H₂₄) test etmek için Ki-Kare testi yapılmıştır. H₂₅, H₂₆ ve H₂₇ hipotezleri ise bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir.

Şirket sermayesinin türü ile Covid-19 pandemi sürecinde işletmelerin aldıkları karar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına dair yapılan test sonuçları Tablo 10'da verilmektedir.

Tablo 10. Şirket Sermayesinin Türü ile İşletmelerin Aldıkları Kararlar Arasındaki İlişkiye Yönelik Test Sonuçları

Değişkenler	Sermaye Türü		p	
	Yerli	Yabancı		
Kısa çalışma ödeneğinden faydalanma	Evet	381	41	,000
	Hayır	16	208	
Mecburi Yıllık izin kullandırma	Evet	268	39	,000
	Hayır	129	210	
Prim ödemelerinde çalışan aleyhine karar alma	Evet	176	40	,000
	Hayır	221	209	
Aylık ücretlerde kesinti yapma	Evet	110	13	,000
	Hayır	287	236	
	Evet	353	34	,000

Çalışanların sosyal haklarında kısıtlama yapma	Hayır	44	215	
Çalışanlara ek destek sağlama	Evet	52	91	,000
	Hayır	345	158	

p<0,005

Tablo 10 incelendiğinde şirketin sermaye türü ile şirketin çalışanlara yönelik aldıkları kararlar (kısa çalışma ödeneğinden faydalanma, mecburi yıllık izin kullandırma, prim ödemelerinde çalışan aleyhine karar alma, aylık ücretlerde kesinti yapma, çalışanların sosyal haklarında kısıtlama yapma, Çalışanlarına ek destek sağlama) arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. H₁₉, H₂₀, H₂₁, H₂₂, H₂₃ ve H₂₄ hipotezlerini desteklenmiştir.

İşletmenin sermaye türü ile çalışanların örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının ortaya konulması için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Test sonuçları Tablo 11'de gösterilmektedir.

Tablo 11. İşletmenin Sermaye Türü ile Çalışanların Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki Farklılık Testi Sonuçları

	Sermaye Türü	n	X̄	ss	sd	t	p
Yöneticiye Güven	Yerli	397	3,1972	1,04797	644	-7,114	,000
	Yabancı	249	3,7839	,97405			
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Yerli	397	3,8272	,95095	644	-3,250	,001
	Yabancı	249	4,0675	,85342			
Örgüte Güven	Yerli	397	3,0978	1,11973	644	-10,488	,000
	Yabancı	249	3,9779	,89218			

p<0,005

Test sonuçları incelendiğinde işletmenin sermaye türü ile çalışanların örgütsel güven (yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven) düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. H₂₅, H₂₆ ve H₂₇ hipotezleri desteklenmektedir.

7. SONUÇ

Araştırmada Covid-19 pandemi döneminde işletmelerin çalışanlara yönelik almış oldukları kısa çalışma ödeneğinden faydalanma, mecburi yıllık izin kullandırma, prim ödemelerinde çalışan aleyhine karar alma, aylık ücretlerde kesinti yapma, çalışanların sosyal haklarında (giyim yardımı, yemek yardımı, araç kullanımı vb.) kısıtlama yapma, çalışanlarına ek destek (para, gıda, aile bireylerine yönelik hediye vb.) sağlama kararları sorulmuştur. Elde edilen bulgular bu kararların uygulanma veya uygulanmama durumuna bağlı olarak çalışanların örgütsel güven düzeylerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğunu göstermektedir. Kısa çalışma ödeneğinden faydalanan, mecburi yıllık izin kullandıran, aylık ücretlerde kesintiye

giden, sosyal haklarda kesintiye giden ve bu dönemde çalışanlara ek destek sağlamayan firmalarda çalışanların örgütsel güven düzeyleri daha düşüktür. Alınan kararların örgütsel güven üzerindeki etkisini açıklayan bir araştırma Ergeneli ve Sağlam Arı (2005)'nin çalışmasıdır. Kriz dönemlerinde çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve güçlendirme algılarını araştırdıkları çalışmalarında ekonomik kriz nedeniyle işten çıkarmaların olduğu işletme yöneticileri ile işten çıkarmaların olmadığı işletme yöneticilerinin örgütsel güven algılarında farklılıklar olduğu görülmüştür. Bu farkın bilişsel güven boyutunda olmasını yöneticilerin yetkinlik, beceri ve yeterlikleri ile ilişkilendirmişlerdir.

Analiz sonuçlarına göre grupların ortalamaları dikkate alındığında örgütsel güven düzeylerindeki farkın özellikle örgüte güven boyutunda olduğu görülmektedir. Bunun temel sebeplerinden biri bu kararların örgüt düzeyinde alınmış ve uygulanmış olmasıdır. Çalışanlar yönetimin kendilerine verilen taahhütleri yerine getireceğine ve yönetimin fırsatçı davranmayacağına inandığı zaman örgüte güvenmektedir (McLeary ve Cruise, 2015). Aynı zamanda en düşük güven değerlerinin ölçüldüğü karar türü aylık ücretlerde kesinti yapılması ($\bar{X}=2,48$) ve prim ödemelerinde çalışan aleyhine karar ($\bar{X}=2,69$) alınmasıdır. Çalışanların ücret ve primlerin hak edilmiş bir kazanç olduğunu düşünmeleri ancak örgütün bunun karşıtı bir kararı alarak uygulaması çalışanlarda örgüte yönelik olumsuz bir beklenti ve inancın oluşmasına neden olabilmektedir. Alınan kararların adil olmadığı düşüncesi örgütsel güven düzeyini etkilemektedir. Eroğlu'nun (2014: 63) yaptığı çalışmada örgütsel güvenin oluşmasında örgütsel adalet algısının önemli olduğu belirtilmektedir. Farklı bir çalışmada (İşcan ve Sayın, 2010: 213) çalışanların örgüte ve yöneticilerine güven duymaları için alınan kararların adil olduğuna inanmaları gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Efeoğlu ve İplik (2011) ilaç sektöründe gerçekleştirdikleri araştırmalarında örgütsel adalet ve sinizm ilişkisini incelemişlerdir. Örgütsel adalet algısının olumsuz olduğu durumlarda çalışanların performanslarının, yönetime olan güvenlerinin, iş memnuniyetlerinin ve örgütsel bağlılıklarının azaldığını ifade eden yazarlar örgütsel sinizm tutumlarının ve işten ayrılma niyetlerinin arttığını belirtmektedirler. Düşük örgütsel güven düzeyini açıklayabilecek farklı bir sebep de kriz dönemlerinde yaşanan strestir. Zanahtar ve arkadaşlarının (2022; 4-6) yaptıkları araştırmada Covid-19 pandemisinde çalışanların yaşadığı stresin örgütsel güven üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Araştırmada elde edilen bir diğer önemli bulgu çalışanlara yönelik alınan bu kararların işletmelerin yerli veya yabancı firma olup olmamasına bağlı olarak farklılaşmasıdır. Araştırmaya katılan çalışanların cevapları dikkate alındığında 381 yerli sermayeli, 41 yabancı sermayeli firma çalışanı kısa çalışma ödeneği kapsamına alınmıştır. Yerli sermayeli firmada 268, yabancı sermayeli firmada 39 çalışana mecburi yıllık izin kullanılmıştır. 176 yerli sermayeli firma çalışanının prim ödemelerinde çalışan aleyhine karar alınırken 40 yabancı sermayeli firma çalışanı bundan etkilenmiştir. Aylık ücret kesintisi yaşayan 110 yerli sermayeli firma çalışanı bulunurken yabancı sermayeli firmada bu sayı 13'tür. Sosyal haklarda kısıtlama yaşayan 353 yerli sermayeli çalışan varken, yabancı sermayeli firmada 34 çalışan bulunmaktadır. Çalışana ek yardım sağlama konusunda verilen cevaplara göre 52 yerli sermayeli firma çalışanı ve 91 yabancı sermayeli firma çalışanı bu karardan faydalanmıştır. Bu farklılıklar yerli ve yabancı sermayeli işletmelerin yönetim anlayışları ve kriz yönetim süreçleri başta olmak üzere birçok konuda farklılaştığını göstermektedir. Ancak yabancı sermayeli işletme çalışanlarının örgütsel güven düzeylerinin daha yüksek olması dikkate

alındığında bu araştırma kapsamına dahil edilen kararlar açısından yabancı sermayeli işletmelerin aldıkları kararların çalışanlar açısından daha olumlu algılandığı ifade edilebilmektedir.

Araştırma sonuçları, çalışanların örgütsel güven düzeylerinin sermaye türüne göre farklılaştığını göstermektedir. Sermaye türü ile örgütsel güven boyutları arasındaki farklılık analizi sonucuna göre örgütsel güvenin her üç boyutundaki ortalamaların yabancı sermayeli firmalarda anlamlı bir farklılık ($p < 0,005$) oluşturacak kadar yüksek olduğu görülmüştür.

Literatürde yer alan araştırmalar sermaye türlerine bağlı olarak işletme kararlarında, uygulamalarında ve çalışan algılarında farklılıkların oluşabileceğini göstermektedir. Durdabak (2018)'ın ilaç firmalarında yaptığı çalışmada yabancı sermayeli ve yerli sermayeli ilaç firmalarında eğitim desteği verme, yan haklar ve sektör çalışma konforu açısından farklılıklar olduğu görülmüştür. Elgün ve arkadaşları (2022) yerli ve yabancı sermayeli işletmelerin liderlik tarzlarını ve bunun etiğin kurumsallaşması üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışmada etiğin kurumsallaşması açısından yerli firmaların yabancı şirketleri örnek almaları önerisinde bulunmuşlardır. Zileli (2021) yaptığı tez çalışmada işletmelerin sermaye türlerine bağlı olarak işletmelerde uygulanan Covid-19 tedbirlerinin çalışanlarca algılanmasında farklılık olduğu ve yabancı sermayeli işletmelerde çalışanların yerli sermayeli işletmelerde çalışanlara kıyasla Covid-19 tedbirlerine ilişkin fikirlerini ifade ettiklerinde kendilerini daha fazla güvende hissettikleri sonucuna ulaşmıştır. Köksal ve Gök (2020)'ün yerli ve yabancı sermayeli şirketlerde örgüt kültürü ve örgütsel sessizlik üzerine yaptıkları çalışmalarında örgüt kültürünün örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinin sermaye türüne göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmacılar bu durumu yabancı sermayeli işletmelerde adhokrasi kültürünün hâkim olmasına bağlamışlardır. Kara (2021)'nın yaptığı doktora tezi çalışmada duygusal bağlılığın, iş tatmini açısından kişisel memnuniyet algısının ve çalışan performansının yabancı sermayeli firmalarda daha yüksek olduğu görülmüştür.

Küreselleşmeyle birlikte uluslararası işletmelerin küresel düzeyde faaliyet göstermeleri farklı kültürlerin etkileşimlerini de hızlandırmıştır. Uluslararası işletmeler faaliyetlerini sürdürdükleri ülkelerin ve insanların kültürel özelliklerini tanımak ve yönetmek zorundadırlar. Güven bireysel bir nitelik taşıdığı kadar toplumun kültürel yapısı da kişilerin güven düzeylerini ya da biçimlerini etkilemektedir. Yönetim anlayışı kültürden kültüre farklılık göstermektedir. Sargut'un (2003: 91-92) yapmış olduğu çalışma güven oluşumunda ve ekonomik işlemlerin yürütülmesinde kültürel farklılıkların ne kadar önemli olduğuna işaret etmektedir. Kültürel farklılıklar bilginin şifrelenmesinden bilgiye ulaşmaya kadar birçok noktada etkili olmaktadır. Bilginin kullanılma biçimi kurumsal alanlarda farklılaşmayı ortaya çıkarır. Bu farklılık ekonomik işlemlerin yürütülme biçimlerini etkiler ve sonuç olarak her bir farklılık farklı güven anlayışını ortaya çıkarır. Aynı çalışma içerisinde Batı ve Doğu kültürlerinin bilgi kullanım biçimleri, kültürel yapıları ve buna bağlı oluşan güven yapıları anlatılmaktadır. Güven, bilişsel ve duygusal temelli bileşenleri bünyesinde bir arada taşır (McLeary ve Cruise, 2015). Bilişsel güven karşı tarafın dürüstlüğüne, yetkinliğine, yeterliliğine, inanılabilirliğine ve güvenilirliğine olan itimadı ifade eder. Yöneticilerin karar verme ve problem çözme konusundaki tavırları ve becerileri bilişsel güvenin gelişmesinde rol oynar. Bu açıdan bilişsel güven performansla ilgili bilişsel dayalıdır. Duygusal güven ise ilişkide gerçek ilgi ve özenin gösterilmesiyle ilgilidir. Çalışanlar, yöneticilerin kendilerine iyi davrandıklarını hissettiklerinde, gerçek ilgi ve özeni algıladıklarında duygusal güven geliştirirler (Hayat vd., 2019: 2). Batılı toplumlarda güven

daha bilişsel temelli iken doğu kültürlerinde babacan yönetim anlayışının da etkisiyle güven daha duygusal temellidir (Uslu ve Ardıç, 2022: 286). Örgütler bilişsel ve duygusal güveni kültürel yapılarına göre daha az veya daha çok tesis edebilirler. Örgütlerin sermaye türleri (yerli veya yabancı sermaye) onların sermayelerinin kökenini oluşturan kültürün örgüte yansımaları da beraberinde getirir. Örgütün kültürel yapısına bağlı olarak örgütün güven yapısı (Sargut, 2003: 91-92) ve örgüte güven düzeyleri şekillenir. Bu araştırmada da sermaye türüne göre örgütsel güven düzeylerinde farklılık olduğu; örgüte güven, yöneticiye güven ve iş arkadaşlarına güven açısından yabancı sermayeli örgüt çalışanlarının güven düzeylerinin yerli sermayeli örgüt çalışanlarının güven düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bundan sonraki çalışmalarda yerli ve yabancı sermayeli işletmelerin yönetim anlayışlarının ve örgüt kültürlerinin örgütsel güven üzerine etkilerinin incelendiği araştırmaların yapılmasının alana önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalış ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan araştırmada Covid-19 pandemi döneminde ilaç sektöründe daralma yaşandığı belirtilmiştir. İlaç sektöründe faaliyet gösteren işletmeler de farklı sektörlerdeki birçok işletme gibi kriz süreçlerini çoğunlukla finansal performanslar, satış ve karlılıkta beklenen artış ya da azalışlar üzerinden takip etmişlerdir. Bu süreçte alınan kararların işletmelerin faaliyetlerinin devam ettirilmesinde son derece önemli olduğu bilinmektedir. Ancak kriz sonrasında işletmelerin krize yönelik değerlendirmelerini sadece finansal tablolar üzerinden yapmalarının doğru olmayacağı bu araştırma sonuçları ile gösterilmiştir. Araştırmada işletmelerin aldıkları kararlara göre örgütsel güven düzeylerinde farklılıkların ortaya çıkması örgütün alacağı kararlar konusunda çalışanların bir beklenti ve inanç içinde olduklarını ve bu beklentinin alınan kararların etkisi ile güçlendiğini ya da zayıfladığını göstermiştir. Oysaki örgütsel güven kriz dönemlerinde işletmelere belirsizliklerle baş etmek ve değişime hızlı uyum sağlamak adına önemli bir üstünlük sağlamaktadır. Örneğin Kiziloglu ve arkadaşlarının (2023) yaptıkları çalışmada Covid-19 pandemisinde çevik organizasyonların önemine değinilmektedir. Yaptıkları araştırmada çevik organizasyonların oluşturulmasının örgütsel güvene bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Farklı bir araştırmada (Sevinç Altaş, 2021: 886) işletme performansı ve çalışan örgüt ilişkisini açıklamak için kullanılan örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının örgütsel güvenle ilişkili olduğu görülmüştür.

Örgütsel güvenin geliştirilmesi örgütler için önemli bir rekabet avantajı kaynağı olarak görülmektedir. Güven iklimini besleyen örgütler pazarlarda önemli avantajlar elde etmektedirler. Çeşitli araştırmalardan elde edilen bulgular göstermektedir ki örgütsel güven daha yüksek satış ve kar, çalışanların daha düşük devir hızı (Davis vd., 2000) ve çalışanlar arasında artan işbirliği davranışları düzeyleri (Gambetta, 1988) anlamına gelmektedir. Bugün birçok örgüt örgütsel etkililik, istikrar ve süreklilik için güvenin zorunlu olduğunu düşünmektedir (Vineburgh, 2010: 1).

Covid-19 pandemi döneminde işletmeler bu süreci en iyi şekilde yönetebilmek adına kararlar almış ve uygulamışlardır. Kararların niteliği hedeflenen amaçlara ne derecede ulaşıldığı ile ilgilidir. Bu nedenle işletmeler kararların ortaya çıkardığı sonuçları bilmek ve karar süreçlerini sürekli iyileştirme yönünde çalışmalar yapmak zorundadırlar. Kriz esnasında ve sonrasında işletmenin diğer yönetsel süreçlerine etki eden çalışan bağlılığı, örgütsel güven, örgütsel adalet, örgütsel özdeşleşme gibi hususları da dikkate almaları gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Artar, M., Adıgüzel Z. ve Erdil O. (2019). Örgütlerde yöneticiye duyulan güvenin, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel dışlanma ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (3), 1417-1432.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 1-13.
- Atkinson, S. & Butcher, D. (2003). Trust in managerial relationships. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 282-304.
- Aydoğan, E. ve Yasrebdoost, H., (2022). Örgütsel güvenin çalışan dayanıklılığı üzerine etkisi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(3), 1781-1804.
- Ayyıldız, F., Kuş, Y., ve Çam, D. İ. (2022). Koronavirüs (COVID-19) salgınına yönelik örgütsel önlemler ile örgütsel güven ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerde nörotikliğin rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 37(90), 103-118.
- Bağcı, Z., ve Akbaş, T. T. (2016). Hemşirelerin örgütsel güven algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(5), 155-170.
- Balıkçı, A. (2022). Okul müdürlerinin etik davranışları ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yaşadıkça Eğitim*, 36(3), 610-626.
- Başak, S. (2010). Genelleşmiş güven ve toplumsal cinsiyet. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 27(1), 53-71.
- Bhatti, M. H., Ju, Y., Akram, U., Hasnat B., M., Akram, Z., & Bilal, M. (2019). Impact of participative leadership on organizational citizenship behavior: Mediating role of trust and moderating role of continuance commitment: Evidence from the Pakistan hotel industry. *Sustainability*, 11(4), 1170.
- Brockner, J., Siegel P. A., Daly, J. P., Tyler, T. & Martin, C. (1997). When trust matters: the moderating effect of outcome favorability. *Administrative Science Quarterly*, 42(3), 558-583.
- Can, A. (2019). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. (8. Baskı). Pegem Akademi, Ankara.
- Can, Ö., (2021), Covid-19 salgınının Türkiye'deki işletmelere etkileri: sorunlar, dönüşümler, olanaklar, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(3), 833-863. <https://doi.org/10.16951/atauniiibd.797740>.
- Cerit, Y. (2009). Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile işbirliği yapma düzeyleri arasındaki ilişki. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 637-657.
- Conchie, S. M., Taylor, P. J. & Charlton, A. (2011). Trust and distrust in safety leadership: mirror reflections?. *Safety Science*, 49, 1208-1214.

- Çalış, Y. E., Atılgan Saridoğan, A. ve Küçükgergerli, N. (2021). Covid-19 pandemisinin Türkiye'de ilaç sanayi mali yapısına etkilerinin analizi: EİS Eczacıbaşı İlaç A.Ş. örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Ağustos Özel Sayı, 273-294.
- Çokyiğit, M., ve Güçlü, N. (2022). Bürokratik yapı, örgütsel güven ve örgütsel destek arasındaki ilişki. *Milli Eğitim*, 51(236), 3209-3240.
- Daboval, J., Comish, R., Swindle, B., & Gaster, W. (1994). A trust inventory for small businesses. Proceedings of The Conference of The Business Trends and Small Business Trust Southwestern Small Business Institute Association, March, 1994.
- Dasgupta, P. (1988) Trust as a commodity, In D. Gambetta, (Ed.) *Trust: making and breaking cooperative relation* (49-72). Basil Blackwell.
https://www.researchgate.net/publication/242591079_Trust_Making_and_Breaking_Cooperative_Relations/link/56ab47be08ae8f386568be63/download
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2), 139-150.
- Derin, N. (2011). *İşletmelerde Geri Kalan Sendromu ve Örgütsel Güven*. Nobel Yayınları, Ankara.
- Durdabak, B. (2018). *Türkiye'deki yerli sermayeli ilaç firmaları ile yabancı sermayeli ilaç firmalarının yönetsel farklılıklarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Düzgün, A. (2022). COVID 19 sürecinde örgütsel güven, işe angaje olma ve çalışan performansı arasındaki ilişkiler: turizm sektörü örneği. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 20(2), 167-185.
- Efeoğlu, İ. E. ve İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (3), 343-360.
- Elgün, R. F., Çakıcı, A. ve Çakıcı, C. (2022). Etiğin kurumsallaşmasında liderlik tarzlarının etkisi: İlaç sektöründe mümessiller üzerine bir araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 15(2), 121-156.
- Ergeneli, A. ve Sağlam Arı, G. (2005). Krizde işten çıkarmaların banka yöneticileri üzerine etkileri: örgütsel bağlılık, güven ve güçlendirme alguları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60 (01), 121-148.
- Eroğlu, Ş. G. (2014). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütsel güven üzerindeki etkileri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 1(1), 53-66.
- Filiz, M. ve Bardakçı, S. (2020). Sağlık çalışanlarının örgütsel iklim algıları ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Artvin ili örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(73), 436-449.
- Gambetta, D. (1988). Can we trust trust? In D. Gambetta, (Ed.) *Trust: making and breaking cooperative relation* (213-237). Basil Blackwell,

- https://www.researchgate.net/publication/242591079_Trust_Making_and_Breaking_Cooperative_Relations/link/56ab47be08ae8f386568be63/download
- Gille, F., Jobin, A., & Ienca, M. (2020). What we talk about when we talk about trust: Theory of trust for AI in healthcare. *Intelligence-Based Medicine*, 1, 100001, 1-3.
- Gillespie N., Seaele R., Hailey V. H. & Dietz G. (2021), Preserving organizational trust during disruption. *Organization Studies*, 42(9), 1409-1433.
- Gustafsson, S., Gillespie, N., Searle, R., Hope Hailey, V. & Dietz, G. (2021). Preserving organizational trust during disruption. *Organization studies*, 42(9), 1409-1433.
- Guzzo, R. F., Wang, X., Madera, J. M. & Abbott J. (2021). Organizational trust in times of Covid-19: hospitality employees' affective responses to managers' communication. *International Journal of Hospitality Management*, (93), 102778.
- Gültekin, D. ve Ulusoy, H. (2022). Sağlık çalışanlarında sanal kaytarma ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Sağlık Yönetimi ve Liderlik Dergisi*, (1), 70-97.
- Günçavdı Alabay G. (2022). Örgütlerde duyguların yönetimi sürecinde etkili bir faktör olarak örgütsel güven. R. Küçükali, D. Görgülü (Ed.), *Örgütlerde Duyguların Yönetimi* içinde (80-91). Elektronik Kitap, Vizetek.
- Halıcı, M., Söyük, S., ve İbrahim, G. Ü. N. (2015). Sağlık çalışanlarında örgütsel güven. *Journal of Management and Economics Research*, 13(3), 180-198.
- Irfan, K. U., Bano, S., & Nawaz, M. (2022). Ethical leadership and work engagement, job-related affective well-being in the Covid-19: the role of organizational trust. *Journal of South Asian Studies*, 10(2), 271-282.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Jaskeviciute, V., Stankeviciene, A., Diskiene, D., & Savicke, J. (2021). The relationship between employee well-being and organizational trust in the context of sustainable human resource management. *Problems and Perspectives in Management*, 19(2), 118-131.
- Kandemir, M. ve Gümüş, İ. (2021). İşletmelerde kriz yönetimi ve covid-19 pandemi sürecine ilişkin bir değerlendirme: Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü örneği. *Journal of Organizational Behavior Review*, 3(2), 153-184.
- Kanten, P. (2012). *İşgörenlerde İşe Adanmanın ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven İle Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü*. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Isparta.
- Kara, M. E. (2021). *Yerli ve yabancı sermayeli işletmelerde iş tatmini ve örgütsel bağlılığın işgören performansı üzerine etkisi*. Doktora Tezi, Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Ketraprakorn, N., & Kantabutra, S. (2022). Toward an organizational theory of sustainability culture. *Sustainable Production and Consumption*, 32, 638-654.

- Kıranlı Güngör, S. (2018). Lider-üye etkileşimi ile örgütsel güven arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 13(19), 1308-2140.
- Kiziloglu, M., Dluhopolskyi, O., Laskowski, J. & Laskowska, A. (2023). Creating agile institutions with organizational trust in the finance sector of Turkey: the mediating role of psychological empowerment in times of COVID-19. *Sustainability*, 15, 3019. <https://doi.org/10.3390/su15043019>
- Köksal, K. ve GÖK, S.G. (2020) Örgüt kültürünün örgütsel sessizlik üzerine etkisi: yerli ve yabancı firma çalışanları üzerinde çoklu grup analizi, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(3), 1594-1614.
- Kähkönen T., Blomqvist K., Gillespie N., & Vanhala M. (2021). Employee trust repair: a systematic review of 20 years of empirical research and future research directions. *Journal of Business Research*, 130, 98-109.
- Lewicki R. J., McAllister D. J. & Bies R. J. (1998). Trust and distrust: new relationships and realities, *Academy of Management Review*, 23(3), 438-458.
- Lewicki, R. J. & Bunker, B. B. (1996). Developing and maintaining trust in work relationships. In Kramer, R. M. and T. R. Tyler, (Eds.), *Trust in organizations: frontiers of theory and research* (114-139). Newbury Park CA: Sage.
- Mamatoğlu, N. & Aksoy, Ş. (2021). Covid-19 readiness organizational trust scale, *Cyprus Turkish Journal of Psychiatry & Psychology*, 3(2), 183-191.
- McEvily, B. & Tortoriello, M. (2011). Measuring trust in organizational research: review and recommendations. *Journal of Trust Research*, 1,(1), 23-63.
- Mcknight D. H., & Chervany N. L. (2001). Trust and distrust definitions: on bite at a time. In R. Falcone, M. Singh & Y. H. Tan (ed.) *Trust in Cyber-societies: Integrating the Human and Artificial Perspectives* (27-54). Springer Berlin Heidelberg.
- McLeary, C. N., & Cruise, P. A. (2015). A context-specific model of organizational trust: An examination of cognitive and socio-affective trust determinants in unique cultural settings. *Cross Cultural Management*, 22(2), 297-320.
- Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis: the centrality of trust. In Kramer, R. M. and T. Tyler (Eds.) *Trust In Organizations: Frontiers of Theory and Research* (261-287). Newbury Park, CA: Sage.
- Mishra, J., Morrissey, M. A. (2000). Trust in employee/employer relationships: a survey of West Michigan managers. *Seidman Business Review*, 6(1), 13-15.
- Nyhan, R. C., & Marlowe Jr, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
- Omarov, A. (2009). *Örgütsel güven ve iş doyumu*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İzmir.

- Örnek, A. Ş., Avcı, G. ve Hasçelik, G. (2022). Alınan kararlar ne zaman ölümcüldür? Çalışanların karar verme stratejilerinin kriz yönetimine etkisi. *TroyAcademy*, 7 (3), 392-425.
- Özen, J. (2003). Örgüte duyulan güvenin anahtar unsuru olarak örgütsel adalet. F. Erdem (Ed.) *Sosyal Bilimlerde Güven içinde* (183-206). Vadi Yayınları, Ankara,.
- Paliszkievicz, J. O. (2008). Trust management: literature review. <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1854-4231.htm> Erişim Tarihi: 29.11.2016
- Poon, M.L. J, Rahid, M. R. & Othman, A. S. (2006). Trust-in-supervisor: antecedents and effect on affective organizational commitment. *Asian Academy of Management Journal*, 11(2), 35-50.
- Qin, Y. S., & Men, L. R. (2022). Exploring the impact of internal communication on employee psychological well-being during the COVID-19 pandemic: the mediating role of employee organizational trust. *International Journal of Business Communication*, 8, 23294884221081838.
- Rousseau D. M., Sitkin S. B., Burt R. S., & Camerer C. F. (1998), Not so different after all: a cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.
- Sargut, S. (2003). Kurumsal alanlardaki örgüt yapılarının oluşmasında ve ekonomik işlemlerin yürütülmesinde güvenin rolü. F. Erdem (Ed.) *Sosyal Bilimlerde Güven içinde* (89-124). Vadi Yayınları, Ankara.
- Schindler, P.L. & Thomas C. C. (1993). The structure of interpersonal trust in the workplace. *Psychological Reports*, 73(2), 563-573. <https://doi.org/10.2466/pr0.1993.73.2.563>
- Sevinç Altaş, S. (2021). Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 875-891.
- Tan, H. H., & Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(2), 241-260.
- Tekingündüz, S. (2012). *Örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel güven ve iş tatmininin etkisinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Tokgöz, E. ve Aytemiz Seymen, O. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir devlet hastanesinde araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Tunalı, D., ve Peker, A. (2020). Bankacılık sektöründe örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 30-51.
- Turhan, M., Köprülü, O. ve Helvacı, İ. (2018). Örgütsel güven ile bireysel iş performansı arasındaki ilişki. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(5), 47-55.

- Uslu, O., ve Ardiç, K. (2022). Babacan liderlik ve yöneticiye güven ilişkisinde güç mesafesi, bireycilik ve toplulukçuluğun düzenleyici etkilerinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31(1), 279-291.
- Vanhala, M., Puumalainen, K., & Blomqvist, K. (2011). Impersonal trust: the development of the construct and the scale. *Personnel Review*, 40(4), 485-513.
- Vineburgh, H. J. (2010). *A study of Organizational Trust and Related Variables Among Faculty Members at HBCUs*. PhD Thesis, University of Iowa, 1-131.
- Wahyudi, D., Salim, U., Djazuli, A. & Rofiaty (2020), Influence of organizational culture, organizational trust and self-efficacy on knowledge sharing behavior by mediating organizational commitments study on auditors of district/city inspectorates in east java province. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 15(2), 398-409.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A. & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: an exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behaviour. *Academy of Management Review*, 23(3), 513-530.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yıldız, C. Ç., ve Yıldırım, D. (2021). COVID-19 Salgını Sürecinde Hemşirelerde Yöneticiye Duyulan Güven ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(3), 397-406.
- Yu M-C., Mai Q, Tsai S-B. & Dai Y. (2018), An empirical study on the organizational trust, employee-organization relationship and innovative behavior from the integrated perspective of social exchange and organizational sustainability. *Sustainability*, 10, 864, doi:10.3390/su10030864
- Zanabazar, A., Jiggiddor, S. & Jambal, T. (2022). The impact of work-related stress on job satisfaction and organizational trust during COVID-19 pandemic. SHS Web Conf., 135, DOI: 10.1051/shsconf/202213501019
- Zileli, K. A. (2021). *Kriz dönemlerinde insan kaynakları yönetimi: yeni tip korona virüs pandemisinde, Türkiye'de faaliyet gösteren yabancı sermayeli firmaların aldıkları tedbirler ile beyaz yaka çalışanların motivasyonları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

İnternet Kaynakları

- T.C. Sağlık Bakanlığı, <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66494/pandemi.html> Erişim Tarihi: 06.05.2023



Örgütsel Bağlılığın Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Uygulama

Investigation of Organizational Commitment in Terms of Demographic Variables: An Implication on Private Sector Employees

Cavidan Sena DÖNGELCİ¹

Sabahat BAYRAK KÖK²

Mehtap SARIKAYA^{3*}

¹ Pamukkale Üniversitesi, cavidansena@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7961-7622

² Pamukkale Üniversitesi, sbayrak@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9118-6327

³ Pamukkale Üniversitesi, mehtaps@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9523-4154

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 02.05.2023

Makale Kabul/Accepted: 20.05.2023

Araştırma Makalesi / Research Paper

DOI: 10.47097/piar.1284397

Öz

Günümüzde çalışma hayatının doğası daha karmaşık, dinamik, çok daha esnek ve sanal hale dönüşmektedir. Böyle bir ortamda kurumların rekabet avantajı elde edebilmek için çalışanlarının bağlılığına ihtiyacı vardır. Yapılan araştırmalarda örgütlüne bağlı çalışanların, ortalama ya da ortalamanın üzerinde performans gösterdikleri, daha az devamsızlık yaptıkları ve daha az işten ayrılmayı istedikleri sonuçlarına ulaşılmıştır. Önemli çıktılar nedeniyle yıllardır hem araştırmacıların hem de uygulayıcıların ilgi odağında olan örgütsel bağlılığın öncüllerini iyi tanımlamak gerekir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, eğitim düzeyi) göre farklılaşp farklılaşmadığını analiz etmektir. Ayrıca örneklemin örgütsel bağlılık düzeylerini, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları açısından incelemektir. Denizli ilinde faaliyet gösteren toplam 151 özel sektör çalışanı üzerinde yapılan araştırma sonucunda elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre duygusal ve normatif bağlılığın yaş ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılaştığı; 31-40 yaş arası ve üniversite mezunu çalışanların bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örneklemdaki örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde, çalışanların genel olarak örgütlerine bağlı oldukları söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, demografik değişkenler, özel sektör.

Jel Kodları: M10, L29.

Abstract

Today, the nature of working life is becoming more complex, dynamic, flexible, and virtual. In such an environment, organizations need the commitment of their employees in order to gain competitive advantage. Research has shown that employees who are committed to their organization tend to perform at an average or above-average level, have lower rates of absenteeism, and are less likely to want to quit their job. It is necessary to define the antecedents of organizational commitment, which has been the focus of attention of both researchers and practitioners for years due to its important outcomes. In this context, the purpose of this study is to analyze whether organizational commitment levels (affective, continuance, normative) differ according to demographic variables (gender, age, marital status, tenure, education level). In addition, it is to examine the organizational commitment levels of the sample in terms of affective commitment, continuance commitment and normative commitment dimensions. The data of the study conducted on a total of 151 private sector employees operating in Denizli province were analyzed. According to the results of the study, it was concluded that affective and normative commitment differed according to age and education level variables; the commitment levels of employees between the ages of 31-40 and university graduates were higher. When the organizational commitment levels in the sample are examined, it can be said that employees are generally committed to their organizations.

Keywords: Organizational commitment, demographic variables, private sector.

Jel Codes: M10, L29.

1. GİRİŞ

Örgütlerde çalışmanın doğası daha karmaşık, dinamik, çok daha esnek ve sanal hale gelmektedir. Uzun vadede çalışanları örgüte çekmek, mevcut çalışanları motive etmek ve elde tutmak kurumlar açısından giderek zorlaşmaktadır. Mevcut örgütsel ortam sadece kâr elde etme ile ilgili değildir, iyi bir işveren markası işveren-çalışan ilişkileri ile de ilgilidir (Aggarwal vd., 2022: 2). Bu nedenle yaşadığımız dönemin artan rekabet şartlarında, örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için hem örgütsel güveni sağlamalarında hem de yüksek iş yaşam kalitesi sunmalarında insan kaynakları politikalarını benimsemeleri ve uygulamalarının önemi artmaktadır. Bilgi ve insan faktörünün en dikkat çekici “rekabet avantajı” olarak nitelendirildiği bugünün koşullarında, gelecekte de var olmak isteyen örgütlerin rakiplerine karşı üstünlük kurabilmeleri, müşteri kitlesine katma değer yaratabilmeleri ve kâr sağlayabilmeleri, yönetim sistemlerini değişen ve gelişen çevre koşullarına uygun duruma getirebilmeleri çalışanlarıyla birlikte olacaktır. Kısaca kurumlar rekabet avantajını, sahip olduğu insan kaynağını en iyi şekilde yöneterek başarabileceklerdir (Ridwan vd., 2020: 839). Örgütlerin rekabet istekleri artık daha küresel, daha öğrenme yönelimli, daha çok takım halinde çalışmaya dönük ve daha üreticidir. Bu istekler de örgütün başarısı adına yüksek düzeyde örgüte bağlılık duyan çalışanları gerektirir (Çetin, 2010: 1). Çalışanların örgütlerine olan bağlılığı, rekabet avantajı yaratacak performansın bir önkoşulu olarak düşünülebilir. Çünkü, yapılan çalışmalarda kurumuna bağlılık duyan çalışanların ortalama ve ortalamanın üzerinde performans gösterecekleri ifade edilmektedir (Robins ve Judge, 2015: 75). Kavramsal açıdan ele alındığı zaman örgütsel bağlılık kavramı “iş görenlerin örgüt ile duygusal bir bağ kurması, örgütsel amaç, hedef ve değerleri benimseyip bunlara güçlü bir biçimde bağlanması, örgütte yer almak ve sürekli üyesi olabilmek adına istek duyması, örgütsel hedefler doğrultusunda üstün performans sergileyerek örgüt ile özdeşleşmesi durumu” şeklinde tanımlanmaktadır (Yüce ve Kavak, 2017: 82). Yapılan tanımdan da anlaşılacağı gibi örgütsel bağlılık örgütsel amaçlara ulaşılmasında önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Khaili ve Asmawi, 2012: 100). Örgütsel yaşamda önemli bir kavram olduğu için son yıllarda örgütsel bağlılık kavramının örgütsel davranış literatüründe üzerinde sıklıkla durulan konular arasında yer aldığı belirtilmektedir (Kashefi vd., 2013: 501).

Örgütsel bağlılık 1950’li yıllarından itibaren hem akademisyenlerin hem de uygulayıcıların önem verdiği konuların başında yer almaktadır. Bu ilgi özellikle yönetim ve örgütsel davranış çalışmalarında örgütsel bağlılığın doğasını, öncüllerini ve sonuçlarını araştıran çok sayıda çalışmada açıkça görülmektedir. Bu ilgiyi destekleyen iki önemli temel sebep vardır. Temel sebeplerden ilki örgütsel bağlılık kavramının çalışanlar üzerindeki öneminin ve etkisinin henüz tam anlamıyla anlaşılammış olmasıdır. İkinci temel sebep ise demografik özelliklerden, kültürel ve örgütsel yapılardan etkilenen kavramının öncüllerinin neler olduğu da henüz tam netlik kazanamamıştır. Bu nedenle farklı durumlarda ve zamanlarda örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri incelemek hala önemli bir araştırma konusu olarak dikkat çekmektedir (Bakotic, 2022: 3551). Örgütsel bağlılık kavramı iş dünyasında da önemi giderek artan bir konudur (Jailapdeen, 2015: 115). Örgütsel bağlılığın yüksek ya da düşük

olması iş görenlerin davranışlarını ve doğrudan performanslarını etkilediği için örgütsel bağlılık son yıllarda popülerliğini devam ettirmektedir (Rocha vd., 2008: 217). Örgütsel bağlılık literatürde iş performansı, iş gücü devir oranı, devamsızlık oranı gibi özellikle işverenlerin önem verdiği çalışan davranışlarıyla doğrudan ilişkili olduğu için hakkında çalışmalar yapılmaya devam edilecektir (Sungu vd., 2019: 280).

Literatürde örgütsel bağlılık kavramı üzerine yapılan araştırmalar incelendiği zaman örgütsel bağlılığın hem çalışanlar hem de örgütsel açıdan önemli bir konu olduğu göze çarpmaktadır. Çalışanların örgütlerine karşı tutumu olarak örgütsel bağlılık, çalışanların işten ayrılma davranışı, işten kendini çekme davranışı, örgütsel vatandaşlık davranışının temel öncüllerinde biri olarak belirtilmektedir (Weibo vd., 2010: 12). Kısaca örgütsel bağlılık çalışanın iş davranışlarının önemli bir belirleyicisidir de denilebilir (Yahaya ve Ebrahim, 2016: 190). Bu noktada çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yükseltilmesi bireysel ve örgütsel açıdan önemli bir konu olduğu söylenebilir. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yükseltilmesi için de öncelikli olarak çalışanlarda örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen değişkenlerin iyi bilinmesi gerekmektedir. Örgütsel bağlılığın öncüllerini belirlemek önemlidir. Mathieu ve Zajac (1990) örgütsel bağlılığın öncüllerinden biri olarak kişisel özellikleri ifade etmiştir (Meyer, 2015: 290). Bu kapsamda yürütülen bu araştırmada özel sektör çalışanlarında örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen demografik değişkenlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Başka bir ifadeyle çalışmanın amacı bireylerin demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılıklarının farklılık gösterip göstermediğini açığa kavuşturmaktır. Araştırmalarda bu ilişki hakkında çoğunlukla tutarsız sonuçlar dikkat çekmektedir. Örneğin Cohen (1993) araştırmasında bağlılığın, cinsiyet, eğitim, medeni durum, kıdem gibi kişisel özelliklerle ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ancak bunun yanında demografik özelliklerle bağlılığın ilişkisiz çıktığı çalışmalara (Rusbult ve Farrell (1983) Meyer ve Allen (1984)) da rastlanmaktadır. Çalışanın ikincil amacı ise çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini duygusal, normatif ve devam bağlılığı boyutları kapsamında değerlendirmektir.

Bu bağlamda önce örgütsel bağlılık kavramının ve örgütsel bağlılığın boyutlarının kavramsal çerçevesi çizilmiş, ardından ayrı bir başlıkta demografik değişkenler ve örgütsel bağlılık ilişkisine tek tek değişkenler bağlamında değinilmiş, bu bilgiler ışığında geliştirilen hipotezler, elde edilen veriler analiz edilerek test edilmiştir. Bulgular yorumlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

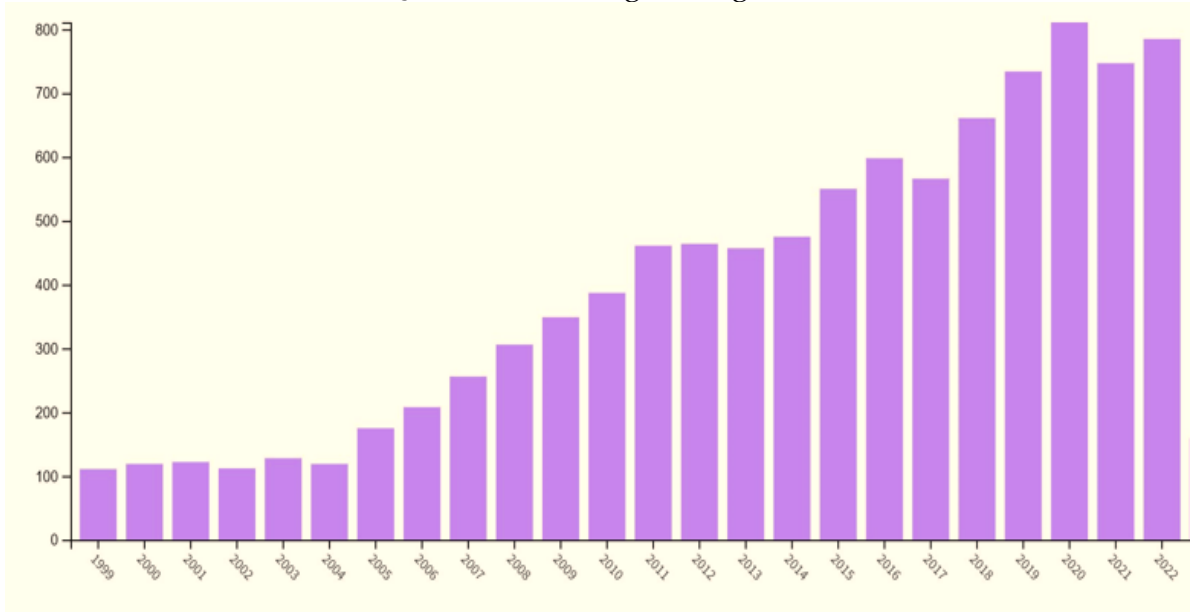
2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, uzun yıllardır akademik araştırmacıların kalplerini ve zihinlerini fethetmiştir. İş hayatındaki uygulayıcılar yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa atfedilen yüksek iş tatmini, azalan devamsızlık ve çalışanı daha uzun süre elde tutma, azalan devamsızlık gibi arzu edilen sonuçlarından dolayı, örgütsel bağlılık konusu onlara hep cezbedici gelmiştir. Bu nedenlerle örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalar her geçen gün artmaya devam etmektedir (Morrow, 2011: 19). Örgütsel bağlılık kavramı çalışanların elde tutmanın önemli bir

yordayıcısı olduğu için genel olarak yöneticilerin ve birçok kurumda insan kaynakları departmanlarının odak noktası haline gelmiştir (Al Jabari ve Ghazzawi, 2019: 78).

Örgütsel bağlılık sosyal bilimler, psikoloji, insan kaynakları yönetimi ve işletme gibi çeşitli çalışma alanlarında uzun yıllardır araştırma konusu olduğu için kavramın olgunlaştığı ifade edilebilir (Sagituly ve Guo, 2023: 1). Ancak kavram her ne kadar olgunlaşmış olsa da çalışanların örgütlerine olan bağlılığı, kurumların sürdürülebilirliği için hayati bir öneme sahiptir. Bu nedenle örgütsel bağlılık kavramı akademik alanda dikkat çekici bir konu olarak karşılaşılmaktadır. Web of Science (WoS) veri tabanında yıllar içerisinde örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili yapılan çalışmaların sayıları incelendiğinde durum daha net ortaya çıkmaktadır. Şekil 1'de Web of Science (Wos) veri tabanında (01.04.2023) "Örgütsel Bağlılık" kavramı üzerine yapılan çalışmaların yıllara göre dağılımı gösterilmektedir. Şekil incelendiğinde kavram üzerine yapılan çalışmaların yıllar içerisinde nasıl arttığı görülmektedir, özellikle son dört yılda yapılan çalışma sayısının artması dikkat çekicidir.

Şekil 1: Örgütsel Bağlılık Kavramıyla ilgili Web of Science Veri Tabanında Yapılan Çalışmaların Yıllara göre Dağılımı



Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan ilk tanımlara bakıldığında kavram, örgütün birden fazla destek grubunun örgütün hedefleriyle özdeşleşme süreci olarak ifade edilmektedir. Bu destek grupları, üst yönetimi, müşterileri, tedarikçileri, sendikaları ve/veya genel olarak halkı içermektedir (Reichers, 1985: 485). Bu çalışmada örgütsel bağlılık kavramı, örgütteki çalışanların kuruma karşı duyduğu bağlılık olarak ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın kuruma bağlanması yoluyla gelişen ve kendiliğinden var olan organik bir süreçtir ve bireyin kurum içindeki performansını doğrudan etkileyen bir kavramdır (Allen ve Meyer, 1990: 1). Meyer ve Allen'e göre (1991:61) örgütsel bağlılık, bir örgütte çalışmayı sürdürmek

için gerekli olan istek, ihtiyaç ve zorunluluğu yansıtan psikolojik bir durumdur. Örgütsel bağlılık, çalışanların, örgütün refahına katkıda bulunmak için bireylerin kendilerinden bir şeyler vermeye istekli olmalarıdır ve örgütle aktif bir ilişki içerir (Mowday, 1998: 396).

Örgütsel bağlılık, öncelikle örgütün değer ve hedeflerine inanma, ikinci olarak örgüt adına çaba gösterme ve üçüncü olarak örgütte kalma arzusunun odaklanan örgütle özdeşleşme ve bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Hartman ve Bambacas, 2000: 91). Bağlılık, belirli bir örgütü ve onun amaçlarını destekleyen ve o örgüte üyeliğini sürdürmek isteyen çalışanların durumunu belirleyen bir tanımlama biçimidir. Yüksek örgütsel bağlılık, çalışanın üyesi olduğu kurumla özdeşleşmesi anlamına gelir. Başka bir ifadeyle örgütsel bağlılık, bir çalışanın belirli bir örgütle ve örgütün amaçlarıyla özdeşleşme ve örgüt üyeliğini sürdürmeyi isteme derecesidir (Robins ve Judge, 2015: 74). Kısa bir şekilde örgütsel bağlılık çalışanların, üyesi oldukları örgütün tüm yönleri hakkındaki duygular bütünü olarak tanımlanabilir (Bailey vd. 2016: 825). Başka bir tanımda ise çalışanların örgütte çalışmaya devam etme ve aynı örgütte kalma konularında çalışanın içinde bulunduğu psikolojik durum olarak belirtilmektedir (Aggarwal vd., 2020: 4). Örgütsel bağlılık, örgütü ve amaçlarını kabul etmeyi ve örgütün bir parçası olmaya yönelik güçlü bir arzuyu ifade eder (Cahyono vd., 2020: 160). Pek çok bilim insanı tarafından örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte karşı tutumunu ve örgüt üyeliğini sürdürme veya bırakma kararı üzerindeki etkilerini karakterize eden psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır (Sagituly ve Guo: 2023:2).

2.2. Örgütsel Bağlılık Boyutları

Literatürde en çok kabul görmüş örgütsel bağlılık sınıflandırması Meyer ve Allen (1991)'in "Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment" çalışmasına dayanmaktadır. Bu çalışmalarında yazarlar örgütsel bağlılık kavramına üç bileşenli bir çerçeve çizmeye çalışmışlardır. Bu çalışmaya göre, örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyuttan meydana gelmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 67). Aşağıda açıklanan boyutların tamamı çalışanların örgüt içerisindeki davranışları üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Radosavljevic vd., 2017: 20). Bağlılık boyutlarının ortak noktaları, iş görenle kurum arasında gelişen ve iş görenin kurumdan ayrılma ihtimalini en alt seviyeye çeken bir bağdan bahsetmektedir. Bu bağın dikkat çekici yönü, söz konusu bu üç yaklaşıma göre farklılık sergilemektedir. Duygusal bağlılık düzeyi yüksek olan kişiler istedikleri için, devamlılık bağlılığı olanlar çıkarları dolayısıyla, normatif bağlılık duyanlar ise böyle olması gerektiği ve uygulamış oldukları tekniğin doğru olduğuna inandıkları için kurum üyeliğini sürdürmektedirler. Bahsi geçen bu bağlılıklar tutumsal bağlılığın türleridir. Şayet kurumdaki üyeler ruhsal durumların herhangi bir tanesinde çeşitli aşamalarda yer edinebilmektedirler. Örneğin; bazı üyeler örgüt içerisinde yer edinebilmek için hem güçlü bir gereksinim hem de ciddi bir gereklilik duygusuna kapılabilirler, ancak bu noktada tutum için arzulu bir halde olamayabilirler. Bazıları ise örgüt içinde kalabilmek adına ne bir gereksinim ne de bir zorunluluk hissetmekte, fakat yine de kurum bünyesinde kalmayı talep edebilmektedirler (Çöl ve Gül, 2005: 294). Örgütsel bağlılığı oluşturan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığa ilişkin bilgiler aşağıda başlıklar

halinde kısaca açıklanmıştır.

2.2.1. Duygusal Bağlılık

Kavramsal açıdan ele alındığı zaman duygusal bağlılık; iş görenin geçmişte kurumla yaşamış olduğu olumlu iş deneyimleri nedeniyle, kendini kuruma adayarak duygusal açıdan kuruma bağlılık hissetmesidir. Bireyin örgütüyle yaşadığı deneyimler büyük olasılıkla bireyde rahatlık ve kişisel yeterlilik duyguları yarattığı için, birey örgüte olan üyeliğini sürdürmeyi kendi iradesiyle istemektedir (Meyer ve Allen, 1991: 67, 83). Duygusal bağlılık; çalışanların örgütle ilgili duygusal endişelerini, örgütsel dayanışma duygusunu ve örgütteki aktif varlığını ifade etmektedir (Kashefi vd., 2013: 502). Duygusal bağlılık, bir çalışanın kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesini ve örgütüne olan sevgisini, ilgisi olarak tanımlanabilir (Nguyen vd., 2020: 440). Özellikle örgütsel davranış alanında yapılan çalışmaların çoğu, çalışan bağlılığı için "altın standart" olarak kabul edilen duygusal bağlılığı anlamaya odaklanmaktadır (Robins ve Judge, 2015: 75). Bir örgüte yüksek duygusal bağlılığı olan bireyler, o örgütte kalmayı kendileri gerçekten istediği için tercih ederler (Berberoğlu, 2018: 3), bu nedenle bu bağlılık boyutu kurumlar için çok önemlidir.

2.2.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, iş görenin örgütten ayrılması durumunda gerek ekonomik gerekse toplumsal maliyetini değerlendirerek, bu değerlendirmenin sonucunda çalıştığı örgüte bağlılığının oluşmasını belirtmektedir. Bir başka deyişle, çalışanın kurumu bırakması halinde karşı karşıya geleceği maliyetin yüksek olması sebebi ile çalışan kurumda kalmayı sürdürmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 67). Çalışanın örgütten ayrılması sonucunda katlanacağı maliyetle ve örgütte kalmanın sağladığı faydanın karşılaştırılması sonucunda, çalışanın hissettiği bağlılık türüdür. Güçlü devam bağlılığına sahip çalışanlar aslında öyle olması gerektiği için, buna ihtiyaçları olması nedeniyle örgütte kalmayı sürdürürler (Berberoğlu, 2018: 3; Nguyen vd., 2020: 440).

2.2.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık kavramı çalışanların çeşitli zorunluluklar nedeniyle örgütte kalmalarını ifade etmektedir (Kashefi vd., 2013: 502). Diğer bir ifadeyle normatif bağlılık, iş görenlerin ahlâki bir sorumluluk nedeniyle, örgüt içinde kalmaya kendilerini mecburi hissetmeye dayanan bir sadakat türüdür (Meyer ve Allen, 1991: 67). Kısaca, örgütte kalmak için duyulan sorumluluk duygusu olarak da ifade edilebilir. Güçlü bir normatif bağlılığa sahip çalışanlar, bundan hoşlanmasalar veya diğer seçeneklerden daha az fayda elde etseler bile örgütte kalmanın bir zorunluluk ve etik bir standart olduğunu düşünürler (Nguyen vd., 2020: 440) ve örgütte kalmaları gerektiğini düşündükleri için kurumlarında çalışmaya devam ettirirler (Berberoğlu, 2018:3).

3. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Bu başlık altında demografik değişkenler ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem (çalışma süresi) ve eğitim durumu açısından anlatılacaktır.

Cinsiyet: Araştırmacılar bazı gerekçe ve nedenler dolayısıyla erkeklerin ya da kadınların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bazı farklılıklar olduğunu öne sürmektedirler. Yapılan bazı araştırma bulguları da örgütsel bağlılığın cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır (Khalili ve Asmawi, 2012: 100; Jena, 2015: 64). Kadın çalışanların örgütsel bağlılık oranlarının erkeklere kıyasla daha düşük olduğunu iddia eden araştırmacıların bu görüşlerinin altında kadınların ailevi rollere gösterdikleri önem ve kadınların iş hayatına dahil olmalarının önündeki engellerin olmamasının geldiği ifade edilmektedir. Kadın çalışanların erkeklere kıyasla daha fazla bağlılık sergilediği görüşünü iddia eden araştırmacıların bu fikre sahip olmalarının temelinde ise kadın çalışanların kurumlarında daha istikrarlı olmaları ve kadın çalışanların karşı karşıya kaldıkları engellerin, onların motive olmalarını arttırmaya katkıda bulunmasının yer aldığı ifade edilmektedir (Sağcan, 2013: 47).

Yaş: Bazı araştırmalar, yaşın bağlılıkla ilişkili olmadığını bulmuşken (Chughtai ve Zafar, 2006; Iqbal ve diğerleri, 2011), bazı araştırmacılar da yaşın bağlılıkla olumlu yönde ilişkili olduğunu bulmuşlardır (Angle ve Perry, 1981; Cho ve Mor Barak, 2008; Mathieu ve Zajac, 1990; Rowden, 2000). Yaş unsuru bu nedenle çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen bir unsur olarak genellikle değerlendirilmektedir (Jena, 2015: 64; Cohen, 1993: 143). Yaş ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi göstermek adına yapılmış olan çalışmalarda genel olarak pozitif bir korelasyon olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle, iş görenlerde yaşın ilerlemesi ile örgütsel bağlılık artmaktadır. İş görenin yaşı arttıkça alternatif iş olanakları azalırken, kurum içinde yükselme olanağının da artıyor olması kuruma bağlılığının giderek artmasına yol açabilmektedir (Meyer ve Allen, 1984: 374).

Medeni Durum: Araştırmalar, evli çalışanların bekâr çalışanlara göre örgüte daha fazla bağlı olduklarını göstermektedir (Angle ve Perry, 1983; Mathieu ve Zajac, 1990). Angle ve Perry (1983), evli insanların evli olmayan çalışanlara kıyasla daha fazla aile sorumluluğuna sahip oldukları için daha fazla bağlı olduklarını öne sürmektedir. Mali yük ve aile sorumluluğu, evli çalışanların örgütte kalma ihtiyacını artırmaktadır. Ailelerini desteklemek için iş güvenliği ve istikrara duyulan ihtiyaç, evli insanları kuruluşlarına daha bağlı hale getirir. Ancak, Joiner ve Bakalis (2006), Avustralya'daki akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada, evli akademisyenlerin bekâr meslektaşlarına kıyasla daha az bağlı olduklarını bulmuşlardır. Başka bir çalışmada ise Chughtai ve Zafar (2006) medeni durumun örgütsel bağlılıkla ilişkili olmadığını bulunmuştur.

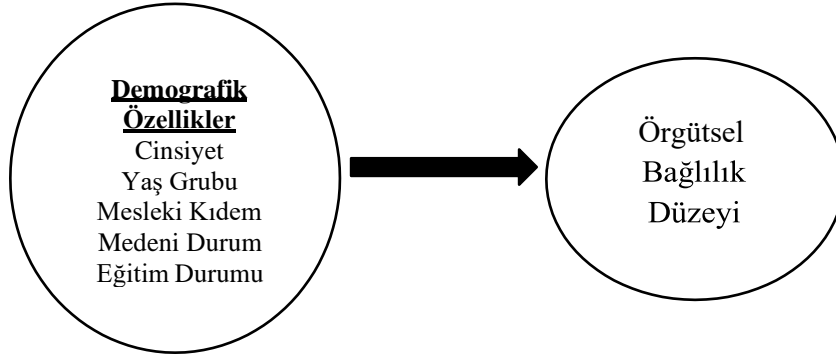
Literatürde yer alan araştırmalarda da (Jena, 2015: 64) medeni durumun örgütsel bağlılığı etkileyen bir değişken olduğu belirtilmektedir. Örgütsel bağlılığın medeni durum değişkeni ile de ilişkisinde bir tutarsızlık mevcuttur (Yahaya ve Ebrahim, 2015: 203).

Kıdem: Yapılan çalışmalarda örgüt bünyesindeki çalışanın mevcut pozisyonlarında kalma süreleri ile genel mesleki kıdem süreleri arasındaki ilişkinin sıklıkla incelendiği görülmektedir. Bu konuda yapılan araştırma bulguları değerlendirildiği zaman çalışma süresi olarak bilinen mesleki kıdem düzeyinin örgütsel bağlılığı etkileyen bir unsur olduğu bulgularına ulaşılmıştır (İhtiyaroğlu, 2018: 193; Akmaz ve Erbaşı, 2016: 125; Iqbal vd., 2011: 9; Salami, 2008: 34). Meyer ve Allen (1997)'e göre, yüksek düzeyde örgüte bağlı çalışanlar,

örgütlerinde kalmaya devam ederken, bağlı olmayan çalışanların ise ayrıldığını ifade etmektedir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre iş görenlerin mesleki kıdemleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı sonucuna varılmaktadır. Çalışanlar bir kurum bünyesi kapsamında uzun süre çalışmaları halinde işlerine ilişkin yeteneklerini geliştirme imkânı bulmaktadır. Bu durum, çalışanların zaman içinde örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasına imkân sağlamaktadır (Tayfun vd., 2008: 6). Bir örgütte geçirilen yıllar, bir çalışanın kendine yaptığı kişisel bir yatırım olarak değerlendirilebilir. Bu kişisel yatırımlar, çalışanın örgütüne bağlılık düzeyini arttırmakta ve çalışanları örgütten ayrılma konusunda caydırmaktadır (Iqbal vd., 2011: 9). Ancak literatürde kıdemin örgütsel bağlılıkla negatif ilişki ya da ilişki olmama durumunu içeren çalışmalara da rastlanmaktadır (Balfour ve Wechsler, 1996; Walumbwa vd. 2005; Chughtai ve Zafar, 2006).

Eğitim Durumu: Akademik çalışmalarda genellikle örgütsel bağlılık ve eğitim düzeyinin negatif ilişkili olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Angle ve Perry, 1983; Mathieu ve Zajac, 1990; Tansky vd., 1997; Rowden, 2000; Joiner ve Bakalis, 2006; Iqbal ve diğerleri, 2011). Bu olumsuz ilişkinin olası bir açıklaması, eğitim seviyesindeki artışların dış iş alternatiflerini iyileştirmesidir. Yüksek eğitilmiş çalışanlar genellikle iş değiştirmek için daha fazla fırsata sahiptir ve bu nedenle örgütlerine daha düşük bağlılık gösterirler. Ayrıca, yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanlar, örgütün tatmin edebileceğinden daha yüksek beklentilere sahip olmaları muhtemel olduğundan düşük duygusal bağlılığa sahip olabilir (Yahaya ve Ebrahim, 2015: 204). Bazı çalışmalarda ise eğitim durumunu olumlu etkilediği sonucuna rastlanmaktadır. Bu durumda, bilgi ve eğitim düzeyinin artması iş görenlerde kişisel inisiyatif kullanma, sorumluluk almak, daha bağımsız karar alma ve pratiğe aktarma cesareti kazandırmaktadır. Bu bağlamda eğitim durumu iş görenlerin bıkkınlık ve monotonluk hallerini yok ederek işi kabullenmelerine yardımcı olmakta, meydana gelen devamsızlık ve rahatsızlıkları azaltmakta ve bağlılıklarını arttırmaktadır (Sağcan, 2013: 48). Literatürde yer alan çalışma bulguları da örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görüşünü de desteklemektedir (Jailapdeen, 2015: 115). Bazı çalışmalarda da eğitim durumu ve örgütsel bağlılık kavramlarının ilişkili olmadığı sonuçlarına rastlanmaktadır (Balfour ve Wechsler, 1996; Chughtai ve Zafar, 2006).

Tüm bu çalışmalar ışığında demografik değişkenler ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla oluşturulan araştırma modeli ve araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir.



Şekil 2. Araştırma Modeli

H₁: Özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₂: Özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₃: Özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri çalışanların mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₄: Özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri çalışanların medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₅: Özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri çalışanların eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

4. METODOLOJİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, demografik değişkenlere göre özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini analiz etmektir. Ayrıca çalışma kapsamında özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini tespit edilmesi araştırmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Araştırma, Denizli’de çalışan özel sektör çalışanları üzerinde yapılmış olup, veri toplama sürecinde anket tekniği kullanılmıştır.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini özel sektörde farklı meslek gruplarında yer alan çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın evreninin tamamına ulaşmak süre ve kısıtlı olanaklar nedeniyle mümkün olmadığı için evren içerisinden seçilen örneklem grubu üzerinde çalışma tamamlanmıştır. Araştırmada olasılıklı olmayan örnekleme tekniklerinden kolayda örnekleme uygulanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanlar Google Form kullanılarak çalışmaya dahil edildiği için araştırmanın örneklem grubu herhangi bir meslek dalında çalışan bireyler ile sınırlandırılmamıştır. Toplamda 151 eksiksiz doldurulmuş anket formuna ulaşılmıştır

böylece araştırmanın örneklemini 80 kadın ve 71 erkek olmak üzere toplam 151 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmanın alan araştırması toplanan bu anket formlarındaki veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir.

4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Yapılan bu çalışmada araştırmaya katılan bireylerin sahip oldukları demografik özelliklerin belirlenmesinde araştırmacı tarafından hazırlanan ve beş maddeden meydana gelen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda yer alan maddeler ile katılımcıların cinsiyetlerine, yaş gruplarına, mesleki kıdem düzeylerine, medeni durumlarına ve eğitim düzeylerine ilişkin bulgular elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş ve ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Kurşunoğlu ve diğerleri (2010) tarafından yapılmış olan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyuttan ve 18 maddeden oluşmaktadır. Her boyutta 6 madde bulunmaktadır. Ölçekte 3., 4., 5. ve 13. maddeler olumsuz anlam içerdikleri için bu maddeler tersten kodlanmıştır. Ölçek 5'li Likert olduğu için ölçek maddelerine verilen yanıtlar "5=Tamamen katılıyorum, 4= Katılıyorum, 3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum 2= Katılmıyorum, 1= Hiç katılmıyorum" şeklinde derecelendirilmektedir.

5. ANALİZ VE BULGULAR

Araştırmada elde edilen verilerin analizler SPSS 22 programıyla yapılmıştır. Ölçek alt boyut puanlarının cinsiyet ve medeni duruma göre kıyaslanmasında Bağımsız Örneklem T testi analizi kullanılırken, yaş grubu, mesleki kıdem ve eğitim durumuna göre kıyaslanmasında One Way ANOVA analizi kullanılmıştır. Ölçek alt boyutlarına ve maddelerine ilişkin ortalamaların belirlenmesinde tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzdeler dağılımların belirlenmesinde ise frekans analizi yapılmıştır.

5.1. Araştırma Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların demografik bilgileri Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzdeler Dağılımları

Değişken	Alt Değişken	F(n)	%
Cinsiyet	Kadın	80	53,0
	Erkek	71	47,0
Yaş grubu	20-30 yaş	69	45,7
	31-40 yaş	62	41,1
	41-50 yaş	20	13,2
Medeni durum	Evli	87	57,6
	Bekâr	64	42,4
	1-5 yıl	54	35,8

Mesleki kıdem	6-10 yıl	61	40,4
	11-15 yıl	17	11,3
	15+ yıl	19	12,6
Eğitim durumu	İlköğretim – lise	18	11,9
	Ön lisans	17	11,3
	Üniversite	98	64,9
	Lisansüstü	18	11,9

Araştırmaya katılan çalışanların %53'ü kadın, %47'si ise erkeklerden oluşmakta, %45,7'si 20-30 yaş grubunda, %41,1'i 31-40 yaş grubunda, %13,2'si ise 41-50 yaş grubunda yer almaktadır. Katılımcıların %57,6'sı evli ve %42,4'ü ise bekârdır. Mesleki kıdem açısından incelendiğinde, %35,8'inin 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip, %40,4'ünün 6-10 yıl kıdeme sahip, %11,3'ünün, 11-15 yıl kıdeme sahip, %12,6'sının ise 15+ yıllık mesleki kıdeme sahip olduğu; eğitim durumları incelendiğinde de %11,9'unun ilköğretim – lise mezunu, %11,3'ünün ön lisans mezunu, %64,9'unun üniversite mezunu ve %11,9'unun ise lisansüstü eğitim seviyesinde olduğu Tablo 1'de belirtilmektedir.

5.2. Araştırma Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri

Tablo 2'de katılımcıların duygusal, normatif ve devam bağlılık düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmalarına ait sonuçlar gösterilmektedir.

Tablo 2'de araştırmaya katılan çalışanların kurumlarına karşı hissettikleri örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde, duygusal bağlılık düzeyinin ($\bar{x}=3,55$), normatif bağlılık ($\bar{x}=3,44$), devam bağlılık ($\bar{x}=3,01$) düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum kurumdaki çalışanların daha çok kendilerini mecbur hissettikleri için değil, kendi içlerinden geldiği için kurumlarına bağlılık gösterdikleri şeklinde yorumlanabilir. Tüm boyutların ortalaması incelendiğinde ise ortalamaların 3 ile 4 arasında olduğu, bu durumda çalışanların araştırma ölçeğinin ifadelerine katıldığı yönünde bir eğilim gösterdiği ifade edilebilir. Başka bir ifadeyle araştırma kapsamındaki çalışanlar genel olarak örgütlerine bağlı olduklarını belirttikleri söylenebilir.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde / alt boyut	Ortalama \bar{x}	Standart Sapma	Düzye*
Duygusal bağlılık	3,55	,997	Yüksek
1) Meslek hayatımın geriye kalanını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder	3,60	1,287	Yüksek
2) Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum	3,93	1,112	Yüksek
3) Kendimi kuruluşumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum	3,14	1,410	Orta

4) Bu kuruluşa kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum	3,46	1,336	Yüksek
5) Bu kuruluşun benim için çok özel bir anlamı var	3,64	1,207	Yüksek
6) Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok	3,54	1,418	Yüksek
Normatif bağlılık	3,44	,925	Yüksek
7) Mevcut işverenimle çalışmaya devam etmek için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum	3,43	1,314	Yüksek
8) Benim için avantajlı da olsa kuruluşumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını hissediyorum	3,58	1,180	Yüksek
9) Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim	3,23	1,347	Orta
10) Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor	3,62	1,253	Yüksek
11) Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmazdım	3,44	1,319	Yüksek
12) Kuruluşuma çok şey borçluyum	3,34	1,200	Orta
Devam bağlılığı	3,01	,814	Orta
13) Şu anda kuruluşumda kalmak istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten	2,90	1,360	Orta
14) İstesem de şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	3,39	1,306	Orta
15) Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur	2,87	1,350	Orta
16) Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum	2,84	1,347	Orta
17) Bu kuruluştan ayrılmamın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olurdu	3,17	1,180	Orta
18) Eğer bu kuruluşa kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim	2,92	1,349	Orta

3, 4, 6, 7 numaralı maddeler ters çevrilerek puanlamaya dahil edilmiştir.

$\bar{x}=1-2,59$; Düşük $\bar{x}=2,60-3,39$; Orta $\bar{x}=3,40-5$; Yüksek

Çalışanların duygusal bağlılık düzeyini ölçen ifadeler incelendiğinde en yüksek değer 3,93 ortalamayla “Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum” ifadesi olurken, en düşük değer ise 3,14 ortalamayla “Kendimi kuruluşumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum” ifadesi olmuştur. İfadelere bakarak çalışanlar kurumlarını benimsedikleri ancak buna rağmen kendilerini ailenin bir parçası olma noktasında tereddüt yaşadıkları söylenebilir. Çalışanların normatif bağlılık düzeyini ölçen ifadeler incelendiğinde en yüksek değer 3,62 ortalamayla “Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor” ifadesi, en düşük değer ise 3,23 ortalamayla “Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim” ifadesi olduğu görülmektedir. Normatif bağlılık ifadelerine verilen cevapların ortalamaları genel olarak birbirine yakın olduğu dikkat çekmektedir. Devam bağlılığını ölçmek üzere kullanılan ifadeler incelendiğinde 3,39 ortalamayla “İstesem de şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu” ifadesinin en yüksek değer aldığı, “Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu

düşünüyorum” ifadesinin 2,84 ortalamayla en düşük değer aldığı görülmektedir.

5.2. Hipotez Test Sonuçları

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için bağımsız örneklem t-testi veya tek yönlü Anova testi uygulanmıştır.

Araştırmanın ilk hipotezini, örgütsel bağlılık boyutlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Analizden elde edilen sonuçlar Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	n	Ortalama (x̄)	Ss	t	p
Duygusal bağlılık	Kadın	80	3,66	,963	1,383	,169
	Erkek	71	3,43	1,027		
Normatif bağlılık	Kadın	80	3,49	,955	,738	,462
	Erkek	71	3,38	,892		
Devam bağlılığı	Kadın	80	2,99	,843	-,396	,693
	Erkek	71	3,04	,785		

Tablo 3 incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet değişkeni açısından duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı seviyelerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ve sonuç olarak H_0 hipotezi desteklenmemiştir ($p>0,05$).

Yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık boyutlarının anlamlı farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek amacıyla tek yönlü Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Yaşa Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Alt boyut	Yaş grubu	n	Ortalama (x̄)	Ss	F	P
Duygusal bağlılık	20-30 yaş	69	3,33	,969	4,469	,013
	31-40 yaş	62	3,83	,863		
	41-50 yaş	20	3,45	1,283		
Normatif bağlılık	20-30 yaş	69	3,28	,807	3,207	,043
	31-40 yaş	62	3,66	,972		
	41-50 yaş	20	3,31	1,052		
Devam bağlılığı	20-30 yaş	69	2,92	,794	,825	,440
	31-40 yaş	62	3,10	,847		
	41-50 yaş	20	3,06	,786		

Tablo incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların yaş grubu değişkeni açısından devam bağlılığı seviyelerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$) buna karşın, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık seviyelerinin yaş grubu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılaştığı ($p<0,05$) sonucu görülmektedir. Duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkta, 31-40 yaş grubundaki çalışanların bağlılık düzeyinin 20-30 yaş grubundaki

çalışanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bu durumda araştırmanın H_2 hipotezinin kısmen desteklendiği söylenebilir.

Örgütsel bağlılık boyutlarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini gösteren analiz sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Mesleki Kıdeme Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Alt boyut	Mesleki kıdem	N	X	Ss	F	P
Duygusal bağlılık	1-5 yıl	54	3,42	1,013	,501	,682
	6-10 yıl	61	3,63	,970		
	11-15 yıl	17	3,65	,926		
	15+ yıl	19	3,61	1,129		
Normatif bağlılık	1-5 yıl	54	3,29	,815	,910	,438
	6-10 yıl	61	3,54	1,011		
	11-15 yıl	17	3,39	,870		
	15+ yıl	19	3,59	,977		
Devam bağlılığı	1-5 yıl	54	2,96	,799	,927	,429
	6-10 yıl	61	3,04	,784		
	11-15 yıl	17	2,83	,768		
	15+ yıl	19	3,25	,983		

Analiz sonuçlarına göre örgütsel bağlılık boyutlarının çalışanın mesleki kıdemi ile anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p > 0,05$). Bu durumda H_3 araştırmanın hipotezi desteklenmemiştir

Örgütsel bağlılık boyutlarının medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için yapılan bağımsız örneklem t-testi analiz sonuçları Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Medeni Durum Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Boyut	Medeni durum	n	Ortalama (\bar{x})	Ss	t	P
Duygusal bağlılık	Evli	87	3,61	,993	,890	,375
	Bekâr	64	3,47	1,004		
Normatif bağlılık	Evli	87	3,44	1,014	,050	,960
	Bekâr	64	3,43	,795		
Devam bağlılığı	Evli	87	3,00	,851	-,218	,828
	Bekâr	64	3,03	,767		

Tablo 6 incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların medeni durum değişkeni açısından da duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı seviyelerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Bu durumda H_4 hipotezi de desteklenmemiştir.

Son olarak araştırmanın son hipotezini test etmek amacıyla, örgütsel bağlılığının çalışanların eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini görebilmek için tek yönlü Anova testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7. Eğitim Durumuna Göre Tek Yönlü Anova Testi

Alt boyut	Eğitim durumu	n	Ortalama (\bar{x})	Ss	F	p
Duygusal bağlılık	İlköğretim – lise	18	3,21	1,044	4,711	,004
	Ön lisans	17	2,93	1,284		
	Üniversite	98	3,75	,874		
	Lisansüstü	18	3,39	1,000		
Normatif bağlılık	İlköğretim – lise	18	3,48	,882	2,897	,037
	Ön lisans	17	2,97	1,089		
	Üniversite	98	3,57	,841		
	Lisansüstü	18	3,13	1,093		
Devam bağlılığı	İlköğretim – Lise	18	3,42	,821	1,701	,169

Tablo 7 incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumu değişkeni açısından devam bağlılığı seviyelerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$), duygusal bağlılık ve normatif bağlılık seviyelerinin ise eğitim durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılaştığı ($p<0,05$) görülmektedir. Duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkta, üniversite mezunu olan çalışanların bağlılık düzeyinin ön lisans mezunu olan çalışanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu durumda çalışmanın H_5 hipotezi kısmen desteklenmiştir şeklinde yorumlanabilir.

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Özel sektörde çalışan bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen demografik değişkenlerin ele alındığı bu çalışmada, araştırmaya katılan bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda Türkiye’de çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olmamasının nedenleri çalışılması gereken önemli bir alan olarak karşılaşılmaktadır. Bilindiği gibi örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması hem çalışan motivasyonunu ve performansını hem de örgütsel verimliliği arttırmaktadır. Bu nedenle örgütsel bağlılık düzeyi düşük ya da orta seviyede olan çalışanlarda örgütsel bağlılık düzeyini yükseltmeye yönelik önlemlerin alınması bireysel ve örgütsel sonuçları açısından oldukça faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma cinsiyet değişkenine göre ele alındığı zaman çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu durumda araştırmanın birinci hipotezi desteklenmemiştir. Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık göstermemesinin temelinde yatan nedenlerin başında kadın ve erkek çalışanların benzer örgüt iklimine ve örgüt kültürüne sahip işletmelerde çalışmalarının, bunun yanında kadın ve erkek çalışanların iş yaşamından beklentilerinin benzer düzeyde karşılanmasının bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülmüştür.

Araştırmada yaş grubu değişkenine göre, çalışanların örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılığı anlamlı bir farklılık göstermezken; normatif ve duygusal bağlılık boyutu anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre 31-40 yaş arası katılımcıların normatif ve duygusal bağlılık düzeyleri diğerlerinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda araştırmanın ikinci hipotezinin kısmen desteklendiği söylenebilir. Yaş değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde kısmen belirleyici olmasının birçok nedeni olabilmektedir. Örneğin; meslek yaşamının başında olan genç bireylerin genellikle iş motivasyonları yüksek olmaktadır. Bu durum hem devam bağlılığını hem de duygusal bağlılığı olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bunun yanında yetişkin bireyler ileride işsiz kaldıkları zaman yeni bir iş bulma konusunda sorun yaşayacaklarını düşündükleri için yüksek devam bağlılığına sahip olabilmektedirler.

Yapılan analizler sonucunda araştırmaya katılan çalışanların mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Bu durum, araştırmaya katılan çalışanların mesleklerinde geçirdikleri sürenin, onların örgütlerine olan bağlılıklarını etkilemediği şeklinde yorumlanabilir. Böylece araştırmanın üçüncü hipotezi desteklenmemiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılarak, araştırmanın dördüncü hipotezi de desteklenmemiştir. Özel sektör çalışanlarında bekâr ya da evli olması fark etmeksizin örgütsel bağlılık düzeylerinin benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Yapılan analizler sonucunda araştırmada çalışanların duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Üniversite mezunu çalışanların duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri diğerlerine göre daha yüksektir. Bu durumda araştırmanın beşinci hipotezi kısmen desteklendiği söylenebilir. Eğitim düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde bir belirleyici olmasının temelinde yatan nedenlerin başında insanların eğitim düzeylerine uygun mesleklerde çalışma isteklerinin yattığı düşünülmektedir. Bunun yanında insanların eğitim düzeyleri yükseldikçe meslek hayatından beklentileri de artmaktadır. Beklentilerin karşılanması da örgütsel bağlılığı arttırmaktadır. Buna karşılık aldığı eğitime uygun bir işte çalışmayan ya da meslek hayatından beklentileri karşılanmayan iyi eğitilmiş bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri düşük olabilmektedir.

Sonuç olarak, özel sektörde çalışan bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu, örgütsel bağlılık üzerinde cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyinin kısmen birer belirleyici olduğu söylenebilir. Son yıllarda yapılan çalışmalarda (Bakotic, 2022; Avcı ve Erdem, 2022; Zhang ve Xie, 2022) da benzer sonuçlarla karşılaşılmıştır.

Bu araştırma Denizli ilinde faaliyet gösteren firmalarda görev yapan özel sektör çalışanları üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın hem Denizli ili hem de özel sektör çalışanlarıyla sınırlandırmak çalışmanın önemli kısıtları arasında olduğu düşünülmektedir. Bu kavram üzerine çalışacak araştırmacılara, ülkenin farklı illerini de kapsayacak şekilde, daha geniş bir alana

yayılan ve sadece özel sektörü değil diğer sektörleri içerisine alacak bir örneklem üzerinde çalışmaları önerilebilir. Ayrıca çalışanların unvanlarına, hangi sektörde çalışıldığı gibi değişkenler çalışma kapsamına dahil edilmemiştir. Unvanlar ve çalışılan sektör bakımından çalışanların bağlılık düzeylerini inceleyememek bu araştırmanın önemli sınırlılıkları arasındadır. Bu konu üzerine çalışma yapacak araştırmacılara örneklemde unvan ve çalışılan sektör ayrıştırması yapabilecekleri konusunda tavsiye verilebilir.

KAYNAKÇA

- Aggarwal, A., Sathna, P., Gupta, S., Mittal, A. & Rastogi, S. (2022). Gen Z entering the workforce: Restructuring HR policies and practices for fostering task performance and organizational commitment. *Journal of Public Affairs*, 22(3), 1-18.
- Akmaz, A.ve Erbaşı, A. (2016). Psikolojik kontrat ile örgütsel bağlılık ve örgütsel güven ilişkisi: Mersin ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyol Bilimler Enstitüsü Dergisi*, XVII(4), 125-154.
- Al-Jabari, B. ve Issam Ghazzawi (2019). Organizational commitment: A review of conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78-119.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 1-14.
- Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1983). Organizational commitment: Individual and organizational influences. *Work and Occupations*, 10(2), 123-146.
- Avcı, A. ve Erdem, R. (2022). The role of demographic factors in predicting organizational commitment among security employees. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 7(1), 138-146. Zhang, L. F., and Xie, Z. (2022). Research agendas and organizational commitment among academics in mainland China. *Higher Education*, 1-20.
- Bailey, A. A., Albassami, F. & Al-Meshal, S. (2016). The roles of employee job satisfaction and organizational commitment in the internal marketing-employee bank identification relationship. *The International Journal of Bank Marketing*, 34(6), 821-840.
- Bakotić, D. (2022). How do demographic characteristics relate to organizational commitment? Evidence from Croatia. *Economic Research-ekonomska istraživanja*, 35(1), 3551-3570.
- Balfour, D. L. ve Wechsler, B. (1996). Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organizations. *Public Productivity & Management Review*, 256-277.
- Berberoğlu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*, 18, 1-9.

- Cahyono, Y., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Fahlevi, M., Nadeak, M., ... & Purwanto, A. (2020). The effect of transformational leadership dimensions on job satisfaction and organizational commitment: Case studies in private university Lecturers. *Solid State Technology*, 63(1s), 158-184.
- Cho, S. ve Mor Barak, M. E. (2008). Understanding of diversity and inclusion in a perceived homogeneous culture: A study of organizational commitment and job performance among Korean employees. *Administration in Social Work*, 32(4), 100-126.
- Cohen, A. (1993). Age and tenure in relation to organizational commitment: A meta-analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 14(2), 143-159.
- Çetin, E. (2010). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında psikolojik sözleşmenin rolüne ilişkin bir araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Kütahya.
- Chughtai, A. A. ve Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied HRM research*, 11(1), 39.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, XVIII(1), 291-306.
- Hartmann, L. C. ve Bambacas, M. (2000). Organizational commitment: A multi method scale analysis and test of effects. *The International Journal of Organizational Analysis*, 8(1), 89-108.
- İhtiyaroğlu, N. (2018). Analysis of relationship between teachers' coping styles with stress and the level of organizational commitment, *International Online Journal of Educational Sciences*, X(2), 192-206.
- Iqbal, A., Kokash, H. A., & Al-Oun, S. (2011). The impact assessment of demographic factors on faculty commitment in the Kingdom of Saudi Arabian universities. *Journal of College Teaching & Learning (TLC)*, 8(2), 1-13.
- Jailapdeen, S. (2015). An investigation of organizational commitment and education level among employees. *Physical Education*, V(12), 115-117.
- Jena, R. K. (2015). An assessment of demographic factors affecting organizational commitment among shift workers in India. *Management-Journal of Contemporary Management Issues*, XX(1), 59-77.
- Joiner, T. A. ve Bakalis, S. (2006). The antecedents of organizational commitment: the case of Australian casual academics. *International journal of educational management*, 20(6), 439-452.
- Kashefi, M. A., Adel, R. M., Abad, H. R. G., Aliklayeh, M. B. H., Moghaddam H. K. & Nadimi, G. (2013). Organizational commitment and its effects on organizational performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, IV(12), 501-510.

- Khalili, A. ve Asmawi, A. (2012). Appraising the impact of gender differences on organizational commitment: Empirical evidence from a private SME in Iran. *International Journal of Business and Management*, 7(5), 100-110.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. & Tanrıoğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, XXVIII(2), 101-115.
- Mathieu, J. ve Zajac, D. (1990). A review of meta-analyses of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Sage publications.
- Meyer, John P. (2015). Organizational Commitment, Personnel Psychology and Human Resources Management: A Reader for Students and Practitioners içinde (289-342). Almanya: Wiley.
- Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401.
- Morrow, P. C. (2011). Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 18-35.
- Nguyen, H. N., Le, Q. H., Tran, Q. B., Tran, T. H. M., Nguyen, T. H. Y., & Nguyen, T. T. Q. (2020). The impact of organizational commitment on employee motivation: A study in Vietnamese enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439-447.
- Radosavljević, Ž., Čilerdžić, V., & Dragić, M. (2017). Employee organizational commitment. *International Review*, (1-2), 18-26.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *The Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 839-849.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. (2015). Organizational behavior. 15. Edition, South Africa: Pearson Education.
- Rocha, F. D. S., Cardoso, L. & Tordera, N. (2008). The importance of organizational commitment to knowledge management, . *Comportamento Organizacional E Gestão*, 14(2), 211-232.

- Rowden, R. W. (2000). The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(1), 30-35.
- Sagituly, G. ve Guo J. (2023). Job satisfaction and organizational commitment: comparing generations X and Y. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 1-20.
- Saçcan, A. (2013). Özel Dershanelerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Etkileşim ile İlgili Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Salami, S. O. (2008). Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *Anthropologist*, 10(1), 31-38.
- Sungu, L. J., Weng, Q., & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 280-290.
- Tansky, J. W., Gallagher, D. G., & Wetzel, K. W. (1997). The effect of demographics, work status, and relative equity on organizational commitment: looking among part-time workers. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 14(3), 315-326.
- Tayfun, A., Palavar, K. & Yazıcıoğlu, İ. (2008). Otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi, *Kamu-İş Dergisi*, IX(4), 1-22.
- WeiBo, Z., Kaur, S. & Jun, W. (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960-2009). *African Journal of Business Management*, 4(1), 12.
- Walumbwa, F. O., Orwa, B., Wang, P., & Lawler, J. J. (2005). Transformational leadership, organizational commitment, and job satisfaction: A comparative study of Kenyan and US financial firms. *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 235-256.
- Yahaya, R. ve Ebrahim, F. (2016), "Leadership styles and organizational commitment: literature review", *Journal of Management Development*, 35 (2), 190-216.
- Yüce, A. ve Kavak, O. (2017). İçsel pazarlama faaliyetlerinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma, *Cataloging-In-Publication Data*, III(3), 79-96.
- Zhang, L. F. ve Xie, Z. (2022). Research agendas and organizational commitment among academics in mainland China. *Higher Education*, 1-20.



Ölçeklerin Türkçeye Uyarlama Süreci Örneği: E- Pazaryerinden Satınalma Niyetini Etkileyen Değişkenler¹²

Example of the Adaptation Process of the Scales to Turkish: Variables Affecting the Intention to Purchase from E-Marketplace

Fatımanur OVAZ^{1*}

Selçuk Burak HAŞILOĞLU²

¹Pamukkale Üniversitesi, fatmanurovaz@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1321-0838

²Pamukkale Üniversitesi, hasiloglu@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4512-6531

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 15.03.2023

Makale Kabul/Accepted: 15.05.2023

Araştırma Makalesi / Research Paper

DOI: 10.47097/piar.1265007

Öz

Küreselleşme ile birlikte, bir toplumda geliştirilen ölçeklerin başka toplumlarda da kullanılmasına ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır. Bu uygulama, bilimin evrenselliği açısından her ne kadar doğal bir süreç olarak görülse de beraberinde yeni problemler getirmiştir. Ölçme araçlarının standartlaştırılma süreci bunlardan en önemlisidir. Geliştirilen bir ölçeğin başka bir topluma uyarlanması dil ve hatta kültür farklılığına bağlı engellerle karşılaşılması söz konusudur. Bu nedenle uyarlama süreci, araştırmanın temelini oluşturan önemli bir basamaktır. Uyarlama süreci 6 aşamadan meydana gelmektedir. Karar vermeyle başlar saha testi ile son bulur. Bu çalışmada farklı dil ve kültürlerde geliştirilmiş olan güven eğilimi ölçeği (Gefen ve Straub, 2004), geçmiş deneyim ölçeği (Pavlou ve Gefen, 2004), reklam değeri ölçeği (Ducoffe, 1995), ağızdan ağıza iletişim ölçeği (Shumann vd., 2010) ve satınalma niyeti ölçeğinin (Kim ve Park, 2013) Türkçeye uyarlama sürecindeki testlere yer verilmiştir. Uyarlamalar sonucunda geçmiş deneyim ve ağızdan ağıza iletişimin satınalma niyetini açıkladığı; satınalma niyetini açıklama açısından ağızdan ağıza iletişimin katsayısının, geçmiş deneyim katsayısının yaklaşık iki katı olduğu tespit edilmiştir. Yani tüketicilerin dijital platformlarda, çevresindekilerin öneri ve referanslarının satınalma kararlarında etkili olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Ölçek Uyarlama, Satınalma Niyeti, E- Pazaryeri.

Jel Kodları: M30, M31, M39.

Abstract

As one of the results of globalization, the need for the scales developed in one society to be used in other societies has begun. Although this practice is seen as a natural process in terms of the universality of science, it has brought new problems with it. The process of standardizing measurement instrument is the most important one. In adapting a developed scale to another society, it is possible to encounter barriers due to language and even cultural differences. Therefore, the adaptation process is an important step that forms the basis of the research. The adaptation process consists of 6 stages. It starts with decision making and ends with field testing. In this study, trusting disposition scale (Gefen & Straub, 2004), past experience scale (Pavlou & Gefen, 2004), advertising value scale (Ducoffe, 1995), word-of-mouth communication scale (Shumann et al., 2010) developed in different languages and cultures and tests in the process of adapting the purchase intention scale (Kim & Park, 2013) into Turkish. Past experience and word-of-mouth communication as a result of adaptations explain purchasing customers; it has been determined that the value of word-of-mouth communication in terms of explaining purchasing consumption is approximately twice the value of past experience. In other words, it can be said that consumers' suggestions and references on digital platforms are effective in their purchasing decisions.

Keywords: Scale Adaptation, Purchase Intention, E-Marketplace.

Jel Codes: M30, M31, M39.

¹ Öğrencilerine gösterdiği ilgi, anlayış ve güler yüzüyle kendisiyle tanışma imkânı bulduğum için şanslı hissettiğim değerli hocamız Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU'na sonsuz saygı ve sevgilerimle...

² Bu çalışma "Ovaz, F. (2022). *E-pazaryerlerinden satınalma niyetini etkileyen boyutlar ve bu boyutlara ait ölçek uyarlamaları* (Master's thesis, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)." tezinden türetilmiştir.

1. GİRİŞ

Ölçme araçları geliştirilmiş olduğu dil ve kültürden başka diller ve kültürlerde de kullanılmaktadır. Bu durum bir ölçüm aracının başka bir dil ve kültürde kullanılmadan önce bir uyarlama sürecinden geçmesini gerektirir. Uyarlama sürecinin düzgün bir şekilde tamamlanmaması ölçüm aracının anlam ve dolayısıyla sonuçlarında karşılaştırılabilirliğini engelleyen farklılıklara neden olabilir. Çalışmada e-pazaryerinden satınalma niyetini etkileyen ve uyarlamaya gerek duyulan boyutlara ait ölçeklerle ilgili literatür taramasına yer verilmiştir. Ardından uyarlama sürecine ilişkin saha çalışması yapılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Satınalma Niyeti

Niyet, kişi ve eylem arasındaki ilişkiyi kapsayan bir boyuttur (Fishbein ve Ajzen, 1975). Tutum ile niyet arasındaki ilişkiye bakılacak olursa; tutum harekete geçme niyeti açısından neden sağlamakla beraber niyetlerin teşviki için olumlu tutum kendi başına yeterli olmayıp daha fazlasına ihtiyaç olabileceği belirtilmiştir (Bagozzi, 1992). Davranışların niyetlere göre şekillenmesinden dolayı tüketicilerin satınalma niyetinin değerlendirilmesi oldukça önemlidir (Bai vd., 2008).

Spears ve Singh (2004), satınalma niyetini kişinin markayı satınalmak üzere çabasının bilinçli bir planı olarak tanımlamıştır. Cronin ve Taylor (1992) tüketicinin satınalma niyetinde memnuniyetin hizmet kalitesine göre daha büyük bir etken olduğunu ortaya koymuştur. Memnuniyet seviyesi arttıkça yeniden satınalma niyetlerinde de artış görülmektedir (Anderson ve Sullivan, 1993). Planlama ve pazarlamada oldukça önemli olan satış tahminlerinde satınalma niyeti anketlerinin rolü büyüktür (Whitlark vd., 1993). Satınalma niyeti üzerinde etkili ve satınalma niyeti ile ilişkili birçok değerlendirme bulunmaktadır. Fiyatın yüksek olması bir taraftan kalite algısını oluşturmaya neden olurken, diğer taraftan da feda edileceklerin maddi bir göstergesi olması nedeniyle satınalma niyetinin düşmesine de sebep olabilmektedir (Dodds vd., 1991). Tüketici sadakati ile satınalma niyeti arasındaki ilişki de yüksek olup sadakatın tekrar satınalma üzerinde de etkili olduğu görülmüştür (Halim ve Hamed, 2005).

Satınalma niyetinin çevrimiçi olması durumunda ise tüketiciler bu kararı verirken performans, finansal, zaman, sosyal ve psikolojik risklerle karşı karşıyadırlar (Almoussa, 2011). Close ve Kukar-Kinney (2010) ise mevcut çevrimiçi satınalma niyetini, tüketicilerin çevrimiçi alışveriş sepetinin kullanmasını (ürünü sepete gönderme işlemi) niyet olarak tanımlamıştır.

2.2. Reklam Değeri

Reklamlar pazarlama alanında büyük öneme sahip olmakla beraber, fiyatlandırma, markalaşma, ambalaj vb. birçok pazarlama faaliyeti ile ilintilidir. (Kottman, 1977). Reklam alıcılar ile satıcıları bir araya getirmesiyle bilinen reklam bir giderdir ve ürünün değerinden bağımsızdır (Stigler, 1961).

Reklamcılar ve tüketiciler arasındaki iletişim sürecinin doğru işlemesi ve mesajın alıcı tarafında takdir görmesi için bir uğraş gerekir (Ducoffe ve Curlo, 2000). Bu uğraş doğrultusunda reklamın etkili olma durumu ortaya çıkar ve amacı satışlar üzerinde olumlu yönde değişim ve teşvik olan reklamın değeri böylece belirlenmiş olur (Ducoffe ve Curlo,

2000). Ducoffe (1995) bilgilendiricilik, aldatıcılık, sinir bozuculuk ve eğlenceyi tüketiciler açısından reklam değerinin değerlendirilmesi hususunda başlangıç faktörleri şeklinde belirlemiştir.

Tüketiciler günlük olarak önemli miktarda reklamla karşılaşmaktadır ve reklamlara karşı eğlenceden kınamaya uzanan değişen görüşleri mevcuttur (Pollay ve Mittal, 1993). Reklama yönelik tutumlara bakıldığında küresel olarak farklılıkların, sosyal ve ekonomik açıdan etkilerine bağlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Reid ve Soley, 1982). Araştırmacılar bu tutumlara yönelik ürün bilgisi, sosyal rol ve imaj, hedonik/zevk olmak üzere üç bireysel ve ekonomi için iyi, değer bozulması, meteryalizm ve yanlış/anlamsız olmak üzere dört toplumsal etkiden bahsetmişlerdir (Sandage ve Leckenby, 1980; Reid ve Soley, 1982; Pollay ve Mittal, 1993).

Tüketiciler gerekli değere sahip olmadığını düşündüklerinde reklamları dikkate almazlar ve tüketicilerin klasik reklamların değerinin yüksek olmamasını düşünmeleri; sayıca fazla oluşları, birçoğunun alışveriş esnasında onlara ulaşıyor olmaması ve çoğunun kendilerinin aşına olduğu düşük riskli ürünlerden oluşuyor olması gibi nedenlerle açıklanabilmektedir (Kottman,1977; Ducoffe ve Curlo, 2000). Algılanan reklam değeri ve reklam değeri sonucu pozitif olduğunda iletilmek istenen mesaj yerine ulaşılmış olur ve reklamın farklı/benzersiz olduğu algısı ortaya çıkar ve ikna edicilik yönünün olduğu gözlenir (Ducoffe ve Curlo, 2000).

2.3. Geçmiş Deneyim

Tüketiciler gün içerisinde yapmış oldukları işlemlerde deneyim biriktirirler ve bu deneyimleriyle gelecekte yapacakları işlemlerine yön verirler. Müşteri deneyimi ürünün reklamdan paketlemeye, mal/hizmet özelliklerinden, kullanım kolaylığına ve güvenilirliğe uzanan birçok yönünü içine almakla beraber tanımsal olarak bakıldığında müşteri deneyimi “müşterilerin bir şirketle herhangi bir doğrudan veya dolaylı temasa verdikleri iç ve öznel yanıtıdır (Meyer ve Schwager, 2007). Klaus ve Maklan (2013) ise bu tanımı müşterilerin firmalar ile doğrudan ya da dolaylı yollarla karşılaşmasının bilişsel ve duyuşsal açıdan değerlendirilmesi olarak ifade etmiştir. Doğrudan teması satın alım, kullanım ve alınan hizmet esnası oluştururken dolaylı temasları ise ağızdan ağıza iletişim, eleştiri, haber, reklam vb. oluşturmaktadır (Meyer ve Schwager, 2007).

Deneyim birçok kanaldan oluşan kümülatif bir olgudur (Maklan ve Klaus, 2011). Gentile vd. (2007), müşteri deneyimi boyutları olarak adlandırılan bileşenleri duyuşsal, duygusal, bilişsel, yaşam tarzı bileşeni, ilişkisel bileşen ve pragmatik bileşen olarak belirtmişlerdir.

Müşteri deneyiminin olumlu olması marka ve tüketici arasında duygusal bir bağ kurulup böylece müşteri sadakatinin artırılmasında ve sonucunda da pazarda rekabet gücünün artmasında etkindir (Gentile vd., 2007). Ayrıca müşteri deneyiminin önde gelen sonuçlarından biri de tüketici memnuniyeti veya memnuniyetsizliğidir ve müşteri deneyimi memnuniyet, sadakat, marka değeri ve ağızdan ağıza iletişimi de olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Chahal ve Dutta, 2015).

2.4. Ağızdan Ağıza İletişim

İnsanların bilgi alma kaynakları arasında fiziksel çevreleri, kitle iletişim araçları ve diğer insanlarla kurdukları ilişkileri yer almaktadır (East vd., 2007). Ağızdan ağıza iletişim sözlü gelenek zamanlarına uzanan tarihiyle hayatımızın içinde olup George Silverman tarafından

“en eski, en yeni pazarlama aracı” olarak bahsedilmiştir (Kimmel ve Kitchen, 2014). Westbrook (1987) ağızdan ağıza iletişimi, tüketicinin mal veya hizmetle ilgili satınalma deneyimini başka tüketicilerle paylaştığı informal iletişim şeklinde ifade etmiştir. Ağızdan ağıza iletişimin oluşumuna bakıldığında öncül olarak memnuniyet veya memnuniyetsizliğin olma durumu ile karşılaşılır (Kimmel ve Kitchen, 2014).

Olumlu ağızdan ağıza iletişim göze çarpan hoş, canlı deneyimlerin aktarılmasıyla meydana gelirken olumsuz ağızdan ağıza iletişim ise nahış deneyimler, şikayetler ve ürünün karalanmasına yönelik söylemler ile örneklenebilmektedir (Anderson, 1998). Gördüğümüz ürünlerin birçoğu olumlu deneyime sahiptir çünkü memnun kalınmayan ürünlerin piyasada tutunma imkanı yoktur ve tüketiciler tarafından bakıldığında negatif ağızdan ağıza iletişim pozitiflere göre daha fazla olmakla beraber eğer çoğunluk ürün ve hizmetten memnun ise bu durumun tersini görmekte pek tabii mümkündür (East vd., 2007). Arndt (1967) çalışmasında ağızdan ağıza iletişimin olumlu olması durumunda yeni ürün kabulüne katkı sağlayacağı, negatif olması halinde ise tam tersi etki yaratacağını belirtmiştir. Tüketicilerin bilgi aramaya yönelik çabaları deneyim ve kendine güvenin az olduğu durumlarda yaygınlık gösterir (Furse vd., 1984).

Ağızdan ağıza iletişim uzun yıllardır aile, arkadaş çevresi, yakın ilişkide olunan kişiler ile gerçekleşiyor olsa dahi günümüz iletişim kanallarının artışıyla beraber çevrimiçi hale gelerek çevrimiçi ağızdan ağıza iletişimin etkin olması sonucunu doğuruyor ve firmaları da çevrimiçi kanalları kullanmaya yönlendiriyor (Kimmel ve Kitchen, 2014). İnternetin kullanımı sayesinde tüketicilerin bilgi toplama kanalları çoğalarak kişilerin diğer kullanıcılara bilgi, deneyim ve tüketim tavsiyeleri vermesi sağlanmıştır (Hennig-Thurau vd., 2004). Kişilerin deneyimledikleri şeyleri farklı paylaşım platformlarından paylaşmalarının nedenlerine bakılacak olursa sosyal faydalar, ekonomik teşvikler, başkaları için endişe ve dışadönüklük/kendini geliştirme olarak karşımıza çıkacaktır (Hennig-Thurau vd., 2004). Ayrıca tüketiciler reklamcılardan ziyade mal/hizmeti deneyimleyen diğer tüketicilere güven eğilimindedirler (Sen ve Lerman, 2007; Lee ve Youn, 2009) bu nedenle ağızdan ağıza iletişimin süregelen önemi kaçınılmazdır.

2.5. Güven Eğilimi

Güven ilişkilerde karşımıza çıkan temel unsurlardan biridir. Mayer vd. (1995) güveni, güvenen tarafın beklentisinin karşılanacağı düşüncesiyle güvenilen tarafın gerçekleştireceği eylemlere savunmasız olma yönünde isteklilik olarak tanımlamıştır ve aynı zamanda güvenin risk almaya karşı isteklilik olduğunu vurgulamıştır. Altyapısında insanlığa duyulan inanç ve güvene dayanan duruş bulunan, yatkınlık ya da özellik psikolojisinden gelmekte olan güven eğilimi ise, “kişinin geniş bir durum ve kişi yelpazesinde genel olarak başkalarına bağımlı olmaya istekli olma yönünde tutarlı bir eğilim gösterme derecesi” anlamını taşımaktadır (McKnight ve Chervany, 2001). Rotter (1967) ise kişiler arası güven için bir kişi veya grubun, diğer bir kişi ya da grubun sözüne ya da sözlü şekilde beyanına güvenebilme beklentisi tanımını yapmıştır. Jarvenpaa vd (1999) güvenme davranışında öncül olarak güvenme niyeti ve bir kişiye bağımlı olma isteğinin olduğunu belirtmişlerdir. Güvene sebep olan birçok faktör bulunurken sıklıkla değinilen faktörler yetenek, yardımseverlik ve dürüstlük olarak sıralanmaktadır (Mayer vd., 1995).

Güvenin eğilimsel, kurumsal ve kişiler arası olmak üzere farklı yapıları bulunmakla beraber bu yapıları birbirinden ayıran sebepler bulunmaktadır (McKnight ve Chervany, 2001). Güven eğiliminin psikolojiden gelmekte olan çocukluk dönemine dayandırılması, kurum temelli güvenin davranışın durumsal şekilde yapılanması ve sosyoloji alanından gelmekte olması ve her birinin farklı disiplinlerden gelmesi bu nedenleri açıklamaktadır (McKnight ve Chervany, 2001). Öte yandan güven milliyetlere göre farklılık gösterebilmekle beraber bireyci ülkelere bakıldığında güvenin daha yüksek olduğu görülürken toplulukçu ülkelerde durum tersi olarak görülebilmektedir (Jarvenpaa vd., 1999).

3. AMAÇ VE YÖNTEM

E-pazaryerinden satınalma niyetini etkileyen ve uyarlamaya gerek duyulan boyutlara ait ölçeklerin uyarlanması amaçlayan bu çalışma, 122K017 numaralı "Dijital pazarlamada (B2C) yapısal modellerin kalbine yerleşen güven faktörünün itici gücü" adlı TÜBİTAK projesinin hedeflerinden birini konu almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amaç ve Önemi

Dünyanın daha küçük bir yer haline gelmesiyle beraber yapılan araştırmaların biçim değiştirmesi, kültürlerarası etkileşimin artışı ile benzerlik ve farklılıkların karşılaştırılması araştırmacıları ölçüm araçlarında uyarlama yapmaya itmektedir.

Uyarlama çalışmalarına duyulan önem, gün geçtikçe daha fazla artmış, beraberinde uyarlama sürecinin yönetsel olarak ele alınması gerekliliğini doğurmuştur. Bu çalışmada e-pazaryerinden satınalma niyetini etkileyen temel değişkenlerin (geçmiş deneyim, ağızdan ağıza iletişim, reklam değeri, güven eğilimi ve satınalma niyeti) uyarlanması amaçlanmaktadır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Tablo 1'den görüleceği üzere; güven eğilimi ölçeği (Gefen ve Straub, 2004), geçmiş deneyim ölçeği (Pavlou ve Gefen, 2004), reklam değeri ölçeği (Ducoffe, 1995), ağızdan ağıza iletişim ölçeği (Shumann vd., 2010) ve satınalma niyeti ölçeği (Kim ve Park, 2013) araştırma kapsamında uyarlama sürecine dahil edilmiştir.

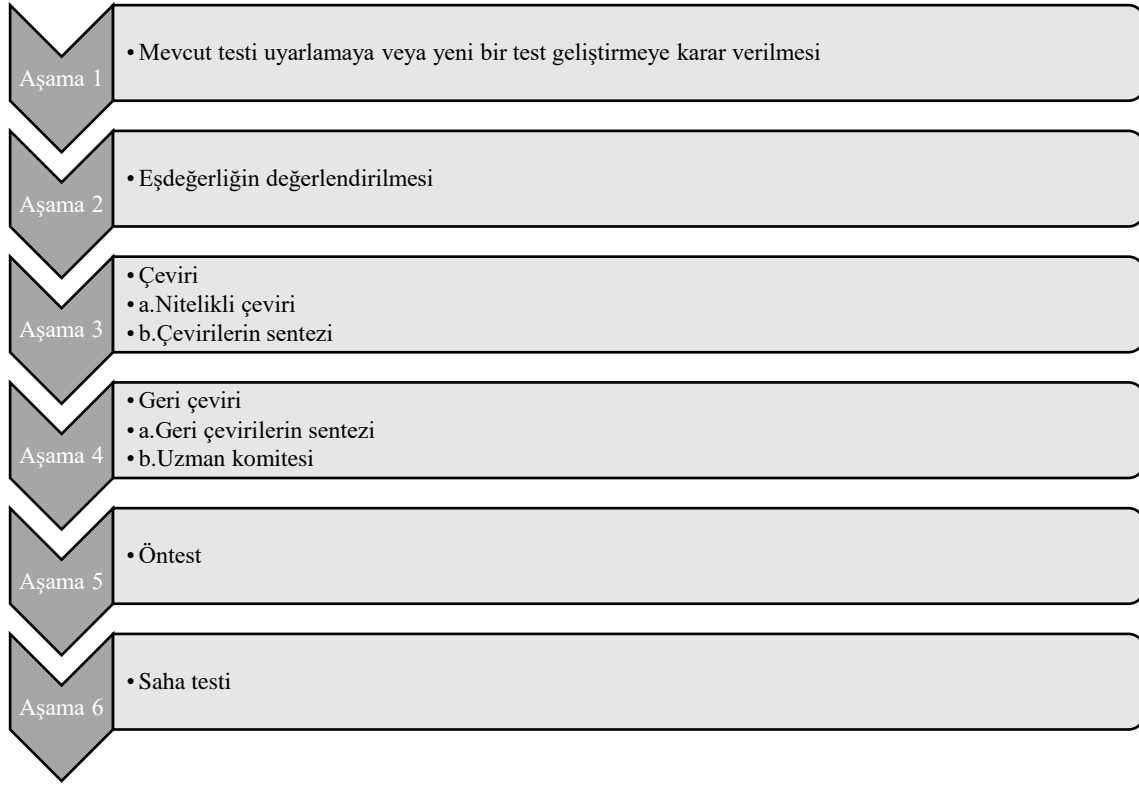
Tablo 1. Ölçeklerin Orijinal Maddeleri

	Orijinal Ölçek Maddeleri	Ölçeğin Kaynağı
Güven Eğilimi Ölçeği	I generally trust other people.	Gefen ve Straub (2004)
	I tend to count upon other people.	
	I generally have faith in humanity.	
	I feel that people are generally reliable	
Geçmiş Deneyim Ölçeği	My past experience in Amazon's auction marketplace was positive.	Pavlou ve Gefen (2004)
	I received excellent service from sellers in Amazon's auction marketplace in the past.	
	Sellers in Amazon's auction marketplace did a good job in the past.	
Reklam Değeri Ölçeği	Advertising is valuable.	Ducoffe (1995)
	Advertising is useful.	
	Advertising is important.	

Ağızdan Ağıza İletişim Ölçeği	Friends of mine already have made good experiences with my bank	Shumann vd. (2010)
	Friends of mine have recommended my bank to me	
	Friends of mine have told me positive things about my bank	
Satınalma Niyeti Ölçeği	I am likely to purchase products/services on this s-commerce site.	Kim ve Park (2013)
	Given the opportunity, I would consider purchasing products on this s-commerce site in the future.	
	It is likely that I will actually purchase products on this s-commerce site in the near future.	
	Given the opportunity, I intend to purchase products on this s-commerce site.	

3.3. Ölçek Uyarlama Süreci

Ölçek uyarlama, 6 aşamadan meydana gelen bir süreçtir (Şekil 1). Karar aşaması ilk adımdır (Aşama 1). Bu aşamada çalışma kapsamında kullanılması planlanan ölçeklerin uyarlama sürecine ihtiyacı değerlendirilir. Bu aşamada mevcut geliştirilmiş olan ölçeklerin ihtiyaca uygunluğu, uyarlama sürecinin gerekliliği ve yeni ölçek geliştirme sürecinin gerekliliği değerlendirilmiştir. Uyarlama sürecinin en önemli aşamalarından biri olan eşdeğerliğin değerlendirilmesi (Aşama 2) aşamasında ise literatürde birçok eşdeğerlik türünün olduğunun bilinmesinin (Johnson, 1998) yanında en çok sözü geçen eşdeğerlik türleri olan işlevsel eşdeğerlik ile kullanılan ölçeklerdeki ifadelerin benzer davranışların kültürlerarasındaki ifade ettiği anlamlara bakılmış, kavramsal eşdeğerlik ile ölçeklerde geçen kavram ve anlayışların benzerlikleri incelenmiş, metrik eşdeğerlik ile ölçüm araçlarının kültürlerarası puanlarının karşılaştırılabilirliği için aralıkların eşit ve gereklerin uygunluğu saptanmış, skaler eşdeğerlik ile puanların tam karşılaştırılabilirliği için ölçü birimleri ve kökenlerinin aynılığı belirlenmiştir. Ayrıca anlamsal eşdeğerliğe bakılarak kelime ve ögelerin anlamları ile dilbilgisi açısından uygunluğu ortaya konulmuş, deyimsel eşdeğerlik ile çevrilmesi karmaşık olan yapıların anlamı denk bir şekilde değiştirilmiş, deneyimsel eşdeğerlik ile ögelerin farklı kültürlerde farklı biçimlerde olmasından kaynaklanan uygulanabilirliğini mümkün kılacak şekilde ögelerin değişimi sağlanmış ve son olarak kavramsal eşdeğerliğe bakılarak kavramların anlamları net hale getirilerek kültürlerarası farklılıklara göre düzenlenmiştir. Aşama 3'te geçen çeviri adımında ise her iki dil ve kültüre hakim ayrıca birinin konunun da uzmanı olduğu iki uzman ile ölçeklerin ileri çevirisi gerçekleştirilmiş ardından da yapılan çevirilerin uzmanlar tarafından sentezlenme süreci gerçekleştirilerek en nitekli çeviri elde edilmiştir. Aşama 4'teki geri çeviri sürecinde ise yine iki uzman tarafından çevrilmiş olan ölçeklerin orijinal diline geri çevirisi yapılmış ve yapılan geri çeviriler sentezlenerek araştırmacı ve uzman çevirmenlerin bulunduğu bir uzman komitesi ile incelenmiş ve nihai sonuç elde edilmiştir. Öntest aşamasında ise (Aşama 5) hazırlanmış olan soruların 15 kişilik bir grup ile anlamsal olarak bir zorluğunun ya da anlaşılmanın bir noktanın olup olmadığı test edilmiştir. Aşama 6'da ise hazır olan ölçeğin yeterli büyüklükte örneklem ile ana saha çalışması yapılmıştır.



Şekil 1. Uyarlama Süreci Aşamaları

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında güven eğilimi ölçeği (Gefen ve Straub, 2004), geçmiş deneyim ölçeği (Pavlou ve Gefen, 2004), reklam değeri ölçeği (Ducoffe, 1995), ağızdan ağıza iletişim ölçeği (Shumann vd., 2010) ve satınalma niyeti ölçeği (Kim ve Park, 2013) uyarlama sürecinde kullanılmış olup, hazırlanan online anket sistemi (surveey.com) üzerinden 18 yaş ve üzeri internet alışverişi yapma potansiyeline sahip kişilerden veri toplanmıştır. Ölçeklerde beş noktalı Likert tipi ölçek kullanılmıştır (1= Hiç Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Tarafsızım, 4= Katılıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum). Veri toplama sürecinde cevaplayıcı kaynaklı (dikkatsizlik) hataları tespit üzere kontrol maddesi kullanılmış ve toplanan 269 anketten 29'u çalışmaya dahil edilmemiştir ve 240 anket üzerinden sonuçlar değerlendirilmiştir.

Tablo 2'de cevaplayıcıların demografik özelliklerine ait bilgiler bulunmaktadır. Cevaplayıcıların %60'ı kadın, %40'ı erkeklerden oluşmakta olup diğer demografik yüzdeler tabloda gösterilmiştir. Online alışveriş yapma sıklığında ayda 2-3 defa alışveriş yapanlar en yüksek oranda (%35), Online alışveriş ve fiziksel mağazadan alışveriş karşılaştırmasında ise en yüksek oranda yaklaşık olarak aynı (%38,80) yanıt alınmıştır.

Tablo 2. Demografik ve Online Alışverişe İlişkin Dağılımlar

Cinsiyet	n	%
Kadın	144	60,00

Erkek	96	40,00
Online Alışveriş Yapma Sıklığı	n	%
Ayda 1'den daha az	81	33,80
Ayda 1 defa	45	18,80
Ayda 2-3 defa	84	35,00
Haftada 1 ve üzeri	30	12,50
Online Alışveriş ve Fiziksel Mağazadan Alışveriş Karşılaştırması	n	%
Fiziksel alışverişe daha fazla para harcarım.	59	24,60
Online alışverişe daha fazla para harcarım.	88	36,70
Yaklaşık olarak aynı	93	38,80
Online Alışveriş Yapma Yüzdesi	n	%
%50 ve altı	117	48,80
%50 üzeri	123	51,30

4. BULGULAR

Araştırma kapsamındaki beş ölçek için gerçekleştirilen uyarlama sürecine ait Türkçe ölçek maddeleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Türkçeye Uyarlanan Ölçek Maddeleri

	Türkçeye Uyarlan Ölçek Maddeleri	Ölçeğin Kaynağı
Güven Eğilimi Ölçeği	Genelde diğer insanlara güvenirim.	Gefen ve Straub (2004)
	Diğer insanlara güvenme eğilimindeyim.	
	Genel olarak insanlığa inancım var.	
	İnsanların genellikle güvenilir olduğunu hissediyorum.	
Geçmiş Deneyim Ölçeği	Online alışverişlerimde geçmiş deneyimim genellikle olumluydu.	Pavlou ve Gefen (2004)
	Online alışverişlerimde satıcılardan genellikle mükemmel hizmet aldım.	
	Online alışverişlerimde satıcıların geçmişteki performansı iyiydi.	
Reklam Değeri Ölçeği	Benim için reklam değerlidir.	Ducoffe (1995)
	Benim için reklam yararlıdır.	
	Benim için reklam önemlidir.	
Ağızdan Ağıza İletişim Ölçeği	Tanıdığım insanların online alışveriş deneyimleri genellikle olumludur.	Shumann vd. (2010)
	Tanıdığım insanlar bana online alışveriş önerilerinde bulunurlar.	
	Tanıdığım insanlardan online alışveriş hakkında olumlu şeyler duyarım.	
Satınalma Niyeti Ölçeği	Online alışveriş sitelerinden ürün satınalma olasılığım yüksek.	Kim ve Park (2013)
	İmkanım olduğunda, gelecekte online alışveriş sitelerinden ürün satın alacağım.	

	Çok yakın bir zaman içerisinde online alışveriş sitelerinden alışveriş yapmayı planlıyorum.	
	Fırsat bulduğumda, online alışveriş sitelerinden ürün satınalmayı planlıyorum.	

Araştırma verilerinin toplanmasında kullanılan anketlerin girişleri, güvenilirlik analizleri ve açımlayıcı faktör analizleri SPSS programı üzerinden yapılmış olup, doğrulayıcı faktör analizlerinin yapılmasında LISREL programı kullanılmıştır.

4.1. Araştırma Ölçekleri için Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçme aracının niteliğinin belirlenmesi açısından bakılması gereken ölçütlerden biri güvenilirlik katsayısı olan Cronbach's Alpha değeridir (Devellis, 2017: 108-109). Tablo 4' te gösterildiği üzere güven eğilimi ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,787 olarak bulunmuş ve ölçek güvenirliliği yeterli düzeydedir.

Tablo 4. Güven Eğilimi Ölçeği Maddeleri

	Madde	Ortalama	Standart Sapma	Madde Düzeyinde İç Tutarlılık (α)
Uyarlama	GE1	2,68	0,954	0,787
	GE2	2,93	1,069	
	GE3	3,28	1,109	
	GE4	2,58	0,928	

Ölçeğin düzeltilmiş madde toplam korelasyon değerlerine bakıldığında ise 0,432 ve 0,688 arasında değişmekte olduğu ve değerlerin pozitif ve güçlü olduğu görülmüştür. Cronbach's Alpha değeri güvenilir olduğu için ölçekten madde çıkarılmasına gerek duyulmamıştır.

Mowzer (2016) sosyal ağ sitelerinde elektronik ağızdan ağıza iletişimin yüksek katılımlı bir satınalma üzerindeki etkisine yönelik yaptığı çalışmada Gefen ve Straub (2004) güven eğilimi ölçeğinin Cronbachs Alpha değerini 0,84 olarak bulmuştur.

Tablo 5'te gösterilmekte olan geçmiş deneyim ölçeğine bakıldığında ölçeğin Cronbach's Alpha değerinin 0,790 bulunarak güvenilir olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Düzeltilmiş madde toplam korelasyon değerlerinin ise 0,595 ile 0,692 arasında pozitif ve güçlü olduğu görülmüştür. Ölçekten madde çıkarılmasına gerek görülmemiştir. Ölçeğin uyarlandığı çalışma olan Pavlou ve Gefen (2004) yapmış oldukları çalışmada Cronbach's Alpha değerini 0,97 olarak bulmuşlardır. Mao vd. (2020) yapmış oldukları çalışmada ise Pavlou ve Gefen (2004) geçmiş deneyim ölçeğini kullanarak Cronbach's Alpha değerini 0,82 olarak bulmuşlardır.

Tablo 5. Geçmiş Deneyim Ölçeği Maddeleri

	Madde	Ortalama	Standart Sapma	Madde Düzeyinde İç Tutarlılık (α)
Uyarlama	GD1	3,93	0,637	0,790
	GD2	3,43	0,768	
	GD3	3,72	0,649	

Tablo 6'da gösterilmekte olan reklam değeri ölçeği Cronbach's Alpha değeri 0,927 olarak bulunmuş olup ölçek yeterli güvenilirlik düzeyindedir. Ayrıca düzeltilmiş madde toplam

korelasyon değerleri 0,812 ile 0,879 arasında olup pozitif ve oldukça güçlüdür. Güvenirlik analizi verileri doğrultusunda ölçekten madde çıkarılmasına gerek duyulmamıştır. Yapılan diğer çalışmalara bakıldığında Pintado vd. (2017) dijital medya reklam içeriğinin mesaj kabulü veya reddi üzerindeki etkileri ile ilgili yapmış olduğu çalışmada Ducoffe (1995) reklam değeri ölçeğini kullanmış ve Cronbach's Alpha değerini 0,83 olarak bulmuşlardır.

Tablo 6. Reklam Değeri Ölçeği Maddeleri

	Madde	Ortalama	Standart Sapma	Madde Düzeyinde İç Tutarlılık (α)
Uyarlama	RD1	3,12	1,128	0,927
	RD2	3,30	1,063	
	RD3	3,26	1,088	

Tablo 7'de ağızdan ağıza iletişim ölçeği güvenirlik analizi sonuçları yer almaktadır. Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,673 olarak bulunmuştur. Ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Çalışmada uyarlaması yapılan Schumann vd.(2010) ağızdan ağıza iletişim ölçeğinin orijinalinde Cronbach's Alpha değerinin 0,78 bulunduğu görülmüştür. Joo (2014) ise yaptığı çalışmada yine Schumann vd. (2010) ağızdan ağıza iletişim ölçeğini kullanmış ve ölçeğin Cronbach's Alpha değerini 0,83 olarak bulmuştur.

Tablo 7. Ağızdan Ağıza İletişim Ölçeği Maddeleri

	Madde	Ortalama	Standart Sapma	Madde Düzeyinde İç Tutarlılık (α)
Uyarlama	WOM1	3,68	0,648	0,673
	WOM2	3,75	0,757	
	WOM3	3,63	0,685	

Tablo 8'de satınalma niyeti ölçeği güvenirlik analizi sonuçları yer almaktadır. Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,861 ile yüksek düzeydedir. Düzeltilmiş madde toplam korelasyonlarına bakıldığında ise değerlerin 0,696 ile 0,739 arasında değiştiği görülmektedir. Ölçekten madde çıkarılmasına gerek görülmemiştir. Yapılan diğer çalışmalara bakıldığında Kırcova (2021) tüketici marka bağlılığı ve sosyal ticaret satınalma niyetinin karşılaştırmalı bir çalışmasını yapmış ve çalışmada Kim ve Park (2013) satınalma niyeti ölçeğini kullanmış ve Cronbach's Alpha değerini 0,92 olarak bulmuştur.

Tablo 8. Satınalma Niyeti Ölçeği Maddeleri

	Madde	Ortalama	Standart Sapma	Madde Düzeyinde İç Tutarlılık (α)
Uyarlama	SAN1	3,89	0,840	0,861
	SAN2	4,03	0,798	
	SAN3	3,81	0,930	
	SAN4	3,76	0,918	

4.2. Araştırma Kapsamındaki Ölçeklerin Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 9'da araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ait maddeler ve faktör yükleri gösterilmektedir. Tüm ölçekler bir arada alındığında faktörler tam olarak ayrılmakta ve veriler yeterli düzeydedir (Kümülatif varyans toplamı=%69, Kaiser Meyer Olkin (KMO)=0,751 ve Bartlett's testi $p<0,001$). Yine her bir ölçeğin faktör yük, kümülatif varyans toplamları (%52 - %88 aralığında), KMO (0,635-0,772 aralığında) ve Bartlett's ($p<0,001$) değerleri kabul edilebilir düzeydedir.

Tablo 9. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçekler	Madde Numarası	Maddeler	Faktör Yükleri
Güven Eğilimi Ölçeği (Uyarlama)	GE1	Genelde diğer insanlara güvenirim.	0,857
	GE2	Diğer insanlara güvenme eğilimindeyim.	0,845
	GE3	Genel olarak insanlığa inancım var.	0,637
	GE4	İnsanların genellikle güvenilir olduğunu hissediyorum	0,800
Geçmiş Deneyim Ölçeği (Uyarlama)	GD1	Online alışverişlerimde geçmiş deneyimim genellikle olumluydu	0,723
	GD2	Online alışverişlerimde satıcılardan genellikle mükemmel hizmet aldım	0,860
	GD3	Online alışverişlerimde satıcıların geçmişteki performansı iyiydi.	0,852
Reklam Değeri Ölçeği (Uyarlama)	RD1	Benim için reklam değerlidir.	0,917
	RD2	Benim için reklam yararlıdır.	0,939
	RD3	Benim için reklam önemlidir.	0,952
Ağızdan Ağıza İletişim Ölçeği (Uyarlama)	WOM1	Tanıdığım insanların online alışveriş deneyimleri genellikle olumludur.	0,718
	WOM2	Tanıdığım insanlar bana online alışveriş önerilerinde bulunurlar.	0,707
	WOM3	Tanıdığım insanlardan online alışveriş hakkında olumlu şeyler duyarım.	0,788
Satınalma Niyeti Ölçeği (Uyarlama)	SAN1	Online alışveriş sitelerinden ürün satınalma olasılığım yüksek.	0,799
	SAN2	İmkanım olduğunda, gelecekte online alışveriş sitelerinden ürün satın alacağım.	0,856
	SAN3	Çok yakın bir zaman içerisinde online alışveriş sitelerinden alışveriş yapmayı planlıyorum.	0,795
	SAN4	Fırsat bulduğumda, online alışveriş sitelerinden ürün satınalmayı planlıyorum.	0,798

Uyarlanan ölçekler için daha önce yapılan çalışmalara bakıldığında geçmiş deneyim ölçeğinin uyarlandığı kaynak olan Pavlou ve Gefen (2004)'te geçmiş deneyim maddelerinin açımlayıcı faktör analizi faktör yükleri sırası ile (GD1, GD2, GD3) 0,93, 0,97 ve 0,96 olarak bulunmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarında ise yapı güvenirliliği 0,97; açıklanan varyans değeri 0,91'dir. Mao vd. (2020) Airbnb için güven modeli üzerine yaptıkları çalışmada Pavlou ve Gefen (2004) geçmiş deneyim ölçeğini kullanmış ve açımlayıcı faktör analizi faktör yüklerini sırasıyla 0,90, 0,91 ve 0,89 olarak bulmuşlardır. Doğrulayıcı faktör analizi açıklanan varyans değeri ise 0,82'dir. Çalışma kapsamında uyarlaması yapılan bir diğer ölçek olan Ducoffe (1995) reklam değeri ölçeğinin uyarlamasını yapan bir diğer çalışma olan Çakır ve Çakır (2012) ise ölçeğin yapı güvenirliliğini 0,94; açıklanan varyans değerini ise 0,85 olarak bulmuştur. Kim ve Park (2013) çalışmasından uyarlanmış olan satınalma niyeti ölçeği için bu ölçeğin kullanılmış olduğu diğer çalışmalara bakıldığında Kırcova (2021) ölçeğin açımlayıcı faktör analizi faktör yüklerini sırasıyla (SAN1, SAN2, SAN3, SAN4) 0,84, 0,92, 0,93 ve 0,94 olarak bulmuşlardır. Uyarlanan son ölçek olan ağızdan ağıza iletişim ölçeğinde ise çalışmanın uyarlandığı Schumann vd. (2010) açımlayıcı faktör analizi faktör yüklerini sırasıyla (WOM1, WOM2,

WOM3) 0,62, 0,74 ve 0,91 olarak bulmuşlardır. Ayrıca Joo (2014) yapmış olduğu çalışmada Schumann vd. (2010) ağızdan ağıza iletişim ölçeğini kullanmış ve açıklanan varyans değerini 0,74 olarak bulmuştur.

Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizine ait uyum değerleri kabul edilebilir düzeydedir. Tablo 10'da kullanılan ölçeklerinin doğrulayıcı faktör analizi uyum değer sonuçları yer almaktadır.

Tablo 10. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri

Kriter Aralıkları (Schermelleh-Engel vd., 2003)			DFA Uyum Değerleri
İndeksler	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Aralık	
X^2/sd	$0 \leq X^2/sd \leq 2$	$2 < X^2/sd \leq 3$	227,56 / 109=2,09
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,5 < RMSEA \leq 0,08$	0,067
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,88
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,93
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,90
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$	0,058

Tablo 11'de araştırma ölçeklerine ait doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik bulguları yer almaktadır. R^2 değerlerine bakıldığında güven eğilimi için değişkenlik en fazla "GE1" maddesinde (0,70); geçmiş deneyimde değişkenlik en fazla "GD3" maddesinde (0,83); reklam değerine bakıldığında değişkenlik en fazla "RD3" maddesinde (0,94); satınalma niyetine bakıldığında değişkenlik en fazla "SAN2" maddesinde (0,83); ağızdan ağıza iletişime bakıldığında değişkenlik en fazla "WOM1" maddesinde (0,73) şeklinde görülmektedir.

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Faktör Yükleri ve Güvenirlik Değerleri

Faktör/Madde	Standartlaştırılmış Yükler	t- değeri	Standart Hata	R^2	Yapı Güvenirliği	Açıklanan Varyans
Güven Eğilimi (Uyarlama)					0,791	0,5
GE1	0,83	14,22	0,28	0,70		
GE2	0,80	13,53	0,41	0,64		
GE3	0,46	7,00	0,96	0,22		
GE4	0,71	11,71	0,42	0,51		
Geçmiş Deneyim (Uyarlama)					0,892	0,732
GD1	0,72	11,47	0,20	0,51		
GD2	0,72	11,44	0,29	0,51		
GD3	0,83	13,53	0,13	0,68		
Reklam Değeri (Uyarlama)					0,912	0,776
RD1	0,84	15,88	0,37	0,71		
RD2	0,92	18,15	0,18	0,84		
RD3	0,94	18,74	0,15	0,88		
Ağızdan Ağıza İletişim (Uyarlama)					0,792	0,624

WOM1	0,73	10,73	0,20	0,53		
WOM2	0,43	6,16	0,47	0,18		
WOM3	0,62	12,01	0,16	0,67		
Satınalma Niyeti (Uyarlama)					0,891	0,673
SAN1	0,81	14,42	0,24	0,66		
SAN2	0,83	14,94	0,19	0,69		
SAN3	0,74	12,55	0,39	0,54		
SAN4	0,75	12,80	0,37	0,56		

4.3. Güven Eğilimi ve Ağızdan Ağıza İletişimin Satınalma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Tablo 12’de gösterildiği üzere geçmiş deneyim ve ağızdan ağıza iletişim değişkenlerinin satınalma niyetini açıklama düzeyi %20 ($r=0,448$) olup, değişkenler arasında anlamlı farklılık vardır ($p<0,001$). Satınalma niyetini açıklama açısından ağızdan ağıza iletişimin katsayısı (0,450), geçmiş deneyim katsayısının (0,263) yaklaşık iki katıdır.

Tablo 12. Değişkenlerin Regresyon Analizi Sonuçları

	B	Std. Hata	Beta	t	p
Sabit	1,232	,349		3,532	<0,001
Geçmiş Deneyim	0,263	,077	,207	3,403	0,001
Ağızdan Ağıza İletişim	0,452	,081	,339	5,569	<0,001
R=0,448					
R ² =0,2					
ANOVA p<0,001					

5. SONUÇ

Bir ülkede geliştirilen bir ölçeğin farklı dil ve hatta kültüre ait bir toplumda kullanılması, beraberinde yeni problemler getirmektedir. Bu nedenle 6 aşamadan meydana gelen uyarlama süreci, araştırmanın temelini oluşturan önemli bir basamaktır. Karar aşaması ilk adımdır. Bu aşamada çalışma kapsamında kullanılması planlanan ölçeklerin uyarlama sürecine ihtiyacı değerlendirilir. İkinci aşama eşdeğerliğin değerlendirilmesidir. Eşdeğerlik, kullanılan ölçeklerdeki ifadelerin benzer davranışların kültürlerarasındaki ifade ettiği anlamlara bakılır, kavram ve anlayışların benzerlikleri incelenir. Üçüncü aşamada ise konunun uzmanları tarafından sentezlenme yapılır. Geri çeviri işlemi ise dördüncü aşamadır. Beşinci aşamada nihai hale gelen ölçek küçük grupların görüşleri alınarak değerlendirilir. Son aşamada hazır olan ölçeğin yeterli büyüklükte örneklem ile ana saha çalışması yapılarak test edilir.

Bu çalışmada farklı dil ve kültürlerde geliştirilmiş olan güven eğilimi ölçeği (Gefen ve Straub, 2004), geçmiş deneyim ölçeği (Pavlou ve Gefen, 2004), reklam değeri ölçeği (Ducoffe, 1995), ağızdan ağıza iletişim ölçeği (Shumann vd., 2010) ve satınalma niyeti ölçeğinin (Kim ve Park, 2013) Türkçeye uyarlamıştır.

Güven Eğilimi Ölçeği maddeleri:

- Genelde diğer insanlara güvenirim.
- Diğer insanlara güvenme eğilimindeyim.

- Genel olarak insanlığa inancım var.
- İnsanların genellikle güvenilir olduğunu hissediyorum

Geçmiş Deneyim Ölçeği maddeleri:

- Online alışverişlerimde geçmiş deneyimim genellikle olumluydu
- Online alışverişlerimde satıcılardan genellikle mükemmel hizmet aldım
- Online alışverişlerimde satıcıların geçmişteki performansı iyiydi.

Reklam Değeri Ölçeği maddeleri:

- Benim için reklam değerlidir.
- Benim için reklam yararlıdır.
- Benim için reklam önemlidir.

Ağızdan Ağıza İletişim Ölçeği maddeleri:

- Tanıdığım insanların online alışveriş deneyimleri genellikle olumludur.
- Tanıdığım insanlar bana online alışveriş önerilerinde bulunurlar.
- Tanıdığım insanlardan online alışveriş hakkında olumlu şeyler duyuyorum.

Satınalma Niyeti Ölçeği maddeleri:

- Online alışveriş sitelerinden ürün satınalma olasılığım yüksek.
- İmkanım olduğunda, gelecekte online alışveriş sitelerinden ürün satın alacağım.
- Çok yakın bir zaman içerisinde online alışveriş sitelerinden alışveriş yapmayı planlıyorum.
- Fırsat bulduğumda, online alışveriş sitelerinden ürün satınalmayı planlıyorum.

Uyarlanan ölçeklerle yapılan saha çalışmasında geçmiş deneyim ve ağızdan ağıza iletişimin satınalma niyetini açıkladığı; satınalma niyetini açıklama açısından ağızdan ağıza iletişimin katsayısının, geçmiş deneyim katsayısının yaklaşık iki katı olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile tüketicilerin dijital platformlarda, çevresindekilerin öneri ve referanslarının satınalma kararlarında etkili olduğu söylenebilir.

KAYNAKLAR

- Almoussa, M. (2011). Perceived risk in apparel online shopping: a multi dimensional perspective, *Canadian Social Science*, 7(2), 23-31.
- Anderson, E. W. (1998). Customer satisfaction and word of mouth, *Journal of Service Research*, 1(1), 5-17.
- Anderson, E. W., & Sullivan, M. W. (1993). The antecedents and consequences of customer satisfaction for firms, *Marketing Science*, 12(2), 125-143.
- Arndt, J. (1967). Role of product-related conversations in the diffusion of a new product, *Journal of Marketing Research*, 4(3), 291-295.
- Bagozzi, R. P. (1992). The self-regulation of attitudes, intentions, and behavior, *Social Psychology Quarterly*, 178-204.
- Bai, B., Law, R., & Wen, I. (2008). The impact of website quality on customer satisfaction and purchase intentions: evidence from chinese online visitors, *International Journal of Hospitality Management*, 27(3), 391-402.
- Çakır, V., & Çakır, V. (2012). Televizyon reklamlarının algılanan değeri ve reklam tutumu ilişkisi: bir yapısal eşitlik modeli, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (30).

- Chahal, H., & Dutta, K. (2015). Measurement and impact of customer experience in banking sector, *Decision*, 42(1), 57-70.
- Close, A. G., & Kukar-Kinney, M. (2010). Beyond buying: motivations behind consumers' online shopping cart use, *Journal of Business Research*, 63(9-10), 986-992.
- Cronin Jr, J. J., & Taylor, S. A. (1992). Measuring service quality: a reexamination and extension, *Journal of Marketing*, 56(3), 55-68.
- DeVellis, R. F. (2017). *Ölçek geliştirme kuram ve uygulamalar*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Dodds, W. B., Monroe, K. B., & Grewal, D. (1991). Effects of price, brand, and store information on buyers' product evaluations, *Journal of Marketing Research*, 28(3), 307-319.
- Ducoffe, R. H. (1995). How consumers assess the value of advertising, *Journal of Current Issues & Research in Advertising*, 17(1), 1-18.
- Ducoffe, R. H., & Curlo, E. (2000). Advertising value and advertising processing, *Journal of Marketing Communications*, 6(4), 247-262.
- East, R., Hammond, K., & Wright, M. (2007). The relative incidence of positive and negative word of mouth: a multi-category study, *International Journal of Research in Marketing*, 24(2), 175-184.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude intention and behavior: an introduction to the theory and research*, Addison: Wesley Publications.
- Furse, D. H., Punj, G. N., & Stewart, D. W. (1984). A typology of individual search strategies among purchasers of new automobiles, *Journal of Consumer Research*, 10(4), 417-431.
- Gefen, D. (2000). E-commerce: the role of familiarity and trust, *Omega*, 28(6), 725-737.
- Gefen, D., & Straub, D. W. (2004). Consumer trust in b2c e-commerce and the importance of social presence: experiments in e-products and e-services, *Omega*, 32(6), 407-424.
- Gentile, C., Spiller, N., & Noci, G. (2007). How to sustain the customer experience: an overview of experience components that co-create value with the customer, *European Management Journal*, 25(5), 395-410.
- Halim, W. Z. W., & Hamed, A. B. (2005). Consumer purchase intention at traditional restaurant and fast food restaurant, *In Proceedings of the Australian and New Zealand Marketing Academy (ANZMAC) Conference*, Australia, 107-112.
- Hennig-Thurau, T., Gwinner, K. P., Walsh, G., & Gremler, D. D. (2004). Electronic word-of-mouth via consumer-opinion platforms: what motivates consumers to articulate themselves on the internet?, *Journal of Interactive Marketing*, 18(1), 38-52.
- Jarvenpaa, S. L., Tractinsky, N., & Saarinen, L. (1999). Consumer trust in an internet store: a cross-cultural validation, *Journal of Computer-Mediated Communication*, 5(2).

- Jarvenpaa, S. L., Tractinsky, N., & Vitale, M. (2000). Consumer trust in an internet store, *Information Technology and Management*, 1(1), 45-71.
- Johnson, T. P. (1998). Approaches to equivalence in cross-cultural and cross-national survey research, *DEU*, 1-40.
- Joo, J. (2014). Exploring korean collegians' social commerce usage: extending technology acceptance model with word-of-mouth and perceived enjoyment, *Journal of Digital Convergence*, 12(8), 147-155.
- Kim, S., & Park, H. (2013). Effects of various characteristics of social commerce (s-commerce) on consumers' trust and trust performance, *International Journal of Information Management*, 33(2), 318-332.
- Kimmel, A. J., & Kitchen, P. J. (2014). WOM and Social Media: Presaging future directions for research and practice, *Journal of Marketing Communications*, 20(1-2), 5-20.
- Klaus, P. P., & Maklan, S. (2013). Towards a better measure of customer experience, *International Journal of Market Research*, 55(2), 227-246.
- Kottman, E. J. (1977). The parity product—advertising's achilles heel, *Journal of Advertising*, 6(1), 34-39.
- Lee, M., & Youn, S. (2009). Electronic word of mouth (ewom) how ewom platforms influence consumer product judgement, *International Journal of Advertising*, 28(3), 473-499.
- Maklan, S., & Klaus, P. (2011). Customer experience: are we measuring the right things?, *International Journal of Market Research*, 53(6), 771-772.
- Mao, Z. E., Jones, M. F., Li, M., Wei, W., & Lyu, J. (2020). Sleeping in a stranger's home: a trust formation model for airbnb, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 67-76.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust, *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- McKnight, D. H., & Chervany, N. L. (2001). What trust means in e-commerce customer relationships: an interdisciplinary conceptual typology, *International Journal of Electronic Commerce*, 6(2), 35-59.
- Meyer, C., & Schwager, A. (2007). Understanding customer experience, *Harvard Business Review*, 85(2), 116.
- Mowzer, Z. (2016). The Impact of Electronic Word-of-Mouth in Social Networking Sites on a High-Involvement Purchase: an Empirical Study of South African Brides' Intention to Purchase the "Once-in-a-Lifetime" Wedding Dress, (Master's thesis, University of Cape Town).
- Pavlou, P. A., & Gefen, D. (2004). Building effective online marketplaces with institution-based trust, *Information Systems Research*, 15(1), 37-59.

- Pintado, T., Sanchez, J., Carcelén, S., & Alameda, D. (2017). The effects of digital media advertising content on message acceptance or rejection: brand trust as a moderating factor, *Journal of Internet Commerce*, 16(4), 364-384.
- Pollay, R. W., & Mittal, B. (1993). Here's the beef: factors, determinants, and segments in consumer criticism of advertising, *Journal of Marketing*, 57(3), 99-114.
- Reid, L. N., & Soley, L. C. (1982). Generalized and personalized attitudes toward advertising's social and economic effects, *Journal of Advertising*, 11(3), 3-7.
- Rotter, J. B. (1967). A new scale for the measurement of interpersonal trust 1, *Journal of Personality*, 35(4), 651-665.
- Sandage, C. H., & Leckenby, J. D. (1980). Student attitudes toward advertising: institution vs. instrument, *Journal of Advertising*, 9(2), 29-44.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures, *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schumann, J. H., Wangenheim, F. V., Stringfellow, A., Yang, Z., Blazevic, V., Praxmarer, S., & Jiménez, F. R. (2010). Cross-cultural differences in the effect of received word-of-mouth referral in relational service exchange, *Journal of International Marketing*, 18(3), 62-80.
- Sen, S., & Lerman, D. (2007). Why Are You Telling Me This? An Examination into Negative Consumer Reviews on the Web, *Journal of Interactive Marketing*, 21(4), 76-94.
- Spears, N., & Singh, S. N. (2004). Measuring Attitude Toward the Brand and Purchase Intentions, *Journal of Current Issues & Research in Advertising*, 26(2), 53-66.
- Stigler, G. J. (1961). The Economics of Information, *Journal of Political Economy*, 69(3), 213-225.
- Westbrook, R. A. (1987). Product/Consumption-Based Affective Responses and Postpurchase Processes, *Journal of Marketing Research*, 24(3), 258-270.
- Whitlark, D. B., Geurts, M. D., & Swenson, M. J. (1993). New Product Forecasting with a Purchase Intention Survey, *The Journal of Business Forecasting*, 12(3), 18.



Öz Yeterlik Değerlerinin Demografik Faktörlerle Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma

A Research on the Comparison of Self-Efficacy Values with Demographic Factors

Metin MERT¹

Esin BARUTÇU²

Esvet MERT^{3*}

¹ Pamukkale Üniversitesi, metinvmert@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3130-6232

² Pamukkale Üniversitesi, esahin@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6950-4117

³ Pamukkale Üniversitesi, emert@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8966-2005

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 14.04.2023

Makale Kabul/Accepted: 10.05.2023

Araştırma Makalesi / Research Paper

DOI: 10.47097/piar.1283594

Öz

Öz yeterlik; bir bireyin belirli performans kazanımları üretmek için gerekli davranışları yürütme kapasitesine olan inancını ifade eden bir kavramdır. Bu süreçte iş görenlerin, öğrencilerin ve akademisyenlerin bireysel nitelikleri, özellikle öz yeterlikleri hem kendileri hem de örgütleri açısından ayrı ayrı önem taşımaktadır. Öz yeterlik, insanların davranışlarını, motivasyonunu, düşünce şekillerini önemli ölçüde etkileyen bir kavramdır. Bu çalışmada, öğrencilerin, akademisyenlerin ve idari personelin öz yeterliklerini tanımayı amaçlayarak öz yeterlik düzeyinin cinsiyete, medeni duruma, mesleğe, eğitim durumuna ve kariyer hedeflerine göre farklılaşp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre öz yeterlik düzeyinin cinsiyete, medeni duruma, mesleğe, eğitim durumuna ve kariyer hedeflerine göre farklılaşmadığı sonucu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Öz yeterlik, inanç, benlik algısı.

Abstract

Self-efficacy is a concept that expresses an individual's belief in his capacity to carry out the behaviors necessary to produce certain performance gains. In this process, the individual qualifications, especially self-efficacy of the employees, students and academics are important for both themselves and their organizations. Self-efficacy is a concept that significantly affects people's behavior, motivation and ways of thinking. In this study, it is aimed to determine whether the self-efficacy level differs according to gender, marital status, occupation, educational status and career goals by aiming to recognize the self-efficacy of students, academics and administrative staff. According to the results of the analysis, it was found that the level of self-efficacy did not differ according to gender, marital status, profession, educational status and career goals.

Keywords: Self-efficacy, belief, self-perception.

Jel Kodları: M10, L29.

Jel Codes: M10, L29.

1. GİRİŞ

Bireyler bazı durumlar ve sorunlar karşısında kendilerini yetersiz görmektedirler. Karşılaşılan durum ve sorun karşısında ne yapmalarını gerektiğini bilemeyebilirler. Bu düşünceler bireylerde bulunan öz yeterlik düzeyi ile ilişkili olmaktadır (İkiz ve Yörük, 2013: 229).

Öz yeterlik teorisi kişisel yeterlilik veya etkinlik teorileri geleneğinde en yenilerden biridir ve son on yılda klinik, sosyal ve kişilik psikolojisinde bu tür diğer model ve teorilerden daha fazla araştırma yapılmıştır. Öz yeterlik teorisinin temel noktası, davranışların, eylem biçimlerinin başlatılması, davranışsal beceriler, yeteneklerle ilgili kararların, beklentilerin, çevresel taleplerin zorluklarla başarılı bir şekilde başa çıkma olasılığı tarafından belirlenmesidir. Öz yeterlik teorisi, bu faktörlerin psikolojik uyum ve işlev bozukluğunda, duygusal ve davranışsal sorunlara yönelik etkili müdahalelerde önemli bir rol oynadığını savunmaktadır (Maddux, 1995: 4).

Bir kişinin hedeflerine ulaşma, zor veya stresli durumlara hâkim olma becerisine genel bir inanç olarak tanımlanan genel öz yeterlik (Corr ve Matthews, 2009: 63), bireylerin verilen davranışları gerçekleştirme, zorlu yeni görevlerde ustalaşma ve olaylar üzerinde kontrol kullanma yeteneği hakkındaki inançlarını ifade etmektedir. Ayrıca, yaşama dair kazanımlarının yanı sıra sosyoekonomik faydayı artıran ve sağlığı kolaylaştıran kritik bir kaynaktır (Burger vd., 2019: 3).

Öz yeterlik ve öz-kavram sürdürülebilir davranış öğreniminde aracı olarak yer almaktadır. Öz yeterlik, insanların hem davranışlarını etkilemekte hem de insanların düşünce ve duygularını harekete geçirmektedir. Bundan dolayı, öz yeterlik seviyeleri düşük olan bireyler, karşılaşılan görev, durum veya sorunların var olandan daha zor göründüğünü düşünme eğilimindedir. Bu düşünceler başarısızlık ve depresyon, gerginlik ve çaresizlik gibi olumsuz duygular için bir çoğalma alanı meydana getirmektedir. Tam aksine, öz yeterlik konusunda güçlü fikirler zor görevler karşısında sakin kalma ve meydan okuma hissi yaratmaktadır. Bu sebeple öz yeterlik insanda önemli girişleri sağlayabilen bir anahtar rolü oynamaktadır (Surjanti vd., 2020: 2).

Öz yeterliğin ortaya çıkışında etkili olan teorilerin başında sosyal bilişsel teori gelmektedir. Sosyal bilişsel teorinin en önemli bileşenlerinden biri, bireyin eylemlerini geliştirme ve bir göreve yönlendirme yeteneğidir. Performans becerileri kişisel belirleyicide rol oynasa da en merkezi faktör, bireyin eylemleri ve kazandıkları becerileridir. Bu da öz yeterlik kavramına işaret etmektedir. Öz yeterlik, bir bireyin bir işi başarılı bir şekilde yürütmek için gereken motivasyonu, bilişsel kaynakları, becerileri ve eylemleri düzenleme yeteneklerine olan inancını ifade etmektedir. Örneğin zorbalık olaylarına müdahale ile ilgili düşük öz yeterlik inancı olan bireylerin, bir sorumluluk duygusuna veya müdahale etme arzusuna rağmen, mağduru savunmak yerine başa çıkmak için kendilerini durumdan uzaklaştırmayı seçecekleri tahmin edilmektedir (Clark ve Bussey, 2020: 2). Çünkü bu bireyler zorlu durum karşısında çaba göstermekten uzak olma eğiliminde olacaklardır.

Genel öz yeterlik değerlerinin kişilerde yüksek olması kişinin yaşamını da önemli ölçüde etkilemektedir. Bunu ortaya koyan bir araştırmada; genel öz yeterlik değerlerinin yüksek olması hem yaşam kalitesinin hem de yaşam doyumunun yüksek çıkmasına destek olmaktadır. Bu doğrultuda sosyal yaşam tatmininin, iş tatmininin ya da akademik başarının

yüksek olduğu kişilerde genel öz yeterlik inancının da yüksek olduğu ifade edilmektedir (Luszczynska vd., 2005: 85). Bunlara ilave olarak öz yeterlik inancının kişileri başarı ve tatmin anlamında güdüleme etkisinin olduğu da bilinmektedir (Kotaman, 2008: 112).

Öz yeterlik inancının gerek iş gerekse özel yaşantıda önemli bir yer edindiği anlaşılmaktadır. Literatür araştırması yapıldığında öz yeterlik kavramının çoğunlukla eğitim bilimleri ve psikoloji bilimleri bakış açısı ile ele alındığı görülmektedir. İşletme bakış açısı ile yapılmış çalışmalarla ilgili bir boşluk olduğu anlaşılmaktadır. Bu araştırma tespit edilen bu boşluğa katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Ayrıca öz yeterlik kavramının kişilerin yaşamının tüm evrelerine etki ettiği vurgulanmaktadır. Bu nedenle araştırmaya dahil olan katılımcılar hem üniversite öğrencilerinden hem de akademik ve idari personelden oluşmaktadır. Bu doğrultuda öz yeterliğin farklı yaş gruplarına nasıl etki ettiğini tespit etmek çalışmanın bir başka amacını oluşturmaktadır.

Özetle bu çalışma kapsamında öz yeterliğin öneminden ve gerekliliğinden yola çıkarak araştırma örnekleminde yer alan kişilerin öz yeterlik inançların belirlenmesi ve çıkan sonuçların değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Öz Yeterlik Kavramı

En sıradan hayatlar arasında bile, insanlar sonsuz sayıda karar, sorun ve zorluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Duygusal ve davranışsal işlev bozukluğunun yaygınlığına ilişkin istatistiklere rağmen, çoğu insan çoğu zaman etkili bir şekilde karar verebilir, sorunları çözebilir ve zorlukların üstesinden gelebilir. İnsanların yaşamın sonsuz zorluklarına uyum sağlayıp sağlamadığını anlamak belki de psikoloji bilimi için en önemli sorunlardan biridir. Şaşırtıcı olmayan bir şekilde insanın öğrenme, biliş, duygu, kişilik ve sosyal etkileşiminin önemli modellerinin çoğu, bireyin çevresel yeterliliklere uyarlanabilir tepki verme kapasitesini, genellikle yeterlik olarak adlandırmaya çalışmaktadır. Kişisel yeterlik hakkındaki inançların ele alınması ve bu inançların insan uyumundaki rolü klinik, kişilik ve sosyal psikolojide çok uzun bir geçmişe sahiptir. Etkililik motivasyonu, başarı motivasyonu, sosyal öğrenme ve çaresizlik teorileri, kişisel yeterlilik algılamaları ile uyumu, psikolojik iyilik algıları arasındaki ilişkiyi araştırmaya ve açıklamaya çalışan birçok teoriden sadece birkaçıdır (Maddux, 1995: 3).

İnsanlar kendi yapabilecekleri konusunda yargılanan görevleri üstlenme eğilimindedir ancak bir çok insan yeteneklerin ötesinde olduğunu düşündüğü faaliyetlerden kaçınmaktadır. Yani davranışlar, belirli bir durumun (öz yeterlik) gerektirdiği eylemleri gerçekleştirebileceğine inanılan ölçüde etkilenmektedir (Ewen, 2003: 370). Bu etkilenmeden kaynaklı insanlar hayatlarını belirleyen olayları kontrol etmeye çalışmaktadırlar. Bu amaçtan hareketle insanlar bazı kontrolleri yönetebilecekleri alanlarda etki göstererek, istenen amaçları daha iyi gerçekleştirebilir ve istenmeyenleri de önleyebilmektedirler. Yaşam koşullarını kontrol etme çabası insanların sayısız kişisel ve sosyal faydalarını güvence altına alabildikleri için neredeyse her şeye nüfuz etmektedir. Sonuçları etkileme yeteneği onları öngörülebilir kılmaktadır. Öngörülebilirlik, birtakım hazırlıkları teşvik etmektedir: Kişinin yaşam ırklarını yakalama, ilgisizliği kırma veya umutsuzluğu terkin etmesi gibi. Bu nedenle, değerli sonuçlar üretme ve

istenmeyen sonuçları önleme yeteneği, kişisel kontrolün geliştirilmesi ve uygulanması için güçlü teşvikler sağlamaktadır (Bandura, 1995: 1).

Bir kişinin bir çeşit bilimsel sorunu çözme gibi belirli bir görevi başarıyla yerine getirebildiğini hissetme derecesi olarak tanımlanan bir görüşe göre öz yeterlik öğrencilerin izlenmesi için de önemli bir değişkendir. Çünkü öğrenme yöntemlerinin etkinliği konusundaki inançlara dikkat çekilmektedir. Öğrencilerin moralindeki iyileşme, artan anlayış, katılım öz yeterliklerinin doğal bir ürünüdür; akademisyenlerin moralindeki artış, gerçekten işe yarayan öğrenme yollarını keşfettikleri için öğrencilerin özgüven içinde büyümelerini izlemekten kaynaklanmaktadır (Zimmerman vd., 1996: 3,136).

2.1.1. Öz Yeterlik Tanımı

Öz yeterlik; kişinin yapılması gereken eylemi yapabilme yeteneğine sahip olduğu inancıdır (Yıldırım ve İlhan, 2010: 302). Öz yeterlik, bireyin belirli bir durumda başarılı bir şekilde bir şeyler yapma kapasitelerini değerlendirmesine odaklanan bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır (Waddington, 2023: 1).

Kişilerin beklentilerine ulaşabilmek için ne kadar çaba gösterdikleri de önemli olmaktadır. Bu doğrultuda kişiler amaçlarına ulaşma konusunda daha yüksek güven duydukları takdirde olumlu sonuçlar elde edebilmektedirler (Üstün ve Tekin, 2009: 36). Kendine güvenen bireyler birçok açıdan daha iyisini yapmaya çalışmaktadırlar (Carver ve Scheier, 2012: 329-330).

Öz yeterlik teorisinin ortaya çıkışı sosyal bilişsel kuramın üçlü karşılıklılık modelinde kişisel bilişsel faktörlerin rolü ile ilgili olmaktadır. Sosyal bilişsel teori bireylerin neleri yapabileceğine ilişkin yargılarına ve davranışlarının muhtemel sonuçlarına ilişkin inançlarına göre davrandıklarını ifade etmektedir. Sosyal bilişsel teori ilgi, seçim ve performans gibi kariyer gelişimi değişkenlerini anlamak için bir çerçeve sunmaktadır (Bieschke, 2006: 80).

Bilişin etki ve davranış üzerindeki sonuçlarını ortaya koyabilmek için davranış, etki ve çevresel olayların biliş üzerindeki etkisini analiz etmek gerekmektedir. Buna göre seçicilik kuramı, tüm psikolojik ve davranışsal değişim süreçlerinin, bireyin kişisel yetkinliği veya öz yeterlik duygusunun değiştirilmesi yoluyla harmanlandığını öne sürmektedir. Öz yeterlik başlangıçta kişinin belirli bir davranış veya sonuç üretmek için gereken davranışlar dizisine olan inancına ilişkin oldukça spesifik bir beklenti türü olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda insanların sahip oldukları öz yeterlik inançları kendilerini nasıl hissettiklerini, düşündüklerini, motive ettiklerini ve davrandıklarını belirlemektedir (Bandura, 1994: 2).

Bununla birlikte, öz yeterlik tanımı "insanların yaşamlarını etkileyen olaylar üzerinde kontrol kullanma yetenekleri hakkındaki inançlarına" ve "motivasyon, bilişsel kaynaklar ve eylem planlarını harekete geçirme yeteneklerine olan inançlarına" atıfta bulunmak için genişletilmiştir. Dolayısıyla öz yeterlik, kararları "kişinin sahip olduğu becerilerle değil, kişinin sahip olduğu becerilerle neler yapabileceğine dair yargılarla" ilgili olmaktadır. Bir başka ifade ile öncelikli nokta, kavramın kişinin gerçek yetenekleri veya performansı ile değil, belirli bir görevi tamamlamak için algılanan yetenekleri veya yetersizlikleri hakkındaki inançlarla ilgili olmasıdır (Waddington, 2023: 1).

Bandura'ya göre, "insanlar yeteneklerine ilişkin çeşitli bilgi kaynaklarını işler, tartar, bütünleştirir ve seçim davranışları ile çaba harcamalarını buna göre düzenlerler". Böylece,

hedeflerin ve hedefe yönelik eylemlerin seçimini, hedeflerin peşinde çaba harcamalarını, sıkıntı karşısında sebat etmeyi ve duygusal deneyimleri belirlerler (Maddux, 1995: 54-55).

Türk Dil Kurumu sözlüğünde öz yeterlik; “kişinin kendi kendine yeterli olma durumu, kişinin bir işi yapma gücünü sağlayan özel bilgi, ehliyet, yeterlik veyahut kişinin görevini yerine getirme gücü, kifayet, yeterlik” şeklinde ifade edilmektedir (www.tdk.gov.tr).

Öz yeterlik ile ilgili yapılmış bir başka tanım da kısmen klinik deneyimlerden yola çıkarak yapılmıştır. Bu doğrultuda Bandura, problemleri olan kişilerin genellikle ulaşmak istedikleri sonuçlara varmak için hangi unsurların gerekli olduğunu tam olarak bildiklerini öne sürmektedir. Fakat neler yapılması gerektiğini bilmek yeterli değildir. Çünkü davranışın yapılabileceğinden emin olunmalıdır. Arzulanan bir eylemi yapabilme yeteneğine sahip olma konusundaki bu güven, Bandura'nın etkinlik beklentisi veya öz yeterlik kavramına karşılık gelmektedir. Bandura'ya göre, terapinin işe yaraması, kişinin daha önce zahmetli eylemleri gerçekleştirme konusundaki yeterlik duygusunu geri kazandırmasıdır (Carver ve Scheier, 2012: 241).

2.1.2. Öz Yeterlik Kaynakları

Öz yeterlik teorisi, ihtiyaçlar, güdüler, değerler ve etkililik duyguları gibi daha duygusal yapılara değil, ustalığın ve etkinliğin bilişsel yönlerine odaklanmaktadır (Aktürk ve Aylaz, 2013: 177). Fakat biliş ve beklentilere odaklanmak algılanan kontrol, ustalığın duygusal ve değerlendirici yönlerinin etkinliğini azaltmak olarak ele alınmamalıdır (Maddux, 1995: 25-26). İnsan davranışı ve uyumunun kapsamlı ifadesi, bireyin ustalık ve başarıya yönelik doğal motivasyonunu, zorlukların üstesinden gelmenin ve engellerin üstesinden gelmenin memnuniyet duygusunu, belirli bir zaman ve yerde aranan belirli hedefe veya sonuca bağlı değeri dikkate alması ile mümkün olmaktadır (Telef ve Karaca, 2012: 171).

Öz yeterlik inançları, kişinin amaçlanan hedeflere ulaşabilmesi için belirli davranışları gerçekleştirebilme yeteneğidir. Bu bağlamıyla öz yeterlik inancı belirli performans alanlarına özgü ve diğer kişi, davranış ve bağlamsal faktörlerle karmaşık bir şekilde etkileşime giren dinamik bir örüntüyü ifade etmektedir (Bieschke, 2006: 80).

Bandura öz yeterliliği ortaya çıkmasında dört bilgi kaynağına dikkat çekmektedir: Ustalık deneyimi ya da kişisel deneyimler olarak da isimlendirilen performans deneyimleri, vekaleten deneyim ya da dolaylı deneyimler olarak da isimlendirilen yaklaşımsal deneyimler, sözlü ikna ve son olarak da fizyolojik ve duygusal uyarılma. Etkinleştirici ustalık deneyimi açıklanırken özellikle öz yeterliliği artırması gereken bir davranış/yeterlilik algısının yeterliliği şeklinde ifade edilmektedir. Yaklaşımsal deneyim, fiziksel aktivite yapan bir akran/rol modelini gözlemlemeyi ifade etmektedir. Bu şekilde bir yaklaşım, bireyin fiziksel aktivite de yapabileceğine olan inancını meydana getirebilmektedir. Sözel ikna ise başkalarının bireyin yeteneklerine olan inancını aktardığı kısımdır. Ancak sözlü etki, öz yeterliliği artırmaktan ziyade sonuç beklentilerini yükseltmeyi amaçlamaktadır. Fizyolojik uyarılma, koşullara bağlı olarak, kişinin öz yeterlik değerleri üzerinde uyarılmanın etkisine ilişkin çok az araştırma olmasına rağmen; gerçekleştirme yeteneği ile ilgili bilgilendirici değere sahip olabilmektedir. Bu dört bilgi kaynağından, en yüksek düzeylerde öz yeterlik sonucu elde edebilmek için ustalık deneyimi gerekmektedir (Peers vd., 2019: 3). Başka bir ifade ile öz yeterlik deneyimine en yüksek katkıyı ustalık deneyimi sağlamaktadır.

Özetle öz yeterlik teorisinde elde edilen bilgilerden yola çıkarak şu sonuçlar elde edilmektedir: Kişisel kaynaklar ve yetenekler hakkındaki inançlar, dört temel bilgi kaynağından elde edilen bilgilerin birleşiminden oluşmaktadır. Bu kaynaklar: Performans deneyimleri, yaklaşımsal deneyimler (dolaylı, vekaleten deneyimler, hayali deneyimler) sözlü ikna, fizyolojik uyarılma ve duygusal durumlar. Bu dört öz yeterlik kaynağı öz yeterlik inançlarını etkileme güçlerinde değişiklik gösterebilmektedir (Maddux, 1995: 10).

2.1.2.1. Performans Deneyimleri

Performans deneyimleri, özellikle somut başarı anlamında öz yeterlik kaynakları içerisinde en güçlü olanıdır. Bir görevde, davranışta veya beceride başarı, o görev, davranış veya beceri için öz yeterlik beklentilerini güçlendirirken; başarısızlık algısı da olumsuzluk beklentisini azaltmaktadır. Örneğin, bir zamanlar sigarayı bırakmaya çalışan, ancak başarısız olan kişiler, gelecekte bir gün için bırakma yeteneklerinden şüphe duyacaklardır. Öte yandan, sigara içmeden tam günü doldurabilen bir kişi, başka bir gün içmemek için güçlü öz yeterlik beklentilerine sahip olmaktadır (Maddux, 1995: 10).

Kişinin yaşamı süresince karşılaştığı başarı veya başarısızlıkları kişinin öz yeterlik inancını da doğrudan etkilemektedir. Kişilerin elde ettiği başarılar öz yeterlik inancının artışına katkı sağlarken, kişinin yaşadığı başarısızlıklar da öz yeterlik inancının azaltmasına neden olmaktadır (Bayraktar ve Öksüz, 2018: 26). Bununla beraber başarının kolay şekilde elde edilmesinin kişiyi olumsuz yönde etkilemesi beklenmektedir. Kişi başarıya kolay bir şekilde ulaştığında bunun tekrarlanmasını bekleme eğiliminde olur. Bundan dolayı ilerde bir sorunla karşılaştığında bu sorunun hızla çözülmesini bekler. Bu sebepten ötürü birey çözüm sürecinde beklenmedik durumlarla karşılaştığı takdirde, olumsuzluklardan etkilenme olasılığı da artış gösterebilmektedir (Bandura, 1997: 80).

2.1.2.2. Yaklaşımsal Deneyimler

Öz yeterliliği belirleyen önemli bir kaynak olan yaklaşımsal deneyimler başkaları tarafından başarılmış deneyimlerin gözlenmesi olarak ifade edilmektedir (Burger, 2019: 544).

İnsanlar, kendilerini veya başkalarının gelecekteki durumlarında etkili veya etkisiz davrandıklarını hayal ederek kişisel yeterlik hakkında inançlar üretebilirler. Bu tür görüntüler, tahmin edilene benzer durumlarla gerçek ya da dolaylı deneyimlerden türetilmektedir. Bununla birlikte, kendini başarılı veya başarısız bir performans sergilediğini hayal etmek, gerçek başarı veya başarısızlık deneyimi kadar öz yeterlik üzerinde güçlü bir etkiye sahip değildir (Maddux, 1995: 11).

İnsanlar, başkalarının davranışlarını gözlemlediğinde, neler yapabildiklerini gördüklerinde; davranışlarının sonuçlarını not ettiklerinde ve daha sonra bu bilgileri kendi davranışları hakkında beklentiler oluşturmak için kullandıklarında; öz yeterlik beklentilerini ve sonuçlarını etkilediği sonucu ortaya çıkmaktadır. Yaklaşımsal deneyimlerin etkileri, gözlemcinin kendisiyle model arasındaki benzerliği algılaması, modellerin sayısı ve çeşitliliği, modellerin algılanan gücü, gözlemcinin ve modelin karşılaştığı problemler arasındaki benzerlik gibi faktörlere bağlıdır (Maddux, 1995: 10). Sonuç olarak, dolaylı deneyimlerin öz yeterlik beklentisi üzerinde doğrudan kişisel deneyimlere göre daha zayıf etkileri vardır (Çankır, 2016: 24).

2.1.2.3. Sözel İkna

Sözel ikna, öz yeterlik beklentisinde, performans deneyimleri ve vekaleten sahip olunan deneyimlerden daha az güçlü bir kaynaktır. Öz yeterlik beklentilerinin bir kaynağı olarak sözlü ikna gücünün gücü, sözlü ikna ve tutum değişikliği üzerine onlarca yıllık araştırmaların önerdiği gibi, kaynağın uzmanlığı, güvenilirliği ve çekiciliği gibi faktörlerden etkilenmesidir. Deneysel çalışmalar, sözel ikna etmenin öz yeterlik inançlarını değiştirmek için orta derecede etkili bir araç olduğunu göstermektedir (Maddux, 1995: 11).

Kişi, yeteneklerinin bir işi yapabilecek seviyede olduğuna inandırıldığında daha çok çaba sarf etmek isteyecek ve başarısızlıklar karşısında daha çok direnecektir. Bu açıdan sözel ikna yöntemi önemli bir kaynak olarak karşımıza çıkmaktadır (Yılmaz vd., 2004: 261). Kişi sözel ikna sonucunda daha fazla çaba sarf ederek başarıya ulaştığında ise kendi becerilerine olan inancı da bu deneyim sayesinde bir seviye daha artacaktır. Sözel ikna sırasında gerçekçi sınırlar içerisinde kalmak önemli olmaktadır. Çünkü gerçekçi olmayan düşüncelerle ikna etmeye çalışmak karşıdaki kişinin başarısız olma olasılığını artırmaktadır. Bu bağlamda kişi becerilerinin yetersiz olduğu yönünde ikna edildiğinde; kişinin çaba göstermemesi ya da başarısızlıklar karşısında çabuk pes etmesi beklenmektedir (Bandura, 1995: 150)

2.1.2.4. Fizyolojik ve Duygusal Durum

Fizyolojik durumlar, insanların aşırı fizyolojik uyarılmayı zayıf davranışsal performansı, algılanan yetersizlik ve algılanan başarısızlıkla ilişkilendirdiğinde etkiler. Bu nedenle, insanlar hoş olmayan fizyolojik uyarılmanın farkına vardıklarında, davranışsal yeterliklerinden şüphe duyma olasılıkları, psikolojik durumun nötr olmasına göre daha olasıdır. Benzer şekilde, rahat fizyolojik duyuların kişinin eldeki durumdaki yeteneğinden emin olmasına yol açması muhtemeldir. Bununla birlikte, öz yeterlik beklentisinin fizyolojik göstergeleri otonom uyarılmanın ötesine uzanır, çünkü güç ve dayanıklılık içeren aktivitelerde algılanan etkinlik, yorgunluk ve ağrı gibi deneyimlerden etkilenmektedir (Maddux, 1995: 11). Örneğin; terleme, kalp atışı ve bitkinlik gibi fizyolojik reaksiyonlar geçmiş başarısızlıkla ilişkilendirilebilmektedir. Bu ilişkilendirme belirli durumlarda insanları olumsuz yönde tetikleyebilmektedir (McCoach ve Colbert, 2010: 32).

Fizyolojik ipuçları duyguların önemli bileşenleri olmasına rağmen, duygusal deneyimler sadece fizyolojik uyarılmanın ürünü değildir. Benzer şekilde birden fazla olumsuz uyarılmalar daha büyük olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Örneğin hem anksiyete hem de depresyon, kişi üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilir (Maddux, 1995: 11).

2.2. Öz Yeterliğin Kişi Üzerindeki Etkisi

Her ne kadar kişilik teorileri elde edilme kaynakları açısından farklılık gösterse de bunlar iki varsayımı paylaşmaktadır: Bunlardan ilki bir şeyin yaşamın erken dönemlerinde bireye damgalanması ya da kazanmasıdır. İkincisi bu özelliğin o andan itibaren kişiyi etkilemeye devam etmesidir. Söz konusu eğilim biyolojik bir mizaç, cinsel dürtülerin dönüşümü, psikososyal bir krizin yansması, öğrenilmiş bir güdü kalitesi ve sadece bir özellik olarak görülmektedir. Yine de ilgili tüm teoriler, eğilimleri kişinin deneyimleri üzerinde kalıcı etkilere sahip olarak ele almaktadır. Gerçekten de eğilim kavramının başka görüşlerde de yeri vardır. Örneğin, öğrenme yaklaşımının bir versiyonu, insanların öz yeterlik bakımından farklılık gösterdiğini ve bu da ne kadar çaba harcadıklarını belirlemeye yardımcı olduğunu

varsaymaktadır. Öz yeterlik yaklaşımının bir yönü, insanların eğilimde kendiliğinden yansıtıcı olmaları ve bunu ne kadar dikkatli bir şekilde yaptıklarını varsaymaktadır. Bu vakaların her ikisinde de (ve diğerleri de), bireysel farklılıklar, kişinin deneyimlerinin geniş bir yelpazesini etkileyen istikrarlı eğilimler olarak görülmektedir (Carver ve Scheier, 2012: 352).

Uyumdaki davranışsal, bilişsel ve duygusal olarak üç alan arasındaki ayırım, öz yeterlik inançlarını organize etmek ve anlamak için bir strateji önermektedir. Öz yeterlik, davranışlar (örn. Sosyal beceriler, atılganlık becerileri, sigara içme ve içme davranışı), bilişler (örn. Müdahaleci veya depresif düşünceleri kontrol etme yeteneği) ve duygular (örneğin, genel olarak ruh halini kontrol etme yeteneği) için değerlendirilebilir. Örneğin bir kişiden randevu alırken kişinin işvereni ile iddialı olma veya endişesini yönetme gibi belirli sorunlu durumlarda kullanılabilir. Bu ayrımlar, müdahale stratejilerinin tasarlanmasında da yararlı olabilir. Etkili psikolojik müdahaleler, her üç alanda da önemli bir değişikliğe yol açsa da psikoterapiye yönelik farklı teoriler ve yaklaşımlar, bir tür değişimin diğerlerine göre vurgulanmasında farklılık göstermektedir. Bu nedenle, etkili olabilmek için, müdahaleler davranışsal kontrol, bilişsel kontrol ve duygusal kontrol için öz yeterliliği artırmaya yönelik olmalıdır (Maddux, 1995: 52-53).

Öz yeterlik tanımına göre insanların hayatlarını etkileyen durumlar veya şartlar üzerinde etkisi olan, performans seviyeleri oluşturma becerilerine dair inançlarıdır. Bu bağlamda kuvvetli bir etkinlik duygusu, kişi başarısını ve kişisel refahını türlü yönlerden artırmaktadır. Sahip olduğu becerilerine dair yüksek güvenceye sahip kişiler, zorlu görevler için karşısında kaçınılması gereken tehdit olarak algılamak yerine, üstesinden gelinmesi gereken zorluklar olarak algılamaktadırlar. Böyle etkili bir görünüm, faaliyetlere içten ilgi ve derin bir araştırmayı teşvik eder. Kendilerine zorlu hedefler belirleyen güçlü bağlılıklarını koruyanlar başarısızlık karşısında çabalarını arttırırlar. Başarısızlıklardan veya aksaklıklardan sonra etkinlik duygularını hızla geri kazanırlar. Başarısızlığı, yeterli çabaya ya da edinilebilecek bilgi ve beceri eksikliğine bağlarlar. Tehdit edici durumlara, onlar üzerinde kontrol uygulayabileceklerinden emin olarak yaklaşırlar. Bu yaklaşım sayesinde kişiler başarı düzeylerini arttırma yolunda emek sarf eder, stres düzeylerini azaltıcı önlemler alırlar azaltır ve depresyona karşı savunmasızlığı azaltır (Bandura, 1994: 2).

Öz yeterlik algısı, kişilerin etraflarındaki fırsat ve tehditleri doğru değerlendirmelerine yardımcı olmaktadır. Kişilerin hangi eylemleri yapmaları gerektiği hakkında fikir vermektedir. Kişilerin bir eylemi gerçekleştirebilmesi için ortaya koydukları girişimi belirleyerek; hedeflerine erişebilmeleri için önlerine çıkan sorunlarla baş edebilme gücünü ortaya koymaktadır (McCoach ve Colbert, 2010: 32).

Öz yeterlik inançları, birisinin yeteneklerine veya becerilerine değil, gerçekte sahip olduğu yeteneklere veya becerilere bakılmaksızın, belirli koşullar altında birinin yapabileceğine inandığı şeye atıfta bulunmaktadır (Evers vd., 2002: 231).

Bu açıklamalardan yola çıkarak öz yeterlik konusunda dört ana süreç aracılığıyla çeşitli etkiler ortaya çıkmaktadır: Bilişsel, motivasyonel, duygusal ve seçim süreçleri (Bandura, 1994: 2). İnsanların etkinliklerine dair inançları bu dört ana etki kaynağı ile geliştirilebilir. Güçlü bir etkinlik duygusu yaratmanın en etkili yolu kişisel deneyimleridir. Başarılar kişinin kişisel

etkinliğine sağlam bir inanç oluşturur. Başarısızlıklar, özellikle de etkililik duygusu sağlam bir şekilde kurulmadan önce meydana gelirse, onu zayıflatabilmektedir (Bandura, 1994: 4).

2.2.1. Bilişsel Süreç

Bilişsel süreç; düşünce, duygu ve davranış arasındaki ilişkilerin çağdaş bir anlayışına dayanmaktadır. Bireylerin karşılaştıkları durumları sürekli ve otomatik olarak değerlendirdiklerini ve bu "otomatik düşünceler" in (anlık, kendiliğinden değerlendirmeler) bir bireyin bir duruma duygusal ve davranışsal tepkisini ortaya çıkarmada ve şekillendirmede merkezi bir rol oynadığını varsaymaktadır. Örneğin, doktorumdan bir randevu için zamanında gelir ve uzun süre beklemeye devam edersem, bu etkinliği çeşitli şekillerde yorumlayabilirim. "Bu ne kadar az önemli olduğumu gösterir" ya da "Bu, zamanını yönetmekte ne kadar fakir olduğumu gösterir" ya da belki de "Bu ne kadar meşgul olduğumu gösterir" (Magnavita, 2004: 171). Konu değişmeden birey tarafından ne kadar farklı şekillerde yorumlanabildiği görülmektedir.

Bilişsel öz yeterlik, kişinin düşünceleri üzerinde kontrol kullanma yeteneğinin algılanması anlamına gelmektedir. Öz yeterlik inancının kendisi bir biliş olduğu için, bilişsel öz yeterlik kişinin bilişlerine ilişkin bir biliştir. Hasta ve klinisyen için, ilgili bilişler genellikle istenen yeni davranışların performansını veya duygusal durumların deneyimini etkileyenlerdir. Bununla birlikte, düşünceler üzerinde kontrol eksikliği algısı, zorlayıcı durumlarda olduğu gibi, bazen büyük bir problemdir. Sosyal bilişsel teori, davranışın büyük ölçüde öngörüldüğünü ve sonuçların öngörülmesini yönlendirdiğini varsaydığından, sosyal bilişsel müdahalelerde düşünceler üzerinde kontrolün ve düşünceler üzerinde kontrol duygusunun kolaylaştırılması önemlidir (Maddux, 1995: 52).

2.2.2. Davranışsal Süreç

Davranışsal öz yeterlik, bir kişinin sorunlu bir durum üzerinde ustalık kazanmak için gereken belirli eylemleri gerçekleştirme yeteneğine olan inancı ifade etmektedir. Öz yeterlik başlangıçta davranış hakkında bir inanç olarak tanımlanmıştır. Öz yeterlik üzerine yapılan araştırmaların büyük çoğunluğu, davranışların ve davranış stratejilerinin performansı için öz yeterlikle ilgilidir. Aslında, bir dizi çalışma öz yeterlik ölçümlerinin geçmiş performanstan daha iyi davranış belirleyicileri olduğunu göstermiştir. Uyum sorunlarına yönelik en başarılı müdahaleler yeni davranışlar veya beceriler öğretmeyi içerdiğinden, bu beceriler için öz yeterlikteki değişiklikleri değiştirmek ve ölçmek, tedavi etkinliğini düzenlemek ve ölçmek için gereklidir. Öz yeterlik teorisinde, davranışsal öz yeterlik en iyi şekilde ilgili davranışların uygulanmasıyla değiştirilir. Yeni bir becerinin (veya yeni bir durumda eski bir becerinin) başarılı bir şekilde uygulanması, daha sonra müşteriyi diğer durumlarda davranışı başlatmaya ve engeller karşısında devam etmeye teşvik eden davranışsal öz yeterliliğin artmasını sağlamaktadır (Maddux, 1995: 52).

Etkinlik inançları, motivasyonun kendi kendini düzenlemesinde etkili olmaktadır. Birçok kişi motivasyonu bilişsel süreçlerinden geçirerek üretmektedir. Şöyle ki kişiler kendi kendilerini harekete geçirir ve ardından eylemlerinde öngörüle bulunabilmektedirler. Böylece sahip olunan öngörü tahmin süreçlerini destekleyerek yönlendirmeyi sağlamaktadır. Bu şekilde kişiler ne yapabileceklerine dair inançlarını geliştirmektedirler. Ardından muhtemel eylemlerin olası sonuçlarını öngörmektedirler. Kişiler kendileri için odak noktaları belirler ve

varmak istedikleri noktalara ulaşmak için de tasarlanmış eylemlerini planlamaktadırlar. Kısacası kişiler sahip oldukları kaynakları amaçlarına ulaşmak için kullanmaktadırlar (Bandura, 1995: 10).

2.2.3. Duygusal Süreç

Duygusal öz yeterlik, kişinin ruh halini veya duygusal durumlarını etkileyen eylemleri gerçekleştirme inancını ifade eder. Kişi ne kadar kendini zinde hissederse o davranışı eyleme geçirme duygusu da artacaktır (Azar, 2010: 237).

Duygusal öz yeterlik duygusu psikoterapi arayan insanlar tarafından sıkıntılarının bitmesini bekledikleri için önemlidir. Çünkü insanlar, duygularının kendi kontrolünün ötesinde olduğuna inanırlar. Psikoterapi müşterileri genellikle üzücü ruh halini iyileştirmek için bir dizi strateji denemiştir ve bu girişimler genellikle başarısız olmuştur veya sadece geçici olarak başarılar kazanılmıştır. Bu nedenle, müşteriler genellikle duygusal sıkıntılarını (depresyon, kaygı, öfke) hafifletmek için düşük beklentilere sahiptir (Maddux, 1995: 53).

Duygusal öz yeterlik, kişinin hislerini, düşüncelerini ve davranışlarını etkileyen önemli bir katmandır. Duygusal öz yeterliği düşük olan insanlarda depresyon, anksiyete, panik atak ve çaresizlik gibi psikolojik hastalıkların görülme olasılığı yüksektir (Yiğitbaş ve Yetkin, 2007: 53).

Duygusal öz yeterliliğin ölçülmesi henüz keşfedilmemiş bir konudur. Bununla birlikte, duygusal sonuç beklentileri, ruh hali düzenleme beklentileri çalışmalarında konu olmuştur. Bir ruh hali düzenleme beklentisi, olumsuz ruh hali durumlarını hafifletmede spesifik bilişsel ve davranışsal stratejilerin etkinliği hakkında bir inanç olarak tanımlanmıştır. Her ne kadar yararlı olsa da sonuç beklentilerine veya yanıt beklentilerine odaklanmak biraz zaman alabilmektedir. Örneğin, ruh hallerinin kontrol edilemez olduğuna ve sıkıntılarının güvenilmez olduğuna inanan müşteriler, kendilerini daha iyi hissetmelerini sağlayacak ek stratejilerin kalmadığına (düşük sonuç beklentileri) veya başkalarının yapabildiklerini yapamayacaklarına inanabilmektedirler. Bu da düşük öz yeterlik inancına sahip olduğunu göstermektedir (Maddux, 1995: 54).

2.2.4. Seçimsel Süreç

Süregelen tartışmalar daha çok, insanların faydalı ortamlar yaratmalarını ve gün geçtikçe karşılaştıkları kişiler üzerinde bazı kontroller kullanmalarını sağlayan etkinliğe dayalı süreçlere odaklanmıştır. İnsanlar içinde buldukları çevreden etkilenmektedirler. Bu sebeple, kişisel etkinlik inançları, insanların seçtikleri faaliyet ve ortam türlerini etkileyerek yaşamlarının izlediği yolu şekillendirebilir. İnsanlar başa çıkmakta zorlandıkları zamanlarda kaçınma davranışlarına yönelmektedirler. Ancak, kişiler kendilerini zorlayıcı etkinlikleri kolayca üstlenmektedirler. Ve bu şekilde kendilerini idare edebilecekleri süreçleri seçebilmektedirler. Kişiler yaptıkları seçimler aracılığıyla yaşam faaliyetlerini belirleyen farklı yetkinlikler, ilgi alanları ve sosyal ağlar geliştirebilmektedirler. Seçim davranışını etkileyen herhangi bir faktör kişisel gelişim yönünü etkileyebilmektedir. Bu sürecin sebebi belirlenmiş ortamlarda faaliyet gösteren sosyal etkilerin, belirli yetkinlikleri, değerleri ve ilgi alanlarını desteklemeye devam etmesidir. Kariyer seçimi ve gelişimi, seçim ile ilgili süreçler aracılığıyla yaşam yollarının seyrini etkileme konusunda öz yeterlik inançlarının etkisinin bir örneği olmaktadır (Bandura, 1994: 7).

2.3. Öz Yeterlik Kavramı ile Benzer Kavramlar

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızlı bir şekilde büyümesi ve gelişmesiyle, e-öğrenme öz yeterliğin gelişmesinde son on yılda hızlı bir evrim geçirmiştir. Geleneksel sınıf içi öğrenmenin yanı sıra zor ekonomik koşullarda bile düşük maliyetli bir eğitim çözümü olan e-öğrenme; eğitim, kurumsal yapılar ve devlet tarafından bilgi yayılmasının önemli bir bileşeni olarak giderek daha fazla kullanılmaktadır (Karwowski vd., 2019: 27).

Günümüz toplumlarında hayat, artan küresel bağımlılık kadar hızlandırılmış sosyal ve teknolojik değişimden geçmektedir. Bu zorlu yeni gerçekler, insanların yaşamları boyunca bir miktar kontrol kullanma yetenekleri üzerinde ağır baskı oluşturmaktadır. Bu noktada da öz yeterlik önem kazanmaktadır (Bandura, 1995: 9).

Benlik saygısı ve öz yeterlik benlik kavramının iki temel bileşenidir. Benlik saygısı, bireyin benlik imajının ahlaki boyutu olan benlik değerinin küresel bir değerlendirmesidir. Benlik saygısı yüksek insanların kendileri gibi veya kendilerine layık insanların olduğuna inanır. Buna karşılık, öz yeterlik kişinin zorluklar karşısında hedeflere ulaşma kapasitesinin bir yansımasıdır. Güçlü bir öz yeterlik duygusu olan kişiler, eylemlerinin başarılı olmasını bekler; kendileri için yüksek hedefler belirlerler, eylem stratejileri başlatırlar, hedefe yönelik eyleme büyük çaba sarf ederler ve engellere rağmen hedeflerine ulaşma çabalarında ısrar ederler. Daha güçlü takipleri göz önüne alındığında, insanların, onlara ulaşmak için gerekli davranışları yürütebilecek kapasiteye sahip olduğuna inandıklarında hedeflerine ulaşma olasılıkları daha yüksektir (Burger vd., 2019: 2).

Benlik saygısı ve öz yeterlik Rogerian benlik kavramı ile yakından ilişkilidir. Benlik saygısı benlik kavramınızı nasıl değerlendirdiğinizle ilgilendirirken; öz yeterlik, kendi çabalarınızla kişisel bir hedefe ulaşabileceğinize olan inancınızı içermektedir (Ewen, 2003: 370).

Öz yeterlik daha çok kaygı ve stresle ifade edilmiştir. Muller teorisi buna örnek olarak verilebilmektedir. Bu teori, erken bir aşamada Nevrotikliğin öz yeterlik ile negatif ilişkili olduğunu öne sürmektedir (sürekli kaygısı yüksek olan bireylerin daha düşük öz-yeterliliğe sahip olma olasılığı daha yüksektir), ancak entelektüel yeterlikte durum farklıdır. Bununla birlikte, düşük öz yeterlik, test/durum kaygısı ile endişe test performansını olumsuz etkileyebilmektedir. İkinci aşamada, bu bireylerin hazırlığa yatırım yapma ve entelektüel olarak uyarıcı faaliyetlerde bulunma olasılığı daha düşük olacaktır. Bu katılım eksikliği, düşük entelektüel yeterliliğe yol açacaktır. Son olarak, düşük yeterliliğin hem test performansını hem de sürekli kaygıyı etkilediği üçüncü bir aşama tasarlanmıştır, çünkü bu durum hem düşük seçiciliğe hem de zayıf test sonuçlarına yol açacaktır. Bu nedenle, düşük performans kendi kendini gerçekleştiren bir yapı olarak kabul edilebilir. Buna göre ilk başarısızlık korkusu sonunda nesnel düşük yeterlilik ortaya çıkar (Premuzic ve Furnham, 2005: 52).

Defansif olarak başkalarından geri çekilme gibi bazı eylemler kasıtlı olarak deneyimlenmeyebilir ve eğer değillerse, uygun şekilde motive edilmemişlerdir. Teorimizde böyle bir eyleme motivasyonlu denir ve teorik olarak Heider'in "kişisel olmayan nedensellik" olarak adlandırdığı şeyle ilişkilidir. Seligman bunu "öğrenilmiş çaresizlik" olarak adlandırırken Bandura ise bu kavramı "düşük öz yeterlik" olarak tanımlamıştır. Motivasyon ve kişisel olmayan nedenselliğin düşük benlik saygısı ile ilişkili olduğuna dair çok sayıda kanıt vardır (Kernis, 1995: 36).

2.4. Öz Yeterlik Demografik Değişkenler İlişkisi

Bir iş veya kariyer alanı seçimi olarak insanların yaşamları üzerinde derin bir etki yaratan birtakım kararlar vardır. Çoğu insan işte diğer tek bir aktiviteden daha fazla zaman harcamakla kalmaz, aynı zamanda meslek seçimi de yaşam tarzını önemli ölçüde etkiler. İş ayarlaması zihinsel sağlık ve fiziksel refah ile yakından ilişkilidir (Bandura, 1995: 232).

Akademik ortamda, öz yeterlik inançları, öğrencilerin başarılı akademik performans için gerekli eylem kurslarını (yani, bilişsel, davranışsal veya sosyal beceriler) organize ederek ve yürüterek zorlu akademik talepleri yerine getirme yeteneklerine inanmalarını ifade eder. Her ne kadar Bandura öz yeterlik inançlarını dinamik ve bağlama özgü olarak görmeyi tercih etse de olumsuzluk da istikrarlı bir kişilik özelliği olarak kavramsallaştırılabilir (Corr ve Matthews, 2009: 739).

Öz yeterlik, kişilerin amaçlarını, seçimlerini, sergileyecekleri hareket tarzını, çabalarını, engeller karşısında ne kadar direneceklerini, negatif tutumlarla karşı karşıya kaldıklarında ne kadar sürede bu durumlarla başa çıkabileceklerini, mevcut kaygı ve stres miktarını bu bağlamda da başarılarını etkileyen önemli bir değişken olarak göze çarpmaktadır (Pajares, 1997: 3).

Kariyer istekleri ve arayışlarında cinsiyet eşitsizlikleri yaygındır. Kadınlar işgücünün artan bir payını oluştursa da çoğu bilimsel ve teknik alanlarda veya bu nedenle geleneksel olarak erkeklerin egemen olduğu çeşitli mesleklerde kariyer seçimi zorlaşmaktadır. Kadınların nicel ve teknik yeteneklerine inanmamaları ve kariyer istekleri; aile, eğitim sistemi, mesleki uygulamalar, kitle iletişim araçları ve genel olarak kültür tarafından şekillendirilmektedir. Toplumsal norm ve uygulamaların azalması, kadınların değişen statüsünün ve işgücüne artan katılımlarının gerisinde kalmaya devam etmektedir. Sonuç olarak, kadınların potansiyeli ve toplumun yaratıcı ve ekonomik yaşamına katkıları büyük ölçüde gerçekleşmemiştir (Bandura, 1995: 24). Bu ifadelerle bağlantılı olarak yapılan bir araştırmaya göre erkeklerin kadınlardan daha yüksek araştırma öz yeterlik inançlarına sahip olduğu sonucu bulunmuştur (Bieschke, 2006: 81).

İnsanların öz yeterlik düzeyi ne kadar yüksek olursa, ciddi olarak düşündükleri kariyer seçenekleri de o kadar geniş, onlara olan ilgileri o kadar fazla olur, seçtikleri mesleki arayışlar için eğitime daha iyi hazırlanırlar ve başarıları o kadar büyük olur. Meslekler insanların yaşamlarının önemli bir bölümünü oluşturur ve onlara önemli bir kişisel gelişim kaynağı sağlamaktadır (Bandura, 1994: 7).

Eğitmenler kapsamında ele alındığında öz yeterlik; katılımcının başarısı, katılımcı motivasyonu ve katılımcı öz yeterlik inancı gibi katılımcı odaklı ilişkide önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, eğitmenlerin eğitim ortamındaki davranışları da önem arz etmektedir. Eğitmenlerin öz yeterlikleri, eğitim için gösterdikleri çabayı, belirledikleri hedefleri ve öğretmeye karşı olan istek ve arzularını da şekillendirmektedir (Gençtürk ve Memiş, 2010: 1039).

Yiğitbaş ve Yetkin (2007: 12)'in Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Öz-Etkililik-Yeterlik Düzeyinin Değerlendirilmesi adlı çalışmada Van Yüzüncü Yıl Üniversite'sinde 240 öğrenci üzerinde yapılan anket çalışmasına göre öz yeterlik düzeyleri ile demografik faktörler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırma Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümü lisans ve lisansüstü öğrencileri, İktisadi ve İdari Bilimler fakültesi idari personeli ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademisyenlerine yönelik gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı örnekleme dahil olan kişilerin öz yeterlik düzeylerinin belirlenmesi ve öz yeterlik düzeyleri ile cinsiyet, medeni durum, görevleri, eğitim düzeyi ve kariyer hedefleri arasındaki anlamlı bir farkın olup olmadığının araştırılması amaçlanmaktadır.

Bu amaçlarla ilişkili olarak şu hipotezler oluşturulmuştur:

H₁: Katılımcıların öz yeterlik düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₂: Katılımcıların öz yeterlik düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₃: Katılımcıların öz yeterlik düzeyleri eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₄: Katılımcıların öz yeterlik düzeyleri görevlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₅: Katılımcıların öz yeterlik düzeyleri kariyer hedeflerinin olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

3.2. Yöntem

Çalışmanın evrenini Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde yer alan İşletme lisans ve lisansüstü öğrencileri, idari personel ve akademisyenler oluşturmaktadır. Anket uygulaması sanal ortamda (Google Forms) oluşturulan anket formunun katılımcılara gönderilmesi ile yapılmıştır. Anket uygulaması sadece iletişim kurulabilen bireylere uygulandığından dolayı evren kapsamındaki tüm bireylere ulaşım gerçekleştirilememiştir. Bu nedenden dolayı çalışanların tümünün eşit ve bağımsız seçilme olasılığı mümkün olamamaktadır (Gegez, 2015: 259). Bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere olasılığa dayalı olmayan kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Anket uygulamasın da seçilen yöntem elektronik ortam üzerinden olmuştur. Anketler anlık mesajlaşma uygulaması üzerinden katılımcılara gönderilmiştir. Daha sonra katılımcılar anketlere yanıtlarını verdikten sonra yine elektronik ortam üzerinden göndermişlerdir.

Anket gönderilen kişi sayısı 280'dir. Araştırmaya katılanlardan 245 kişi anketleri tam ve hatasız bir şekilde doldurmuşlardır. Bu durumda anketlerden %87,5 oranında bir geri dönüş oranı elde edilmiştir. Elde edilen veriler araştırma evrenini %95 ($\alpha=.05$) güven düzeyi seviyesinde temsil edebilecek niteliktedir.

Araştırmada kullanılan ölçek genel öz yeterlik ölçeğidir. Katılımcıların özyeterlik düzeylerini ölçmek için kullanılan ölçek Schwarzer ve Jerusalem (Schwarzer ve Scholz, 2000) isimli araştırmacılar tarafından oluşturulan ve yine Jarrusselam ve Shwarzer tarafından 20 maddeden 10 maddeye indirilen genel öz yeterlik ölçeği ile meydana gelmiştir. Ölçek Türkçe'ye ilk olarak Yeşilay, Schwarzer ve Jerusalem (2020) tarafından uyarlanmıştır daha sonra ise Aypay (2010) tarafından da gerekli uyarlamalar yapılmıştır.

Çalışmada aşağıdaki varsayımlardan yola çıkarak hazırlanmıştır:

- Çalışanların anket formunu doğru ve tarafsız bir şekilde doldurdukları,
- Kullanılan anket formunun hizmet içi eğitime yönelik tutumu ölçmek için objektif bir biçimde hazırlanmış olduğunu,
- Elde edilen verilerin analiz edilmesinde ve yorumlanmasında kullanılan istatistiksel teknikler ve yöntemler ile araştırmanın amacına etkin biçimde ulaşıldığı varsayılmaktadır.

3.3. Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeğin iç tutarlılığını ölçmek için kullanılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1'de yer almaktadır. 10 ifadeli genel öz yeterlik ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,846 olarak bulunmuştur. Kullanılan ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek için bulunan değer 0,7'den büyük olması gerekmektedir (Akbulut, 2010: 81). Bu açıklamadan yola çıkarak; bulunan sonuca göre ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 1. Güvenilirlik Analizi Sonucu

Ölçek	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha(α)
Genel Öz Yeterlik Ölçeği	10	0,846

Katılımcıların ölçekte yer alan ifadelere verdikleri cevapların normal dağılım gösterip göstermediği incelenmelidir. Bu analizi yapabilmek için verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri analiz edilmelidir. Yapılan analiz sonucuna göre ölçeğe ait çarpıklık değeri (-0,988) bulunurken; basıklık değeri de (0,896) bulunmuştur. Bu değerlerin -1 ve +1 aralığında yer almış olması verilerin normal dağılım sergilediklerini ortaya koymaktadır. Bu sebeple söylenebilir ki veriler normal dağılmaktadır. Bu doğrultuda araştırmada parametrik analiz yöntemlerinden yararlanılacaktır. Ayrıca ölçeğe faktör analizi uygulandığında tek boyutta toplam puanlardaki değişimin %54'ünün açıklanabildiği görülmektedir. Bu sonuç daha önce yapılmış çalışmalarla da benzerlik göstermektedir (Çapri ve Çelikkaleli, 2008: 49).

Analiz kısmında ayrıca çalışmaya katılanların genel özellikleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda katılımcıların genel özelliklerini gösteren Tablo 2'te yer almaktadır. Katılımcılar cinsiyetlerine göre incelendiğinde %63,7'si kadınlardan oluşurken; %36,3'ü erkeklerden oluşmaktadır. Medeni durumlarına göre katılımcıların %28,6'sı evli iken %71,4'ü bekarıdır. Eğitim düzeyine göre katılımcılar ele alındığında ise en yüksek oran lisans düzeyinde mezun olanlara daırdır. %47,8'dir. Belirtilen oranı %38,8 ile yüksek lisans öğrencileri ve son olarak da %13,5 ile doktora öğrencileri izlemektedir. Diğer yandan katılımcıların %60,8'i öğrenci, %22,9'u akademisyen ve %16,3'ü idari personelden meydana gelmektedir. Katılımcılara son olarak da kariyer hedeflerinin olup olmadığı sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtta göre katılımcıların %93,9'u evet ve geriye kalan %6,1'i de hayır cevabını vermiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Genel Özellikleri

		Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	156	63,7
	Erkek	89	36,3
Medeni Durum	Evli	70	28,6

	Bekar	175	71,4
Eğitim Düzeyi	Lisans	117	47,8
	Yüksek Lisans	95	38,8
	Doktora	33	13,5
Görev Türü	Öğrenci	149	60,8
	Akademisyen	56	22,9
	İdari Personel	40	16,3
Kariyer Hedefi Var Mı?	Evet	230	93,9
	Hayır	15	6,1
Toplam		245	100

Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların anket ifadelerine verdikleri cevapların sonuçlarının analizi Tablo 3'te belirtilmektedir. Analiz sonucuna göre genel öz yeterlik ölçeğine verilen cevapların ortalaması 2,83; standart sapması 0,73 bulunmuştur. Bu değer oldukça orta anlamına gelmektedir. Bu sonuç genel öz yeterlik düzeyinin orta olduğunu göstermektedir.

Varsayımların değerlendirilmesi esnasında veriler ortalamalarının aldıkları değerlere göre düşük, orta ve yüksek olmak üzere üç düzeyde incelenmişlerdir. Bu düzeylere dahil olan ortalamaların dağılımı şu şekildedir:

$$\bar{x} = 1-2,59; \text{Düşük } \bar{x} = 2,60-3,39; \text{Orta } \bar{x} = 3,40-5; \text{Yüksek}$$

Tablo 3. Ölçeğe İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Analizi Sonuçları

Ölçek İfadeleri	Ortalama(\bar{x})	Standart Sapma	Düzyey
Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim.	2,82	,657	Orta
Beklenmedik durumlarda ne yapmam gerektiğini her zaman bilirim.	2,62	,718	Orta
Bana karşı çıktığımda kendimi kabul ettirecek çare ve yolları bulurum.	2,73	,779	Orta
Ne olursa olsun üstesinden gelirim.	2,82	,740	Orta
Güç sorunların çözümünü eğer gayret edersem başarabilirim.	3,31	,640	Orta
Tasarılarımı gerçekleştirmek ve hedeflerime erişmek bana güç gelmez.	2,82	,717	Orta
Bir sorunla karşılaştığımda onu halletmeye yönelik birçok fikrim vardır.	2,96	,740	Orta
Güçlükleri soğukkanlılıkla karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenirim.	2,68	,777	Orta
Ani gelişen olayların üstesinden gelebileceğime inanıyorum.	2,79	,716	Orta
Her sorun için çözümlüm vardır.	2,77	,777	Orta
Toplam	2,83	0,73	Orta

Araştırmaya katılanların ifadelerine verdikleri cevapların demografik değişkenlere göre değişim gösterip göstermediği analiz edilmek istenmiştir. Bu amaçla veriler normal dağılım gösterdiği için parametrik yöntemler kullanılmıştır. İki değişken arasındaki farklılığı analiz edebilmek amacıyla T testi, ikiden fazla değişken arasındaki farklılığı analiz edebilmek için ise Anova testi kullanılmıştır. Bu analiz sonuçlarına göre çıkan sonuçlar Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. T Testi ve Anova Testi Sonuçları (Hipotez Testleri Sonuçları)

Genel Öz yeterlik Ölçeği	Değişkenler	Anamlılık	Ortalamalar	Sonuç
Cinsiyet	Kadın	0,102	2,8	Anlamli bir farklılık yok
	Erkek		2,9	
Medeni Durum	Evli	0,265	2,88	Anlamli bir farklılık yok
	Bekar		2,81	
Eğitim Düzeyi	Lisans	0,136	2,78	Anlamli bir farklılık yok
	Yüksek Lisans		2,83	
	Doktora		2,97	
Görev Türü	Öğrenci	0,868	2,82	Anlamli bir farklılık yok
	Akademisyen		2,86	
	İdari Personel		2,81	
Kariyer Hedefi Var Mı?	Evet	0,95	2,83	Anlamli bir farklılık yok
	Hayır		2,84	

Sonuçlara göre genel öz yeterlik ölçeği ifadelerine verilen yanıtlarda cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, görev türü ve kariyer hedefi olup olmamasına göre incelendiğinde anlamlı ($p < 0,05$) farklılık tespit edilememiştir (H_1 , H_2 , H_3 , H_4 ve H_5 hipotezleri kabul edilmemiştir) (Tablo 5).

Tablo 5. Hipotezler ve Sonuçları

Hipotez	Sonuç
H₁: Katılımcıların öz yeterlik düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul edilmemiştir.
H₂: Katılımcıların öz yeterlik düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul edilmemiştir.
H₃: Katılımcıların öz yeterlik düzeyleri eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul edilmemiştir.
H₄: Katılımcıların öz yeterlik düzeyleri görevlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul edilmemiştir.
H₅: Katılımcıların öz yeterlik düzeyleri kariyer hedeflerinin olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul edilmemiştir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bireyler yaşamları boyunca farklı durumla ve sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu esnada bireyin muhtemel durumları ve sorunları yönetmesi gerekmektedir. Bunu gerçekleştirebilmek için de sahip olduğu kapasitesinin farkında olması önemli olmaktadır. Öz yeterlik olarak adlandırılan bu inanç, bireyin gerçekleştireceği eylemleri planlaması ve yürütmesi için ihtiyaç halini almaktadır (Bandura, 1995: 1; Corr ve Matthews, 2009: 63). Bu bağlamıyla bireylerin birbirinden farklı demografik özelliklerinin bu sürece ne derece etki ettiği araştırma konuları arasında yerini almaktadır (Kartopu, 2016: 481).

Bu konuya katkı sağlamak amacıyla yapılan araştırma Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde yer alan İşletme lisans ve lisansüstü öğrencileri, idari personel ve akademisyenleri ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmaya göre katılımcıların öz yeterlik düzeyleri ile cinsiyet, medeni durum, görevleri, eğitim düzeyi ve kariyer hedefleri arasındaki anlamlı bir farkın olup olmadığı araştırılmış olup katılımcıların öz yeterlik düzeyleri ile değişkenlerin hiçbirinde anlamlı fark bulunmamıştır. Bu sonuç daha önce bulunan bazı çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Nazri ve Barrick, 1990; 51; Tschannen-Moran ve Woolfolk-Hoy, 2002; Yiğitbaş ve Yetkin, 2007: 12).

Araştırma sonuçları incelendiğinde öğrenciler ile akademisyenler arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmadığı görülmektedir. Bu farklılığın sebebi olarak akademisyen sayısı ile öğrenci sayılarının birbirine yakın olmaması gösterilebilir.

Ayrıca araştırmaya dahil olan kişilerin kariyer hedeflerinin de oldukça düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bunun nedeni olarak da katılımcıların geleceğe dair olan belirsizlik algılarının öz yeterliklerini engellemesidir.

Çalışmanın bulguları ışığında, gelecekte Üniversite personeli ve öğrencilere yönelik yapılacak çalışmalarda öz yeterlik düzeyinin kazandırılması ya da artırılması amacıyla bilgilendirici seminerler, programlar, çalıştay ve toplantılar düzenlenmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Aynı şekilde katılımcıların kariyer hedeflerini belirleyebilmeleri için gerekli desteği almaları gerekmektedir. Bu destek öğrenciler için kariyer dersleri almak şeklinde olabilirken; akademik ve idari personeller için çeşitli eğitimler almak şeklinde olabilir.

Bu çalışma sadece Pamukkale Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi akademisyen, idari personel ve İşletme bölümü öğrencilerinden bilgi alınarak yapılmıştır. Gelecek çalışmalarda farklı fakültelerde ve üniversitelerde görev alan hedef gruptaki oluşacak bir yelpazedeki katılımcılarla kültürel açıdan da farklılıklara değinilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Akbulut, Y. (2010). *Sosyal Bilimlerde SPSS Uygulamaları*. İstanbul: İdeal Kültür Yayıncılık Ders Kitapları.

Aktürk, Ü., & Aylaz, R. (2013). Bir ilköğretim okulundaki öğrencilerin öz yeterlilik düzeyleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 6(4), 177-183.

- Azar, A. (2010). Ortaöğretim fen bilimleri ve matematik öğretmeni adaylarının öğretmenlikle ilgili öz yeterlik inançları. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 235-252.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. *Encyclopedia of human behavior*(4), 71-81.
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : the exercise of control*. New York : W.H. Freeman and Company.
- Bayraktar, Ş., & Öksüz, Ç. (2018). Tekerlekli sandalye kullanan sporcuların öz etkililik-yeterlilik ve başa çıkma stratejilerinin incelenmesi. *Ergoterapi ve Rehabilitasyon Dergisi*, 6(1), 25-30.
- Bieschke, K. J. (2006). Research self-efficacy beliefs and research outcome expectations: implications for developing scientifically minded psychologists. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 77-91.
- Burger, J. M. (2019). *Kişilik/Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri* (2 b.). (İ. D. Erguvan, Çev.) İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Burger, K., Mortimer, J., & Johnson, M. K. (2019). Self-esteem and self-efficacy in the status attainment process and the multigenerational transmission of advantage. *Social Science Research*, 1-6.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2012). *Perspectives on Personality* (Cilt Seventh). New: Pearson Education, Inc. .
- Clark, M., & Bussey, K. (2020). The role of self-efficacy in defending cyberbullying victims. *Computers in Human Behavior*, 1-6.
- Corr, P. J., & Matthews, G. (2009). *The Cambridge Handbook of Personality Psychology*. New York: Cambridge University Press.
- Çankır, B. (2016). Geri bildirim araştırma görevlilerinin öz-yeterlilikleri üzerindeki etkisi. *İş ve İnsan Dergisi* 1, 3(1), 21-30.
- Çapri, B., & Çelikkaleli, Ö. (2008). Öğretmen adaylarının öğretmenliğe ilişkin tutum ve mesleki yeterlik inançlarını cinsiyet program ve fakültelerine göre incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 33-53.
- Evers, W. J., Brouwers, A., & Tomic, W. (2002). Burnout and self-efficacy: A study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands. *British Journal of Educational Psychology*(72), 227-243.

- Ewen, R. B. (2003). *An Introduction to Theories of Personality*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Gegez, E. (2015). *Pazarlama Araştırmaları*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Gençtürk, A., & Memiş, A. (2010). An investigation of primary school teachers' teacher efficacy and job satisfaction in terms of demographic factors . *Elementary Education Online*, 1037-1054.
- İkiz, F. E., & Yörük, C. (2013). Öğretmen adaylarının öz-yeterlik düzeyleri ile aile işlevlerinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 228-248.
- Kartopu, S. (2016). Üniversite öğrencilerinin öz yeterlilik ve kimlik duygusu kazanım düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi: Gümüşhane Üniversitesi örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 45(9), 481-500.
- Karwowski, W., Ahram, T., & Nazir, S. (2019). *Advances in Human Factors in Training, Education and Learning Sciences*. Florida: Springer Nature Switzerland AG.
- Kernis, M. H. (1995). *Efficacy, Agency and Self Esteem*. New York: Springer Science+ Business Media, LLC.
- Kotaman, H. (2008). Özyeterlilik inancı ve öğrenme performansının geliştirilmesine ilişkin yazın taraması. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 111-133.
- Luszczynska, A., Doña, B. G., & Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International journal of Psychology*, 40(2), 80-89.
- Maddux, J. E. (1995). *Self-Efficacy. Adaptation; and Adjustment : Theory. Research. and Application*. New York: Springer Science+Business Media.
- Magnavita, J. J. (2004). *Handbook of Personality Disorders Theory and Practice*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- McCoach, D., & Colbert, R. (2010). Factors underlying the collective teacher efficacy scale and their mediating role in the effect of socioeconomic status on academic achievement at the school level. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 43(1), 31-47.
- Nazri, İ. & Barrick, K. (1990). Professional knowledge, competency achievement of agricultural teachers with and without preservice teacher preparation in pensular Malaysia, *Journal of Agricultural Education*, Summer, 49–54.

- Pajares, F. (1997). Current directions in self-efficacy research. *Advances in Motivation and Achievement*(10), 1-49.
- Peers, C., Issartel, J., Behan, S., O'Connor, N., & Belton, S. (2019). Movement competence: Association with physical self-efficacy and physical activity. *Human Movement Science*, 1-7.
- Premuzic, T., & Furnham, A. (2005). *Personality and Intellectual Competence*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Schwarzer, R., & Scholz, U. (2000). Cross-cultural assessment of coping resources: The general perceived self-efficacy scale. *Asian Congress of Health Psychology Health Psychology and Culture*, 1-5.
- Surjanti, J., Soejoto, A., Seno, D. N., & Waspodo. (2020). Mangrove forest ecotourism: Participatory ecological learning and sustainability of students' behavior through self-efficacy and self-concept. *Social Sciences & Humanities Open*, 1-6.
- Tschannen-Moran, M. & Woolfolk Hoy, A. (2002). The influence of resources and support on teachers' efficacy beliefs. paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New Orleans.
- Telef, B. B., & Karaca, R. (2012). Çocuklar için özyeterlik ölçeği. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*(32), 169-187.
- Türk Dil Kurumu*. (2020, 04 26). <http://tdk.gov.tr/> adresinden alındı
- Üstün, A., & Tekin, S. (2009). Amasya eğitim fakültesindeki öğretmen adaylarının özyeterlilik inançlarının çeşitli değişkenler açısından karşılaştırılması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 36-47.
- Waddington, J. (2023), Self-efficacy, *ELT Journal*, ccac046, <https://doi.org/10.1093/elt/ccac046>
- Yeşilay, A., Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (2020, 04 26). *General self efficacy scale*. <http://userpage.fu-berlin.de/~health/turk.htm>. adresinden alındı
- Yiğitbaş, Ç., & Yetkin, A. (2007). Sağlık yüksekokulu öğrencilerinde öz-etkililik yeterlilik algısı ve klinik uygulamada yaşanan stresle ilişkisinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10(1), 49-57.
- Yıldırım, F., & İlhan, İ. Ö. (2010). Genel özyeterlilik ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308.

Yılmaz, M., Köseoğlu, P., Gerçek, C., & Soran, H. (2004). Yabancı dilde hazırlanan bir öğretmen özyeterlik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 260-267.

Zimmerman, B. J., Bonner, S., & Kovach, R. (1996). *Developing Self-Regulated Learners Beyond Achievement to Self-Efficacy*. Washington: American Psychological Association.



**Para Tutumu, Sosyal Paylaşım Sitelerinin Kullanımı ve
Online Kompulsif Satın Alma Davranışı**

**Money Attitude, Use of Social Networking Sites and Online Compulsive
Buying Behavior**

Bahar AKYILDIZ^{1*}

Çetin KALBURAN²

Duygu KOÇOĞLU³

¹ Pamukkale Üniversitesi, bakyildiz@posta.pau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8875-9892

² Pamukkale Üniversitesi, ckalburan@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6339-5359

³ Pamukkale Üniversitesi, dkocoglu@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4576-0567

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 28.03.2023

Makale Kabul/Accepted: 15.05.2023

Araştırma Makalesi / Research Paper

DOI: 10.47097/piar.1272578

Öz

İnternetin sosyal ve ticari hayatta yaygınlaşması tüketicilerde davranışlarında değişime neden olmuş, alışveriş ihtiyacı karşılamanın ötesine geçmiş, para ve statü gösterme aracı haline gelmiştir. Bu çalışmada tüketicilerin demografik değişkenlere göre para tutumu ve online kompulsif satın alma davranışı arasındaki farklılıkları tespit etmek ve sosyal medya kullanım sürelerine göre bu değişkenleri irdelemek amaçlanmıştır. Araştırmada anket tekniği kullanılmış, 414 üniversite öğrencisinden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırmanın temel sonucu para tutumunda güç-prestij izlenimine önem verenlerin online kompulsif satın alma davranışının daha yüksek düzeyde olduğudur. Ayrıca kadınların daha fazla online kompulsif satın alma davranışı gerçekleştirdiği ve sosyal medya kullanım süresi arttıkça online kompulsif satın alma davranışının da arttığı bulgularına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Online Kompulsif Satın Alma, Para Tutumu, Sosyal Paylaşım Sitelerinin Kullanımı.

Jel Kodları: M31.

Abstract

The widespread use of the Internet in social and commercial life has led to changes in consumer behavior. Shopping has gone beyond meeting needs and has become a means of showing money and status. In this study, it is aimed to determine the differences between consumers' money attitude and online compulsive buying behavior according to demographic variables and to examine these variables according to the duration of social media use. Questionnaire technique was used in the research, and the data obtained from 414 university students were analyzed. The main result of the research is that those who give importance to the impression of power-prestige in their money attitude have a higher level of online compulsive buying behavior. In addition, it has been found that women perform more compulsive buying behavior online and as the duration of social media use increases, online compulsive buying behavior also increases.

Keywords: Online Compulsive Buying, Money Attitude, Use of Social Networking Sites.

Jel Codes: M31.

1. GİRİŞ

Sosyal medya kullanımının artması, global tüketim kültürünün yaygınlaşması ile tüketici davranışı rasyonelliğini büyük ölçüde yitirmiş ve tüketiciler sürekli karşısına çıkan uyarılara karşı çeşitli sosyal ve psikolojik tepkiler geliştirmiştir. Kompulsif satın alma davranışı bu tepkilerden biri olup bireylerin rasyonel olmayan tüketim davranışdır. Artık sadece temel ihtiyaçları karşılamak için değil, moda uyma, tüketimle statü ve popülerlik kazanma amaçları için de alışveriş yapılmaktadır. Sosyolojik ve psikolojik anlamda gerçekleşen bu değişimler tüketicinin para tutumunu etkilemiş, para araç olmaktan çıkmış amaç haline gelmiştir. Bu çalışmada birbirleri ile bağlantılı olduğu varsayımı altında online kompulsif satın alma davranışı, para tutumu ve sosyal paylaşım sitelerinin kullanımı konuları sırasıyla ele alınmıştır.

2. ONLINE KOMPULSİF SATIN ALMA

"Oniomania" veya "Shopaholism" olarak adlandırılan kompulsif satın alma, kontrol edilemeyen alışveriş motivasyonunun yönlendirdiği alışverişe aşırı ilgi duyma ve diğer önemli yaşam faaliyetlerini bozacak zaman ve çaba harcanması eğilimidir (Andreassen, 2014). Başka bir ifade ile kompulsif satın alma, bireyin satın alma konusuyla sürekli meşgul olma (Spinella vd., 2014), karşı konulmaz veya anlamsız bir şekilde sık sık satın alma dürtüleriyle (Faber & O'guinn, 1992) uğraşması anlamına gelmektedir. Dittmar vd. (2007), kompulsif satın alma işleminin üç temel özelliğini tanımlamıştır; Tüketiciler satın alma konusunda karşı konulmaz bir dürtü hissederek, tüketicilerin satın alma davranışları üzerindeki kontrolü kaybolur ve tüketiciler kişisel, sosyal veya mesleki yaşamlarındaki ve finansal borçlarındaki olumsuz sonuçlara rağmen satın almaya devam eder.

Online satın alma, geleneksel satın alma işlemlerine göre hızlı büyüyen bir alternatiftir. Bazı sosyal paylaşım siteleri tüketiciler tarafından o kadar sık kullanılmaktadır ki bu alışveriş alışkanlıkları kompulsif yönde görülmektedir (Dittmar vd., 2007). Bu bağlamda online kompulsif satın alma, tüketicinin dürtü kontrolü olmadan online satın alma eğiliminde olması olarak tanımlanmaktadır (He vd., 2018).

Son yıllarda online kapsamda kompulsif satın alma davranışının nedenleri araştırılmış ve psikolojik değişkenlerin (kişilik özellikleri, değerler, hedefler, benlik kavramı vb.) önemli rol oynadığı belirtilmiştir (Sharif & Khanekharab, 2017). Birçok çalışmada depresyon, kaygı, stres seviyesi, kişisel ve çevresel sıkıntıların varlığı gibi çeşitli olumsuz ruh halleri online kompulsif satın alma davranışı için risk faktörleri olarak sıralanmıştır (Mueller vd., 2012; Williams & Grisham, 2012; Otero-López & Villardefrancos, 2013). Ayrıca online kompulsif satın almanın özellikle kadın tüketiciler arasında psiko-sosyal sorunlara yol açtığı ve bunların suçluluk, sosyal çatışma gibi zararlı sonuçlarla ilişkili olduğu bulunmuştur. Black (2007) çalışmasında online kompulsif satın alma için tedavi olmak isteyenlerin %80'inden fazlasının kadın olduğunu ifade etmiştir. Buna göre erkeklerle karşılaştırıldığında, kadınlar online bağlamda daha güçlü bir kompulsif satın alma niyetine sahiptir (Davis vd., 2017; Zheng vd., 2020).

Alan yazın çalışmaları, kompulsif satın alma davranışının internet ve sosyal paylaşım siteleri kullanımının yoğunluğundan önemli ölçüde etkilendiğini göstermektedir. Sosyal paylaşım sitelerinin kullanım sıklığının kompulsif satın almaya olan etkisi "Eriksonian Perspektifi" ile

açıklanmaya çalışılmıştır (Davis & Weinstein, 2017; Sharif & Khanekharab, 2017). Temelde perspektif, öz-kimlik ile ilgilidir ve bireyin kendi öz-kimliğini bulmasının aşamalı aynı zamanda sürekli olarak devam eden bir süreç olarak görmektedir (Erickson, 1968; Davis & Weinstein, 2017). Bu bakış açısına göre sosyal paylaşım siteleri, gençlerin öz kimliğini geliştirmesinde ve kişisel gelişim için, diğerleriyle karşılaştırmak suretiyle yaşamlarının yönlerini değerlendirdikleri yer olarak ifade edilmektedir (Weinstein, 2017). Erickson perspektifine bağlı olarak Cushman (1990), "Empty Self Teori" sini ortaya koymuş, modern tüketici merkezli toplumlarda, bireylerin öz kimliklerini tüketim yoluyla ifade etme konusunda sürekli rekabet ettiği görüşüne dayanmıştır. Sharif & Khanekharab (2017) göre, aynı eğilimler online ortamlarda da görülmektedir. Buna göre, tüketicilerin sürekli satın alma yoluyla ideal kimliklerine ulaşmak için kompulsif satın almaya doğru yönlendiği belirtilmektedir.

Tüketici araştırmalarındaki bulgular, sosyal paylaşım siteleri kullanımının kompulsif satın almaya özendirici özelliklere sahip olduğunu göstermektedir. Lejoyeux vd. (2007), çalışmalarında kompulsif satın almaya yatkın tüketicilerin online alışveriş sitelerine daha sık girdikleri ve uzun zaman geçirdiklerini bulmuşlardır. Kukar- Kinney vd. (2009), kompulsif satın almaya yatkın olan tüketicilerin, online satın almanın sosyal etkileşim gerektirmediği ve herhangi bir zamanda satın alma işlemini gerçekleştirebildikleri için tercih ettiğini ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde, Kang & Lee (2010) çalışmalarında internet bağımlılığının ve materyalizm düzeyinin yüksek olmasının kompulsif alıcıların özelliklerinden ikisi olduğunu; Lee vd. (2016) kompulsif alma davranışı aşırı olan bireylerin, normal bireylere göre daha yoğun internet kullandıklarını belirtmişlerdir.

Sosyal psikolojideki literatür çalışmalarında kişilerin akran grupları, aile üyeleri vb., referans grupları ile sosyal etkileşiminin, onların satın alma sürecini etkilediğini ortaya konulmuştur. Ancak olumsuz yöndeki görüşler, tüketicileri satın almaktan vazgeçirebilmektedir. Fiziksel ortama kıyasla online ortam, alışveriş yaparken ve satın alırken tüketicilerin yalnız kalmalarını sağlar ve doğrudan yüz yüze olmadığı için düşük düzeyde bir sosyal etkileşim veya sosyal temas seviyesi sunar. Bu yüzden kompulsif alıcılar, başkaları ile sosyal etkileşime girmeden, istedikleri ürünleri, istedikleri zaman satın almak için online yolları daha sık tercih etmektedir (Ventatesan, 1966; Lee & Park, 2008; Kukar- Kinney vd., 2009).

Kompulsif bireylerin kompulsif olmayanlara göre daha fazla online alışveriş eğiliminde oldukları ve daha fazla fiyat bilgisine sahip oldukları tespit edilmiştir (Umer vd., 2018). Livingstone & Lunt (1992), genç bireylerin kendilerini daha iyi hissetmek ve diğer bireyleri etkileyebilmek için finansal tutumlarının daha düşük olduğunu ve kompulsif almaya daha yatkın olduklarını ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde, Roberts & Sopolveda (1999), genç yetişkinlerde kompulsif satın alma yapan bireylerin satın alma davranışlarının başkalarını etkilediğine ve sosyal statü kazandıklarına inandığını belirtmişlerdir. İlave olarak, kompulsif harcama yapan bireylerin statü ve gücü yansıtacak şekilde para harcama isteklerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Bu araştırma sonuçlarına dayanarak online kompulsif satın alma davranışının bireylerin para tutumlarıyla ilişkilendirilebileceği varsayımı altında tüketicilerin para tutumu tüm boyutları ile ele alınmalıdır.

3. PARA TUTUMU VE BOYUTLARI

Para, ticareti kolaylaştırması açısından takas aracı olarak nitelendirilmiş, bireyler paraya yönelik davranışsal ve tutumsal eğilimler geliştirmişlerdir (Furnham & Argyle, 1998; Phau & Woo, 2008). Zamanla bireylerin, öz-kimlik veya sosyal statülerini ifade etmenin alternatif yolu olarak tüketimi tercih etmeleri sonucu tüketim, temel, kolay erişilebilir ve toplum tarafından teşvik edilen, boş zaman ve yaşam tarzının sosyal standardı haline gelmiştir (Neuner vd., 2005). Yamauchi & Templer (1982) tüketicilerin paraya olan tutumunu belirleyen dört boyut bulunduğunu vurgulamışlardır. Bu boyutlar: güç-prestij, güvensizlik, endişe ve elde tutma (zaman) boyutudur.

Yamauchi & Templer (1982)'e göre "güç-prestij" boyutunda yüksek skor alan bireyler, statü aramak, rekabet edebilmek, başkaları tarafından tanınmak isteği gibi tutumlar sergilemektedir. Bireyler parayı başkalarını etkilemek ve hedeflerine ulaşma yollarını tıkayan engelleri kaldırma gücü elde etmek için statü sembolü olarak kullanırlar. Prestijli ürün ve hizmetleri, sosyal statülerini tüketim yoluyla kanıtlama arayışlarında oldukları için tercih ederler. Aynı şekilde, Roberts & Jones (2001), bireylerin başarılarını göstermek, saygınlık kazanmak için statü ve sembolik saygı sağlayan maddi mülkler satın aldıklarını, kompulsif satın almaya doğru yöneldiklerini belirtmişlerdir.

Para tutumu ölçeğinin "güvensizlik" boyutunda yüksek puan alanlar para içeren durumlarla ilgili tereddütlü ve şüpheli bir tutum sergileyen kişiler olarak tanımlanmıştır (Phau & Woo, 2008). Roberts & Jones (2001), bu boyutun fiyat duyarlılığı olarak görülmesi gerektiğini, çünkü tüketicinin mal ve hizmetler için ödediği fiyata karşı duyarlılığına odaklandığını belirtmiştir. Roberts & Sopolveda (1999), bu boyuttaki yüksek skorlar, kişinin verimli satın alma kararları verebilme becerisine olan inancının eksikliğini de yansıttığı için güvensizlik boyutu etiketinin 'tüketici yetkinliği' olabileceğine dikkat çekmektedir. Yamauchi & Templer (1982), güvensizliği paranoya ile ilişkilendirmiş ve güvensizliğin çeşitli klinik sendromlarla çok daha güçlü bir ilişki gösterdiğine işaret etmiştir.

Para tutum ölçeğinin "endişe" boyutunda yüksek skor alan kişilerin para konusunda fazlasıyla endişeli olduğu ve parayı endişeden korunma kaynağı olarak gördüğü açıklanmaktadır (Yamauchi & Templer, 1982). Finansal açıdan zorluk yaşayan bireylerin daha fazla finansal kaygı yaşama eğiliminde olduklarını bununla birlikte kompulsif satın alma davranışının kaygıya bir çözüm olarak değerlendirildiğini ve kompulsif alıcıların kompulsif olmayan alıcılardan daha fazla kaygı düzeyiyle strese tepki gösterdiği belirlenmiştir (Roberts & Jones, 2001). Desarbo & Edwards (1996), tüketicilerin finansal kaygılar yaşamasına rağmen, yine de harcama eğiliminde olduğunu ifade etmişlerdir.

Para tutumu ölçeğinin "elde tutma (zaman)" boyutunda yüksek skor alan bireylerin öz saygılarının yüksek olduğunu, finansal geleceklerini dikkatli bir şekilde planlamak için hazırlık sürecine büyük değer verdiğini; puanları düşük olan bireylerin öz saygısı düşük ve geleceğe yönelik olmaktan ziyade mevcut zamana odaklı olma eğiliminde olduğunu tespit edilmiştir (Roberts & Sepulveda, 1999). Elde tutma (zaman) boyutunda, finansal planlama ve paranın dikkatli kullanılması üzerinde durulur. Bireyler, finansal geleceğini güvence altına almaya, varlıklarına ve genel finansal güvenliğine yakından bakmaya çalışır. Para isteğe bağlı olarak kullanılmakta ve satın alımlar planlanmaktadır yani bu bireylerin kompulsif alışveriş yapanlar olma olasılığı daha düşüktür (Wong, 2010).

4. SOSYAL PAYLAŞIM SİTELERİNİN KULLANIMI

Mueller vd. (2016) göre aşırı ve kontrolsüz internet kullanımı veya internet bağımlılığı kavramı, psiko-sosyal sıkıntıya ve işlevsellik seviyesinin bozulmasına neden olarak dünya çapında ilgi gören bir konu haline gelmiştir. “Bağımlılık” ve “Kompulsiyon” terimleri literatürde araştırmacılar tarafından farklı kavramlar altında kullanılsa da iki davranışın aynı anda bireylerde var olması olası görünmektedir (Watson, 1999; Lee vd., 2016).

Sosyal paylaşım siteleri bireylerin sınırlı bir sistem içerisinde genel veya yarı genel profil oluşturmalarını sağlayan, bu profil içerisinde bağlantı paylaşmasını ve bu bağlantıyı kendi kullanıcı grubuna iletmesini sağlayan aynı zamanda diğer kullanıcılar tarafından yapılanları görüntüleyebildiği web tabanlı hizmetler olarak tanımlanmaktadır (Boyd & Ellison, 2007). Sosyal paylaşım siteleri, kullanıcıların bireysel herkese açık profiller yaratabilecekleri, gerçek hayattaki arkadaşlarla etkileşime girebilecekleri ve ortak ilgi alanlarına dayanarak diğer insanlarla tanışabilecekleri sanal topluluklardır (Griffiths, 2013). Bilimsel literatürde sosyal paylaşım siteleri ile sosyal medya kullanımı sıklıkla birbiri yerine kullanılan ifadeler olsa da aynı değildir (Kietzmann vd., 2011). Sosyal medya, web üzerinden çevrimiçi içerik üretme, paylaşma ve iş birliği yapma (kullanıcı tarafından oluşturulan, bulut tabanlı projeler, bloglar, video içerikleri hazırlama gibi) Web 2.0 yeteneklerini ifade eden uygulamaları içermektedir. Bunların yanında, içerik toplulukları, sosyal paylaşım siteleri, sanal oyun dünyaları ve sanal sosyal dünyalar sosyal medyayı oluşturmaktadır (Kuss & Griffiths, 2017).

Günümüzde sosyal paylaşım siteleri, bireylerin sosyal paylaşımlarını dolayısıyla sosyalleşmelerini arttırmak açısından avantajlı olsa da bazı bireylerin bu online platformlarda çok fazla zaman harcadığına dair çalışmalar artmaktadır ve sosyal paylaşım sitelerinin aşırı kullanımı artık literatürde "bağımlılık" başlıkları altında yerini almaktadır (Griffiths, 2005; Pahlevan Sharif & Yeoh, 2018). Sosyal paylaşım sitelerinin problemlili kullanımının zihinsel iyi oluş üzerinde dünya genelinde her yaşta 350 milyondan fazla insan üzerinde depresif semptomlara neden olan zararlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur (Park vd., 2015; Donnelly & Kuss, 2016). Mueller vd. (2016), aşırı ve kontrolsüz internet kullanımı veya internet bağımlılığı kavramı, psiko-sosyal sıkıntıya ve işlevsellik seviyesinin bozulmasına neden olarak dünya çapında ilgi gören bir konu haline gelmiştir. “Bağımlılık” ve “Kompulsiyon” terimleri literatürde araştırmacılar tarafından farklı kavramlar altında kullanılsa da iki davranışın aynı anda bireylerde var olması olası görünmektedir (Watson, 1999; Lee vd., 2016). Karaiskos vd. (2010) yaptıkları çalışmalarında internet bağımlılığın bir alt kategorisinde sayılan sosyal paylaşım sitesi bağımlılığının kendine özgü özelliklere sahip olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmalarında yedi yıl internet deneyimi olan fakat bağımlı olmayan bireyin Facebook'a bağımlılığının olduğunu bulmuşlardır. Bu demek oluyor ki sosyal paylaşım sitelerinin 'karşılıklı etkileşim' özelliğinin olması, internet bağımlılığından farklı yönde ayrılmaktadır (Xu & Tan, 2012).

Sosyal paylaşım siteleri kullanımı bağımlılığının oluşumunu açıklamak için, Turel & Serenko (2012) üç temel model ortaya koymuşlardır: [1] Bilişsel davranış modeli, [2] Sosyal beceri modeli, [3] Sosyo-bilişsel model (Davis, 2001; Caplan, 2005; LaRose vd., 2003). Bu üç modele göre sosyal paylaşım sitelerinin aşırı kullanımı stresi, yalnızlığı veya depresyonu hafifletmek için önemli bir mekanizma olarak kabul edilmektedir. Bilişsel davranış modeli, çeşitli çevresel faktörlerin oluşturduğu anormal davranışlardır. Sosyal beceri modeli, yüz yüze iletişimde kendini iyi ifade edemeyen bireylerin sanal iletişimi tercih etmesi durumudur.

Sosyo-bilişsel model, sosyal ağlarda yüksek öz-yeterlik ve düşük öz-kontrol sonucunda bağımlılık yapan kompulsif davranışlara yol açan davranışlardır. (Griffiths, 2013). Bireylerin kontrol edemediği ihtiyaç dışı alışveriş isteği de kompulsif davranışlardan birisidir.

5. AMAÇ VE YÖNTEM

Çalışmada tüketicilerin demografik değişkenlere göre para tutumu ve online kompulsif satın alma davranışı arasındaki farklılıkları tespit etmek ve sosyal medya kullanım sürelerine göre bu değişkenlerin irdelenmesi amaçlanmıştır. Kolayda örnekleme yönteminin kullanıldığı araştırmada yüz yüze anket tekniği kullanılmış, 430 katılımcı ile görüşülmüştür. Sağlıksız olarak nitelendirilen anket formları elenerek 414 anket formundan elde edilen veriler analize tabi tutulmuştur. Araştırmanın evrenini Denizli ili Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde okuyan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında online kompulsif satın alma değişkeninin ölçümünde d'Astous vd.'nin (1990) kompulsif satın almaya ilişkin ölçek maddelerinden faydalanılmış, para tutumu değişkeninin ölçümünde ise Yamauchi & Templer'in (1982) araştırmalarında yer alan güç – prestiji güvensizlik ve endişe boyutlarını ölçen ölçek maddeleri kullanılmıştır. Elde edilen veriler ile gerçekleştirilen güvenilirlik analizleri sonucunda iç tutarlılık katsayıları (Cronbach's alpha) online kompulsif satın alma maddeleri için 0,891; para tutumunda güç – prestij boyutu için 0,726; güvensizlik boyutu için 0,683; endişe boyutu için 0,700 olarak bulunmuştur. Analizler temel olarak farklılık testleri ile gerçekleştirilmiş olup, para tutumu boyutlarında katılımcılar ölçek nokta sayısından yola çıkılarak ortalamaların ait oldukları aralığa göre düzeylere ayrılmıştır.

Araştırmanın amaçları çerçevesinde oluşturulan araştırma soruları şunlardır;

1. Tüketicilerin cinsiyet değişkenine göre online kompulsif satın alma davranışlarında ve para tutumunun güç prestij boyutunda anlamlı farklılık var mıdır?
2. Tüketicilerin sosyal medya kullanım sürelerine göre online kompulsif satın alma davranışı ortalamaları ve para tutumunun güç ve prestij boyutu ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Tüketicilerin sosyal medya kullanım sürelerine göre online kompulsif satın alma davranışı ortalamaları ve para tutumunun güç ve prestij boyutu ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Tüketicilerin para tutumunun güç-prestij, güvensizlik ve endişe boyutlarının düzeylerine ait online kompulsif satın alma davranışı ortalamaları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Cevaplayıcıların cinsiyet dağılımı ve sosyal medya kullanım süresine ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur. Cevaplayıcıların %46,1' kadın, %53,9'u erkektir. Bildirilen sosyal medya kullanım süreleri incelendiğinde katılımcıların %47,1'inin 3 saat ve 3 saatten fazla kullanım süresi bildiriminde buldukları görülmektedir.

Tablo 1. Cinsiyet dağılımı ve bildirilen sosyal medya kullanım süreleri

Değişken	Değişken Değeri	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	191	46.1
	Erkek	223	53.9
Bildirilen Günlük Sosyal Medya Kullanım Süresi	1 saat	101	24.4
	2 saat	117	28.3
	3 saat	80	19.3
	3 saatten fazla	115	27.8
	Cevapsız	1	0.2

Tablo 2’te cinsiyete göre incelenen değişkenlerin ortalamaları ve farklılık testi bulguları (t testi) yer almaktadır. Analiz sonucunda cinsiyete göre cevaplayıcıların online kompulsif satın alma davranışlarında ve para tutumunun güç prestij boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre online kompulsif satın alma davranışı için kadınların ortalamaları erkeklere göre daha yüksek iken, para tutumunun güç-prestij boyutunda erkeklerin ortalamaları kadınlara göre daha yüksektir. Para tutumunun güvensizlik ve endişe boyutlarında ise cinsiyete göre ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 2. Cinsiyete göre incelenen değişkenlerin ortalamaları ve farklılık testi bulguları (t testi)

Değişkenler	Kadın (ortalama)	Erkek (ortalama)	p
Online Kompulsif Satın Alma	2,64	2,33	<0,01
Güç- Prestij	1,84	2,09	<0,01
Güvensizlik	3,58	3,49	>0,05
Endişe	3,01	3,08	>0,05

Sosyal medya kullanım süresine göre değişkenlerin ortalamaları ve farklılık testi bulguları (Anova testi) Tablo 3’te gösterilmiştir. Analiz sonuçları cevaplayıcıların sosyal medya kullanım sürelerine göre online kompulsif satın alma davranışı ortalamaları ve para tutumunun güç ve prestij boyutu ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Sosyal medya kullanım süreleri arttıkça online kompulsif satın alma davranışı ortalamaları yükselmektedir. Benzer şekilde sosyal medya kullanım süreleri arttıkça güç-prestij ortalamaları artmaktadır. Post-hoc analizleri sonucunda güç-prestij boyutundaki farklılığın özellikle 3 saatten fazla sosyal medya kullanan katılımcı grubundan kaynaklandığı saptanmıştır.

Tablo 3. Sosyal medya günlük kullanım süresine göre değişkenlerin ortalamaları ve farklılık testi bulguları (Anova testi)

Değişkenler	Sosyal Medya Günlük Kullanım Süresi				p
	1 Saat	2 Saat	3 Saat	3 Saatten fazla	
Online Kompulsif Satın Alma	2,38	2,38	2,46	2,66	<0,05
Güç- Prestij	1,87	1,87	1,95	2,18	<0,01

Güvensizlik	3,48	3,53	3,49	3,62	>0,05
Endişe	2,90	3,05	3,01	3,21	>0,05

Tablo 4'te para tutumu boyutlarının düzeylerine göre online kompulsif satın alma değişkeni ortalamaları ve farklılık testi bulguları (t testi ve Anova) yer almaktadır. Cevaplayıcıların para tutumu incelendiğinde, güç-prestij, güvensizlik ve endişe boyutlarının düzeylerine ait online kompulsif satın alma davranışı ortalamaları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bulgulara göre para tutumu boyutlarının düzeylerindeki artışlarla beraber online kompulsif satın alma davranışı ortalamaları artmaktadır.

Tablo 4. Para tutumu boyutlarının düzeylerine göre online kompulsif satın alma değişkeni ortalamaları ve farklılık testi bulguları (t testi ve Anova)

Para Tutumu Boyutları ve Düzeyleri		Online Kompulsif Satın Alma Davranışı	
		Ortalama	p
Güç-prestij	Düşük	2,28	<0,01
	Orta	2,65	
Güvensizlik	Düşük	2,17	<0,01
	Orta	2,42	
	Yüksek	2,57	
Endişe	Düşük	2,19	<0,01
	Orta	2,48	
	Yüksek	2,68	

7. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Araştırmada tüketicilerin para tutum düzeyleri boyutlarıyla ele alınıp online kompulsif satın alma davranışları incelenmiş, sosyal medya kullanım sürelerine göre bu değişkenler irdelenmiştir. Araştırma sonucunda bireylerin sosyal medya kullanım süreleri arttıkça online kompulsif satın alma davranışının da artış gösterdiği tespit edilmiştir. Lee vd. (2016)'nin yaptıkları çalışmada benzer sonuçlar ortaya konulmuştur. Sharif & Khanekharab (2017), sosyal paylaşım sitelerini aşırı kullanmanın belirli bir zaman sonra alışkanlık yaptığını, akran iletişimi sağladığını veya şirketlerin genç yetişkinleri çekmek adına yayınladığı kampanyalardan kaynaklı alışveriş sağladığını ifade etmişlerdir. Weinstein vd. (2015), kompulsif alıcılar, başkalarını etkilemek için genellikle ünlü tasarımcıların veya bloggerların önerdiği ürünlerden etkilenerek satın alma gerçekleştirmektedirler. Pahlevan Sharif & Yeoh (2018) çalışmalarında genç yetişkinlerin daha fazla popülerlik adına online platformlarda diğer insanlara daha iyi görünme çabasının online kompulsif satın almaya yol açtığını belirtmişlerdir. Literatürde yer alan birçok çalışmada referans gruplarının tüketici davranışlarını etkilediği belirtilmektedir, sosyal paylaşım sitelerindeki etkileşim referans grubu niteliğindedir ve katılımcıların satın alma davranışlarını etkilemektedir.

Araştırmanın bir diğer sonucu bireylerin sosyal medya kullanım süreleri ile para tutumunun boyutları (güç- prestij, güvensizlik, endişe) üzerinedir. Bulgulara göre sosyal medya kullanım süreleri ile para tutumunun sadece güç-prestij boyutunda anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Buna göre sosyal medya kullanım süresi daha yüksek olanların para tutumlarında güç ve prestij vurgusu da daha yüksektir. Chang vd. (2019), sosyal paylaşım sitelerinin kullanımı arttıkça, genç yetişkin bireylerin parayı şöhret, başarı sembolü, saygı görme ve

daha fazla mutluluk getirisi olarak görme eğilimlerinin artacağını belirtmişlerdir. Pahlevan Sharif & Yeoh (2018) yaptıkları çalışmada da benzer bulgular ortaya konulmuştur. Gençlerin sosyal paylaşım siteleri hesaplarında daha materyalist tutkularla rekabet üstünlüğü kazanma hissi, akranları tarafından daha çok tanınma veya statü kazanma ihtiyacı, kısacası prestijli bir imaj yaratma isteği kompulsif satın alma davranışı göstermelerine neden olabilmektedir.

Araştırmada cevaplayıcıların para tutumunun bütün boyutları ile online kompulsif satın alma davranışı arasında istatistiksel olarak bir anlamlılık tespit edilmiştir. Sonuçlar para tutum boyutlarında yüksek puana sahip bireylerin daha düşük olanlara göre daha fazla online kompulsif satın alma davranışı gerçekleştirdiğini göstermektedir. Literatürde de bu ilişkileri destekler nitelikte çalışmalar yer almaktadır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde para tutumunun güç- prestij boyutunun online kompulsif satın alma davranışı üzerinde en belirgin boyut olduğu görülmektedir (Roberts & Jones, 2001; Hafez vd., 2013; Phau & Woo, 2008; Li vd., 2009). Roberts (1998), üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmasında güç-prestij tutumunun kompulsif satın alma davranışları ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu, Phau & Woo (2008), para güvensizliği ile kompulsif satın alma davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, Norum (2008), para tutumunun endişe boyutu ile online kompulsif satın alma davranışı arasında anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. DeSarbo & Edwards (1996), endişenin online kompulsif satın alma davranışını artırdığını, bireylerin alışverişi bir eğlence ve olumsuz duygularla başa çıkma yani stresten kaçış yolu olarak gördüğünü ifade etmektedir. Aynı zamanda Hafez vd. (2013), bu durumu "içten gelen psikolojik bir rahatsızlık" olarak nitelendirmektedir. Phau & Woo (2018), endişenin otonomik tepkileri tetiklediğini ve bireyi gösterişçi tüketime ve kompulsif satın almaya yol açacak gerilimi azaltmak için harekete geçmeye ittiğini belirtmişlerdir.

Cinsiyet değişkenine göre değerlendirme yapıldığında, bu araştırmanın sonuçları kadınların online kompulsif satın alma davranışını erkeklere göre daha fazla gerçekleştirdiğini, erkeklerin ise para tutumunda güç-prestij boyutunda izlenimine kadınlardan daha fazla önem verdiğini göstermektedir. Li vd. (2009), Çinli tüketicilerin kompulsif satın alma davranışlarında para tutumunun etkisine yönelik yaptıkları çalışmada güç- prestij boyutunun yalnızca erkek tüketicilerde yüksek skora sahip olduğunu ve kadın tüketicilerde bu boyutun herhangi anlamlılık olmadığını tespit etmişlerdir. Falahati & Paim (2011) ise, erkek tüketicilerin paraya yönelik tutumlarının güç ve statü için olduğunu, kadın tüketicilerin erkek tüketicilere göre daha tutumlu olduğunu ve parayı bireysel tatmin için kullandıklarını belirlemişlerdir.

Günümüzde gelişen teknoloji ile tüketiciye sunulan ödeme kolaylıkları tüketim alışkanlıklarını değiştirmiş ve tüketiciye yeni nesil online anlık satın alma alışkanlıkları kazandırılmıştır. İnternet yaygın hale geldikçe sosyal paylaşım sitelerinin sayısı artmış, online platformlarda alışveriş çılgınlığı yayılmış, online kompulsif satın alma davranışları ortaya çıkmıştır. Online perakende platformu alıcı bireyleri düşük sosyal etkileşime maruz bırakarak tüketiciyi yalnızlaştırmakta böylelikle kompulsif davranışlarda artış gözlenmiştir. Ayrıca internette fazla zaman geçiren, sosyal paylaşım sitelerini daha sık kullanan tüketiciler paraya karşı duygusal veya bilişsel davranışsal tutum sergileyebilmektedirler. Bazen psikolojik etmenlerle parayı güç-prestij aracı olarak görmekte bazen para içeren durumlarla ilgili tereddütlü bir tutum sergilemekte, parayı endişeden korunma kaynağı olarak görmektedir. Bu doğrultuda online kompulsif satın alma gibi davranışlar tüketicilerde farklı

şekilde ortaya çıkmaktadır. İşletmeler pazarlama stratejileri geliştirirken tüketicilerdeki bu farklılıkları dikkate almalıdır. Özellikle sosyal paylaşım sitelerinin tüketicilerin davranışlarını yönlendirmede etkili ağızdan ağıza iletişim aracı olduğu unutulmamalıdır. Tüketicilerle bireysel iletişim kurmak isteyen pazarlamacılar tüketicinin paraya olan tutumundaki farklılıklar önemsemelidir.

KAYNAKLAR

- Andreassen, C. S. (2014). Shopping addiction: an overview. *Journal of Norwegian Psychological Association*, 51(1), 194–209.
- Black, D. W. (2007). A review of compulsive buying disorder. *World Psychiatry: Official Journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 6(1), 14–18.
- Boyd, D. M., & Ellison, N. B. (2007). Social network sites: Definition, history, and scholarship. *Journal of computer-mediated Communication*, 13(1), 210-230. <https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2007.00393.x>
- Caplan, E. S. (2005). A Social Skill Account of Problematic Internet Use. *Journal of communication*, 55(4), 721- 736. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.2005.tb03019.x>
- Chang, W. L., Lai, W. H., & Chang, J. H. (2019). The Study of Relationship among Internet Addiction, Interpersonal Relationship and Money Attitude. In Proceedings of the 2019 3rd International Conference on Education and Multimedia Technology (83-88). ACM. <https://doi.org/10.1145/3345120.3345170>
- Cushman, P. (1990). "Why the self is empty: toward a historically situated psychology". *American Psychologist*, 45(5), 599-611. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.45.5.599>
- d'Astous, A., Maltais, J., & Roberge, C. (1990). Compulsive buying tendencies of adolescent consumers. *ACR North American Advances*.
- Davis, K., & Weinstein, E. (2017). "Identity development in the digital age: an Eriksonian perspective", in Wright, F. (Ed.), *Identity, Sexuality, and Relationships among Emerging Adults in the Digital Age*. IGI Global, Hershey, PA, 1-17.
- Davis, R. A. (2001). "A Cognitive-Behavioral Model of Pathological Internet Use,". *Computers in Human Behavior*, 17(2), 187-195. [https://doi.org/10.1016/S0747-5632\(00\)00041-8](https://doi.org/10.1016/S0747-5632(00)00041-8)
- Davis, R., Smith, S. D., & Lang, B. U. (2017). A comparison of online and offline gender and goal directed shopping online. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 38, 118–125. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2017.02.011>
- DeSarbo, W. S., & Edwards, E. A. (1996). Typologies of compulsive buying behavior: A constrained clusterwise regression approach. *Journal of Consumer Psychology*, 5(3), 231-262. https://doi.org/10.1207/s15327663jcp0503_02
- Dittmar, H., Long, K., & Bond, R. (2007). When a better self is only a button click away: Associations between materialistic values, emotional and identity-related buying motives, and compulsive buying tendency online. *Journal of social and clinical psychology*, 26(3), 334-361. <https://doi.org/10.1521/jscp.2007.26.3.334>

- Donnelly, E., & Kuss, D. J. (2016). Depression among users of social networking sites (SNSs): The role of SNS addiction and increased usage. *Journal of Addiction and Preventive Medicine*, 1(2), 107. ISSN 2474-5049
- Erickson, E. H. (1968). *Identity, youth, and crisis*. (1st ed.) New York: NY: Norton.
- Faber, R. J., & O'guinn, T. C. (1992). A clinical screener for compulsive buying. *Journal of Consumer Research*, 19(3), 459-469. <https://doi.org/10.1086/209315>
- Falahati, L., & Paim, L. H. (2011). A comparative study in money attitude among university students: a gendered view. *Journal of American Science*, 7(6), 1144-1148. ISSN: 1545-1003
- Furnham, A., & Argyle, M. (1998). *"The Psychological of Money"*. London: Routledge.
- Griffiths, M. D. (2005). A 'components' model of addiction within a biopsychosocial framework. *Journal of Substance use*, 10(4), 191-197. <https://doi.org/10.1080/14659890500114359>
- Griffiths, M. D. (2013). Social networking addiction: emerging themes and issues. *Journal of Addiction Research & Therapy*, 4(5), 1-2. <http://dx.doi.org/10.4172/2155-6105.1000e118>
- Hafez, M. I. A. K., El Sahn, M. F., & Farrag, D. (2013). The Effect of Egyptians' Money Attitudes on Compulsive Buying with the Role of Credit Card Use. *A Multidisciplinary Journal of Global Macro Trends*, 2(6), 73-88.
- He, H., Kukar-Kinney, M., & Ridgway, N. M. (2018). Compulsive buying in China: Measurement, prevalence, and online drivers. *Journal of Business Research*, 91, 28-39. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.05.023>
- Kang, L. J., & Lee, Y. A. (2010). A Study in Compulsive Buying Behaviors and Internet Addiction among E-Commerce Users between the Ages of 20~ 30. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 48(1), 67-81. <https://doi.org/10.6115/khea.2010.48.1.067>
- Karaiskos, D., Tzavellas, E., Balta, G., & Paparrigopoulos, T. (2010). Social Network Addiction : A New Clinical Disorder? *European Psychiatry* (25, Supplement 1:0), 855. [https://doi.org/10.1016/S0924-9338\(10\)70846-4](https://doi.org/10.1016/S0924-9338(10)70846-4)
- Kietzmann, J. H., Hermkens, K., McCarthy, I. P., & Silvestre, B. S. (2011). Social media? Get serious! Understanding the functional building blocks of social media. *Business horizons*, 54(3), 241-251. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2011.01.005>
- Kukar-Kinney, M., Ridgway, N. M., & Monroe, K. B. (2009). The relationship between consumers' tendencies to buy compulsively and their motivations to shop and buy on the Internet. *J Retail*, 85(3), 298-307. <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2009.05.002>
- Kuss, D. J., & Griffiths, M. D. (2017). Social networking sites and addiction: Ten lessons learned. *International journal of environmental research and public health*, 14(3), 311. <https://doi.org/10.3390/ijerph14030311>

- LaRose, R., Lin, C. A., & Eastin, M. S. (2003). Unregulated Internet Usage: Addiction, Habit, or Deficient Self-Regulation?," . *Media Psychology*, 5(3), 225-253. https://doi.org/10.1207/S1532785XMEP0503_01
- Lee, Y. J., & Park, J. (2008). The mediating role of consumer conformity in e-compulsive buying. *ACR North American Advances*, 35, 387-392. <http://www.acrwebsite.org/volumes/13305/volumes/v35/NA-35>
- Lee, S., Park, J., & Bryan, L. S. (2016). The interplay of Internet addiction and compulsive shopping behaviors. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 44(11), 1901-1912. <https://doi.org/10.2224/sbp.2016.44.11.1901>
- Lejoyeux, M., Mathieu, K., Embouazza, H., Huet, F., & Lequen, V. (2007). Prevalence of compulsive buying among customers of a Parisian general store. *Comprehensive psychiatry*, 48(1), 42-46. <https://doi.org/10.1016/j.comppsy.2006.05.005>
- Li, D., Jiang, Y., An, S., Shen, Z., & Jin, W. (2009). The influence of money attitudes on young Chinese consumers' compulsive buying. *Young Consumers*, 10(2), 98-109. doi 10.1108/17473610910964688
- Livingstone, S. M., & Lunt, P. K. (1992). Predicting personal debt and debt repayment: Psychological, social and economic determinants. *Journal of economic psychology*, 13(1), 111-134. [https://doi.org/10.1016/0167-4870\(92\)90055-C](https://doi.org/10.1016/0167-4870(92)90055-C)
- Mueller, A., Mitchell, J. E., Crosby, R. D., Cao, L., Johnson, J., & Claes, L. (2012). Mood states preceding and following compulsive buying episodes: An ecological momentary assessment study. *Psychiatry Research*, 200(3), 575-580. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2012.04.015>
- Mueller, K. W., Dreier, M., Beutel, M. E., Duven, E., Giralt, S., & Wölfling, K. (2016). A hidden type of internet addiction? Intense and addictive use of social networking sites in adolescents. *Computers in Human Behavior*, 55, 172-177. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.09.007>
- Neuner, M., Raab, G., & Reisch, L. A. (2005). Compulsive buying in maturing consumer societies: An empirical re-inquiry. *Journal of economic psychology*, 26(4), 509-522. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2004.08.002>
- Norum, P. S. (2008). The role of time preference and credit card usage in compulsive buying behaviour. *International Journal of Consumer Studies*, 32(3), 269-275. <https://doi.org/10.1111/j.1470-6431.2008.00678.x>
- Otero-López, J. M., & Villardefrancos, E. (2013). Materialism and addictive buying in women: The mediating role of anxiety and depression. *Psychological Reports*, 113(1), 328-344. <https://doi.org/10.2466/18.02.PR0.113x11z9>
- Pahlevan Sharif, S. & Yeoh, K. K. (2018). Excessive social networking sites use and online compulsive buying in young adults: the mediating role of money attitude. *Young Consumers*, 19(3), 310-327. <http://dx.doi.org/10.1108/YC-10-2017-00743>

- Park, S., Kim, I., Lee, S. W., Yoo, J., Jeong, B., & Cha, M. (2015, February). (Manifestation of depression and loneliness on social networks: a case study of young adults on Facebook. In *Proceedings of the 18th ACM conference on computer supported cooperative work & social computing* , (557-570). ACM. <https://doi.org/10.1145/2675133.2675139>
- Phau, I., & Woo, C. (2008). Understanding compulsive buying tendencies among young Australians: The roles of money attitude and credit card usage. *Marketing Intelligence & Planning*, 26(5), 441-458. <https://doi.org/10.1108/02634500810894307>
- Roberts, J. A. (1998). Compulsive buying among college students: an investigation of its antecedents, consequences, and implications for public policy. *Journal of consumer affairs*, 32(2), 295-319. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6606.1998.tb00411.x>
- Roberts, J. A., & Sepulveda , M. J. (1999). Money attitudes and compulsive buying: an exploratory investigation of the emerging consumer culture in Mexico. *Journal of International Consumer Marketing*, 11(4), 53-74. https://doi.org/10.1300/J046v11n04_04
- Roberts, J. A., & Jones, E. (2001). "Money Attitudes, Credit Card Use and Compulsive Buying Among American College Students". *Journal or Consumer Affairs, Winter*, 35(21), 213-240. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6606.2001.tb00111.x>
- Sharif, S. P., & Khanekharab, J. (2017). Identity confusion and materialism mediate the relationship between excessive social network site usage and online compulsive buying. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 20(8), 494-500. <https://doi.org/10.1089/cyber.2017.0162>
- Spinella, M., Lester, D., & Yang, B. (2014). Compulsive buying tendencies and personal finances. *Psychological Reports*, 115(3), 670-674. <https://doi.org/10.2466/18.02.PR0.115c27z0>
- Turel, O., & Serenko, A. (2012). The Benefits and Dangers of Enjoyment with Social Networking Websites. *European Journal of Information Systems*, 21, 512-528. <https://doi.org/10.1057/ejis.2012.1>
- Umer, M., Attiq, S., & Jalil, H. (2018). Determinants Of Online Consumers' compulsive Buying Behavior: An Sor Approach In Sns Context. *Contemporary Issues In Business & Economics (ICCIBE)*, 274.
- Ventatesan, M. (1966). "Experimental Study of Consumer Behavior Conformity and Independence,". *Journal of Marketing Research*, 3 (4), 384-87. <https://doi.org/10.1177/002224376600300407>
- Watson, G. (1999). Disordered appetites: Addiction, compulsion, and dependence. In J. Elster (Ed.), *Addiction: Entries and exits* (3-28). New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Weinstein, A., Mezig, H., Mizrachi, S., & Lejoyeux, M. (2015). A study investigating the association between compulsive buying with measures of anxiety and obsessive-compulsive behavior among internet shoppers. *Comprehensive psychiatry*, 57, 46-50. <https://doi.org/10.1016/j.comppsy.2014.11.003>

- Weinstein, E. (2017). "Adolescents' differential responses to social media browsing: exploring causes and consequences for intervention". *Computers in Human Behavior*, 76, 396-405. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.07.038>
- Williams, A. D., & Grisham, J. R. (2012). Impulsivity, emotion regulation, and mindful attentional focus in compulsive buying. *Cognitive Therapy and Research*, 36(5), 451-457. <https://doi.org/10.1007/s10608-011-9384-9>
- Wong, J. (2010). An analysis of money attitudes: Their relationships & effects on personal needs, social identity and emotions. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 8(1), 57-64.
- Xu, H., & Tan, B. C. (2012). Why do I keep checking Facebook: Effects of message characteristics on the formation of social network services addiction. *Human-Computer Interactions*, 1-12.
- Yamauchi, K. T., & Templer, D. J. (1982). The development of a money attitude scale. *Journal of personality assessment*, 46(5), 522-528. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4605_14
- Zheng, Y., Yang, X., Liu, Q., Huang, Q., & Zhou, Z. (2020). Perceived stress and online compulsive buying among women: A moderated mediation model. *Computers in Human Behavior*, 103, 13-20. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.09.012>



Tüketicilerin Kişiselleştirilmiş Fiyatlandırma ile Dinamik Fiyatlandırma Uygulamalarına Yönelik Tutumlarının İncelenmesi
Investigation of Consumers' Attitudes towards Personalized Pricing and Dynamic Pricing Practices

Gizem AYDAN¹

Kalender Özcan ATILGAN^{2*}

¹Mersin Üniversitesi, gizemaydan7@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8548-1979

²Mersin Üniversitesi, atilgan@mersin.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1482-4505

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 10.03.2023

Makale Kabul/Accepted: 23.04.2023

Araştırma Makalesi / Research Paper

DOI: 10.47097/piar.1263342

Öz

Bilgi teknolojilerindeki gelişmeler ve alışveriş faaliyetlerinin çevrimiçi ortamlarda daha fazla gerçekleştirilmesiyle birlikte, işletmeler, kazançlarını daha fazla artırmak amacıyla algoritmik fiyatlandırma olarak adlandırılan gerçek zamanlı fiyatlandırma mekanizmalarını kullanmaya başlamışlardır. Bu çalışmada algoritmik fiyatlandırma yöntemleri olan kişiselleştirilmiş fiyatlandırma ile dinamik fiyatlandırma uygulamalarına yönelik olarak tüketicilerin fiyat adaleti algısı, fiyat duyarlılığı, çevrim içi satıcıya duyulan güven ve ödeme istekliliği arasındaki farklılıkların incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda kişiselleştirilmiş fiyatlandırma ile dinamik fiyatlandırma uygulamalarına yönelik hazırlanan iki senaryonun bulunduğu anketler iki gruba çevrimiçi olarak uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler sonucunda, tüketicilerin ödeme isteklilikleri bakımından iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın bulunduğu belirlenmiştir. Çalışmanın sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda, fiyatlandırma yöneticilerine ve bu alanda araştırma yapacak olan akademisyenlere önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Algoritmik Fiyatlandırma, Kişiselleştirilmiş Fiyatlandırma, Dinamik Fiyatlandırma, Tüketici Davranışları.

Jel Kodları: M30, M31.

Abstract

With the developments in information technologies and shopping activities being carried out more in online environments, businesses have started to use real-time pricing mechanisms, called algorithmic pricing to increase their earnings more. In this study, it is aimed to examine the differences between consumers' price fairness perception, price sensitivity, trust in online seller, and willingness to pay for personalized pricing and dynamic pricing applications, which are algorithmic pricing methods. For this purpose, questionnaires with two scenarios prepared for personalized pricing and dynamic pricing applications were conducted as online to two groups of participants. As a result of the data obtained in the research, it was determined that there was a statistically significant difference between the two groups in terms of consumers' willingness to pay. In line with the findings obtained as a result of the study, suggestions were made to pricing managers and academicians who will conduct research in this field.

Keywords: Algorithmic Pricing, Personalized Pricing, Dynamic Pricing, Consumer Behavior.

Jel Codes: M30, M31.

1.GİRİŞ

Dijital çağ, pek çok sektörde olduğu gibi e-perakende sektöründe de bazı değişimler meydana getirmiştir. E-perakendeciler, ürün fiyatlarını belirlemek için yeni yöntemler kullanmaya başlamıştır. Bu yöntemlerden biri de algoritmik fiyatlandırma olarak karşımıza çıkmaktadır. Fiyat algoritmaları, arz, talep, maliyet, rakiplerin uyguladığı fiyatlar, satın alma tercihleri gibi mevcut ve geçmiş verilere dayalı olarak otomatik bir şekilde ürün fiyatlarını belirleyen bilgisayar programlarıdır (Lee, 2020: 25).

Algoritmik fiyatlandırma araçlarının perakendeciler tarafından çevrimiçi pazarlarda kullanımı günümüzde oldukça yaygın hale gelmiştir. Örneğin, Amazon.com her gün 2,5 milyondan fazla fiyat değişikliği uygulamaktadır ve bu da ürün fiyatlarının her 10 dakikada bir değişir hale geldiğini ifade etmektedir (Profitero Price Intelligence, 2013; Mehta vd., 2018). Çeşitli sektörlerde faaliyet göstermekte olan büyük e-perakende firmalarının yanı sıra küçük ölçekli çevrimiçi satıcıların da fiyat belirlemede algoritmalarından yararlandığı gözlemlenebilmektedir. Chen vd. (2016), bir e-ticaret sitesinde ürün fiyatlarının algoritmalar kullanılarak belirlenip belirlenmediğini tespit etmek için satıcıların fiyatlandırma geçmişini analiz ettikleri araştırmada, 500'den fazla satıcının algoritmik fiyatlandırma stratejisini benimsenmiş olduğu ortaya koyulmuştur. Algoritmalara olan ilgi, çevrimiçi satıcıların fiyatlarında düzenli aralıklarla ve daha sık ayarlamalar yapabilmeleri, rakiplerinin fiyat değişikliklerine hızlı yanıtlar verebilmeleri ve potansiyel olarak karı maximize etmesi nedeniyle artmaktadır (Bertini ve Koenigsberg, 2021).

Diğer yandan, ihtiyaçlarını karşılamak için çevrimiçi alışverişe yönelen tüketiciler ise, algoritmalar tarafından belirlenen ürün fiyatları ile karşılaşmaktadır. Fiyatların sürekli artış ve azalışlarla dalgalı bir seyir izleyişi, tüketiciler açısından çevrimiçi alışveriş deneyimini oldukça karmaşık bir hale getirmektedir. Bir başka deyişle, aynı ürüne farklı tüketiciler farklı fiyatlar ödemektedir. Örneğin, bir e-ticaret web sitesinde mikrodalga fırın fiyatının tek bir gün içinde dokuz kere değiştiği kaydedilmiştir (Angwin ve Mattioli, 2012). Bu durum, ürün fiyatlarının hangi sıklık ve aralıkta değişkenlik göstereceğini tahmin etmeyi zorlaştırmaktadır. Tüketicilerin satıcılar tarafından uygulanan fiyat algoritmaları hakkında kapsamlı bilgidен yoksun olmaları nedeniyle dezavantajlı bir konumda oldukları söylenebilmektedir (Bar-Gill vd., 2023: 52). Tüketiciler, fiyatların belirlenmesi için algoritmalar tarafından hangi kriterlerin kullanıldığını bilmemektedir. Bu noktadan hareketle, bu araştırmada, fiyatlandırma algoritmalarının tüketicileri nasıl etkilediği ve fiyatlarda yaşanan sürekli değişimlere karşı tüketicilerin verdiği tepkiler incelenecektir.

Literatürde algoritmik fiyatlandırma ile ilgili yapılmış önceki araştırmalar ağırlıklı olarak çevrimiçi perakendecilerin rakiplerle olan pazardaki fiyat rekabetine (Cavallo, 2018; Lee, 2020; Brown ve MacKay, 2021; Harrington, 2022), rekabet hukuku ve politikalarına (Calvano vd., 2019 ;Kloostera, 2022), algoritma kullanan rakipler arasındaki zımni anlaşmaya (Gauiter vd., 2020), fiyat farklılaştırmaya (Bar-Gill, 2019), fiyat algoritmalarının perakendeciler tarafından benimsenme düzeyine (Chen vd., 2016; Assad vd., 2020; Wieting ve Sapi, 2021), algoritma kullanımının etik ve yasal sorumluluğuna (Martin, 2019; Seele vd., 2021; Gerlick ve Liozu, 2020) odaklanmıştır.

Bu çalışmada, algoritmalarca belirlenmiş farklı fiyat seviyelerine yönelik fiyat adaleti algısı, fiyat duyarlılığı, çevrim içi satıcıya duyulan güven ve ödeme istekliliği arasındaki

farklılıklarının incelenmesi amaçlanmıştır. Literatür incelendiğinde, algoritmik fiyatlandırma konusunu tüketici davranışı açısından ele alan çalışmaların yeterli olmadığı görünmekte, dolayısıyla bu araştırmadan elde edilen bulguların bu boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Araştırmanın amacına uygun olarak, takip eden bölümlerde öncelikle konuyla ilgili teorik alt yapı ortaya konulmuştur. Daha sonra senaryoya dayalı olarak gerçekleştirilen araştırmanın hipotezleri test edilmiş ve elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

2. LİTERATÜR TARAMASI VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

Ürünlerin fiyatlarının belirlenmesinde algoritmalar, günümüzde karar verici bir rol oynamaktadır (Calvano vd., 2020: 3267). Algoritmik fiyatlandırma, perakendecilerin gelirlerini en üst düzeye çıkarmak üzere programlanmış, makine öğreniminin ve yapay zekanın gücünü kullanarak en uygun fiyatları belirleme sürecidir. Bir fiyatlandırma algoritmasının temel özelliği, pazarı izlemek ve ardından ürünleri yeniden fiyatlandırmaktır (Kloostera, 2022: 12).

Algoritmik fiyatlandırma hem zaman kavramına bağlı olarak dinamik hem de satın alma tercihlerine göre özelleştirilen ürün fiyatları oluşturulmasına dayalı bir fiyatlandırma mekanizmasıdır (Seele vd., 2021: 698). Tanımlardan hareketle, iki ana algoritmik fiyatlandırma türünden bahsedilmesi mümkündür. Algoritmik fiyatlandırma türleri dinamik algoritmik fiyatlandırma ve kişiselleştirilmiş algoritmik fiyatlandırma olarak karşımıza çıkmaktadır. Dinamik fiyatlandırma algoritmaları, fiyatı pazar koşulları ve rakiplere göre dinamik bir şekilde belirlerken; kişiselleştirilmiş fiyatlandırma algoritmaları ise fiyatı ayrıntılı pazar segmentlerine göre belirlemektedir (Harrington, 2022).

2.1. Algoritmik Fiyatlandırma

2.1.1. Kişiselleştirilmiş Algoritmik Fiyatlandırma

Algoritmik kişiselleştirilmiş fiyatlandırma, fiyat farklılaştırmanın özel bir biçimi olarak tanımlanmaktadır (Chapdelaine, 2020 :3). Fiyatın benzer tercihlere sahip gruplara göre ayarlanması kişiselleştirilmiş fiyatlandırma stratejisidir (Victor vd., 2019: 75). Kişiselleştirilmiş fiyatlandırma algoritmaları, belirli bir ürün için kişiselleştirilmiş bir fiyat belirlemek üzere tüketici tercihlerini analiz etmektedir (Banicevic vd., 2018: 6). Çevrimiçi perakendeciler tarafından ayrıntılı tüketici bilgilerinin toplanması için geride bırakılan dijital izleri takip etme yetkisi ve gelişmiş fiyatlandırma algoritmalarının kullanımı, bu tür perakendecilerin tüketicileri daha da özel kategorilere ayırarak ürünler için son derece kişiselleştirilmiş fiyatlar sunmalarının olasılığını artırmaktadır (Bar-Gill, 2019: 243).

Tüketiciler için çevrimiçi ürün fiyatlarındaki farklılıkların anlaşılması oldukça zor olmaktadır. Bunun nedeni, aynı ürüne farklı fiyatlar ödemek durumunda kalmalarıdır. Bir e-ticaret sitesinde beğendiği bir ürünü satın almak isteyen bir tüketici, bu ürünün farklı renkleri veya farklı beden numaraları arasında fiyatların değiştiğini gözlemleyebilmektedir (Biggs, 2019). Fiyat algoritmaları nedeniyle, ürünlerin emsallerine göre genelde daha yüksek bir fiyatla sunulması tüketiciler açısından haksızlık olarak algılanmaktadır (Zuiderveen Borgesius ve Poort, 2017). Tüketiciler özellikle farklı beden numaraları arasındaki fiyat değişiklikleri ile karşılaştıklarında, çoğunlukla kendi beden numaralarının daha yüksek

fiyatlı olduğunu fark ettiklerinde, fiyatlandırmadaki bu tür farklılıştırmalar nedeniyle kendilerini cezalandırılmış gibi hissetmektedir (Chapin, 2016).

2.1.2. Dinamik Algoritmik Fiyatlandırma

Dinamik algoritmik fiyatlandırma, değişen piyasa koşullarına göre bir insanın verebileceğinden çok daha fazla hızlı bir şekilde tepki vererek satıcılara en avantajlı fiyatları belirlenmesi olarak tanımlanmaktadır (MacKay ve Weinstein, 2022: 2). Fiyatların müşteri pazar bölümleri arasında ayırım olmadan dakika dakika değiştirilmesi dinamik fiyatlandırma stratejisi olarak tanımlanmaktadır (Biller vd., 2005: 312). Dinamik fiyatlandırmayı iki temel boyut açıklayabilir: fiyat değişikliklerinin sıklığı ve aralığı. (Vomberg, 2021). Çevrimiçi satıcılar için, rakiplerin fiyatları algoritma hesaplamalarında önemli bir girdi oluşturmaktadır (Brown ve MacKay, 2021: 7). Fiyat algoritması firmalara, rakiplerin fiyatlarında artış ya da azalış olduğunda kendi fiyatlarını rekabetçi bir şekilde otomatik olarak yeniden güncelleyebilmelerini sağlamaktadır. Gelişmiş bir fiyatlandırma algoritmasına sahip bir firma, ürünlerini her gün, hatta günde birkaç kez yeniden fiyatlandırabilirken, daha az karmaşık bir algoritmaya sahip bir firma, yalnızca haftada bir kez yeniden fiyatlandırabilir.

Fiyat algoritmaları kullanımı nedeniyle, tüketiciler ürünlerde sık ve öngörülemeyen fiyat değişiklikleri ile karşılaşmaktadır. Bir e-ticaret sitesinde bir ürünün sabah saatlerindeki fiyatı günün ilerleyen saatlerinde pek çok kez değişebilmektedir. Özellikle, satın aldıktan hemen sonra ürünün fiyatının düştüğünü fark etmek tüketicileri oldukça rahatsız etmektedir (Mehta vd., 2018). Tüketiciler satın aldıktan sonra düşen fiyatlar nedeniyle kendilerini hayal kırıklığına uğramış, kızgın ya da biraz daha beklemiş olmaktan dolayı kendilerini pişman hissedebilmektedir (Gordon, 2021).

2.2. Fiyat Adaleti Algısı

Fiyat adaleti algısı, satıcıların sundukları ürünlerin fiyatlarını belirlemede kullandıkları yöntemlerin adil olup olmamasını ifade etmektedir (Maxwell, 2002: 194). Bir ürünün çevrimiçi fiyatında zaman içerisindeki farklı büyüklük ve yakınlıktaki değişimler tüketicilerin adalet algısını etkilemektedir. Bir çevrimiçi satıcı, tutarlı olmayan bir fiyatlandırma politikasına sahip ise tüketicilerin fiyat adaleti algıları olumsuz olacaktır (Martin vd., 2009: 589). Adil olmayan bir fiyat sadece yüksek fiyat demek değildir. (Xia vd., 2004: 4). Fiyat adaleti algısı, tüketicilerin kendilerini diğer tüketicilerle kıyasladıklarında onlarla aynı muameleyi görüp görmediklerine ilişkin algısıdır (Gebhardt, 2008: 12). Tüketiciler fiyatların adil olmadığını algıladıklarında, potansiyel olumsuz duyguların hedefinde satıcı olmaktadır. Çevrimiçi satıcı tarafından fiyatlardaki değişimlerin gerekçesi belirtilmediğinde ise yine tüketicilerin fiyat adaleti algısı olumsuz etkilenecektir (Herrmann vd., 2007: 50). Literatürden elde edilen bilgilere göre, geliştirilen hipotez şu şekildedir:

H_1 : Kişiselleştirilmiş algoritmik fiyat ile dinamik algoritmik fiyat uygulamalarına yönelik tüketicilerin fiyat adaleti algısı farklılık göstermektedir.

2.3. Fiyat Duyarlılığı

Tüketicilerin çevrimiçi ürünlerin fiyatlarındaki değişikliklerini fark edip etmedikleri ve bu değişikliğe tepki verip vermedikleri önemlidir. Her bir tüketici, ürün fiyatlarındaki değişimlere bireysel anlamda farklı tepkiler verebilmektedir (Tulwin, 2014: 4). Çevrimiçi

satıcıların saatler içinde bile ürün fiyatlarında yaptıkları otomatik ayarlamalar, tüketicilerin fiyat değişimlerine oldukça duyarlı olmalarına ve en düşük fiyatı sunan satıcıyı bulup onu tercih etmelerine yol açabilmektedir (Dimicco vd., 2003: 247). Çevrimiçi satıcıların fiyatlardaki değişim sıklığını deneyimleyen tüketiciler, ürün fiyatlarını takip etme ve ilgilendikleri ürünü satın almak için fiyat düşüşlerini bekleme eğiliminde oldukları görülmektedir (Victor vd., 2019: 78). Aynı ürün için, örneğin bedene ve renge göre değişen, farklı fiyatlar belirleyen çevrim içi satıcıların fiyat farklılaştırma politikalarına tüketiciler genellikle karşıdır (Chapdelaine, 2020: 19). Fiyat duyarlılığı yüksek olan tüketiciler bu tür fiyat politikalarına mutsuzluk, öfke gibi olumsuz duygularla tepki göstermektedir (Ackerman, 2019). Literatürden elde edilen bilgilere göre, geliştirilen hipotez şu şekildedir:

H_2 : Kişiselleştirilmiş algoritmik fiyat ile dinamik algoritmik fiyat uygulamalarına yönelik tüketicilerin fiyat duyarlılığı farklılık göstermektedir.

2.4.Çevrimiçi Satıcıya Duyulan Güven

E-ticarete tüketici güveni, alıcı olarak tüketici ile satıcı olarak firma arasındaki güven ilişkisini ifade etmektedir (Xu, 2021: 15). Çevrimiçi perakendecilikte güven, tüketiciler açısından çevrimiçi satın alma kararlarını etkileyen kritik bir unsurdur (Urban vd., 2000: 39). Başka bir deyişle güven, çevrimiçi satıcıların fırsatçı davranmadığına dair tüketici inancıyla yakından ilgili bir kavramdır (Samuel vd., 2015: 237). Tüketiciler, çevrimiçi satıcının makul bir fiyat politikası uygulamadıklarına inanırlarsa satıcı ile aralarındaki ilişkide güvenin kırılmış olduğu söylenebilmektedir (Martin vd., 2009: 590). Literatürden elde edilen bilgilere göre, geliştirilen hipotez şu şekildedir:

H_3 : Kişiselleştirilmiş algoritmik fiyat ile dinamik algoritmik fiyat uygulamalarına yönelik tüketicilerin çevrimiçi satıcıya güveni farklılık göstermektedir.

2.5. Ödeme İstekliliği

Tüketiciler açısından bir ürünün değerini ölçmede fiyat önemli bir faktördür. Ödeme istekliliği, tüketicilerin bir ürün için ödemeye razı oldukları maksimum fiyat olarak tanımlanmaktadır (Stobierski, 2020). Çevrimiçi satıcılar, ürünleri için tüketicilerin ödeme istekliliğine mümkün olduğunca yakın bir fiyat belirlemeye çalışırlar (Bar-Gill, 2019: 217). Fiyatların değişkenliği, tüketicilerin fiyat kabul aralığını etkilemektedir (Martin-Consuegra vd., 2007: 461). Algoritmalar tarafından belirlenen fiyatlarla karşılaşan tüketiciler, çevrimiçi satıcıların bu fiyatlama politikaları nedeniyle ürünü satın almaktan vazgeçebilmekte, aynı satıcıdan tekrar alışveriş yapmamakta ya da alternatif çevrimiçi satıcılar arasından kendisi için doğru olan perakendeciye seçmeye çalışmaktadır (Dai, 2010: 24). Literatürden elde edilen bilgilere göre, geliştirilen hipotez şu şekildedir:

H_4 : Kişiselleştirilmiş algoritmik fiyat ile dinamik algoritmik fiyat uygulamalarına yönelik tüketicilerin ödeme istekliliği farklılık göstermektedir.

3.ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırmanın birincil verileri, tüketicilere uygulanan anketler yoluyla elde edilmiştir. Ankette yer alan ifadelerin anlaşılabilirliğini değerlendirmek amacıyla bir ön test uygulanmıştır. Ön test sonucu elde edilen geri bildirimler dikkate alınarak, ölçek ifadeleri ve uygulanacak olan senaryolar üzerinde gerekli düzeltmeler yapılmış ve anket formuna son

şekli verilmiştir. Anket formu son şekliyle, kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen toplam 221 tüketiciye çevrimiçi olarak uygulanmıştır.

Araştırma amacına uygun olarak, 2 ayrı senaryo kullanılmıştır. 111 katılımcı ilk senaryoya 110 katılımcı ise ikinci senaryoya ait anket formunu cevaplandırmıştır. Her iki senaryoda da katılımcılara bir internet sitesinde alışveriş yapıyor olduklarını düşünerek senaryonun hemen altında verilen unisex model beyaz bir spor ayakkabı görseli ile kendilerine yöneltilen soruları cevaplamaları istenmiştir.

İlk senaryoda, katılımcılardan görseldeki beyaz renk spor ayakkabıyı satın almak istediklerini düşünmeleri istenmiştir. Senaryoya göre, katılımcı ayakkabıyı internet sitesinde yer alan satıcılardan birinden satın almaya karar vermektedir. Ayakkabının fiyatına baktığı sırada fiyatı 209 TL olarak görünmektedir. Ancak, katılımcı sepete eklemek için kendi ayakkabı numarasını seçtiğinde, ayakkabının fiyatı 375 TL olarak değişiklik göstermiştir.

İkinci senaryoda ise, katılımcılardan görseldeki beyaz renk spor ayakkabıyı alışveriş sepetine eklemiş olduklarını düşünmeleri istenmiştir. Senaryoya göre, katılımcı ayakkabıyı sepete eklediği sırada ayakkabının fiyatı 209 TL dir. Diğer ihtiyaçları için alışverişe devam etmektedir. Siparişini onaylamak için geri döndüğünde sepete eklemiş olduğu ayakkabının fiyatının 350 TL olarak güncellendiğini fark etmektedir. Birkaç saat sonra ayakkabının fiyatına tekrar baktığında ise fiyat 375 TL olarak görünmektedir.

Bu çalışmada fiyat adaleti algısını ölçmek için Martin, Ponder ve Lueg (2009) 'un, fiyat duyarlılığını ölçmek için Wakefield ve Inman (2003)'ın, çevrim içi satıcıya duyulan güveni ölçmek için Xu (2021)'nin çalışmalarından yararlanılmıştır. Ödeme istekliliği ise Martin-Consuegra, Molina ve Esteban (2007)'nin çalışmalarından uyarlanmıştır. Diğer yandan, anket formunda kullanılan senaryoların gerçekçiliğini kontrol etmek için Cranage ve Mattila (2006)'nın çalışmalarında kullandığı üç ifadeli ölçekten yararlanılmıştır. Değişkenleri ölçmede kullanılan ifadeler 5'li Likert tipi ölçek (5: Kesinlikle katılıyorum, ...1: Hiç katılmıyorum) kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde güvenilirlik analizi, keşfedici faktör analizi ve bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır.

4.BULGULAR

Araştırmaya katılan bireylerin ankette yer alan demografik sorulara verdikleri yanıtlar Tablo 1'de görülmektedir. Tablo 1'e göre katılımcıların %60,2'sinin kadın, %39,8'inin erkek olduğu, büyük çoğunluğunun (%66) yaşının 18-45 aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların gelir dağılımlarına bakıldığında, %34,8'inin 5000 TL ve altı, %25,3'ünün 5001-7000 TL aralığında, %18,6'sının 7001-10000 TL aralığında ve %21,3'ünün ise 10001 TL ve üzeri gelire sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın katılımcılarının eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %0,9'unun ilkökul, %0,5'inin ortaokul, %10'unun lise, %16,7'sinin ön lisans, %52'sinin lisans ve %19,9'unun ise lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Araştırmanın Katılımcılarına Ait Demografik Bulgular

Değişken	Kategori	Sayı	%	Değişken	Kategori	Sayı	%
Yaş	18-25	39	17,6	Cinsiyet	Kadın	133	60,2
	26-35	69	31,2		Erkek	88	39,8
	36-45	38	17,2		Toplam	221	100,0

				Eğitim		
	46-55	40	18,1	İlkokul	2	,9
	56 ve üzeri	35	15,8	Ortaokul	1	,5
	Toplam	221	100,0	Lise	22	10,0
Gelir	5000 TL ve altı	77	34,8	Ön Lisans	37	16,7
	5001-7000 TL	56	25,3	Lisans	115	52,0
	7001-10000 TL	41	18,6	Yüksek lisans	30	13,6
	10001 TL ve üzeri	47	21,3	Doktora	14	6,3
	Toplam	221	100,0	Toplam	221	100,0

Araştırmada elde edilen verilerin parametrik testler kullanılarak analiz edilebilmesi için, araştırma ölçek ifadelerinin normal dağılıma sahip olması gerekmekte olup, ölçek ifadelerinin çarpıklık ve basıklık değerlerinden yola çıkılarak normal dağılım varsayımının kontrolü yapılabilmektedir (Seçer, 2015). Çarpıklık ve basıklık değerleri +1,500 ile -1,500 değerleri arasında ise, ilgili ölçeğin dağılımın normal dağılım gösterdiği bilinmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2019). Tablo 2’de, araştırmada ele alınan ölçeklere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, elde edilen verilerin normal dağılım varsayımını sağladığı söylenebilmektedir. Dolayısıyla bu verilere parametrik testlerin uygulanması uygun bulunmuştur.

Tablo 2. Ölçek İfadelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

İfade	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
fiyat adaleti algısı1	1,6018	,96521	1,667	2,297
fiyat adaleti algısı2	1,6833	,96725	1,493	1,864
fiyat adaleti algısı3	1,6244	,93378	1,661	2,459
fiyat duyarlılığı1	3,9367	1,12232	-1,004	,353
fiyat duyarlılığı2	4,3439	,91419	-1,457	1,789
fiyat duyarlılığı3	4,1629	,93453	-1,005	,607
çevrimiçi satıcıya güven1	1,8552	1,03872	1,080	,445
çevrimiçi satıcıya güven2	2,4480	,97387	,103	-,467
çevrimiçi satıcıya güven3	1,9140	1,05177	,883	-,204
çevrimiçi satıcıya güven4	1,9774	1,07214	,894	-,037
ödeme istekliliği1	1,8009	1,20083	1,503	1,231
ödeme istekliliği2	1,7738	1,18069	1,568	1,459
ödeme istekliliği3	1,9502	1,26572	1,126	,087
ödeme istekliliği4	3,7873	1,45071	-,859	-,695
ödeme istekliliği5	2,7964	1,58664	,167	-1,535

Araştırmalarda kullanılacak olan ölçeklerin güvenilirliğini değerlendirmede yaygın olarak Cronbach’ın alfa katsayısı kullanılmakta olup, 0,70’yi aşan bir Cronbach’ın alfa katsayısı değeri için, güvenilirlik düzeyinin "yeterli" olduğu sonucuna varılmaktadır (Iacobucci ve

Duhachek, 2003). Gerçekleştirilen güvenilirlik analizleri sonucunda, fiyat adaleti algısı, fiyat duyarlılığı, çevrimiçi satıcıya duyulan güven ve ödeme istekliliği ölçekleri için Cronbach'ın alfa katsayıları sırasıyla 0,919, 0,654, 0,799 ve 0,507 hesaplanmıştır. Ödeme istekliliği ölçeği için gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucu, Cronbach Alfa değerini düşüren bir ifadenin çıkarılması sonucu Cronbach Alfa değerinin 0,507'den 0,717'ye yükseldiği görülmüş olup, güvenilirliği düşüren bu ifade araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Ölçeklere ait ifade sayıları ve güvenilirlik değerleri Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3.Değişkenlere Ait İfade Sayıları ve Güvenilirlik Değerleri

Değişkenler	İfade Sayısı	Cronbach Alfa
fiyat adaleti algısı	3	0,919
fiyat duyarlılığı	3	0,654
çevrimiçi satıcıya güven	4	0,799
ödeme istekliliği	4	0,717

Araştırmaya katılan bireylerin anket formunda anlatılan senaryoların dünyevi gerçeklik açısından değerlendirmeleri, Cranage ve Mattila (2006)'nın kullanmış olduğu ölçekle ölçülmüş olup, 3,62 ortalama düzeyiyle senaryoların gerçekçi olduğu söylenebilmektedir. Araştırmanın hipotezlerinin test edilmesinden önce, ölçeklerin ilgili literatürde belirtilen boyutlarda yer alıp almadığının belirlenmesi amacıyla keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Toplamda 14 ifade için gerçekleştirilen ve rotasyon yöntemi olarak Varimax yöntemi uygulanan keşfedici faktör analizi sonucunda hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ile Bartlett Testleri, araştırmada elde edilen verinin faktör analizinin yapılması için uygun olduğunu göstermektedir (KMO değeri= 0,805, Bartlett'in Küresellik Testi= 1535,263, $p < 0,000$). Faktör analizi sonucu Tablo 4'te verilmiş olup, öz değeri 1'den büyük olan 4 faktörün olduğu ve değişkenlere ait ölçek ifadelerinin ilgili boyutlara yüklendikleri görülmektedir.

Tablo 4.Faktör Analizi Sonuçları

İfade	Ortak Varyans	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
fiyat adaleti algısı1	,810	,853			
fiyat adaleti algısı2	,795	,781			
fiyat adaleti algısı3	,771	,776			
çevrimiçi satıcıya güven2	,555		,736		
çevrimiçi satıcıya güven4	,675		,731		
çevrimiçi satıcıya güven1	,603		,699		
çevrimiçi satıcıya güven3	,652		,693		
ödeme istekliliği3	,634			,731	
ödeme istekliliği1	,812			,694	
ödeme istekliliği2	,846			,668	
ödeme istekliliği5	,514			,658	
fiyat duyarlılığı1	,666				,797
fiyat duyarlılığı2	,608				,762
fiyat duyarlılığı3	,534				,711
Açıklanan varyans		21,435	18,251	14,661	13,320

Çıkarım yöntemi: Temel Bileşenler Analizi; Rotasyon Yöntemi: Kaiser Normalleştirmesine göre Varimax Rotasyonu; Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterlilik Değeri: ,805; Bartlett'in Küresellik Testi: 1535,263; sd: 91; p= 0,000; Açıklanan Toplam Varyans: 67,667

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla, bağımsız örneklem t-testi uygulanmış olup, sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir. Tablo 5 incelendiğinde, fiyat adaleti algısı, fiyat duyarlılığı ve çevrimiçi satıcıya güven değişkenleri bağlamında kişiselleştirilmiş fiyatlandırma ile dinamik fiyatlandırma arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların bulunmadığı görülmektedir. Diğer yandan ödeme istekliliği bakımından iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p < 0,05$). Araştırmaya katılan iki grubun ödeme istekliliği ortalamaları açısından karşılaştırıldığında, kişiselleştirilmiş fiyatlandırma senaryosunun yer aldığı ve ilk grupta yer alan tüketicilerin, dinamik fiyatlandırma senaryosu ile ilgili grupta yer alan tüketicilere kıyasla daha fazla ödemeye istekli olduğu söylenebilmektedir. Sonuç olarak H1, H2 ve H3 desteklenememiş olup, H4 desteklenmiştir.

Tablo 5.Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Değişken	Senaryo 1 (n=111)		Senaryo 2 (110)		t	p
	Ort.	Std. S.	Ort.	Std. S.		
fiyat adaleti algısı	1,71	0,92	1,55	0,85	1,320	0,188
fiyat duyarlılığı	4,11	0,78	4,18	0,74	-0,716	0,475
çevrimiçi satıcıya güven	2,15	0,81	1,94	0,81	1,922	0,056
ödeme istekliliği	2,29	0,96	1,86	0,93	3,346	0,001

$p < 0,05$

5.SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışma, perakendecilerin çevrimiçi kişiselleştirilmiş ve dinamik algoritmik fiyatlandırma uygulamalarının tüketicilerin fiyatlandırma algılarını nasıl etkilediğini incelemektedir. Araştırma bulgularına göre, tüketicilerin algoritmalar tarafından belirlenen farklı fiyat seviyelerinde fiyat adaleti algısı, fiyat duyarlılığı ve çevrimiçi satıcıya duyulan güven bağlamında bir fark bulunmamıştır. Diğer yandan bu çalışmada, çevrimiçi alışveriş sürecinde ödeme isteklilikleri bağlamında gruplar arası farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır. İki grubun ödeme istekliliği ortalamaları bakımından, kişiselleştirilmiş fiyat algoritması ile belirlenen ürün fiyatlarına yönelik ödeme istekliliğinin dinamik fiyat algoritması ile belirlenen fiyata kıyasla daha fazla olduğu söylenebilmektedir. Buna göre, çevrimiçi satıcıların algoritmik fiyatlandırma uygulamaları çift taraflı haklılık ilkesi ile açıklanabilmektedir. Çift taraflı haklılık ilkesi göre, tüketiciler, ödeme yapmayı makul bulduğu bir referans fiyata göre satın alma kararı verirken, firmalar karlılıklarını korumak için ürün fiyatlarını yükseltebilmektedir (Boyd ve Bhat, 1998: 3). Ayrıca, tüketicilerin satın alma kararlarını verirken bir satıcının belirlediği ürün fiyatının adil olup olmadığına dair bir yargıya vardıkları da bilinmektedir. Ürün fiyatlarındaki artış, maliyetlerden kaynaklanıyor ise tüketiciler yüksek fiyatları adil bulmaktadır. Ancak satıcıların kârlarını artırmak için ürünlerin fiyatlarını artırmaları tüketiciler tarafından adil bulunmamaktadır (Urbany vd., 1989: 18). Bu çalışmada da araştırmaya katılan bireylere sunulan ilk senaryoda, ayakkabı

numarasının farklılığından kaynaklanan fiyat artışının, herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin (sadece fiyatlandırma algoritmasından kaynaklı bir fiyat artışı) gerçekleştirilen fiyat artışına göre daha haklı bulunması nedeniyle ödeme istekliliğinin daha fazla olduğu söylenebilir.

Çevrimiçi satıcıların kazançlarını daha fazla artırmak amacı ile algoritmik fiyatlandırma uygulamaları kullanmaktadır. Fiyat algoritmaları kullanımı nedeniyle, tüketiciler ürünlerde sık ve öngörülemeyen fiyat değişiklikleri ile karşılaşmaktadır. Dinamik fiyatlandırma stratejisinin tüketiciler olumlu etkilediğine dair literatürde yeterli çalışma bulunmamaktadır. Sürekli değişiklik gösteren fiyatlarla karşılaşan tüketiciler, yüksek fiyatlar ödemek istememelerinden kaynaklı olarak, fiyatları takip ederek ihtiyaçlarına ve satın alma gücüne uygun bir fiyat noktası bulana dek sunulan fiyattan ödeme istekliliğinde bulunmayacaktır. Kişiselleştirilmiş fiyat algoritmaları ile belirlenen ürün fiyatları ile karşılaşan tüketiciler ise, kendilerini diğer tüketicilerle kıyaslayarak bu fiyatlama yaklaşımını adil bulmayabilirler. Bu çalışma, bir e-ticaret web sitesinde yer alan kategorilerden bir giyim ürünü seçilerek gerçekleştirilmiştir. Araştırma katılımcılarına internet sitesinden unisex model beyaz renk bir spor ayakkabı satın almalarına dayalı bir senaryo sunulmuştur. Buna göre, bir tüketicinin ayakkabı numarasının değişmeyeceğinden hareketle, çevrimiçi satıcıların aynı ürünün beden numaraları için farklı fiyat belirlemeleri tüketicilerin ürünü satan başka bir çevrimiçi satıcı bulamadıkları durumda zorunlu olarak sunulan fiyatları kabul ederek ürünü satın almalarına neden olabilmektedir.

Dijital çağda faaliyet gösteren işletmeler, müşteri bağlılığı ve kar elde etme dengesini en iyi şekilde sağlamak durumundadır. Tüketiciler için çevrimiçi ürün fiyatlarındaki farklılıkların nedenlerinin anlaşılması çevrimiçi alışveriş deneyimleri açısından önemlidir. Çevrimiçi satıcılar tarafından, yapılan fiyat değişikliklerinin gerekçelerinin şeffaf bir şekilde tüketicilere açıklanması gerekmektedir. Algoritmelerde yaşanan sorunların takibi ve çözümü için iyi bir bilgi teknolojisi alt yapısı oluşturulmalıdır. Tüketicilerin olumsuz tepkilerini yönetebilmek için işletmelerde ayrı bir fiyatlandırma sorumlusu belirlemek de faydalı olabilir. Böylece işletmeler, tüketicilere satın aldıkları ürünler için makul fiyatlar ödediklerini hissettirmeyi başarabilirler.

Çalışmanın sonuçları, araştırmanın tasarımından kaynaklı olabilecek kısıtlar nedeniyle genellenemese de bu çalışmanın fiyatlandırma stratejilerinin uygulanmasında tüketici davranışlarını göz ardı eden işletme yöneticileri için yararlı olacağı düşünülmektedir. Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda, fiyat bilinci, fiyat mavenizmi, tüketici duyguları, değer bilinci, fiyat-kalite algısı, satış ve kupon teklifleri gibi diğer değişkenlerin incelenmesiyle algoritmik fiyatlandırma konusunda farklı bakış açıları kazandırılabilir. Algoritma kullanımı yasal olmasına rağmen etik açısından ahlaki kaygıları ve bazen de tüketiciler açısından olumsuz duyguları sıklıkla tetikledikleri için bu tür yaklaşımların etik olup olmadığı incelenmelidir. Araştırmacıların farklı tüketici grupları üzerinde ve farklı sektörler üzerinde yapacakları çalışmaların da algoritmik fiyatlandırmanın çeşitli yönleri hakkında bazı ipuçları sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Ackerman, C.E. (2019). What are Positive and Negative Emotions and Do We Need Both? <https://positivepsychology.com/positive-negative-emotions>, (Erişim: 20.11. 2022).
- Angwin, J., & Mattioli, D. (2012). Coming Soon: Toilet Paper Price like Airline Tickets, *Wall Street Journal*, 5, <https://www.wsj.com/articles/SB10000872396390444914904577617333130724846> (Erişim: 05.03.2023).
- Assad, S., Clark, R., Ershov, D., & Xu, L. (2020). Algorithmic Pricing and Competition: Empirical Evidence from the German Retail Gasoline Market. CESifo Working Paper, 8521, 1-77, <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3682021>.
- Banicevic, A., Kohlmeier, G.Z.A., Pechersky, D., & Howlett, A. (2018). Algorithms: Challenges and Opportunities for Antitrust Compliance. *Aba-Sal Compliance And Ethics Committee Spotlight*, Fall, 1-23.
- Bar-Gill, O. (2019). Algorithmic Price Discrimination When Demand is a Function of Both Preferences and (Mis)perceptions. *University of Chicago Law Review*, 86 (2), 217-254.
- Bar-Gill, O., Sunstein, C.R., & Talgam-Cohen, I. (2023). Algorithmic Harm in Consumer Markets. *Harvard Law, Economics and Business Online*, 1091, 1-65, http://www.law.harvard.edu/programs/olin_center/papers/pdf/Bar-Gill_1091.pdf (Erişim:07.03.2023).
- Bertini, M., & Koenigsberg, O. (2021). The pitfalls of pricing algorithms: Be mindful of how they can hurt your brand. *Harvard Business Review*, 99(5), 74-83.
- Biggs, C. (2019). The Sneaky (and Weird!) Thing That Can Drive up Your Amazon Prices, <https://www.apartmenttherapy.com/amazon-pricing-strategy-color-264210> (Erişim: 08.03.2023).
- Biller, S., Chan, L.M.A., Simchi-Levi, D., & Swann, J. (2005). Dynamic Pricing and the Direct-to-Customer Model in the Automotive Industry. *Electronic Commerce Research*, 5, 309–334, <https://doi.org/10.1007/s10660-005-6161-4>.
- Boyd, D.E., & Bhat, S. (1998). The Role of Dual Entitlement and Equity Theories in Consumers' Formation of Fair Price Judgments: An Investigation Within a Business-to-Business Service Setting. *Journal of Professional Services Marketing*, 17(1), 1-14, https://doi.org/10.1300/J090v17n01_01.
- Brown, Z.Y., & MacKay, A. (2021). Competition in Pricing Algorithms. *National Bureau Of Economic Research*, 28860, 1-64, <https://doi.org/10.3386/w28860>
- Calvano, E., Calzolari, G., Denicolo, V., & Pastorello, S. (2019). Algorithmic Pricing What Implications for Competition Policy?. *Review of Industrial Organization*, 55(1), 155-171, <https://doi.org/10.1007/s11151-019-09689-3>.

- Calvano, E., Calzolari, G., Denicolo, V., & Pastorello, S. (2020). Artificial Intelligence, Algorithmic Pricing, and Collusion. *American Economic Review*, 110 (10), 3267–3297, <https://doi.org/10.1257/aer.20190623>.
- Cavallo, A. (2018). More Amazon Effects: Online Competition and Pricing Behaviors. *National Bureau Of Economic Research*, 25138, 1-37, <https://doi.org/10.3386/w25138>
- Chapdelaine, P. (2020). Algorithmic Personalized Pricing. *NYU Journal Of Law & Business*, 17(1), 1-47, <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3628684>
- Chapin, A. (2016). We Can't Figure Out Amazon's Weird Pricing System, <https://www.racked.com/2016/8/30/12692926/amazon-fashion-clothing-size-prices> (Erişim: 09.03.2023).
- Chen, L., Mislove, A., & Wilson, C. (2016). An Empirical Analysis of Algorithmic Pricing on Amazon Marketplace. WWW '16: Proceedings of the 25th International Conference , April, 11-15, <https://doi.org/10.1145/2872427.2883089>.
- Cranage, D.A., & Mattila, A.S. (2006). Service Recovery and Pre-emptive Strategies for Service Failure: Both Lead to Customer Satisfaction and Loyalty, But for Different Reasons. *Journal of Hospitality & Leisure Marketing*, 13 (3-4), 161-181, https://doi.org/10.1300/J150v13n03_09.
- Dai, B. (2010). The Impact of Perceived Price Fairness of Dynamic Pricing on Customer Satisfaction and Behavioral Intentions: The Moderating Role of Customer Loyalty. Auburn University, Doctoral dissertation, Alabama.
- Dimicco, J. M., Maes, P., & Greenwald, A. (2003). Learning Curve: A Simulation-based Approach to Dynamic Pricing. *Electronic Commerce Research*, 3(3/4), 245-276, <https://doi.org/10.1023/A:1023427023289>.
- Gautier, A., Ittoo, A., & Cleynenbreugel, P.V. (2020). AI Algorithms, Price Discrimination and Collusion: A Technological, Economic and Legal Perspective. *European Journal of Law and Economics*, 405-435, <https://doi.org/10.1007/s10657-020-09662-6>.
- Gebhardt, G.F. (2008). Social Justice in Marketing: Fairness, Satisfaction and Customer Lifetime Value. Marketing Science Institute Special Report, January 29, 1-47.
- Gerlick, J.A., & Liozu, S.M. (2020). Ethical and Legal Considerations of Artificial Intelligence and Algorithmic Decision-making in Personalized Pricing. *Journal of Revenue and Pricing Management*, 19, 85–98, <https://doi.org/10.1057/s41272-019-00225-2>.
- Gordon, S.B. (2021). Can You Get a Deal After You've Paid Full Price? <https://www.consumerreports.org/shopping/can-you-get-a-deal-after-you-have-paid-full-price-a9725013802/> (Erişim: 09.03.2023).
- Harrington, J.E. (2022). The Effect of Outsourcing Pricing Algorithms on Market Competition. *Management Science*, 68 (9), 6355-7064, <https://doi.org/10.1287/mnsc.2021.4241>.

- Herrmann, A., Xia, L., Monroe, K.B., & Huber, F. (2007). The Influence of Price Fairness on Customer Satisfaction. *Journal of Product & Brand Management*, 16 (1), 49–58, <https://doi.org/10.1108/10610420710731151>.
- Iacobucci, D., & Duhachek, A. (2003). Advancing Alpha: Measuring Reliability with Confidence. *Journal of Consumer Psychology*, 13(4), 478-487, https://doi.org/10.1207/S15327663JCP1304_14.
- Kloostera, J. (2022). Algorithmic Pricing: A Concern for Platform Workers?. *European Labour Law Journal*, 1–19, <https://doi.org/10.1177/20319525211060360>.
- Lee, C. (2020). The Landscape of Pricing and Algorithmic Pricing. ISEAS-Yusof Ishak Institute Economics Working Paper, 6, 1-31.
- MacKay, A.J., & Weinstein, S. N. (2022). Dynamic Pricing Algorithms, Consumer Harm, and Regulatory Response. *Wash. U. L. Rev.* 100, 111, 1-57.
- Martín-Consuegra, D., Molina, A., & Esteban, Á. (2007). An Integrated Model of Price, Satisfaction and Loyalty: an Empirical Analysis in the Service Sector. *Journal of Product & Brand Management*, 16(7), 459-468, <https://doi.org/10.1108/10610420710834913>.
- Martin, W.C., Ponder, N., & Lueg, J.E. (2009). Price Fairness Perceptions and Customer Loyalty in a Retail Context. *Journal of Business Research*, 62, 588–593.
- Martin, K. (2019). Ethical Implications and Accountability of Algorithms. *Journal of Business Ethics*, 160, 835–850, <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3921-3>
- Maxwell, S. (2002). Rule-based Price Fairness and its Effect on Willingness to Purchase. *Journal of Economic Psychology*, 23, 191–212. [http://dx.doi.org/10.1016/S0167-4870\(02\)00063-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0167-4870(02)00063-6).
- Mehta, N., Detroja, P., & Agashe, A. (2018). Amazon Changes Prices on its Products about Every 10 Minutes—Here's How and Why They Do It. <https://www.businessinsider.com/amazon-price-changes-2018-8> (Erişim: 02.03.2023).
- Profitero Price Intelligence (2013). Amazon Makes more than 2.5 Million Daily Price Changes. <https://www.profitero.com/blog/2013/12/profitero-reveals-that-amazon-com-makes-more-than-2-5-million-price-changes-every-day> (Erişim: 02.03.2023).
- Samuel, L.H.S., Balaji, M.S., & Wei, K.K. (2015) An Investigation of Online Shopping Experience on Trust and Behavioral Intentions, *Journal of Internet Commerce*, 14:2, 233-254, <https://doi.org/10.1080/15332861.2015.1028250>.
- Seele, P., Dierksmeier, C., Hofstetter, R., & Schultz, M.D. (2021). Mapping the Ethicality of Algorithmic Pricing: A Review of Dynamic and Personalized Pricing. *Journal of Business Ethics*, 170, 697–719, <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04371-w>.
- Seçer, İ. (2015). SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi, 2. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık.

- Stobierski, T. (2020). Willingness To Pay: What It Is & How To Calculate, <https://online.hbs.edu/blog/post/willingness-to-pay> (Erişim: 08.03.2023).
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2019). Using Multivariate Statistics, Seventh Ed., New York: Pearson.
- Tulwin, K. (2014). The Influence of Price Changes on Consumers' Purchase Decisions. Nova School of Business and Economics, Master Thesis, Portugal.
- Urban, G. L., Sultan F., & Qualls, W. (2000). Placing Trust at the Center of Your Internet Strategy. *Sloan Management Review*, 39-48.
- Urbany, J.E., Madden, T.J., & Dickson, P.R.(1989). All's not Fair in Pricing: An Initial Look at the Dual Entitlement Principle. *Market Letters*, 1, 17-25, <https://doi.org/10.1007/BF00436145>.
- Victor, V., Thoppan, J.J., Fekete-Farkas, M., & Grabara, J. (2019). Pricing Strategies in the Era of Digitalisation and the Perceived Shift in Consumer Behaviour of Youth in Poland. *Journal of International Studies*, 12(3), 74-91, <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2019/12-3/7>.
- Vomberg, A. (2021). Pricing in the Digital Age: A Roadmap to Becoming a Dynamic Pricing Retailer. Holland: University of Groningen Press.
- Wakefield, K.L., & Inman, J.J. (2003). Situational Price Sensitivity: The Role of Consumption Occasion, Social Context and Income. *Journal of Retailing*, 79, 199-212, <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2003.09.004>.
- Wieting, M., & Sapi, G. (2021). Algorithms in the Marketplace: An Empirical Analysis of Automated Pricing in E-Commerce. NET Institute, 21-06, 1-58, <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3945137>.
- Xia, L., Monroe, K.B., & Cox, J.L. (2004). The Price is Unfair! A Conceptual Framework of Price Fairness Perceptions. *Journal of Marketing*, 68(10), 1-15, <https://doi.org/10.1509/jmkg.68.4.1.42733>.
- Xu, Q. (2021). The Impact of Online Dynamic Pricing Strategies on Consumers' Trust, Fairness Perceptions, and Loyalty, MODUL University, Master Thesis, Vienna.
- Zuiderveen Borgesius, F., & Poort, J. (2017). Online Price Discrimination and EU Data Privacy Law. *Journal of Consumer Policy*, 40(3), 347-366, <https://doi.org/10.1007/s10603-017-9354-z>.



Sürdürülebilirlik Faaliyetleri Temelinde 167 Yıldır Devam Eden Bir Aile İşletmesi: Tarihi Kalkanoğlu Pilavı
A Family Business Operating for 167 Years on the Basis of Sustainability Activities: Tarihi Kalkanoğlu Pilavı

Utku DEMİRCİ^{1*}

¹ Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, utkudemirci@mu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6853-5955

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 23.03.2023

Makale Kabul/Accepted: 08.05.2023

Araştırma Makalesi / Research Paper

DOI: 10.47097/piar.1269860

Öz

Bir aile büyüğünün öncülüğünde kurulan işletmelerin çoğu, kurucudan sonra gelen kuşaklara ulaşmadan ömrünü tamamlamaktadır. Türkiye’de aile işletmelerinin sürdürülebilirlik uygulamalarının detaylı bir şekilde araştırılması, son yıllarda daha da önemli hale gelmiştir. Bu çalışmada, Kalkanoğlu Süleyman Ağa tarafından 167 yıl önce Trabzon’da kurulan ve ülkemizde aktif şekilde faaliyet gösteren restoranlar/lokantalar içerisinde bir asrı aşan geçmişle en eski üçüncü işletme olarak göze çarpan Tarihi Kalkanoğlu Pilavı’nın yaşam öyküsü ele alınmıştır. Araştırmanın amacı; “1856’dan beri değişmeyen lezzet” sloganıyla kuşaklar boyunca müşterilerine hizmet vermeye devam eden bu aile işletmesinin sürdürülebilirlik faaliyetlerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda, Tarihi Kalkanoğlu Pilavı’nın 5. kuşak temsilcisi ile yarı yapılandırılmış bir mülakat görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşme sonucunda Tarihi Kalkanoğlu Pilavı’nın ekonomik sürdürülebilirlik boyutunda; geleneklere bağlılık, kısa ve uzun vadeli planlar, ekonomik istikrar, çözüm odaklı olma, ürün çeşitliliği, kalite, müşteri odaklı olma ve marka patentli kavramlarına sahip olduğu tespit edilmiştir. Sosyal sürdürülebilirlik unsurlarından; sosyal sorumluluk projeleri, güven / dürüstlük, personel ilişkileri ve çalışma koşullarını bünyesinde barındırdığı görülmüştür. Çevresel sürdürülebilirlik noktasında; müşteri sağlığına özen gösterme, enerji tüketimini azaltma ve çevreyi koruma konularına önem verdiği gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Aile İşletmeleri, Tarihi Kalkanoğlu Pilavı, Ekonomik Sürdürülebilirlik, Sosyal Sürdürülebilirlik, Çevresel Sürdürülebilirlik.

Abstract

Many of businesses which were founded under the leadership of senior member of the family die without reaching posterity. In recent years it became more significant that scrutinizing sustainability activities of Turkish family businesses. In this research, it was addressed the life history of Tarihi Kalkanoğlu Pilavı which was founded 167 years ago by Kalkanoğlu Süleyman Ağa in Trabzon. The main purpose of the study is to investigate sustainability activities of this family business continuing give service under the banner of ‘Unchanging taste since 1856’. In line with this purpose, a semi-structured interview was conducted with fifth generation agent of Tarihi Kalkanoğlu Pilavı. As a result of the interview, it was determined that Tarihi Kalkanoğlu Pilavı has conventionality, short-term plans and long-term plans, economic stability, solution oriented, product range, quality, customer focused and brand patent in economic sustainability. It also has social responsibility projects, trust and honesty, employee relations and working conditions in social responsibility activities. This family business attaches importance to care for customer health, reducing energy consumption and protect environment in relation to ecological sustainability.

Keywords: Family Businesses, Tarihi Kalkanoğlu Pilavı, Economic Sustainability, Social Sustainability, Ecological Sustainability.

Jel Kodları: M10, N83, Q56.

Jel Codes: M10, N83, Q56.

1. GİRİŞ

Küresel çapta faaliyet gösteren çok uluslu şirketlerin yönetim kurullarına bakıldığında, önemli bir kısmının aile işletmesi olduğu veya bir ailenin egemenliği altında hareket ettiği görülmektedir (Akdoğan, 2000). Poza'ya (2013) göre, dünya genelindeki işletmelerin yaklaşık %90'lık bir bölümünü aile işletmeleri oluşturmaktadır ve bu aile işletmelerinde dünya üzerindeki çalışan nüfusun %70'i istihdam edilmektedir. Öte yandan aile işletmelerinin baskın olduğu iş dünyasında, bir kuşaktan diğer kuşağa geçildikçe işletmelerin ömrünün azalma eğilimine girdiği ifade edilmektedir. Kurucusundan sonra ikinci kuşağa aktarılabilen aile işletmelerinin oranı yaklaşık %30'dur. Bu oran üçüncü kuşağa geçildiğinde %12'ye kadar düşerken, dördüncü kuşağa ulaşabilen aile işletmeleri ise yalnızca %1 civarındadır (Birincioğlu ve Acuner, 2015).

Bu bilgilerden hareketle hem toplumda hem de ülke ekonomisinde önemli bir konuma sahip olan aile işletmelerinin hayatını devam ettirebilmeleri açısından sürdürülebilir olmaları gerekmektedir. Bir aile işletmesinin kuruluş aşamasında, gelişim sürecinde ve geleceğe dair planlarında, sürdürülebilirlik faaliyetlerine verdiği değer önem arz etmektedir. Ailenin, sahip olduğu mirası sonraki kuşaklara aktarmasının yanında geçmişten gelen başarısını da geleceğe taşıyabilmesi dikkate değer bir husustur. Bu kapsamda, aile işletmelerinin temel amaçlarından birisinin de sürekliliği sağlayarak işletmenin hayatını devam ettirmesi ve kurucudan sonra gelen nesillere işletmeyi devretmesidir (Ulukan, 1999).

Bu çalışmada, 167 yıllık bir aile işletmesi olan ve 5 kuşaktır ayakta kalmayı başarabilen Tarihi Kalkanoğlu Pilavı'nın yaşam öyküsünden yola çıkılarak sürdürülebilirlik faaliyetleri incelenecektir. Çalışmanın ilk kısmında, aile işletmeleri ve sürdürülebilirlik kavramlarını daha iyi anlayabilmek amacıyla; aile işletmeleri hakkında literatürde yapılan çeşitli tanımlara, aile işletmelerinin kuruluş nedenlerine ve kuruluş şekillerine, aile işletmelerinin sunduğu birtakım avantajlar ve dezavantajlara, aile işletmeleri ile sürdürülebilirlik arasındaki etkileşime yer verilmiştir.

Kavramsal çerçevenin ardından Tarihi Kalkanoğlu Pilavı ile ilgili olarak kuruluş hikâyesi, gelişimi, kuşaklar itibarıyla aile üyeleri ve işletmenin Türkiye'de aktif olarak faaliyet gösteren asırlık restoranlar/lokantalar içerisindeki yeri hakkında birtakım bilgiler sunulmuştur. Yöntem kısmında ise araştırmada kullanılan veri toplama tekniği ve toplanan verilerin analiz sürecinden kısaca bahsedilmiştir. Daha sonrasında, çalışma amacına bağlı olarak elde edilen bulgular ve araştırma sürecinde işletme ile ilgili çekilen fotoğraflar paylaşılmıştır. Çalışmanın son kısmında ise araştırma sonuçlarına yer verilmiş, gelecek yıllarda yapılması muhtemel olan çalışmalarla ilgili birtakım önerilerde bulunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Aile İşletmelerinin Tanımlanması

Ulusal ve uluslararası iş dünyasındaki şirketlerin büyük çoğunluğunda hakim örgüt yapısını oluşturan aile işletmeleri, ekonomik refah ve istihdamın artışında da önemli bir rol oynamaktadır (Duh, 2012). Alanyazında, aile işletmelerini tanımlamak ve kavramsal olarak açıklamak amacıyla birçok araştırmacı tarafından çalışmalar yapılmıştır. Ancak aile işletmeleri olgusuna farklı disiplinlerden büyük bir ilgi olmasına rağmen genel kabul gören bir tanım ortaya konulamamış, dolayısıyla kavram üzerinde fikir birliğine ulaşılamamıştır.

Öte yandan bu popüler kavram hakkındaki çalışmaların odak noktasının, aile işletmelerinin, aile dışı işletmelerden ayrıldığı unsurlar üzerindeki tanımlamalardan meydana geldiği görülmüştür. Bu noktada, aile işletmeleri ile aile dışı işletmelerin bazı uygulamalar açısından farklılıklar gösterdiği ileri sürülmüştür. Söz konusu farklılıklar; iç ve dış çevre alguları, insan kaynakları yönetimi, finansman yönetimi, stratejik yönetim, örgüt kültürü gibi faktörlerden oluşmaktadır (Zellweger vd., 2010).

Aile işletmelerini tanımlama ve aile dışı işletmelerden ayırt etme noktasında alanyazında; stratejik kontrol mekanizması, sahiplik oranları, farklı kuşakların işletmede çalışmış olması ve işletme yönetiminin ailenin mülkiyetinde kalması gibi farklı ölçütlerden de istifade edildiği görülmektedir. Astrachan ve Shanker'e (2003) göre bu ölçütler bir işletmeyi, aile işletmesi olarak tanımlamak için gerekli olan önemli kriterlerdir. Aile işletmelerine ilişkin ortaya koyulan tanımlamalara bakıldığında, farklı bakış açılarına bağlı olarak alanyazında çeşitli görüşlerin olduğu görülmektedir.

Bu görüşlerden ilki, aile işletmelerindeki kuşak sayısını merkeze koyan yaklaşımdır. Aile işletmelerinin bünyesindeki farklı kuşaklara odaklanan araştırmacı grubu; bir aileden en az iki kuşağın içinde yer aldığı işletmeleri, aile işletmeleri olarak tanımlamışlardır. Bu görüşe göre, işletme politikası ve hedefleri ile ailenin çıkarları birbirlerini destekleyici mahiyette bir etkileşim halinde olmalıdır. Alanyazındaki bir başka görüş ise aile işletmelerindeki kontrol kavramının altını çizer. Dolayısıyla aile işletmeleri, yalnızca bir ailenin üyeleri tarafından kontrol ve koordine edilen bir işletme türü olarak tanımlanır (Barnes ve Hershon, 2004).

Aile işletmelerini tanımlama ve açıklama hususunda sahiplik ve yönetim yapısına odaklanan araştırmacıların varlığı da dikkati çeker. Bu anlamda aile işletmeleri; kar elde etme amacıyla hareket eden bir ortaklığın olduğu, öte yandan şirket hisselerinin bir kısmının halka arz edildiği ve bir aile tarafından yönetilen işletmeler olarak görülür. Aile işletmeleri; aile üyelerinin işletme politikalarında ve yönetiminde etki yaratan en önemli aktör olduğu, dolayısıyla mülkiyet aracılığıyla veya aile üyelerinin yönetime katılımı vasıtasıyla bu etkinin gerçekleştiği işletme türü olarak tanımlanır (Davis, 1983).

Aile işletmeleri hususunda daha çok yönetim kavramı üzerinde duran Handler (1989); yönetimde veya kurullarda bulunan aile üyelerinin ve aile üyelerinden etkilenen liderlik faaliyetlerinin, işletmenin operasyonel kararları ve planları üzerinde etkili olduğunun altını çizmiştir. Aile işletmeleri üzerinde araştırma yapan yazarlardan Davis ve Cobb (2010) ise; alanyazında ayrı olarak değerlendirilen mülkiyet, kontrol ve yönetime katılım kavramlarını bir arada ele alarak bütünleştirici yeni bir tanım ortaya koymuşlardır. Bu noktada aile işletmeleri; iki ya da daha fazla aile üyesinin yönetim süreçlerine katıldığı, mülkiyeti elinde bulundurduğu ve kontrol mekanizmasına sahip olduğu işletmeler olarak ifade edilmiştir.

İlgili alanyazında aile işletmeleri üzerine geliştirilen ve aile işletmelerinin farklı kavramlar ile etkileşimini ön plana çıkaran tanımlamaların yanı sıra bu işletmelerin, diğer işletme türlerinden ayrıldığı özellikler hakkında yapılan çeşitli çalışmalar da yer almaktadır. Aile işletmelerindeki yönetim ve politika anlayışı, diğer işletme türlerinden farklı olarak bir veya daha fazla aile üyesinin etkisi altında kalabilir. Aile işletmelerinin ana yapısını oluşturan ve diğer işletmelerden keskin bir şekilde ayrılmasını sağlayan unsur, aile üyeleri ve işletme arasında mülkiyete ve yönetime katılıma dair oluşan etkileşimdir (Davis, 1983).

Aile işletmeleri; örgüt kültürü, yönetim yapısı, liderlik tarzları, işletme stratejileri gibi özellikler bakımından diğer işletmelerden ayrılmaktadır. Bu farklılığın altında yatan temel neden, ailenin ve işletmenin birlikte değerlendirilmesidir (Chrismana vd., 2003). Aile işletmelerinde kurucu, ailenin içinde çıkan bir üyedir. Bu aile üyesi; yönetim kurulu başkanı, icra kurulu başkanı, yürütme kurulu başkanı gibi yönetim ve karar alma süreçleri açısından büyük önem arz eden mevkilerde görev yapar. Kurucu kişinin ailesinden olan üyeler, işletme tarafından istihdam edilebilir (Holland ve Boulton, 1984).

2.2. Aile İşletmelerinin Kuruluş Nedenleri

Kişiler; bireysel olarak, bir ortaklık şeklinde veya başka yollarla bir işletme kurabilmek için birtakım amaçlarla yola çıkarlar. Kar elde etme, yüksek ciro sağlama, bağımsız olarak kendi işinde çalışma isteği, sosyal statü ve saygınlık kazanma, kendini gerçekleştirme, çalışma hayatında başka fırsatların olmamasından doğan zorunluluklar gibi amaçlar neticesinde bir işletme kurma fikri ortaya konulabilir (İşcan, 2012). Bu kurulma sebeplerinin yanında aile işletmelerinin kurulma nedenleri de bulunmaktadır.

Kan bağına, bir evliliğe veya ömür boyu birlikteliğe dayalı insan ilişkileri neticesinde toplumun en küçük birimi olan "aile" kavramı ortaya çıkmaktadır. Aile işletmelerinin kurulmasındaki temel çıkış noktası, aile kavramı etrafında şekillenen iş yapma isteğidir. Dolayısıyla aile kavramına bağlı olarak; aile üyelerinin refah içerisinde yaşamalarını sağlamak, ailenin geçimini temin etmek, aile üyelerine daha iyi bir gelecek sunabilmek, aileye ait mülkiyetin devamlılığını sağlamak, kurucudan başlayarak sonraki kuşakların da katkısıyla aile ismini bir marka haline getirmek gibi nedenlerle aile işletmeleri kurulabilmektedir (Ergüden, 2023).

2.3. Aile İşletmelerinin Kuruluş Şekilleri

Aile işletmelerinin kuruluş aşamasında farklı etkenler rol oynamaktadır. Türkiye'deki aile işletmelerinin kuruluşundaki uygulamalara bakıldığında, özellikle mülkiyet değerlerinin ön plana çıktığı görülmektedir (Öner & Turhan, 2010). Aile işletmelerindeki mülkiyet değerlerini, kısaca şu şekilde ifade etmek mümkündür:

- Şirket hisselerinin büyük bir bölümüne kurucunun sahip olması,
- İlgili yasaların belirlediği sayıya ulaşana dek kurucunun; (varsa) eşine, çocuklarına ve kardeşlerine hisse vermesi,
- Kardeşlerin bir araya gelerek çoğunluğu sağlamak adına hisseleri paylaşmalarını,
- Kardeşlerin yasal olarak sayıyı denkleştirebilmek için eşlerine ve çocuklarına da hisse vermeleri,
- Aile üyelerinin hisselerin çoğunluğunu elinde tutarak stratejik ortak almaları,
- Aile üyelerinin yasal ortak sayısını yine aile bireylerinden tamamlamaları.

Görüldüğü üzere aile işletmelerinin kuruluş safhasındaki etkenlerden başında, aile üyelerinden biri olan kurucunun varlığı gelmektedir. Bunun yanı sıra aile üyelerinden olan kurucu kişinin sahip olduğu değerler, işletmenin rotasını belirleyecektir (Dyer, 1986). Türkiye bağlamında, aile işletmelerinin kuruluşundaki yasal unsurlara bakıldığında ise 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun belirleyici unsur olarak ön plana çıktığı görülür.

2.4. Aile İşletmelerinin Sunduğu Avantajlar ve Dezavantajlar

İşletme türlerinde hem ulusal hem de uluslararası arenada önemli bir konum edinen aile işletmeleri, birtakım avantajlara ve dezavantajlara sahiptir. Aile işletmelerinin sunduğu avantajlar ve dezavantajlar Tablo 1' de özetlenmiştir.

Tablo 1. Aile İşletmelerinin Avantajları ve Dezavantajları

Aile İşletmesinin Avantajları	Aile İşletmesinin Dezavantajları
Uzun dönemli uyum süreci	Sermaye piyasalarına daha az ulaşım durumu
Daha çok hareket serbestliğinin olması	Karmaşık örgüt yapısına sahip olması
Aile kültürünün onur kaynağı olması	Akraba kayırma olgusunun olması
Zor zamanlarda daha fazla esneklik olması	Aile sorunlarının işe taşınması
Daha az bürokrasi ve kişisellik	Merkeziyetçi yönetim olması
Finansal faydalar	Aile üyeleri arasındaki finansal gerginlik
Aile üyeleri için erken iş deneyimi imkânı	Devretme sorunu

Kaynak: Kets de Vries (1993).

Aile dışı işletmeler ile aynı çevre koşullarında faaliyetlerini sürdürmesine karşın aile işletmelerinde, aile üyelerinin baskın bir etkisi söz konusudur. Aile işletmelerinin ve aile dışı işletmelerin var oluş sebepleri, birbirlerinden farklılık gösterebilmektedir. Bu farklılıklara bağlı olarak, her iki yapıda da farklı yönetim anlayışları gelişebilmektedir. Aile üyelerinin yönetimde etkin olarak görev almaları, işletmelere avantajlar sağlarken diğer taraftan birtakım dezavantajlara da yol açabilmektedir.

2.5. Aile İşletmeleri ve Sürdürülebilirlik

Aile işletmeleri ile sürdürülebilirlik arasındaki ilişkiyi açıklamadan önce sürdürülebilirlik kavramını ve boyutlarını irdelemek gerekmektedir. Sürdürülebilirlik; doğadaki bütün canlıların nesillerinin sağlıklı bir şekilde devam edebilmesi için ekonomik, sosyal ve çevresel açıdan güvenilir ve yüksek kaliteli bir hayatı sunma arayışı içerisinde olan bir kavramdır (Gladwin vd., 1995). Sürdürülebilirlik, insanoğlunun var olan kaynaklardan gelecek yıllarda da yararlanabilmesi ve bu kaynakların kesintiye uğramadan devamlılığının sağlanabilmesi amacı üzerine inşa edilen ve farklı disiplinlerdeki araştırmacılar tarafından sıkça çalışılan bir kavramdır (Stead ve Stead, 2000).

Sürdürülebilirlik; ekonomik sürdürülebilirlik, sosyal sürdürülebilirlik ve çevresel sürdürülebilirlik olmak üzere üç boyuttan meydana gelmektedir. Söz konusu boyutlar birbirinden bağımsız nitelikte değildir. Hatta bu boyutlar, birbirleriyle örtüşmektedir ve etkileşim halindedir. Sürdürülebilir bir gelişmeden bahsedilmek için; üç boyutun da kendi içerisinde sürdürülebilirliğini gerçekleştirebilmesi ve tüm boyutların birbirleri ile etkileşimlerinin olması gerekmektedir. Sürdürülebilirlik kavramını oluşturan boyutları şu şekilde açıklamak mümkündür.

a) *Ekonomik Sürdürülebilirlik:* Ekonomik sürdürülebilirlik, temelinde kar odaklı hareket eden bir işletmenin maliyet-fayda analiziyle ilgili sürdürülebilirlik boyutudur. Burada işletme çevresindeki fırsatlar ve tehditler değerlendirilir, işletmenin paydaşlarına uzun vadeli değer yaratma hedeflenir. Ekonomik sürdürülebilirlik boyutu; işletmenin gelirlerini ve giderlerini, karlılık oranlarını, finansal performansını, finansman yönetimini, üretim faaliyetlerini ve

yatırımlarındaki sürdürülebilirliği içermektedir. İşletmenin daha çok ekonomik yönü üzerinde duran bu boyut, işletmenin finansal açıdan uzun vadeli devamlılığının sağlanmasına odaklanır (Eş, 2008).

b) Sosyal Sürdürülebilirlik: Sürdürülebilirlik kavramının bir başka boyutu, sosyal sürdürülebilirliktir. Bu boyut, içinde bulunulan toplumun iyi olma hali ile ilgilidir. Bahsedilen iyi olma hali, zenginliğin ekonomik olmayan şeklini ifade eden refah durumudur. Sosyal sürdürülebilirlik boyutu; bireyin sosyal ihtiyaçlarını karşılaması ile doğanın insan yaşamını ve bireysel faaliyetlerini destekleme kapasitesi arasındaki denge olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda bu boyut, toplumun sosyal açıdan süreklilik arz etmesi olarak nitelendirilir (Choi ve Ng, 2011).

c) Çevresel Sürdürülebilirlik: Sürdürülebilirliğin üçüncü ve son boyutu ise çevresel sürdürülebilirliktir. Adından da anlaşılacağı üzere bu boyut, sürdürülebilirliğin daha çok çevresel yönlerine odaklanır. Doğayı ve doğadaki olayları merkezine koyan çevresel sürdürülebilirlik, ekosistemler ve doğal sistemler üzerinde meydana gelen etkiler ile ilgilenir. Bu etkiler, birtakım çevresel göstergelerle tespit edilir. Çevresel göstergeler; malzeme, enerji, su, vb. girdiler ve emisyonlar, katı atıklar, sıvı atıklar gibi çıktılarla ilgili performansı içerir. Çevresel göstergeler vasıtasıyla doğa hakkında bir farkındalık yaratılarak gerekli önlemleri alma noktasında işletmelere bilgi sağlanması amaçlanır. (Ceylan, 2010).

Aile işletmeleri perspektifinden sürdürülebilirlik ve boyutlarına bakıldığında, bu iki kavram arasında bir etkileşim olduğu görülür. Bir aile işletmesinin kuruluşunda, büyümesinde ve geleceğe doğru emin adımlarla yol almasında, sürdürülebilirlik faaliyetlerine verdiği değer önem arz etmektedir. Aile işletmelerindeki sürdürülebilirlik; ailenin sahip olduğu mirasın sonraki kuşaklara aktarılması ve geçmişten gelen başarıyı geleceğe taşıyabilme yeteneği olarak ifade edilmiştir (Ulukan, 1999). Dolayısıyla aile işletmelerinin temel amaçlarından birisi de, sürekliliği sağlayarak işletmenin hayatını devam ettirmek ve sonraki nesillere devretmektir.

2.6. Tarihi Kalkanoğlu Pilavı

1856 yılından beri Tarihi Kalkanoğlu Pilavı olarak bilinen bu işletme, bir esnaf lokantası olarak değerlendirilmesine karşın yurt içi ve yurt dışından pek çok müşterisini ağırlamaktadır. Kalkanoğlu Süleyman Ağa'nın öncülüğünde pilav ve hoşaf satışıyla 167 yıl önce Trabzon Pazarkapı Mahallesi'nde hizmet vermeye başlayan lokantanın menüsüne müşteri istek ve ihtiyaçları doğrultusunda zaman içerisinde kavurma, kuru fasulye, turşu, sütlaç, ayran gibi ürünler de eklenmiştir.

Kalkanoğlu ailesi üyeleri; işletmenin tarihsel gelişimini yansıtan fotoğrafların, yazıların, araç ve gereçlerin bulunduğu otantik bir mekânda misafirlerini ağırlamaktadır. Kurulduğu yıl olan 1856'dan itibaren 15 metrekarelik bir alanda ortalama 10-12 kişiye hizmet sunan işletme, 2000 yılında şimdiki yerine geçmiştir. Erkara'nın (2010) farklı coğrafyalardaki tarihi işletmeleri araştırdığı '100 Tarihi Lokanta' adlı eserinde yer verdiği Tarihi Kalkanoğlu Pilavı, Türkiye'de aktif olarak faaliyet gösteren restoranlar/lokantalar içerisinde bir asrı aşan geçmişiyle en eski üçüncü işletme olarak göze çarpmaktadır.

Tablo 2. Türkiye'nin Asırlık Restoranları

Sıra No	Restoran Adı	Kuruluş Yılı	Bulunduğu Şehir
1-	Hacibenlioğlu Kebap	1833	Isparta
2-	Kebapçı Kadir	1851	Isparta
3-	<i>Tarihi Kalkanoğlu Pilavı</i>	1856	Trabzon
4-	Kebapçı İskender	1867	Bursa
5-	Aşçı Bacaksız	1881	Afyon
6-	Topçu Kebap	1885	Antalya
7-	İmam Çağdaş	1887	Gaziantep
8-	Hacı Abdullah	1888	İstanbul
9-	Besler İnegöl Köfte	1893	Bursa
10-	Konyalı Lokantası	1897	İstanbul
11-	Meşhur Filibe Köftecisi	1897	İstanbul
12-	Pandeli	1901	İstanbul
13-	Hacı Şükrü	1907	Konya
14-	Hasan Kolcuoğlu Restaurant	1910	Adana
15-	Azaklar Odun Köfte	1911	Manisa
16-	Develi Kebap	1912	İstanbul
17-	Meşhur Köfteci Mustafa	1912	Sakarya
18-	Kebapçı Eyüp	1918	Mersin
19-	Yanyalı Fehmi Lokantası	1919	İstanbul
20-	Ali Baba Balık Lokantası	1920	İstanbul
21-	Tarihi Sultanahmet Köftecisi	1920	İstanbul
22-	Yenice Lokantası	1920	İzmir
23-	İkbal	1922	Afyon
24-	Uşak İlyas Usta Lokantası	1923	Uşak
25-	Tarihi Karaköy Balıkçısı	1923	İstanbul
26-	İstanbul Köftecisi	1923	İstanbul
27-	Cumhuriyet Lokantası	1923	Balıkesir

Kaynak: Erkara (2010).

Aile büyüklerinden alınan bilgiler doğrultusunda hazırlanan ve kuşaktan kuşağa aktarılan Tarihi Kalkanoğlu Pilavı'nın kurumsal kimliğinin tarihçesi "*Dedelerimizden bizlere intikal eden bilgi budur.*" notu ile şu şekilde verilmektedir:

"1853'de Osmanlı-Rus Savaşı sırasında Osmanlı Ordusu Trabzon limanı vasıtası ile Trabzon'da toplanır ve bu arada Kars, Ardahan, Ağrı, Batum ve Kafkasya'daki cephelere buradan ihtiyaç malzemeleri ve erzak dağıtımı yapılırdı. Osmanlı'nın birçok probleminin olduğu bu dönemde ordunun en çok sıkıntısını çektiği şeyler yiyecek ve giyecek idi. Yiyecek olarak askere her gün ancak pilav, hoşaf ve ekme verilebiliyordu. Bu durumu gören o zamanki Trabzon Valisi Osman Efendi, padişahın çok iyi bir pilavcı başı ister. Padişah daha evvel tanıdığı ve pilavını çok sevdiği Çarşabaşı ilçesine bağlı Kadıköy'de ikamet eden Kalkanoğlu lakaplı Süleyman Ağa'dan Trabzon'a gelmesini ister. Zaten Türk sofrasında pilavın vazgeçilmez bir yeri vardır. Bundan sonra, Trabzon'da toplanan ve cepheye giden askere devamlı pilav yapan Kalkanoğlu lakaplı Süleyman Ağa'nın pilavını çok beğenen Vali Osman

Bey'in 'bu pilavdan ümmetim de yemeli' demesi üzerine Pazarkapı mevkiinde halka pilav dağıtmak için bir aşevi açılır. Halka bedava pilav-hoşaf dağıtılır. Vali bir gün aşevini ziyaret eder ve dağıtım sisteminden rahatsız olur. Süleyman Ağa'ya dönerek; 'Süleyman Ağa, pilavın böyle dağıtılması adil değil. O nedenle halka pilavı eşit miktarda vermek için terazi ile tartarak verin' diye emir verir. O günden bugüne terazi ile tartılarak verilen pilav, Kırım Harbi'nin sona ermesinden sonra, Süleyman Ağa halkın da baskısıyla aynı mevkide Kalkanoğlu Pilavı adı altında yine profesyonel olarak pilav yapmaya devam etmiştir. Nesiller boyu hayatiyetini devam ettirerek sadece pilav ve hoşaf satışı yapan Kalkanoğlu Pilavı Lokantası, 1856 yılından beri aynı yerinde hizmet vermeye devam etmektedir."

Resim 1. Kalkanoğlu Süleyman Ağa



Kaynak: Tarihi Kalkanoğlu Pilavı arşivi.

Tablo 3. Tarihi Kalkanoğlu Pilavı İşletmecileri

Kuşaklar	İşletmeciler	Süreler
1. Kuşak	Kalkanoğlu Süleyman Ağa	1856 - 1885
2. Kuşak	Hafız Ahmet Kalkanoğlu	1885 - 1945
3. Kuşak	Hüseyin Rüştü Kalkanoğlu	1945 - 1977
4. Kuşak	Taner Kalkanoğlu	1977 - ...
5. Kuşak	Arda Kalkanoğlu	

Kaynak: Tarihi Kalkanoğlu Pilavı arşivi.

1856 yılında Kalkanoğlu Süleyman Ağa tarafından kurulan ve 167 yıldır müşterilerine aynı anlayışla hizmet sunan bu işletmede kuşaklar değişmesine rağmen pilavın lezzeti hiç değişmemiştir. Zira “1856’dan beri değişmeyen lezzet” sloganı ile çalışan Kalkanoğlu ailesi üyeleri, lokantaya gelen misafirlerine aynı heyecanla hizmet vermeye devam etmektedir. 19. yüzyılda Kalkanoğlu Süleyman Ağa öncülüğünde başlayan bu yolculuk, bugün ailenin 5. kuşak üyelerinden Arda Kalkanoğlu ile sürmektedir. Tarihi Kalkanoğlu Pilavı’nın kuşaklar itibarıyla temsilcileri Tablo 3’te gösterilmiştir.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırmada, 1856 yılında Kalkanoğlu Süleyman Ağa tarafından kurulan ve günümüze kadar ayakta kalmayı başarabilen bir aile işletmesinin sürdürülebilirlik temelindeki faaliyetleri incelenmiştir. Tarihi Kalkanoğlu Pilavı adı altında Trabzon’da hizmet veren bu işletmenin 167 yıldır süregelen serüvenini anlayabilmek amacıyla ailenin 5. kuşak temsilcisi Arda Kalkanoğlu ile yarı yapılandırılmış bir mülakat görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, ‘nasıl’ ve ‘neden’ sorularını temel alan ve araştırmacının bir olgu ya da olayı derinlemesine incelemesine imkân veren bir araştırma yöntemi (Yin, 2002) olarak örnek olay analizi kullanılmıştır.

Mülakat sorularının hazırlanması noktasında literatür taraması yapılmış, ancak alanyazında bu konuya ilişkin kapsamlı bir ölçeğe rastlanmamıştır. Sürdürülebilirlik ile ilgili çalışmalar incelendiğinde ise ekonomik sürdürülebilirlik, sosyal sürdürülebilirlik ve çevresel sürdürülebilirlik boyutlarının ön plana çıktığı görülmüştür. Daha sonrasında söz konusu boyutları oluşturan ana kavramlar belirlenmiştir. Kavramların oluşturulması aşamasında, Bakoğlu ve Aşkun’un (2016) Avrupa’da 200 yılın üzerinde faaliyet gösteren 46 işletmenin sürdürülebilirlik faaliyetlerini incelediği çalışması temel alınmıştır. Buradan hareketle; ekonomik sürdürülebilirlik, sosyal sürdürülebilirlik ve çevresel sürdürülebilirlik boyutlarının alt kavramlarından sorular oluşturulmuş ve bu sorular Kalkanoğlu ailesinin 5. kuşak temsilcisine yöneltilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırma sürecinin ilk safhasında, Tarihi Kalkanoğlu Pilavı’nın işletmecilik serüvenini irdelemek amacıyla Kalkanoğlu ailesinin 5. kuşak temsilcisine birtakım sorular yöneltilmiştir. Alınan yanıtlar neticesinde, işletmenin kuruluşundan günümüze kadar geçirdiği süreçlere dair birtakım bilgilere ulaşılmıştır. 1853-1856 yılları arasında Osmanlı ile Rus kuvvetlerinin çarpıştığı Kırım Harbi’nde Trabzon’da toplanan Osmanlı ordusunun yiyecek ihtiyacı ortaya çıkar. Askerin bu ihtiyacını karşılamak üzere dönemin Trabzon valisi Osman Efendi, padişahın iyi bir pilavcıbaşı ister. Osmanlı padişahı Abdülmecid’in emriyle Kalkanoğlu lakaplı Süleyman Ağa, Trabzon Moloz mevkiinde pilav ve hoşaf dağıtımına başlar. Savaş sona erdikten sonra halkın da isteğiyle aynı mevkiide pilav yapımına devam eden Kalkanoğlu Süleyman Ağa, kuşaktan kuşağa devam edecek olan işletmesini 1856 yılında kurar ve Kalkanoğlu Pilavı adı altında bu defa profesyonel olarak pilav yapmaya devam eder.

Resim 2. Kalkanoğlu Pilavı Tarihçesi



Kaynak: Tarihi Kalkanoğlu Pilavı arşivi.

Tarihi Kalkanoğlu Pilavı özelinde aile işletmelerinde sürdürülebilirlik faaliyetlerinin araştırıldığı bu çalışmada, sürdürülebilirlik boyutlarından ekonomik sürdürülebilirliğe ait toplamda sekiz kavram tespit edilmiştir. Bu kavramlar; geleneklere bağlılık, kısa ve uzun vadeli planlar, ekonomik istikrar, çözüm odaklı olma, ürün çeşitliliği, kalite, müşteri odaklı olma, marka patenti şeklinde belirlenmiştir.

1856 yılında kurulan ve günümüze kadar ayakta kalmayı başaran bu işletmede geleneklere bağlılık son derece önemli olarak görülmektedir. İşletmenin ana ürünü olan pilav, gramaj usulüyle terazide tartılarak müşterilere sunulmaktadır. Kalkanoğlu Süleyman Ağa tarafından 'Kepçenin hilesi, terazinin adaleti vardır.' sözüyle başlatılan ve zaman içerisinde bir iş yapma biçimi haline gelen bu gelenek, hiçbir değişime uğramadan kuşaktan kuşağa aktarılmıştır. Bugün ailenin 5. kuşak temsilcilerinden Arda Kalkanoğlu, bu geleneği halen devam ettirmektedir. Tarihi Kalkanoğlu Pilavı'ndaki tartı geleneği, onu diğer restoranlardan ayıran en önemli fark olarak ön plana çıkmaktadır.

Resim 3. Tartı ile Verilen Kalkanoğlu Pilavı



Kaynak: Yazar tarafından çekilmiştir.

Tarihi Kalkanoğlu Pilavı'nın ekonomik sürdürülebilirlik boyutunu oluşturan kavramlardan kısa ve uzun vadeli planlara da sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu aile işletmesinin 167 yıldır devam eden yaşam sürecine bakıldığında; savaşlar, darbeler, rejim değişiklikleri, ağır vergi uygulamaları, vb. pek çok olumsuz olayı atlatarak günümüze kadar gelebildiği görülmektedir. İşletmenin, bu engelleri aşmasındaki sebeplerin başında ise kısa ve uzun vadeli planlarına sadık kalması ve bu planları kararlı bir şekilde uygulaması gelmektedir. Aile üyelerinin zaman zaman başka sektörlerde iş yapma girişimleri olsa da Kalkanoğlu Süleyman Ağa'nın mirasına sahip çıkarak bu ata yadigârı işletmeyi ayakta tuttukları gözlemlenmiştir.

Ulusal ve uluslararası çapta olmak üzere gerek Osmanlı İmparatorluğu gerek Türkiye Cumhuriyeti Devleti zamanında birçok ekonomik kriz atlatan Tarihi Kalkanoğlu Pilavı, zorlu koşullardan geçerek ekonomik istikrarı sağlamasını bilmiştir. Bu istikrar sayesinde, 167 yıllık bir aile işletmesi olarak bir asrı aşan geçmişiyle Türkiye'nin en eski üçüncü restoranı olmanın gururunu yaşamaktadır (Erkara, 2010). Ayrıca çözüm odaklı hareket eden bu işletmede, yıldan yıla artan müşteri sayısına bağlı olarak mevcut lokantanın iç hacmi genişletilmiş ve masa sayısı arttırılmıştır. Böylelikle daha fazla kişiye daha ferah bir ortamda hizmet sunma imkânı ortaya çıkmıştır.

1856 yılından 2002 yılına kadar sadece pilav ve hoşaf satışının gerçekleştirildiği Tarihi Kalkanoğlu Pilavı'nın menüsüne müşteri istek ve ihtiyaçları doğrultusunda pilavın yanında verilmek üzere kavurma, kuru fasulye, turşu, sütlaç, ayran gibi ürünler de eklenmiştir. Dolayısıyla bu aile işletmesinin, ekonomik sürdürülebilirlik boyutlarından çözüm odaklı hareket etmeye kısmen de olsa uyduğunu söylemek mümkündür.

Resim 4. Tarihi Kalkanoğlu Pilavı Menüsü



Kaynak: Yazar tarafından çekilmiştir.

Kalkanoğlu Süleyman Ağa tarafından kurulan ve 167 yıldır müşterilerine aynı özenle hizmet veren bu işletmede kuşaklar değişmesine karşın sunulan pilavın lezzeti hiç değişmemiştir. Zira "1856'dan beri değişmeyen lezzet" sloganı ile çalışan Kalkanoğlu ailesi üyeleri, pilav başta olmak üzere hazırlanan tüm ürünlerin kalitesine oldukça önem vermektedirler. Özellikle işletmenin ana ürünü olan pilavın yapımına ayrı bir özen gösterilmektedir. Bu noktada, kemik ve kemik iliği 24 saat boyunca büyük bir kazanda kaynatılmakta ve bunun sonucunda da kemik suyu elde edilmektedir. Kemik suyu ve et suyu ile birlikte yoğun bir emekle hazırlanan pilav, taze bir şekilde müşterilere sunulmaktadır.

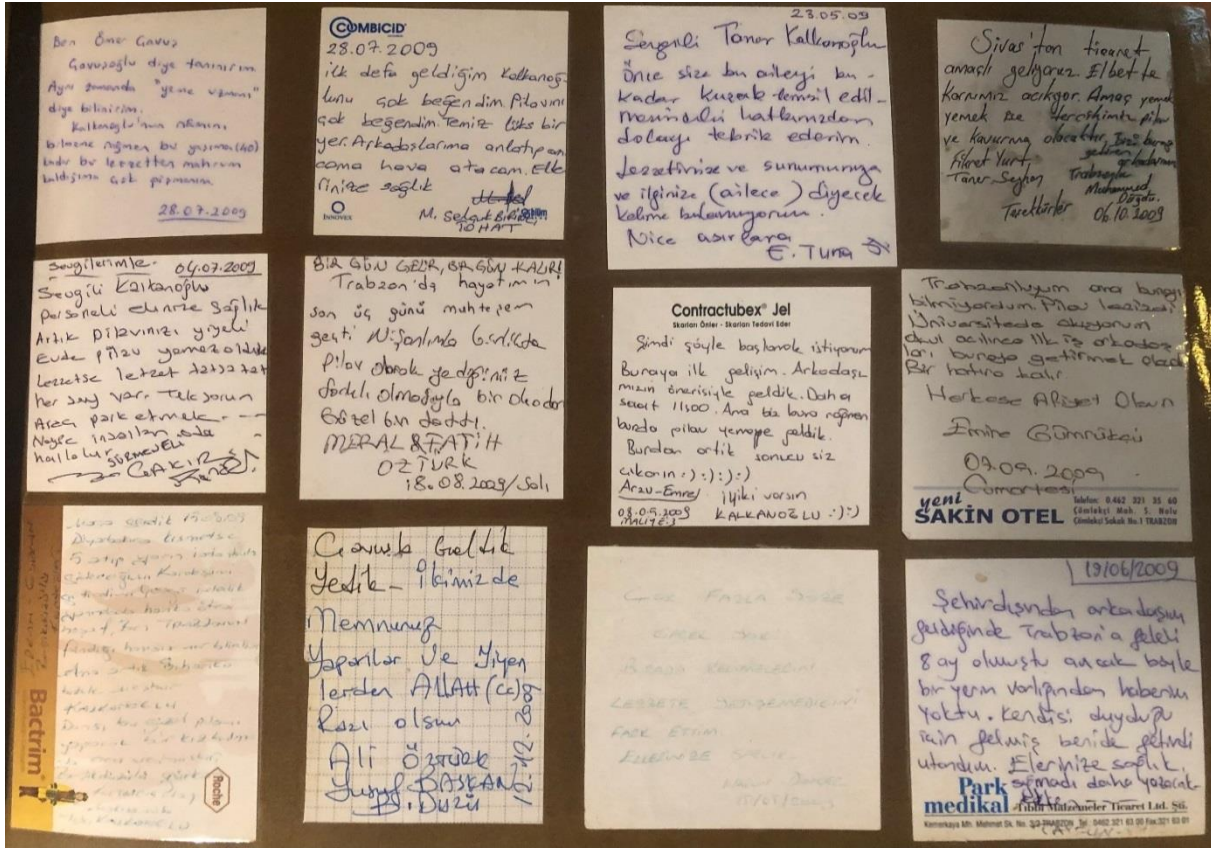
Resim 5. Tarihi Kalkanoğlu Pilavı Hatıra Defteri



Kaynak: Yazar tarafından çekilmiştir.

Kuşaktan kuşağa aile işletmeciliğinin sürdüğü Tarihi Kalkanoğlu Pilavı'nın müşterileri de nesilden nesile devam etmektedir. Aynı aileden farklı nesillerin müdavimi olduğu bu lokantada, isteyen müşteriler tattıkları pilavın lezzetine dair duygularını küçük notlar vasıtasıyla ifade edebilmektedirler. Müşteri görüşlerinin yer aldığı bu küçük notlar, mekânda bulunan masaların üstündeki cam yüzey altında muhafaza edilmektedir. Ancak yıllar geçtikçe masaların üstüne sığmayan notlar, bir albüm içerisinde düzenlenerek bir araya getirilmiştir. Birçok notu içinde barındıran bu hatıra defteri, Tarihi Kalkanoğlu Pilavı'nın müşterilerine verdiği değerın bir nişanesi olarak mekân içerisinde sergilenmektedir.

Resim 6. Müşteri Görüşleri



Kaynak: Yazar tarafından çekilmiştir.

Lezzetli pilavıyla ulusal ve uluslararası düzeyde bilinirliği artan ve bir marka haline gelen bu aile işletmesi, haksız rekabeti önlemek amacıyla 2001 yılında markalaşma sürecine girmiş ve bu doğrultuda T.C. Türk Patent Enstitüsü'ne başvurmuştur. Bu süreç sonucunda ilgili kamu kurumlarının onayıyla 'Tarihi Kalkanoğlu Pilavı' olarak adını tescil ettirmiştir. T.C. Türk Patent Enstitüsü'nden alınan marka tescil belgesinin yanı sıra coğrafi işaret belgesi için de ilgili kamu kurumlarına başvuru yapılmıştır.

Tarihi Kalkanoğlu Pilavı'nın sürdürülebilirlik faaliyetlerinde, ikinci olarak sosyal sürdürülebilirlik boyutuna ve bu boyutu oluşturan kavramlara bakılmıştır. Sürdürülebilirlik boyutlarından sosyal sürdürülebilirlik boyutuna ilişkin dört kavram belirlenmiştir. Bu kavramlar; sosyal sorumluluk projeleri, güven / dürüstlük, personel ilişkileri ve çalışma koşulları şeklinde tanımlanmıştır.

Bu aile işletmesinin büyük çaplı bir sosyal sorumluluk projesi olmamasına karşın geçmişten günümüze kadar birçok projede yer aldığı, çeşitli sosyal yardım ve desteklerde bulunmaya devam ettiği tespit edilmiştir. Tarihi Kalkanoğlu Pilavı'nda asıl göze çarpan sosyal sürdürülebilirlik unsuru güvendir. Zira lokantaya gelen misafirlerle güvene dayalı bir ilişki kurulmuş, bu güven neticesinde aynı aileden farklı nesillerin müşteri olarak bu işletmeyi defalarca ziyaret ettikleri belirlenmiştir. Personel ilişkilerine bakıldığında ise çalışanlar ile bir aile bağı kurulduğu ve aynı personelin uzun yıllar bu aile işletmesinde hizmet verdiği

gözlemlenmiştir. Ayrıca işletmedeki çalışma koşullarına da dikkat edilmiş, yasal çalışma süreleri özenle uygulanmıştır.

Ekonomik sürdürülebilirlik ve sosyal sürdürülebilirlik boyutlarının araştırıldığı bu çalışmada incelenen üçüncü sürdürülebilirlik boyutu ise çevresel sürdürülebilirliktir. Bu boyuta dair üç kavram belirlenmiştir. Çevresel sürdürülebilirlik boyutu kavramları; müşteri sağlığına özen gösterme, enerji tüketimini azaltma, çevreyi koruma ve duyarlı olmaktır. Çevresel sürdürülebilirlik boyutlarında Tarihi Kalkanoğlu Pilavı açısından ön plana çıkan unsur, müşteri sağlığına verilen özendir. Pilav başta olmak üzere kullanılan tüm ürünlerin hammadde seçimine ve hazırlanışına özen gösterilmektedir. Kemik suyu ve et suyu ile birlikte yoğun bir emek sonucunda hazırlanan pilav, taze bir şekilde müşterilere sunulmaktadır. Bunun yanında, işletmenin faaliyet gösterdiği zaman aralığında enerji tüketimini azaltmaya yönelik bir farkındalık ile çevreyi korumaya yönelik bir duyarlılık oluştuğu görülmüştür.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, 1853-1856 yılları arasında Osmanlı ile Rus orduları arasında cereyan eden Kırım Harbi sırasında Trabzon'daki Osmanlı askeri birliklerinin yiyecek ihtiyacını karşılamak amacıyla pilav dağıtımına başlayan Kalkanoğlu lakaplı Süleyman Ağa'nın öncülüğünde kurulan Tarihi Kalkanoğlu Pilavı'nın yaşam öyküsü ele alınmıştır. Bir aile işletmesi olarak 167 yıldır ayakta kalmayı başaran Tarihi Kalkanoğlu Pilavı'nın sürdürülebilirlik faaliyetleri incelemiştir. Çalışma amacı doğrultusunda, Kalkanoğlu ailesinin 5. kuşak temsilcisiyle yarı yapılandırılmış bir mülakat görüşmesi gerçekleştirilmiştir.

İşletmenin sürdürülebilirlik uygulamaları, Bakoğlu ve Aşkun'un (2016) belirlediği ekonomik, sosyal ve çevresel sürdürülebilirlik boyutlarını oluşturan ana kavramlara bağlı olarak irdelenmiştir. İşletme temsilcisinden alınan bilgiler sonucunda Tarihi Kalkanoğlu Pilavı'nın, sürdürülebilirlik uygulamaları içerisinde, en çok ekonomik sürdürülebilirlik boyutundaki faaliyetlere önem verdiği tespit edilmiştir. Ekonomik sürdürülebilirlik açısından işletmenin; geleneklere bağlılık, kısa ve uzun vadeli planlar, ekonomik istikrar, çözüm odaklı olma, ürün çeşitliliği, kalite, müşteri odaklı olma ve marka patentli kavramlarına sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sürecinde ikinci olarak, bu aile işletmesinin sosyal sürdürülebilirlik faaliyetlerine bakılmıştır. Tarihi Kalkanoğlu Pilavı'nın sosyal sürdürülebilirlik unsurlarından; sosyal sorumluluk projeleri, güven, personel ilişkileri ve çalışma koşullarına özen gösterdiği görülmüştür. Çalışmada üçüncü ve son olarak, aynı işletmenin çevresel sürdürülebilirlik unsurları ele alınmıştır. Bu noktada, çevresel sürdürülebilirliği oluşturan kavramlar içerisinden; müşteri sağlığına özen gösterme, enerji tüketimini azaltma ve çevreyi koruma konularına önem verildiği gözlemlenmiştir.

167 yıl önce kurulan ve Türkiye'de aktif şekilde hizmet veren restoranlar/lokantalar içerisinde en eski üçüncü işletme olan bu aile işletmesinin başarısında bazı sürdürülebilirlik kavramlarının ön plana çıktığı düşünülmektedir. Kalkanoğlu Süleyman Ağa'nın '*Kepeçenin hilesi, terazinin adaleti vardır.*' sözüne riayet edilerek tartı ile pilav verme geleneği hiçbir değişime uğramadan yıllarca sürdürülmüştür. "1856'dan beri değişmeyen lezzet" sloganıyla

hizmet veren Kalkanoğlu ailesi üyeleri için kalite unsuru da son derece önemlidir. Özellikle işletmenin ana ürünü olan pilavın yoğun emek gerektiren yapımına kuşaklar boyunca dikkat edilmiştir.

Müşteri memnuniyetini her zaman ön planda tutan bu işletme, sunduğu tüm ürünlerin hammadde seçiminde ve hazırlanışında müşteri sağlığına özen göstermiştir. Bunun yanında Tarihi Kalkanoğlu Pilavı, müşteri odaklı hareket etmeye devam etmektedir. Müşteri görüşlerinin yer aldığı küçük notlar mekânda bulunan masaların üstündeki cam yüzey altında muhafaza edilmiş, masaların üstüne sığmayan notlar ise bir albüm içerisinde düzenlenerek bir araya getirilmiştir.

Bir aile işletmesinin sürdürülebilirlik faaliyetlerinin incelendiği bu çalışma kapsamında elde edilen sonuçlardan yola çıkarak, konu ile ilgili çalışmaların devamına yönelik birtakım öneriler vermek mümkündür. Bu araştırmada, yalnızca Tarihi Kalkanoğlu Pilavı'nın sürdürülebilirlik faaliyetleri ele alınmıştır. Türkiye'nin farklı coğrafyalarında hizmet vermeye devam eden köklü aile işletmelerinin başarı öykülerinin incelenmesi, sürdürülebilirlik uygulamalarının tespit edilmesi ve bu uygulamaların birbirleriyle mukayese edilmesi literatüre önemli katkılar sağlayacaktır. Bu sayede, aile işletmeleri ve sürdürülebilirlik alanlarında çalışan araştırmacılar için ciddi bir bilgi birikimi oluşacaktır.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, A. (2000). Aile işletmelerinin özellikleri ve aile işletmelerinde kurumsallaşma ihtiyacı. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16, 31-47.
- Astrachan, J. H. & Shanker, M. C. (2003). Family businesses' contribution to the U.S. economy: A closer look. *Family Business Review*, 16(3), 211-219.
- Bakoğlu, R. & Aşkun, O. B. (2016). The role of sustainability in long term survival of family business: Henokiens revisited. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235(1), 788-796.
- Barnes, I. B. & Hershon, S. A. (2004). Transferring power in the family business. *Family Business Review*, 2(2), 187-202.
- Birincioğlu, N. & Acuner, T. (2015). Aile işletmeleri kurucularının ve aile değerlerinin aile işletmelerinin sürdürülebilirliği üzerindeki etkisi: Trabzon örneği. *International Journal of Economic & Administrative Studies*, 7(14), 491-516.
- Ceylan, Ö. (2010). *Tüketicilerin çevresel sürdürülebilirlik ve ekolojik moda konusunda bilgi düzeyi, tutum ve davranışlarının belirlenmesine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Choi, S. & Ng, A. (2011). Environmental and economic dimensions of sustainability and price effects on consumer responses. *Journal of Business Ethics*, 4(2), 269-282.
- Chrismana, J. J., Chua, J. H. & Steier, L. P. (2003). An introduction to theories of family business. *Journal of Business Venturing*, 18(4), 441-448.
- Davis, G. F. & Cobb, J. A. (2010). Resource dependence theory: Past and future. *Research in the Sociology of Organizations*, 28, 21-42.

- Davis, P. (1983). Realizing the potential of the family business. *Organizational Dynamics*, 7.
- Duh, M. (2012). Family businesses: The extensiveness of succession problems and possible solutions. In T. Burger-Helmchen (Ed.), *Entrepreneurship - Gender, Geographies and Social Context* (ss. 209-234).
- Dyer, W. G. (1986). *Cultural change in family firms: Anticipating and managing business and family transitions*. San Francisco: Jossey-Bass Inc. Publishers.
- Ergüden, A. E. (2023). *Aile şirketlerinin temel özellikleri ile avantaj ve dezavantajları*. Halkbank Kobi: <https://www.halkbankkobi.com.tr/tr/uzmanina-danisin/makaleler/muhasebe-ve-denetim/Aile-Sirketlerinin-Temel-Ozellikleri-ile-Avantaj-ve-Dezavantajlari.html> (Erişim Tarihi: 15.03.2023)
- Erkara, O. (2010). *100 Tarihi Lokanta*. İstanbul: Cinius Yayınları.
- Eş, A. (2008). *Sürdürülebilirlik ve firma düzeyinde sürdürülebilirlik performans ölçümü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Gladwin, T. N., Kennelly, J. J. & Krause, T. S. (1995). Shifting paradigms for sustainable development: Implications for management theory and research. *Academy of Management Review*, 20(4), 874-907.
- Handler, W. C. (1989). Methodological issues and considerations in studying Family businesses. *Family Business Review*, 2(3), 257-276.
- Holland, P. G. & Boulton, W. R. (1984). Balancing the "Family" and the "Business" in family business. *Business Horizons*, 17.
- İşcan, Ö. F. (2012). İşletmelerin kuruluşu. İçinde Ö. F. İşcan (Ed.), *İşletme Bilimlerine Giriş* (ss. 68-85). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Kets de Vries, M. F. R. (1993). The dynamics of family controlled firms: The good and the bad news. *Organizational Dynamics*, 21(3), 59-71.
- Öner, H. & Turhan, Ö. (2010). Aile işletmelerinde yönetim ve kurumsallaşma: Kurukahveci Mehmet Efendi. 4. *Aile İşletmeleri Kongresi*, s. 119-131. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları.
- Poza, E. J. (2013). *Family business*. Boston: Cengage Learning.
- Stead, J. G. & Stead, E. (2000). Eco-enterprise strategy: Standing for sustainability, *Journal of Business Ethics*, 24(4), 313-329.
- Ulukan, C. (1999). *Aile işletmelerinde büyüme süreci*. (Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Yin, R. K. (2002). *Case study research: Design and methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Zellweger, T. M., Eddleston, K. A. & Kellermanns, F. W. (2010). Exploring the concept of familiness: Introducing family firm identity. *Journal of Family Business Strategy*, 1(1), 54-63.



Muhasebe Eğitiminde Verilen Bilgi Teknolojileri Odaklı Dersler: Amerika Birleşik Devletleri ve Türkiye Muhasebe Bölümlerinin Karşılaştırılması
Courses Focused on Information Technologies in Accounting Education: Comparison of the Accounting Departments in the United States Of America and Türkiye

Tuğrul KANDEMİR¹

Zafer KARDEŞ^{2*}

¹ Afyon Kocatepe Üniversitesi, kandemir@aku.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3544-7422

² Afyon Kocatepe Üniversitesi, zaferkardes@aku.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5719-8551

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 07.04.2023

Makale Kabul/Accepted: 28.04.2023

Araştırma Makalesi / Research Paper

DOI: 10.47097/piar.1279208

Öz

Geleceğin muhasebe meslek mensupları için üniversitelerde bilişim teknolojileri eğitimi ve bilişim teknolojilerinin muhasebede kullanımı ile ilgili eğitimler son derece önemlidir. Bu durumun bir sonucu olarak üniversite muhasebe eğitim programları kapsamında Bilgi teknolojileri (BT) odaklı ders müfredatlarının güncellenmesi, öğrencilerin iş hayatına daha kolay ve hızlı bir şekilde uyum sağlaması açısından bir gerekliliktir. Bu çalışmanın amacı, Amerika Birleşik Devletleri'nde ve Türkiye'de belirlenen üniversitelerde bilgi teknolojileri odaklı dersleri araştırmaktır. Ayrıca, müfredatlarda yer alan zorunlu ve seçmeli bilgi teknolojileri odaklı dersleri tespit ederek, benzerlikleri ve farklılıkları karşılaştırarak ortaya koymaktır. Araştırma kapsamında 16 adet Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve 16 adet Türkiye olmak üzere toplamda 32 adet üniversitenin web sayfalarından ders müfredatlarına ulaşılarak içerik analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, ABD müfredatlarında muhasebe uygulamalarında kullanılan güncel teknolojilere yönelik önemli ölçüde derslerin olduğu, Türkiye müfredatlarında daha çok bilgisayar destekli muhasebe derslerinin ve temel düzeyde bilgi teknolojileri derslerinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Eğitimi, Bilgi Teknolojileri, Müfredat.

Abstract

Information technology education in universities and training in the use of information technologies in accounting are extremely important for future professional accountants. As a result, updating the curricula with courses focused on information technologies (IT) in college accounting education is a necessity so that students can adapt to business life more easily and quickly. The purpose of this study is to examine the information technology-focused courses in universities in the United States of America and Türkiye. Additionally, it is to identify the compulsory and optional IT-oriented courses in the curricula and to compare the similarities and differences between them. Within the scope of the research, content analysis was carried out by accessing the curricula from the web pages of 32 universities in total, 16 from the United States (USA) and 16 from Türkiye. The results of the research revealed that U.S. curricula significantly include courses on current technologies used in the latest accounting practices, while Turkish curricula mainly include computer-based accounting courses and basic information technology courses.

Keywords: Accounting Education, Information Technologies, Curriculum.

Jel Kodları: M40, M41, I20.

Jel Codes: M40, M41, I20.

1. GİRİŞ

Muhasebe meslek mensupları faaliyetlerini tarih boyunca daha geleneksel yöntemlerle sürdürürken, günümüzde özellikle bilgi ve teknoloji alanındaki gelişmelerin etkisi ile muhasebe uygulamalarının önemli değişikliklere uğradığı ve birçok faaliyetin dijital ortamlara aktarıldığı görülmektedir. Bu noktada muhasebe eğitiminin, geleneksel muhasebe teori ve uygulamalarına yönelik belirli dersleri içermekle birlikte, teknolojik gelişmeleri de içerecek şekilde kendini güncelleme gereği ortaya çıkmıştır. Başka bir ifade ile muhasebe mesleğinde dijital dönüşüm, muhasebe eğitiminin odak noktası olmalıdır. Aksi takdirde hem muhasebe meslek mensuplarının hem de iş dünyasının ihtiyaçlarına cevap vermek zor olabilir (Kurnaz vd., 2020: 82). Bilgi teknolojileri alanındaki yenilikler iş hayatını büyük ölçüde etkilemektedir. Bilgi teknolojileri üretim, pazarlama, satın alma, insan kaynakları, finans ve muhasebe gibi işletmelerin bütün departmanlarında kullanılmaktadır. İlk zamanlar muhasebe büyük ölçüde insan gücüne dayalıydı, ancak bilgi teknolojilerinin hızla gelişmesi ve muhasebe alanında oluşturulan paket programlarla birlikte çok daha kolay hale gelmiştir. Bu nedenle üniversitelerde muhasebe paket programlarının işlendiği bilgisayar destekli muhasebe dersleri önem kazanmıştır (Ömürbek & Bekçi, 2006: 75). Ticari hayatın her alanında önemli etkisi olan ve hızlı bir gelişim gösteren bilgi teknolojilerinin iş dünyası ve özellikle muhasebe yöntem ve uygulamaları üzerindeki etkisini incelemek gerekmektedir. Bu süreçte muhasebenin yeni konumunu ve yaşanan gelişmelerin muhasebe eğitimi üzerindeki etkisini tartışmak bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Son yıllarda bu etki, muhasebe işlemlerinin yapılması, kayıt ve defterlerin bilgisayarlara işlenmesinin çok ötesinde bir anlam ve işleve sahip olmaya başlamıştır. Bilgi teknolojilerindeki gelişmelerin muhasebe bilgi sistemi üzerindeki etkisinin tartışılması gerekmektedir. Bu etki, muhasebeyi geleneksel işlevinin ötesinde, yönetim bilgi sistemi olarak teknolojiyle bütünleşik bir karar destek sistemi haline getirmektedir. Öte yandan, iletişim ve üretim teknolojilerindeki gelişmeler muhasebe alanında da önemli değişimleri beraberinde getirmektedir (Erdoğan vd., 2000: 114).

Bilgi teknolojilerinde ortaya çıkan yenilik ve gelişmeler ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda dijital bir değişim ve dönüşümü de beraberinde getirmiştir. Bunun bir sonucu olarak her alanda olduğu gibi, muhasebe ve ilgili alanlarda öğrenim görenlerin küreselleşen dünyaya ayak uydurmaları gerekmektedir. Özellikle üniversite düzeyinde eğitim alanların, muhasebe bilgi ve becerilerinin yanı sıra bağımsız denetçi, iç denetçi, finansal analist, değerlendirme uzmanı, derecelendirme uzmanı, girişimci ve iş ortağı gibi niteliklere de sahip olması gerekmektedir. Bilgi teknolojilerinin işletmelerde kullanılmasıyla birlikte işletmelerin iş yapma biçimleri ve süreçleri değişime uğramıştır. Çağımız bilgi çağıdır ve muhasebenin bir bilgi sistemi olduğu unutulmamalıdır. Bu durum mezunların değişen koşullara uyum sağlamasını zorunlu kılmaktadır. Çağın gereklerini karşılayabilecek mezunlar yetiştirmek açısından muhasebe eğitiminin yeniden yapılandırılması ve içeriklerinin günümüz koşulları dikkate alınarak geliştirilmesi bir zorunluluktur. Bilgi teknolojilerindeki gelişmeler, muhasebe faaliyetlerinin uygulamalarını etkilemektedir. Tam zamanında, güvenilir ve düşük maliyetli muhasebe bilgilerine duyulan ihtiyaç, muhasebe işlemlerinin elektronik ortamda yapılmasını zorunlu hale getirmektedir. Muhasebe mesleğinde meydana gelen bu gelişmelere ayak uydurabilmek için muhasebe eğitiminde yeniliklere gereksinim vardır (Hacırüstemoğlu, 2008: 1-4).

Amerikan Muhasebe Derneği (American Accounting Association - AAA) ve Uluslararası İşletme Okullarını Geliştirme Derneği'nin (Association to Advance Collegiate Schools of Business - AACSB) araştırmaları, Büyük Veri ve teknolojinin muhasebe müfredatına entegre edilmesinin önemini vurgulamıştır (Sledgianowski vd. 2017: 81). Özellikle, AACSB'nin yayınladığı "Muhasebe Akreditasyon Standardı A7" , AACSB tarafından akredite edilmiş muhasebe programlarında, bilgi teknolojilerinin muhasebe ve işletmeye entegrasyonu ile ilgili beceri ve bilgileri geliştirmeye yönelik öğrenme hedeflerini içermesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu kapsamda verilerin oluşturulması, paylaşılması ve raporlanmasının yanı sıra veri madenciliği ve analizini de içermektedir. Ayrıca Kurumsal kaynak planlaması (Enterprise Resource Planning - ERP), Genişletilebilir İşletme Raporlama Dili (eXtensible Business Reporting Language - XBRL), bilgi arama - alma ve veri madenciliği gibi birçok bilgi sistemi ve teknoloji yetkinliklerinin muhasebe müfredatına entegre edilmesini önermişlerdir (AACSB, 2013). Muhasebe teknoloji tarafından dönüştürülmektedir. Muhasebeciler, rekabet avantajı elde etmek için dönüşüme ayak uydurabilmeli ve teknolojiye uyum sağlamaya odaklanmalıdır (Richardson, 2021: 129). Muhasebe mesleği adayı olan öğrencilerin de bu noktada dönüşüme uygun müfredatlarla en iyi şekilde yetiştirilmeleri son derece önemlidir.

Bu çalışmanın amacı, ABD'de ve Türkiye'de belirlenen üniversitelerde bilgi teknolojileri odaklı dersleri araştırmaktır. Ayrıca, müfredatta yer alan zorunlu ve seçmeli Bilgi teknolojileri odaklı dersleri tespit ederek benzerlikleri ve farklılıkları karşılaştırarak ortaya koymaktır.

Araştırma sorusu:

ABD ve Türkiye muhasebe bölümlerinde bilgi teknolojileri eğitimi hangi dersler kapsamında yürütülmektedir?

Çalışmada ABD ve Türkiye üniversitelerindeki muhasebe bölümlerinin müfredatında bilgi teknolojileri odaklı derslerin hangilerinin bulunduğu analiz edilmesi amacıyla, muhasebe eğitiminde bilgi teknolojileri konusu ve önemi ifade edildikten sonra müfredatta yer alan bilgi teknolojileri odaklı dersler içerik analizi ile analiz edilerek Türkiye için önerilerde bulunulmuştur.

ABD'de ve Türkiye'deki üniversitelerin muhasebe ve ilgili bölümlerin ders müfredatında yer alan bilgi teknolojileri odaklı dersler gelecekte muhasebe meslek mensuplarının iş yapış biçimlerinde son derece önemli olacaktır. Bu kapsamda iki ülke üniversitelerinde muhasebe bölümleri ders müfredatları incelenerek teknoloji odaklı dersler belirlenmiştir. İlgili dersler karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde, muhasebe eğitiminde bilgi teknolojileri odaklı dersler ele alınmıştır. İkinci bölümde literatür taramasına, üçüncü bölümde metodolojiye yer verilmiş ve dördüncü bölümde çalışmanın bulguları sunulmuştur.

2. MUHASEBE EĞİTİMİNDE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ODAKLI DERSLER

Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (International Federation of Accountants - IFAC) tarafından sekiz eğitim standardı hazırlanmış ve yayınlanmıştır. Bu standartlardan ikincisi, muhasebe meslek mensubu mesleğini icra edecek adayların öğrenmesi gereken dersleri ve

teknik unsurları açıklayan "IES 2 Muhasebe Eğitim Programlarının İçeriği" standardıdır. Bu standart muhasebe eğitiminde teknoloji kullanımının önemini açıklamakta ve teknoloji eğitiminde verilmesi gereken dersleri belirtmiş olup ilgili dersler aşağıda listelenmiştir (Can & Demirci, 2016: 327):

- Temel bilgi teknolojilerinin kullanımı
- Bilgisayar destekli muhasebe
- Kurumsal kaynak planlaması
- Muhasebe Bilgi Sistemleri

Uluslararası akreditasyon kuruluşlarından biri olan Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB) muhasebe için A7 akreditasyon standardı, veri toplama, veri yönetimi ve işleme, veri paylaşımı, veri analitiği, veri madenciliği, veri raporlama ve veri güvenliğini kapsamaktadır. Bilgi teknolojilerindeki gelişmelerin dinamik bir yapıya sahip olduğunun muhasebeciler için önemli olduğunu vurgulayarak, bu konuların disiplinlerarası bir yaklaşımla potansiyel muhasebecilerin dikkatine sunulması gerektiğini vurgulamıştır (Öztürk, 2020: 34). Muhasebe işverenleri "veri analizi ve ilgili becerilerde teknik temeller" talep etmektedirler. Bu talep, muhasebe programlarını "muhasebe ve işletmede bilgi teknolojisinin entegrasyonu ile ilgili beceri ve bilgileri geliştirmeye" yönlendiren Uluslararası Muhasebe Akreditasyon Standardı A7 (AACSB 2014) ile tutarlıdır. Bu öğrenme deneyimleri, veri oluşturma, veri paylaşımı, veri analizi, veri madenciliği, veri raporlama ve veri depolama ile ilgili becerilerin ve bilgilerin geliştirilmesini içermektedir. Veri üretimindeki son artışlarla (yani Büyük Veri) ve İnternet çağına özgü yüksek frekanslı işlemlerle başa çıkmak için teknoloji becerileri gereklidir. Uluslararası Muhasebe Akreditasyon Standardı A7 (AACSB 2014), sadece Muhasebe Bilgi Sistemleri derslerine özel değildir; diğer muhasebe dersleri de mevcut teknolojileri birleştirmek için fırsatlar aramalıdır. Örneğin, işletme çalışanları, veri analitiğinden elde edilen bilgilerin önemli bir bilgi tüketicisidir ve yönetim muhasebesi dersleri de, analitik araçları ve uygulamaları öğretmesi gerekmektedir (Coyne vd. 2016: 163-167).

Muhasebe eğitiminin içeriği ile uygulama ihtiyaçları arasında bir boşluğun varlığı, muhasebe müfredatında bir değişikliği zorunlu kılmaktadır ve onlarca yıldır akademik tartışmaların konusu olmuştur. Boşluğu azaltmayı amaçlayan öneriler, sürekli olarak muhasebe eğitimcilerinin mesleğin ihtiyaçlarını belirlemesini ve bu ihtiyaçları, özellikle bilgi teknolojileri ile ilgili olarak muhasebe eğitimine ve muhasebe müfredatlarına dâhil etmelerini gerektirmektedir (Novak vd. 2021: 245). Üniversitelerin iş ortamındaki hızlı değişimlere çabuk uyum sağlayamaması ve muhasebe eğitim müfredatlarının güncellenmesinin uzun sürmesi birçok öğrenci için dezavantaj oluşturmaktadır. Ayrıca, üniversite ve sanayi işbirliklerinin zayıflığı, sınırlı staj olanakları ve derslerin daha teorik verilmesi, öğrencilerin mezun olurken nitelikli bir derece ile ayrılmalarını engellemektedir (Kara, 2019: 144).

15. yüzyılda İtalya'da gelişim gösteren muhasebe bilimi, ne yazık ki uzun yıllar defter tutmayla eş tutulmuştur. Ancak muhasebe departmanını rahatlatan yönetim bilgi sistemlerinin devreye girmesiyle birlikte muhasebenin işletmelerdeki rolü değişim göstermiştir. Günümüzde muhasebe departmanları, işletmelerin ihtiyaçlarına çözüm sağlayan yönetim bilgi sistemleri geliştirme ve sisteme girilen verilerden elde edilen bilgileri

analiz etme, yorumlama ve kullanma görevini üstlenmiştir. Etkili ve başarılı bir muhasebeci olmak için artık sadece çok iyi bir muhasebe ve mevzuat bilgisine sahip olmak yeterli değildir. İyi bir muhasebeci, bilgi teknolojisi geliştirme, sistem geliştirme bilgisine sahip olmalı ve işletmenin tüm fonksiyonlarında iyi olmalıdır. Bilgi teknolojilerini iyi kullanabilme ve muhasebe verilerinden istenilen bilgiyi en kısa sürede ve hatasız olarak karar vericilere sunabilme, işletmelerin verimliliğini ve uzun vadede karlılığını artırmada önemli rol oynayacaktır (Mugan & Akman, 2000: 121-122). Muhasebeciler, gerekli taktik ve stratejik kararları vermek için veri tabanı sistemleri hakkında bilgi sahibi olurlarsa, geleceğin muhasebe bilgi sistemini geliştirebileceklerdir. Bu nedenle bu sistemlerin yeterli kontrolünün sağlanması, üretilen bilgilerin güvenilirliğinin sağlanması ve verilerin korunması son derece önemlidir (Ömürbek & Bekçi, 2006: 77). Günümüzde muhasebeciler bilgi teknolojisindeki yenilikleri yakından takip etmelidir. Muhasebeciler, birçok işletmede bilgi sistemi kurulurken veya genişletilirken proje gruplarında kilit rol oynamaktadırlar. Öte yandan, bilgi sistemleri kullanan şirketlerde çoğu rutin işlemler muhasebeciler tarafından daha kısa sürede ve daha kolay tamamlanabildiğinden, muhasebeciler zamanlarının çoğunu analiz ve yorumlama gibi daha değerli faaliyetlere harcayabilmektedirler (Yükçü & Özkan, 2003: 155). Muhasebe meslek mensupları, dijital bilgi işlem teknolojisi programlarını kullanmak için stratejik yönetim, veri analitiği, veri yönetimi ve veri görselleştirme gibi becerilere de sahip olmalıdır. Bu nedenle, bu becerilere sahip muhasebe meslek mensuplarına olan talep artmaktadır (Pirimov, 2021: 35).

İşverenlerin talepleri üzerine muhasebecilerin mevcut teknolojiler ve veri analitiği konusundaki anlayışlarını geliştirmelerine yönelik müfredat revizyonları yapılmıştır. Bilgi Teknolojileri ve veri analitiği uzmanlığına sahip muhasebeciler, iş faaliyetleri ile bu faaliyetleri destekleyen Bilgi Teknolojileri işlevleri arasında bir bağlantı sağlayarak iş stratejisine rehberlik etme konusunda benzersiz bir konumdadır. Mevcut müfredatı bu becerileri içerecek şekilde gözden geçirmek, muhasebecileri sistem tasarımcıları, veri analistleri ve Bilgi Teknolojileri denetçileri olarak çalışmaya hazırlayabilir (Coyne vd. 2016: 161).

Büyük Veri, dünyanın günde 2,5 kentilyon bayt hızında ürettiği muazzam yapılandırılmış ve yapılandırılmamış veri kütesidir. Bu verilerin doğru analizi, müşteri davranışına ve iş stratejisinde gerekli değişikliklere ilişkin içgörüler sağladığından, veri analitiği güncel bir konudur. Büyük Veri, veri analitiği talebinin tek itici gücü değildir. Muhasebe firmaları, iç ve dış denetimlerde örneklemeyi nüfus analizi ile değiştirmeye başlamışlardır ve aynı Büyük Veri analitiği yetenekleri bu ve diğer alanlar için de geçerlidir. Veri analizi ve raporlama, bilgi sistemlerinin hedefleridir ve mevcut işveren gereksinimlerine uygun olarak müfredat, öğrencileri analitik ve görselleştirme araçlarıyla tanıştırmalıdır. Bununla birlikte, kurumsal bilgi sistemlerinin çoğunluğu açık kaynaklı yazılımlara dayanmaktadır. Açık kaynak yazılımın oynadığı muazzam rol nedeniyle, müfredat öğrencileri açık kaynak yazılımla tanıştırmalı ve neden bu kadar popüler hale geldiğini açıklamalıdır. Ayrıca, bulut bilişimi öğretmek için teknoloji odaklı dersler kapsamında, bulut hizmet düzeylerini ve veri ambarını açıklamalı ve öğrencilere sanallaştırma deneyimi sunmalıdır. Sistemlerin korunması açısından müfredat, veri bütünlüğü ve bilgi güvenliğine odaklanmalıdır. AICPA Güven Hizmetleri Çerçevesi iyi bir başlangıç noktasıdır, ancak siber güvenlik hızla

değişmektedir. Muhasebeciler ve denetçiler mevcut tehditlere ve mevcut en iyi uygulamalara aşina olmalıdır (Coyne vd. 2016: 165-166).

Bazı üniversiteler halihazırda veri analitiği alanında (örneğin, Villanova Üniversitesi, Dallas Teksas Üniversitesi ve Memphis Üniversitesi) veya Bilgi Teknolojileri denetimi (örneğin, Temple Üniversitesi ve Colorado Denver Üniversitesi) yüksek lisans programları sunmaktadır. Bu iki alanın farklı atamaları olmasına rağmen, müfredatın çoğunluğu hem eşzamanlı olarak hem de sistem tasarımı ve bakımında henüz uygulanmamış diğer konsantrasyonları ele alabilir. Finansal muhasebe, yönetim muhasebesi, denetim ve vergilendirme alanlarındaki ileri düzey dersler, öğrencilere gerekli muhasebe bilgisini sağlar. Gelişmiş veri yönetimi, iş zekası, veri analitiği, gelişmiş sistem kontrolleri ve sistem tasarımı yöntemleri ve araçları, öğrencilere sistem tasarımı, sistem denetimi ve veri analitiği ile ilgili önemli bilgiler sağlar (PwC 2015: 7). Veri analitiğinin muhasebede kullanılabileceği alanlar: Ticari alacak ve borçların takibi, mükerrer ödemelerin tespiti, denetimde örneklem oluşturulması, verilerin toplanması ve analizi, sürekli denetim, dolandırıcılığın tespiti, bordro, mesai kartları, karşılaştırmalı analiz ve envanter kontrolü olarak ifade edilebilir. Tüm bu analizlerin müfredatlarda da yer almasını sağlayarak muhasebe öğrencilerinin geleneksel muhasebe meslek mensubu olmaktan ziyade bilgi teknolojilerinin kullanımı ve veri analitiği yöntemlerinin uygulanması yoluyla veriye dayalı karar verme becerilerine sahip olmaları beklenmektedir. Bu aynı zamanda önde gelen birkaç küresel muhasebe firması tarafından da desteklenmektedir (Öztürk, 2020: 34). PwC, veri analitiğinin muhasebe eğitimine entegre edilmesi gerektiğini ifade etmiştir (PwC 2015: 4). Ayrıca, öğrencilerin hızla değişen iş dünyasına girmeleri için, önlerinde daha çok iş bulunmaktadır. Küresel mega trendler ve veri analitiği iş dünyasını değiştiriyor ve öğrencilerin ihtiyaç duyduğu beceriler de buna göre değişmelidir. Üniversitelerde muhasebe müfredatları iş dünyasının taleplerini karşılayacak şekilde güncellenmelidir (PwC 2015: 22).

Üniversitelerde muhasebe eğitimi, elektronik ortamda uygulamalı görsel materyallerle desteklenmelidir. Öğrenciler için interaktif ortamlar oluşturularak eğitim, bilgi teknolojileri ile desteklenmelidir. Kayıt tutmanın yanı sıra öğrenciler bilgiyi değerlendirip yorumlayabilmeli, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak fark yaratabilmelidir. Öğrenim süresince bilgi çağının araçlarına internet üzerinden erişim sağlanmalıdır (Hacırüstemoğlu 2009: 27).

3. LİTERATÜR TARAMASI

Muhasebe eğitiminde verilen bilgi teknolojileri odaklı dersler kapsamında yapılan literatür taraması sonucunda tespit edilen başlıca çalışmalar aşağıda özetlenmiştir.

Chang ve Hwang (2003), ABD'de Muhasebe bölümlerinin, çeşitli kuruluşlardan gelen, ana bilgi teknolojileri konularını müfredata dâhil etme çağrılarına yanıt verdiği sonucuna ulaşımlardır. Bununla birlikte, akademisyenlerin güncel bilgi teknolojileri konularının farkında olduklarını ve hangi konuların en önemli olduğu konusunda uygulayıcılarla benzer görüşlere sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Çalışma sonucu, işe yeni başlayan denetçilerin, eski denetçilere göre BT konularına önemli ölçüde daha fazla maruz kaldıklarını ve bu da muhasebe müfredatlarının daha fazla BT konusunu içerecek şekilde değiştirildiğini

göstermektedir. Ayrıca akademisyenler BT konusunun önemini kabul etmektedir, ancak muhasebe müfredatlarında belli başlı BT konularının ele alınabildiği ifade edilmiştir.

Ömürbek ve Bekçi (2006), Öğrencilerin bilgisayarlı muhasebe dersine bakış açılarını bir anketle değerlendirmişlerdir. Öğrencilerin muhasebe paket programı eğitimine bakışını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmanın sonucunda, muhasebe paket program eğitiminin faydalı yönleri olduğunu ve bu eğitimin işletmelerinde ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca, bilgisayarlı muhasebe eğitim kalitesinin artırılması, bilgisayarlı muhasebe dersleri zorunlu hale getirilmesi, üniversitelerdeki bilgisayar laboratuvarlarının sayısının artırılması, bilgisayarlı muhasebe dersi veren öğretim üyelerinin sürekli kendilerini güncellemeleri gerektiğini vurgulamışlardır.

Hacırüstemoğlu (2008), bilgi çağında muhasebe eğitimini ele alan bu çalışmanın amacı, muhasebe mesleğinin ve muhasebe eğitiminin geçirdiği değişimleri ve bu değişimi gerektiren faktörleri belirlemektir. Günümüzde muhasebe eğitiminde; teknolojik olanaklardan daha fazla yararlanmak, internet ve web gibi iletişim araçlarını etkin kullanmak, her türlü görsel imkânlardan yararlanmak eğitimin kalitesini artıracak ve ülkenin kalkınmasına büyük katkı sağlayacağı ifade edilmiştir. Ayrıca e-muhasebe uygulamalarının önemi ve gerekliliği ifade edilmiş ve e-öğrenme uygulamalarının yaygınlaştırılarak sürekli hale getirilmesi vurgulanmıştır.

Coyne vd. (2016), ABD'de Muhasebe Bilgi Sistemleri ders müfredatlarının en son teknolojiler ve bilgi hizmetleri gereksinimleri ışığında modernize edilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Yeni muhasebe mezunlarının, muhasebeci, veri analisti, BT denetçisi ve sistem geliştirme katılımcısı olarak etkin bir şekilde çalışmaya hazırlayan yeni bakış açılara ve eğitime ihtiyaç duyduğunu dile getirmişlerdir. Bu rolleri üstlenmenin önündeki engellerden biri, Muhasebe Bilgi Sistemleri eğitimi ile Muhasebe Bilgi Sistemleri uygulaması arasındaki uyumsuzluktur. Bu çalışma, ilgili mesleki yetkinlikleri tanımlamaktadır ve akademi tarafından muhasebe, yönetim bilgi sistemleri ve bilgisayar teknolojisi arasında bağlantı kurmak için bazı eylemler önermektedir. İşverenler, Bilgi Teknolojileri denetimi, sistem tasarımı ve veri analitiği konularında giderek daha fazla yeni beceriler talep ettiği ifade edilmiştir. Mevcut Muhasebe Bilgi Sistemleri ve çoğu muhasebe müfredatının, ERP'nin başlangıcından bu yana iş süreçlerine odaklandığını ve muhasebecileri bu yeni alanlarda eğitmek için müfredatta bir değişiklik yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Önerilen revizyonlar, iş döngülerinden doğrudan bilgi yaşam döngüsüne, bilgi teknolojisine ve bilgi güvenliğine yöneliktir. İşverenler, muhasebecilerden daha fazla Bilgi Teknolojileri sorumluluğu üstlenmelerini istedikleri ve işletme bilgilerinin koruyucuları olarak, yalnızca genel muhasebe defterini değil, tüm bilgi sistemini yönetmek için en iyi adaylar olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Kara (2019), muhasebe meslek mensuplarının muhasebe eğitiminden beklentilerine yönelik yapılan çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının %69'unun lisans eğitimleri boyunca aldıkları bilgisayarlı muhasebe eğitimi düzeyinin tam ve yeterli olmadığını belirttiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte muhasebecilerin uygulamaya yönelik muhasebe eğitiminden beklentilerinin yüksek olduğu ve yaklaşık %90'ının bilgisayarlı muhasebe derslerini müfredatta görmek istediği tespit edilmiştir. Mesleki derslerde öğrencilerin çok yetersiz

kaldığı, uygulamalı eğitime ağırlık verilmesi ve müfredatların yenilenmesi gerektiğine dikkat çekilmiştir.

Eren vd. (2020) tarafından yapılan çalışmanın amacı, devlet ve vakıf üniversiteleri muhasebe, işletme ve maliye bölümlerinin müfredatlarında bilgi teknolojileri ile ilgili derslerin olup olmadığının belirlenmesidir. Bilgisayarlı muhasebe uygulamaları ile ilgili derslerin, üç bölümün dikkate alınması durumunda, devlet üniversitelerinde % 56,77 oranında bu alanda derslerin bulunduğu, vakıf üniversitelerinde ise % 24,29 oranında bu alanda derslerin bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda vakıf üniversitelerinin çoğunluğunda, devlet üniversitelerinin neredeyse yarısında bu alanda ders bulunmadığı tespit edilmiştir.

Kızıyalçın (2020), Türkiye'de lisans eğitimi veren 92 işletme fakültesinin müfredatlarını incelediği araştırmasında, fakültelerin Uluslararası Muhasebe Eğitimi Standartları (UMES) 2'ye (IES 2) farklı düzeylerde uyduğu tespit edilmiştir. Muhasebe eğitim programlarının içeriğinde yer alan muhasebe ve finans, organizasyon ve işletme, bilgi teknolojisi becerileri olmak üzere üç temel alanın incelendiği çalışmada, çalışma sonucunda en çok uyum sağlanan beceri düzeyinin iş ve organizasyon becerileri olduğu, en az uyum sağlanan beceri düzeyin de bilgi teknolojileri alanı olduğuna ulaşılmıştır.

Öztürk (2020) tarafından yapılan çalışmanın amacı, uluslararası bir literatür taraması yoluyla veri analitiğinin muhasebe eğitimi üzerindeki etkisini araştırmak, veri analitiğinin ABD'deki muhasebe lisans ve yüksek lisans programlarının müfredatları üzerindeki etkisini göstermek ve Türkiye'deki muhasebe programları ile ilgili veri analitiğini değerlendirmek ve önerilerde bulunmaktır. Belirli bir zaman diliminde müfredatta Muhasebede Veri Analitiği dersinin yer alması ve gerektiğinde akademisyenlerin eğitiminin sağlanması, Türkiye'de güncel gelişmelerden haberdar, donanımlı muhasebe meslek mensuplarının yetiştirilmesini sağlayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Primov (2021), gelişen teknolojilerin muhasebe mesleğine etkileri ve eğitimindeki yeri: ülkelerarası araştırma adlı yüksek lisans tez çalışmasının amacı, Türkiye'de ve Rusya'da işlenen teknoloji odaklı dersler belirlenerek aralarındaki benzerlik ve farkların ortaya konulmasıdır. Karşılaştırmadan elde edilen sonuçlara göre, Rusya'daki üniversitelerde işlenen teknoloji odaklı derslerin Türkiye'de işlenen teknoloji odaklı derslerden çok farklı olmadığı tespit edilmiştir. Ancak Rusya eğitim sisteminde işlenen teknoloji odaklı derslerin daha çok zorunlu olarak müfredatlarda yer aldığı saptanmıştır. Endüstri 4.0'ın ortaya çıkması sonucu muhasebe eğitimindeki teknoloji odaklı derslerin öneminin arttığı ve bunun bir sonucu olarak üniversitelerin muhasebe eğitim programlarında yeni teknoloji odaklı derslerin müfredata eklenmesine neden olduğu ifade edilmiştir.

4. METODOLOJİ

4.1. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, ABD'de ve Türkiye'de muhasebe bölümleri bulunan üniversitelerde, BT odaklı derslerin muhasebe müfredatlarına dâhil edilip edilmediğini karşılaştırmalı olarak ortaya koymaktır. Ayrıca derslerin seçmeli / zorunlu durumuna göre ve devlet / vakıf üniversiteleri olmasına göre de analiz edilmesi amaçlanmıştır.

4.2. Çalışmanın Kapsamı, Veri Toplama Yöntemi ve Sınırlılıkları

Çalışmanın kapsamını ABD'de ve Türkiye'de lisans düzeyinde eğitim veren muhasebe bölümleri oluşturmaktadır. ABD muhasebe bölümlerinde yer alan BT odaklı derslerin belirlenmesi amacıyla, Muhasebe Okulları Federasyonu (Federation of Schools of Accountancy – FSA) ve uluslararası akreditasyon kuruluşlarından birisi olan Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB) verilerinden faydalanılmıştır. 2022 yılı şubat ayı itibarıyla, FSA tarafından tam akredite olan 121 üniversite, AACSB tarafından lisans düzeyinde akredite olan 782 üniversite bulunmaktadır. Bunlar arasında web sayfalarından müfredatlarına ulaşılabilen 12 adet devlet üniversitesi, 4 adet vakıf üniversitesi olmak üzere toplamda 16 adet üniversite tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. ABD örneklemini oluşturan üniversitelerin tamamı FSA kapsamında "Tam Akredite" ve AACSB kapsamında "Akreditasyonlu" olan üniversitelerden oluşmaktadır. ABD örneklemini oluşturan üniversitelerin listesi aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 1. ABD Örneklemini Oluşturan Üniversitelerin Listesi

Sıra No	Üniversite	Devlet/Vakıf	Fakülte
1	Auburn University	Public	Raymond J. Harbert College of Business
2	Clemson University	Public	School of Accountancy
3	East Tennessee State University	Public	College of Business and Technology
4	James Madison University	Public	School of Accounting
5	Kennesaw State University	Public	School of Accounting
6	Northern Illinois University	Public	College of Business
7	University of Florida	Public	Fisher School of Accounting
8	University of Illinois at Chicago	Public	Department of Accounting
9	University of Illinois at Urbana	Public	Department of Accounting
10	University of Iowa	Public	Department of Accounting
11	University of Oregon	Public	Charles H. Lundquist College of Business
12	West Virginia University	Public	John Chambers College of Business and Economics
13	Case Western Reserve University	Private	Weatherhead School of Management
14	Lehigh University	Private	College of Business
15	Marquette University	Private	College of Business Administration
16	University of Southern California	Private	Leventhal School of Accounting

Türkiye muhasebe bölümlerinde yer alan BT odaklı derslerin belirlenmesi amacıyla, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) 2021-Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu verilerinden yararlanılmıştır (osym.gov.tr). İlgili kılavuzda 12 adet devlet üniversitesi ve 4 adet vakıf üniversitesi olmak üzere toplamda 16 adet üniversite tespit edilmiş ve tamamı örneklem kapsamına alınmıştır. Türkiye örneklemini oluşturan üniversitelerin listesi aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 2. Türkiye Örneklemini Oluşturan Üniversitelerin Listesi

Sıra No	Üniversite	Devlet/Vakıf	Fakülte
1	Afyon Kocatepe Üniversitesi	Devlet	Bolvadin Uygulamalı Bilimler Fakültesi
2	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Devlet	Uygulamalı Bilimler Fakültesi
3	İsparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi	Devlet	Bucak Zeliha Tolunay Uyg. Yük.
4	Üniversitesi	Devlet	Büyükütlu Uygulamalı Bilimler Fakültesi
5	Kayseri Üniversitesi	Devlet	Uygulamalı Bilimler Fakültesi

6	Kırklareli Üniversitesi	Devlet	Uygulamalı Bilimler Fakültesi
7	Kütahya Dumlupınar Üniversitesi	Devlet	Kütahya Uygulamalı Bilimler Fakültesi
8	Malatya Turgut Özal Üniversitesi	Devlet	Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi
9	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Devlet	Seydikemer Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu
10	Necmettin Erbakan Üniversitesi	Devlet	Uygulamalı Bilimler Fakültesi
11	Trakya Üniversitesi	Devlet	Uzunköprü Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu
12	Uşak Üniversitesi	Devlet	Uygulamalı Bilimler Fakültesi
13	Başkent Üniversitesi	Vakıf	Ticari Bilimler Fakültesi
14	İstanbul Arel Üniversitesi	Vakıf	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
15	İstanbul Aydın Üniversitesi	Vakıf	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
16	İzmir Ekonomi Üniversitesi	Vakıf	İşletme Fakültesi

İlgili üniversitelerin web sayfaları taranarak bölümlerin müfredatlarından elde edilen veriler Microsoft Office Excel'e aktararak düzenlenmiş ve analiz edilmiştir. Çalışma "tanımlayıcı araştırma modeli" kullanılarak yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini oluşturan üniversitelerin web sayfaları üzerinden ders müfredatları incelenerek, bilgi teknolojileri odaklı dersler tespit edilerek değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Sonuçları yorumlarken elbette araştırmanın sınırlılıklarını da dikkate almak gerekir. Derslerin adları ve içeriği ile ilgili bilgilere, gözlemlenen üniversitelerin web sayfalarından erişim sağlanmıştır. Dolayısıyla analizin sonuçları web sayfalarının güncelliğine bağlıdır. Ayrıca ABD örnekleminin temsil edilebilirliği çalışmanın diğer bir kısıtı olabilir. Ancak bu araştırmanın amacı, derslerin kesin sayısını veya oranını belirlemek değil, nitel bir içerik olup, BT eğitimi ile ilgili hangi derslerin yürütüldüğünü belirlemek için içerik analizi yapmaktır.

5. BULGULAR

Bu bölümde ABD ve Türkiye örnekleminde BT odaklı derslerin muhasebe müfredatlarındaki dağılımları ele alınarak değerlendirmelerde bulunulmuştur.

5.1. ABD'de Muhasebe Bölümleri Müfredatlarında Yer Alan Bilgi Teknolojileri Odaklı Derslerin Analizi

ABD örneklemini kapsamında 12 adet devlet 4 adet vakıf olmak üzere toplamda 16 adet üniversitede bulunan muhasebe bölümleri müfredatı incelenmiştir. Toplamda 64 adet BT odaklı ders olduğu tespit edilmiştir. Ders isimlerine göre dağılımları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3. ABD'de Bilgi Teknolojileri Odaklı Derslerin Dağılımı

Ders İsimleri	Devlet Üniversitesi			Vakıf Üniversitesi			Genel Toplam
	Zorunlu	Seçmeli	Toplam	Zorunlu	Seçmeli	Toplam	
Analitik ve Kontrol	-	-	-	1	-	1	1
Bilgi Sistemleri ile İşletmeyi Etkinleştirme	1	-	1	-	-	-	1
Bilgi Sistemleri ve Haberleşme	1	-	1	-	-	-	1
Bilgi Sistemleri Yönetimi	1	-	1	-	-	-	1
Bilgi Sistemlerine Giriş	1	-	1	-	-	-	1
Bilgi Teknolojisi ve Operasyon Yönetimi	1	-	1	-	-	-	1
Bilgisayar Bilgi Sistemleri	1	-	1	-	-	-	1

Bilgisayar Uygulamaları Yönetimi	1	-	1	-	-	-	1
Bilgisayar Yazılımı İle Problem Çözme	1	-	1	-	-	-	1
Bilgisayara Giriş	1	-	1	-	-	-	1
Elektronik Tablo Analizi ve Görselleştirme	1	-	1	-	-	-	1
Elektronik Tablo Becerileri	1	-	1	-	-	-	1
Elektronik Tablo Temelleri	-	-	-	1	-	1	1
Elektronik Tablolara ve Veritabanlarına Giriş	1	-	1	-	-	-	1
Entegre Muhasebe Uygulamaları	1	-	1	-	-	-	1
Excel ve Muhasebe Analitiği Teknolojisi	-	-	-	1	-	1	1
Gelişmiş Muhasebe Analitiği	1	-	1	-	-	-	1
İleri Muhasebe Bilgi Sistemleri	-	-	-	1	-	1	1
İş Analitiği	-	1	1	-	-	-	1
İş Analitiği I	2	-	2	-	-	-	2
İş Analitiği II	2	-	2	-	-	-	2
İş Analitiği ve Yapay Zekânın Temelleri	1	-	1	-	-	-	1
İş İstatistiklerine Giriş	1	-	1	-	-	-	1
İş Kararlarına İlişkin İstatistikler	1	-	1	-	-	-	1
İş Süreçleri ve Muhasebe Bilgi Sistemi	1	-	1	-	-	-	1
İş Veri Akışları	-	1	1	-	-	-	1
İşletme Bilgi Sistemlerine Giriş	1	-	1	-	-	-	1
Kurumsal Muhasebe Sistemleri	2	-	2	-	-	-	2
Muhasebe Bilgi Sistemleri	8	-	8	1	1	2	10
Muhasebe Bilgi Sistemleri – Temel	-	-	-	1	-	1	1
Muhasebe Bilgi Sistemleri ve Analitiği	1	-	1	-	-	-	1
Muhasebe Bilgi Sistemlerinin Denetimi	-	1	1	-	-	-	1
Muhasebe için Bilgi Teknolojisi	1	-	1	-	-	-	1
Muhasebe Karar Verme Analitiği	1	-	1	-	-	-	1
Muhasebe Kontrol Sistemleri	1	-	1	-	-	-	1
Muhasebe Sistemlerine Giriş	1	-	1	1	-	1	2
Muhasebede Veri Analitiği	7	-	7	2	-	2	9
Ofis Uygulamaları ile Problem Çözme	1	-	1	-	-	-	1
Sistem Güvenliği ve Denetimi	-	-	-	-	1	1	1
Uygulamalı İş İstatistikleri	-	-	-	1	-	1	1
Veritabanı Muhasebe Sistemleri	1	-	1	-	-	-	1
Yönetim Bilişim Sistemleri	1	-	1	-	-	-	1
Yönetim Bilişim Sistemlerine Giriş	1	-	1	-	-	-	1
Toplam:	49	3	52	10	2	12	64

Kaynak: Yazarlar tarafından gözlemlenen üniversitelerin web sayfalarına göre hazırlanmıştır.

Tablo 3, ABD’de muhasebe bölümlerinde bulunan BT odaklı dersleri isimlerine göre, devlet ve vakıf üniversitelerinde zorunlu ve seçmeli durumlarına göre dağılımları göstermektedir. Tabloya göre ABD’de BT odaklı dersler, 43 farklı ders ve toplamda 64 adet ders olduğu tespit edilmiştir. Derslerin 52 adedi (%81) devlet üniversitelerinde ve 12 adedi (%19) vakıf üniversitelerinde yer almaktadır. Devlet üniversitelerinin toplam sayısı 12 olduğundan dolayı devlet üniversitesi başına ortalama 4 adet bilgi teknolojileri odaklı ders bulunmaktadır. Vakıf üniversitelerinin toplam sayısı 4 olduğundan dolayı vakıf üniversitesi başına ortalama 3 adet bilgi teknolojileri odaklı ders bulunmaktadır. Dolayısıyla bilgi teknolojileri odaklı derslerin sayısı devlet üniversiteleri müfredatlarında, vakıf üniversiteleri müfredatlarına göre daha fazladır. Devlet üniversitelerinde bulunan 52 adet dersin, 49 adedi (%94) zorunlu, 3 adedi (%6) seçmelidir. Vakıf üniversitelerinde bulunan 12 adet dersin, 10

adedi (%83) zorunlu, 2 adedi (%17) seçmelidir. Devlet ve vakıf üniversiteleri birlikte değerlendirildiğinde derslerin 59 adedi (% 92) zorunlu, 5 adedi (% 8) seçmeli olduğu tespit edilmiştir.

5.2. Türkiye'de Muhasebe Bölümleri Müfredatlarında Yer Alan Bilgi Teknolojileri Odaklı Derslerin Analizi

Türkiye örneklemini kapsamında 12 devlet üniversitesi ve 4 vakıf üniversitesi olmak üzere toplamda 16 üniversitede bulunan muhasebe bölümleri müfredatları incelenmiştir. Toplamda 86 adet BT odaklı ders olduğu tespit edilmiştir. Ders isimlerine göre dağılımları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Türkiye'de Bilgi Teknolojileri Odaklı Derslerin Dağılımı

Ders İsimleri	Devlet Üniversitesi			Vakıf Üniversitesi			Genel Toplam
	Zorunlu	Seçmeli	Toplam	Zorunlu	Seçmeli	Toplam	
Algoritma Tasarımı ve Öğretimi	-	-	-	-	1	1	1
Algoritma ve Programlama Temelleri	-	1	1	-	-	-	1
Bilgi Teknolojileri Kullanımı	-	-	-	1	-	1	1
Bilgi Teknolojileri ve Uygulamaları	1	-	1	-	-	-	1
Bilgi ve İletişim Teknolojileri	1	-	1	-	-	-	1
Bilgisayar Destekli Modelleme	-	1	1	-	-	-	1
Bilgisayar Kullanımı	1	-	1	-	-	-	1
Bilgisayar Kullanımı ve Ofis Uygulamaları	1	-	1	-	-	-	1
Bilgisayar Okuryazarlığı	-	-	-	1	-	1	1
Bilgisayarda Veri İşlemi ve Uygulamaları	-	-	-	1	-	1	1
Bilgisayarlı Muhasebe	1	-	1	1	-	1	2
Bilgisayarlı Muhasebe I	3	2	5	-	-	-	5
Bilgisayarlı Muhasebe II	3	2	5	-	-	-	5
Bilgisayarlı Muhasebe Uygulamaları	-	-	-	1	-	1	1
Bilişim Sistemleri ve Teknoloji	1	-	1	-	-	-	1
Bilişim Sistemleri ve Teknolojileri I	1	-	1	-	-	-	1
Bilişim Sistemleri ve Teknolojileri II	1	-	1	-	-	-	1
Bilişim Teknolojileri	2	-	2	-	-	-	2
Blokzincir ve Kripto Varlıklar	1	-	1	-	-	-	1
Dijital Dönüşüm	-	1	1	-	-	-	1
E-Muhasebe Uygulamaları	1	2	3	-	-	-	3
E-Ticaret Uygulamaları	-	2	2	1	-	1	3
Excel ile Finansal Uygulamalar	-	1	1	-	-	-	1
Finansal Tahmin ve Modelleme	-	1	1	-	-	-	1
İleri Excel ve Makrolar	-	2	2	-	-	-	2
İş Analitiği ve Büyük Veriye Giriş	-	-	-	-	1	1	1
İşletme ve Ekonomi İçin Veri Analitiği	-	-	-	1	-	1	1
İşletme ve Sosyal Bilimlerde Veri	-	-	-	-	-	-	-
Okuryazarlığı	-	-	-	1	-	1	1
İşletmelerde Excel Kullanımı	-	1	1	-	-	-	1
İşletmelerde Veri Analizi	-	1	1	-	-	-	1
İşletmelerde Veri Analizi ve Raporlama	-	1	1	-	-	-	1
Kurumsal Kaynak Planlaması	1	2	3	-	1	1	4
Muhasebe Bilgi Sistemleri	2	1	3	2	-	2	5
Muhasebe Paket Programları	2	-	2	1	-	1	3
Muhasebe Paket Programları I	3	-	3	-	-	-	3
Muhasebe Paket Programları II	3	-	3	-	-	-	3

Muhasebe Paket Programları Kullanımı	1	-	1	-	-	-	1
Muhasebede Paket Programlar I	1	-	1	-	-	-	1
Muhasebede Paket Programlar II	1	-	1	-	-	-	1
Ofis Yazılımları	1	-	1	-	-	-	1
Siber Güvenlik	-	-	-	-	1	1	1
Temel Bilgi Teknolojileri	1	-	1	-	-	-	1
Temel Bilgi Teknolojileri I	1	-	1	-	-	-	1
Temel Bilgi Teknolojileri II	1	-	1	-	-	-	1
Temel Bilgi Teknolojisi Kullanımı	3	-	3	-	-	-	3
Uygulamalı Veri Analizi	-	1	1	-	-	-	1
Veri Madenciliği	-	1	1	-	-	-	1
Veri Yapıları Yönetimi	-	1	1	-	-	-	1
WEB Programlama	-	1	1	-	-	-	1
WEB Uygulamalarına Giriş	-	1	1	-	-	-	1
Yapay Zekâya Giriş	-	1	1	-	-	-	1
Yönetim Bilişim Sistemleri	1	3	4	-	1	1	5
Toplam:	40	30	70	11	5	16	86

Kaynak: Yazarlar tarafından gözlemlenen üniversitelerin web sayfalarına göre hazırlanmıştır.

Tablo 4, Türkiye’de muhasebe bölümlerinde bulunan BT odaklı dersleri isimlerine göre, devlet ve vakıf üniversitelerinde zorunlu ve seçmeli durumlarına göre dağılımları göstermektedir. Tabloya göre Türkiye’de BT odaklı dersler, 52 adet farklı BT odaklı ders ve toplamda 86 adet BT odaklı ders olduğu tespit edilmiştir. Derslerin 70 adedi (%81) devlet üniversitelerinde ve 16 adedi (%19) vakıf üniversitelerinde bulunmaktadır. Devlet üniversitelerinin toplam sayısı 12 olduğundan dolayı devlet üniversitesi başına ortalama 6 adet BT odaklı ders bulunmaktadır. Vakıf üniversitelerinin toplam sayısı 4 olduğundan dolayı vakıf üniversitesi başına ortalama 4 adet BT odaklı ders bulunmaktadır. Dolayısıyla BT odaklı derslerin sayısı devlet üniversiteleri müfredatlarında, vakıf üniversiteleri müfredatlarına göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Türkiye’de Devlet ve Vakıf Üniversiteleri birlikte değerlendirildiğinde BT odaklı verilen derslerin ortalamasının 5,38 olduğu görülmüştür. Devlet üniversitelerinde bulunan 70 adet dersin, 40 adedi (%57) zorunlu, 30 adedi (%43) seçmelidir. Vakıf üniversitelerinde bulunan 16 adet dersin, 11 adedi (%69) zorunlu, 5 adedi (%31) seçmelidir. Devlet ve vakıf üniversiteleri birlikte değerlendirildiğinde derslerin 51 adedi (%59) zorunlu, 35 adedi (%41) seçmelidir. Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde bulunan derslerin yarısından fazlasının zorunlu derslerden oluştuğu görülmektedir. Ancak vakıf üniversitelerinde daha fazla zorunlu ders bulunduğu, devlet üniversitelerinde daha fazla seçmeli ders yer aldığı tespit edilmiştir.

5.3. Bulguların Karşılaştırılması

Bulgular çerçevesinde, ABD’de ve Türkiye’de yer alan BT odaklı dersler, ders kategorilerine göre dağılımları aşağıda Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. ABD’de ve Türkiye’de Yer Alan Bilgi Teknolojileri Odaklı Derslerin Kategorilere Göre Dağılımı

Alanlara Göre Ders Kategorileri Dağılımı	AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ		TÜRKİYE	
	Devlet Üniversitesi	Vakıf Üniversitesi	Devlet Üniversitesi	Vakıf Üniversitesi

	Zorunlu	Seçmeli	Zorunlu	Seçmeli	Zorunlu	Seçmeli	Zorunlu	Seçmeli
	u		u	i	u		u	i
Bilgi / Bilişim Sistemleri	22	-	4	1	6	4	2	1
Bilgisayar Destekli Muhasebe	-	-	-	-	19	6	3	1
Bilgisayar Teknolojileri	4	-	-	-	11	4	2	1
Blokzincir ve Kripto Varlıklar	-	-	-	-	1	-	-	-
Elektronik Tablo / Ofis Uygulamaları	4	-	1	-	2	4	-	-
E-Uygulamalar	1	-	-	-	1	5	1	-
Güvenlik / Kontrol / Sistem Denetimi	1	1	-	1	-	-	-	1
Veri Bilimi	17	2	5	-	-	7	3	1
Toplam:	49	3	10	2	40	30	11	5

Kaynak: Yazarlar tarafından gözlemlenen üniversitelerin web sayfalarında yer alan bilgilere göre hazırlanmıştır.

ABD muhasebe bölümleri müfredatları incelendiğinde alanlara göre en fazla dersler sırasıyla, Bilgi / Bilişim Sistemleri (27), Veri Bilimi (24), Elektronik Tablo / Ofis Uygulamaları (5), Bilgisayar Teknolojileri (4), Güvenlik / Kontrol / Sistem Denetimi (3) ve E-Uygulamalar olduğu tespit edilmiştir.

Türkiye muhasebe bölümleri müfredatları incelendiğinde alanlara göre en fazla dersler sırasıyla, Bilgisayar Destekli Muhasebe (29), Bilgisayar Teknolojileri (18), Bilgi / Bilişim Sistemleri (13), Veri Bilimi (8), E-Uygulamalar (7), Elektronik Tablo / Ofis Uygulamaları (6), Blokzincir ve Kripto Varlıklar (1) ve Güvenlik / Kontrol / Sistem Denetimi (1) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5'te, ABD'de ve Türkiye'de yer alan teknoloji odaklı dersler, alanlara göre 8 farklı kategoride sınıflandırılmıştır. Derslerin 8 kategoride toplanarak sınıflandırılmasının amacı, sonuçların optimal biçimde değerlendirilebilmesi ve karşılaştırılabilmesidir. Tablo 5 esas alınarak karşılaştırmalar yapılmış ve Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. ABD ve Türkiye Muhasebe Bölümlerinde Teknoloji Odaklı Derslerin Belirlenen Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Özellik	Açıklama
Teknoloji Odaklı Ders Sayıları	ABD'de teknoloji odaklı dersler toplamda 64 adet, Türkiye'de teknoloji odaklı dersler toplamda 86 adet olduğu tespit edilmiştir. Türkiye'de hem devlet (6) hem de vakıf (4) üniversiteleri müfredatlarında yer alan teknoloji odaklı derslerin sayıca ABD'de yer alan hem devlet (4) hem de vakıf (3) üniversiteleri müfredatlarına göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.
Teknoloji Odaklı Ders Çeşitliliği	Türkiye'de toplamda 52 farklı teknoloji odaklı ders tespit edilirken, ABD'de toplamda 43 farklı teknoloji odaklı ders tespit edilmiştir. Türkiye'de teknoloji odaklı ders çeşitliliğinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.
Zorunlu / Seçmeli Ders Dağılımları	Örnekleme kapsamında yer alan ABD üniversiteleri müfredatlarında toplam 59 adet zorunlu ders, 5 adet seçmeli ders bulunurken, Türkiye üniversiteleri müfredatlarında 51 adet zorunlu ders, 35 adet seçmeli ders yer almaktadır. Dolayısıyla Türkiye'de teknoloji odaklı derslerin (86) ABD'ye göre (64) sayıca fazla olduğu görülmekle birlikte, aradaki farkın çoğunluğunun Türkiye'de seçmeli derslerin fazla olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. ABD'de devlet ve vakıf üniversitelerinde bulunan derslerin neredeyse tamamı zorunlu derslerden oluşmaktadır.
Devlet / Vakıf	Tabloya göre ABD'de ve Türkiye'de teknoloji odaklı derslerin, % 81 oranında devlet

Üniversitesi Dağılımları	üniversitelerinde ve % 19 oranında vakıf üniversitelerinde eşit bir oranda yer aldığı tespit edilmiştir.
En Fazla Ders Olan Kategori	Türkiye'de en fazla Bilgisayar Destekli Muhasebe alanı ile ilgili dersler (29) olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla, Bilgisayar Teknolojileri alanı ile ilgili dersler (18), Bilgi / Bilişim Sistemleri alanı ile ilgili dersler (13) izlemektedir. ABD'de en fazla Bilgi / Bilişim Sistemleri alanı ile ilgili dersler (27) olduğu görülmektedir. Bunu Veri Bilimi alanı ile ilgili dersler (24) izlemektedir.

BT odaklı dersler ile ilgili olarak yapılan karşılaştırmalar ve değerlendirmeler ışığında Türkiye için öneriler aşağıda ifade edilmiştir.

- Türkiye'de BT odaklı derslerin başında Bilgisayar Destekli Muhasebe alanı ile ilgili dersler (29) ve Bilgisayar Teknolojileri alanı ile ilgili dersler (18) gelmektedir. ABD'de ise BT odaklı derslerin başında Bilgi / Bilişim Sistemleri alanı ile ilgili dersler (27) ve Veri Bilimi alanı ile ilgili dersler (24) gelmektedir. Günümüz iş koşulları düşünüldüğünde Türkiye müfredatlarında yer alan BT odaklı derslerin, uygulamayı yansıtacak biçimde güncellenmesi bir gerekliliktir.
- Türkiye'de BT odaklı dersler kapsamında Veri Bilimi alanı ile ilgili çok sınırlı sayıda ders olduğu ve ilgili derslerin de çoğunluğunun seçmeli olduğu tespit edilmiştir. Gelecekte meslek hayatında çok önemli bir yeri olacağı öngörülen Veri Bilimi alanı ile ilgili derslerin müfredatlara zorunlu dersler içerisinde yer verilmesi veya mevcut derslere (Finansal Muhasebe, Muhasebe Bilgi Sistemleri, Denetim, Yönetim Muhasebesi ve Maliyet Muhasebesi gibi) ilgili konuların entegre edilerek güncellenmesinin bir gereklilik haline geldiği düşünülmektedir.
- Türkiye'de BT odaklı derslerin 51 adedi (% 59) zorunlu ders, 35 adedi (% 41) seçmeli ders olduğu tespit edilmiştir. ABD ise BT odaklı derslerin 59 adedi (% 92) zorunlu ders, 5 adedi (% 8) seçmeli ders olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla Türkiye üniversiteleri müfredatlarında yer alan BT odaklı derslerin seçmeli ders kapsamından zorunlu ders kapsamına alınması, öğrencilerin uygulamaya daha iyi hazırlanmasını sağlayacaktır.
- Türkiye'de BT odaklı derslerin sayıca fazla olduğu, ancak bu farkın çoğunluğu Türkiye'de seçmeli derslerin fazla olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle ABD'de zorunlu olarak yer alan dersler sayıca Türkiye'den daha fazladır. Dolayısıyla Türkiye müfredatlarında seçmeli derslerin azaltılarak zorunlu ders kapsamına alınması yerinde olacaktır.
- Türkiye'de Veri Bilimi alanı ile ilgili en fazla derslerin İzmir Ekonomi Üniversitesi İşletme Fakültesi Muhasebe ve Denetim programında olduğu tespit edilmiştir. Bu programın ACCA (the Association of Chartered Certified Accountants) tarafından akredite edilmiş olması ve dünyanın önde gelen denetim ve danışmanlık firmalarından PwC ile iş birliği yapılması, bu durumun önemli faktörleri olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla bu ve buna benzer işbirliklerinin diğer üniversitelerde de yapılması önemli katkılar sağlayacaktır.
- Türkiye'de Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Muhasebe ve Finans Yönetimi müfredatında, Blokzincir ve Kripto Varlıklar dersinin zorunlu bir ders olarak yer aldığı tespit edilmiştir. ABD örneğinde incelenen üniversitelerde bu kapsamda herhangi bir derse rastlanmamıştır. Güncel bir konu olan bu alanla ilgili derslerin, diğer üniversite müfredatlarında da yer alması yerinde olacaktır.

- Muhasebe bölümlerindeki akademisyenlerin, Bilgi / Bilişim Sistemleri ve Veri Bilimi alanları ile ilgili derslere yönelik olarak kendilerini güncellemeleri gerektiği görülmektedir. Bu kapsamda akademisyenlerin gerek hizmet içi eğitimlerle gerekse özel kurslarla kendilerine yatırım yapmaları bir gerekliliktir.
- Muhasebe ve Denetim ile ilgili meslek odaları, kamu kurumları, bağımsız denetim şirketleri ve kurumsal işletmeler ile işbirlikleri yapılarak muhasebe eğitimi uygulamaya yönelik olarak desteklenmelidir.

6. SONUÇ

Bilişim teknolojileri alanında ortaya çıkan çok sayıda yenilik ve gelişmeler, muhasebe ders müfredat içeriklerinin muhasebe saha uygulamaları ihtiyaçlarına göre uyarlanmasında zorluklara yol açmaktadır. Uyum hızı, öğrencilerin yükseköğretim kurumlarında edindikleri bilgi ve beceriler ile uygulamanın gerektirdiği bilgi ve beceriler arasında bir boşluğun ortaya çıkması ile negatif ilişkilidir. Bu bağlamda, muhasebe mezunlarının gerekli bütün bilgi ve becerilere sahip olabilmeleri için muhasebe ders müfredatlarını, çevredeki değişikliklere ve gereksinimlere göre uyarlamaları gerektiği için üniversitelere önemli görev ve sorumluluk düşmektedir (Novak vd. 2021: 260). Bilgi ve teknoloji çağı olarak adlandırılan günümüz dünyasında bilgi, teknoloji ve buna bağlı gelişmeler günlük hayatımızı olduğu gibi muhasebe mesleğini de etkilemektedir. Muhasebe mesleğindeki değişimin, muhasebe eğitimindeki değişimi de beraberinde getireceğine şüphe yoktur (Hacıüstemoğlu, 2008: 6).

Muhasebe akademisyenlerinin muhasebe müfredatını BT ile daha alakalı hale getirmeye çalıştıkları görülmektedir (Chang & Hwang, 2003: 445). Muhasebe müfredatlarının yoğun olduğu göz önüne alındığında, yeni BT dersleri için mevcut müfredatta yer açmak zordur. Bu nedenle, Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC), akademisyenleri program boyunca BT'yi çeşitli muhasebe derslerine entegre etmeye teşvik etmektedir. IFAC Eğitim Komitesi başkanı Warren Allen (2000), yeni bir binyıla girerken içinde yaşadığımız dünya büyük değişiklikler geçirdiğini dile getirmiştir. Albrecht ve Sack (2000), Allen ile aynı fikir doğrultusunda, muhasebe müfredatı çok dar odaklı, genellikle modası geçmiş veya alakasız ve muhasebe öğrencilerinin teknolojinin iş üzerindeki etkisine yeterince maruz kalmadıklarını ifade etmişlerdir (Chang & Hwang, 2003: 447).

İşletmeler, hızla büyüyen Küresel Risk Yönetimi (Global Risk Management - GRM) için mezunlara ihtiyaç duymaktadır. Bu alanda çalışan mezun öğrenciler, işletmelerin finansal tablolarını etkileyen muhasebe sistemi ve teknolojik riskleri değerlendirmekten ve bu tür riskleri en aza indirmek için sorumlu olacaklardır. Bu yeni kariyer yolu, güçlü teknolojik beceri, finansal muhasebe, yönetim muhasebesi ve denetim alanlarına hakim öğrenciler gerektirmektedir. İleri düzey finansal muhasebe konuları ve vergi konuları bu ortamda daha az önemlidir (catalog.lehigh.edu). Bu nedenle günümüzde teknoloji odaklı derslerin daha ön planda olması gerekliliği anlaşılmaktadır.

İşletmeler, günlük operasyonlarının bir sonucu olarak günden güne büyük miktarda veri oluşturur ve toplar. Bu veriler işletmeler için önemli bir varlığı temsil etmekte ve çoğunlukla "Büyük Veri" (Big Data) olarak ifade edilmektedir. Büyük veri, muhasebe meslek mensupları için hem fırsatlar hem de zorluklar sunmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarından verilerin nasıl oluşturulduğunu, toplandığını, saklandığını ve erişildiğini

bilmeleri beklenir. İşletme varlıklarının koruyucuları olarak muhasebecilerin, işletme verilerinin depolanması ve kullanımı üzerindeki kontrolleri anlamaları ve uygulamaları beklenmektedir. Bununla birlikte, iş profesyonellerinin, daha iyi iş kararları almak ve potansiyel riskleri belirlemek için bu geniş veri kaynağını nasıl kullanacaklarını bilmeleri beklenmektedir. İş problemlerini çözmek için verilerin nasıl kullanılacağını anlamak, muhasebe meslek mensuplarının kuruluşlarda ileri görüşlü stratejik bir ortak haline gelmesi için bir fırsat sunmaktadır. Gelişmiş analitik yollarla büyük verilerden değer elde etmek için gereken beceri setini geliştirmek, muhasebeciler için bir zorluk teşkil etmektedir (bulletin.marquette.edu).

Teknoloji ile ilgili gelişmeler işletmelerin muhasebe sistemini ve denetimini derinden etkileyeceği öngörülmektedir. Sürekli olarak gelişen ve değişen çağımızda, muhasebe bölümlerinin de gelişmelere uyum sağlaması gerekmektedir. Gelişen teknolojilere uygun olarak geliştirilecek eğitim programlarında derslerin güncellenmesi yeni görevleri daha iyi yerine getirebilmek açısından önemlidir.

Akademisyenler, öğretim vakalarını derslerine dâhil edebilirler. Ayrıca müfredata entegre etmek için finansal muhasebe sistemlerine yönelik yazılımlar (Microsoft Dynamics GP, SAP, LOGO, Mikro vb.) kullanılabilir. Örneğin, öğrenciler fiş girişlerini yaparak bunların farklı muhasebe hesapları üzerindeki etkisini görmeleri ve ilgili finansal tabloları görüntülemeleri sağlanabilir. Yazılım, vaka çalışmaları kullanılarak örnekler ve pratik uygulamalar yapılarak öğrencilerin konuları kavramaları kolaylaştırılabilir. Muhasebe eğitimi veren akademisyenlerin de teknoloji odaklı dersler kapsamında kendilerini güncellemeleri günümüzde bir zorunluluk haline gelmiştir. Akademisyenler ve muhasebe meslek mensupları arasında işbirlikleri yapılarak muhasebe eğitiminde BT konusunda istişare etmeleri, öğrencilerin elektronik dünyaya (e-dünyaya) hazırlanmasını kolaylaştıracaktır.

ABD üniversitelerinin muhasebe bölüm müfredatları incelendiğinde, muhasebe teknolojisi ve veri analitiğinde ciddi mesafe kat edildiği görülmektedir. Öğrenciler vakaya dayalı bir yaklaşımla ileri düzey elektronik tablo kavramları, temel makro geliştirme, veri görselleştirme alanlarında eğitim almaktadırlar. Ayrıca, büyük veri, veri madenciliği, metin madenciliği ve diğer gelişen teknolojilere yönelik olarak güncel araç ve teknikler üzerinde çalışılmaktadır. Verilerin işletmelerin değer yaratma ve rekabet etme şeklini değiştirdiği bir ekonomide, öğrencilerin bu kapsamda güncellenecek müfredatlar ile yetiştirilmesi daha iyi sonuçlar alınmasını sağlayacaktır. Türkiye'deki üniversitelerin muhasebe bölümü müfredatlarının, teknoloji odaklı teknik bilgi ve beceriler kapsamında yeniden tasarlanması yerinde olacaktır. Muhasebe bölüm müfredatlarına Veri Bilimi alanında (Veri Analitiği, Muhasebe Analitiği, ERP, BT Kontrolleri, SQL, Veri Görselleştirme vb.) dersler eklenebilir veya mevcut olan derslere entegre edilebilir. İşletme faaliyetlerini analiz etmek için halka açık finansal tablo bilgileri kullanılabilir. İstatistiksel ve makine öğrenmesi yöntemleriyle veriler analiz edilebilir. Finansal olmayan bilgiler, denetim ve risk değerlendirme kapsamında analiz edilebilir. Böylelikle günümüzün karmaşık ve değişen iş ortamında başarılı muhasebe profesyonellerinin ihtiyaç duyduğu çok çeşitli beceriler diğer bir ifadeyle mesleki yetkinlikler sağlanmış olacaktır.

Sonuç olarak, muhasebe mesleğinde teknoloji kullanımının önemli olduğu, muhasebe eğitiminde başta veri bilimi alanı olmak üzere bilgi teknolojileri odaklı derslerin muhasebe

bölüm müfredatında mümkünse zorunlu olarak yer alması ve sayılarının artırılmasının gerekliliği ifade edilebilir. Gelecekteki araştırmalar, BT eğitimi ile ilgili derslerin ders içeriklerini karşılaştırarak incelemesini yapabilirler. Bununla birlikte, farklı ülkeler çalışmaya dâhil edilerek daha kapsamlı bir inceleme yapılabilir. Bu kapsamda yapılacak çalışmalar, muhasebe bölümleri müfredatının günün ihtiyaçları doğrultusunda güncellenmesinde yol gösterici olması bakımından son derece önemlidir.

KAYNAKÇA

- AACSB, Business Education Connected, URL: <https://www.aacsb.edu/> (Erişim Tarihi 09.02.2022).
- Association to Advance Collegiate Schools of Business International (AACSB) (2013). Eligibility procedures and accreditation standards for accounting accreditation.
- Can, A. V., & DEMİRCİ, Ş. D. (2016). Uluslararası Muhasebe Eğitim Standardı 2 Muhasebe Eğitim Programlarının İçeriğine Uyum: Sakarya Üniversitesi Örneği. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(12), 319-338.
- Chang, C. J., & Hwang, N. C. R. (2003). Accounting Education, Firm Training and Information Technology: A Research Note. *Accounting Education*, 12(4), 441-450.
- Coyne, J. G., Coyne, E. M., & Walker, K. B. (2016). A Model To Update Accounting Curricula For Emerging Technologies. *Journal of Emerging Technologies in Accounting*, 13(1), 161-169.
- Erdoğan, M., Tek, N., Şakrak, M., & Muğan, C. Ş. (2000). Teknolojik Gelişmelerin Muhasebe ve Muhasebe Eğitimine Etkileri. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 2(4).
- Eren, T., Salur, M. N., & İyibildiren, M. (2020). Muhasebe Eğitiminde Bilgi Teknolojisi Kullanımı: Türkiye'deki Üniversiteler Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 22(4), 648-668.
- Hacıüstemoğlu, R. (2008). Bilgi Çağında Muhasebe Eğitimi. *World of Accounting Science*, 10(3).
- Hacıüstemoğlu, R. (2009). Türkiye'de Muhasebe Eğitimi İçin On Yıllık Hedefler. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 11(3).
- Kara, S. (2019). Küreselleşen Muhasebe Sürecinde Meslek Mensuplarının Üniversitelerdeki Muhasebe Eğitiminden Beklentileri Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 19(58), 139-155.
- Kızıyalçın, D. A. (2020). Türkiye'deki Üniversitelerde Bulunan İşletme Bölümleri Ders Programlarının Uluslararası Muhasebe Eğitim Standardı UMES-2 Bağlamında İncelenmesi ve Uyumlaştırılması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (85), 129-152.
- Kurnaz, E., Tekbaş, İ., Bozdoğan, T., & Çetin, Ö. O. (2020). Dijitalleşmeyle Birlikte Muhasebe Eğitiminin Muhasebe Meslek Mensupları Açısından Değerlendirilmesi. *World Of Accounting Science*, 22.
- Lehigh University, URL: <https://catalog.lehigh.edu/coursesprogramsandcurricula/businessandconomics/accounting/accounting.pdf> (Erişim Tarihi 06.03.2022).
- Marquette University, URL: <https://bulletin.marquette.edu/search/?P=ACCO%205060> (Erişim Tarihi 10.03.2022).

- Mugan, C. Ş., & Akman, N. (2000). Bilgi Sistemleri Teknolojileri ve Muhasebe Uygulamalarına ve Eğitime Etkileri. XIX. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu, 18-20.
- Novak, A., Barišić, I., & Mamić Sačer, I. (2021). Edukacija O Informacijskim Tehnologijama U Računovodstvu-Analiza Na Području Viskog Školstva Odabranih Europskih Zemalja. *Ekonomika misao i praksa*, 30(1), 243-265.
- Ömürbek, V., & Bekçi, İ. (2006). Bilgi Teknolojilerinin Muhasebe Eğitimi Üzerindeki Rolü: Bilgisayarlı Muhasebe Dersi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, (18), 75-94.
- ÖSYM, URL: <https://www.osym.gov.tr/TR,21247/2021-yuksekokretim-kurumlari-sinavi-yksekokretim-programlari-ve-kontenjanlari-kilavuzu.html> (Erişim Tarihi 06.03.2022).
- Öztürk, C. (2020). Veri Analitiğinin Muhasebe Programlarının Müfredatlarına Yansıma Yansımaları: Amerika Birleşik Devletleri Örneği Ve Türkiye İçin Öneriler. XXXIX. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu Bildiri Kitabı, 32-47.
- Pirimov, S. (2021). Gelişen teknolojilerin muhasebe mesleğine etkileri ve eğitimindeki yeri: ülkelerarası araştırma (yüksek lisans tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- PricewaterhouseCoopers (PwC). 2015. Data Driven: What Students Need to Succeed in a Rapidly Changing Business World.
- PricewaterhouseCoopers (PwC), URL: <https://cpb-us-w2.wpmucdn.com/sites.gsu.edu/dist/1/1670/files/2015/1wdb00u.pdf> (Erişim Tarihi 10.02.2022).
- Richardson, V. J., & Watson, M. W. (2021). Act or Be Acted Upon: Revolutionizing Accounting Curriculums with Data Analytics. *Accounting Horizons*, 35(2), 129-144.
- Sledgianowski, D., Gomaa, M., & Tan, C. (2017). Toward integration of Big Data, technology and information systems competencies into the accounting curriculum. *Journal of Accounting Education*, 38, 81-93.
- The Federation of Schools of Accountancy, URL: <https://thefsa.org/index.html> (Erişim Tarihi 15.02.2022).
- Yükçü, S., & ÖZKAN, S. (2003). Teknolojik Gelişmelerin Maliyet Muhasebesine Etkileri. XXII. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu, Antalya, 21-25.



Finansal Okuryazarlık, Materyalizm ve Kompulsif Satın Alma Davranışının Borçlanmaya İlişkin Tutum Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi¹

Determining the Effect of Financial Literacy, Materialism and Compulsive Buying Behavior on Borrowing

Helda YAMAN¹

Hatice Hicret ÖZKOÇ^{2*}

¹ Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, heldadayaman09@gmail.com, ORCID: 0009-0009-3158-0945

² Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, hatice.ozkoc@mu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0037-4603

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 03.04.2023

Makale Kabul/Accepted: 22.05.2023

Araştırma Makalesi / Research Paper

DOI: 10.47097/piar.1274128

Öz

Mikro düzeyde borçlanma ile ilgili olarak yapılan çalışmalar çoğunlukla hanehalkı bağlamında ele alınmaktadır. Bununla birlikte günümüzde değişen aile yapıları da dikkate alındığında bireysel olarak borçlanma tutumunun incelenmesi de oldukça önemlidir. Bu çalışma üniversite öğrencilerinin borçlanmaya ilişkin tutumlarını finansal okuryazarlık düzeyleri, materyalist eğilimleri ve kompulsif satın alma davranışları açısından incelemektedir. Çalışmada nicel bir araştırma yöntemi benimsenmiş olup Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi merkez yerleşkesinde eğitimine devam etmekte olan 1034 öğrenciden anket yoluyla veriler toplanmıştır. Öğrencilerin demografik özelliklerinin de dikkate alındığı modelleme kısmında sıralı logit model ve geliştirilmiş sıralı logit model kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre finansal okuryazarlık düzeyinin borçlanmaya ilişkin tutumu etkilemediği görülürken kompulsif satın alma davranışı ve materyalist eğilimin istatistiksel olarak borçlanma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Öğrencilerin borçlanma tutumları eğitimlerine devam ettikleri fakülteye (İİBF ve diğer fakülteler) göre değişmezken cinsiyet ve yaşın borçlanma tutumu üzerinde kısmen etkili olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Borçlanma, Finansal Okuryazarlık, Materyalizm, Kompulsif Satın Alma, Sıralı Logit Model.

Jel Kodları: G51, G53, M30.

Abstract

Although studies on borrowing at micro level are mostly handled in the context of households, individual borrowing seems to be very important considering the changing family structure today. This study examines the borrowing behaviors of university students in terms of financial literacy levels, materialistic tendencies, and compulsive buying behaviors. A quantitative research method is used in the study, and it is based on data collected through questionnaires from 1034 students studying at the central campus of Muğla Sıtkı Koçman University. Ordered logit models is used in this study and demographic characteristics (age, gender) of the students are also taken into account. According to the findings, it has been found that there is no relationship between the level of financial literacy and borrowing, while compulsive buying behavior and materialistic tendency had a statistically significant effect on borrowing. While students' borrowing attitudes do not change according to the faculty they studied, it is seen that gender and age are partially effective.

Keywords: Borrowing, Financial Literacy, Materialism, Compulsive Buying, Ordered Logit Model.

Jel Codes: G51, G53, M30.

¹ Bu çalışma TÜBİTAK 2209-A Lisans Öğrencileri Projeleri kapsamında desteklenmiştir ve sonuçlandırılmıştır. Desteklerinden ötürü TÜBİTAK'a teşekkür ederiz.

1. GİRİŞ

Küresel boyutta zaman zaman yaşanan ekonomik krizler beraberinde hane halklarının borç yüklerinin artmasına ve buna bağlı olarak ekonomik ve sosyal sıkıntıların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Borçlanma ile ilgili olarak mikro düzeyde yapılan çalışmalar her ne kadar çoğunlukla hanehalkı bağlamında ele alınıyor olsa da (Alpar, 2022; Taşdöken ve Kahyaoglu, 2022; Güler ve Tunahan, 2017) bireysel borçlanmanın, günümüzde değişen aile yapısı da dikkate alındığında, oldukça önemli olduğu görülmektedir.

Borçlanma davranışının finansal davranışla olan bağlantısı dikkate alındığında finansal okuryazarlık seviyesinin borçlanma tutumunu etkilediği ve yönlendirdiği varsayılmaktadır. Finansal okuryazarlığı yüksek olan bireylerin borçlanma eğilimlerinin daha gerçekçi temellere dayandığı görülmektedir (Kuru ve Yakut, 2021). Buna karşın finansal okuryazarlık seviyesi azaldıkça bireysel borçlanmada krizlerin ortaya çıkması olasıdır. Finansal okuryazarlık her ne kadar borçlanma üzerinde etkili bir unsur olsa da borçlanmayı etkileyen tek unsur değildir. Bireysel tutumlar da aynı zamanda borçlanma davranışına yön verebilmektedir. Özellikle materyalist tutum ile kompulsif satın alma davranışının bu noktada finansal davranışları dolayısıyla da borçlanmayı etkilediği düşünülmektedir (Arofah vd., 2018; Awanis vd., 2017; Joireman vd., 2010; Lo vd. 2011; Omar vd., 2014; Achtziger vd. 2015) . Özellikle günümüz dünyasının gençlerini etkilediği düşünülen materyalizmin ve bununla ilintili olduğu düşünülen kompulsif satın almanın borçlanma tutumu üzerindeki etkisinin ülkemiz gençleri özelinde yeterli düzeyde incelenmediği görülmektedir.

Bu çalışmada bireysel borçlanma davranışı yerli literatüründe üzerinde pek çalışılmamış olan üniversite gençliği dikkate alınarak incelenecektir. Bu kuşağın geleceğin yetişkinleri ve karar alıcıları oldukları dikkate alındığında çalışmanın bu açıdan ileriye dönük perspektifi ortaya sunmaya yardımcı olacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda henüz eğitimleri devam eden üniversite öğrencilerinin doğru finansal kararlar almasını ve borçlanma davranışının sağlam temellere dayandırılmasını etkileyen unsurlar ortaya konulacaktır. Bu noktada finansal okuryazarlık durumu, materyalist tutum ve kompulsif satın alma davranışının borçlanma tutumu üzerindeki etkisi dikkate alınacaktır. Çalışmanın bundan sonraki kısmında ilk olarak ele alınan bu kavramların kavramsal çerçevesi ve borçlanma ile ilgili olan bağlantıları literatür bağlamında sunulacaktır. Üçüncü bölümde araştırmanın amacı ve bu amaca bağlı olarak oluşturulan araştırma modeline ve analiz yöntemine yer verilecektir. Mikro ekonometride sıklıkla kullanılan tercih modellerinden sıralı logit modellerin tercih edildiği modelleme kısmına ilişkin elde edilen bulgular ise dördüncü bölümde ele alınacaktır. Son kısımda ise elde edilen bulgulara ilişkin olarak tartışma ve sonuca yer verilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık kapsamında ilk olarak borçlanma ve borçlanmaya ilişkin tutum teorik bağlamda irdelenmektedir. Ardından sırasıyla materyalizm, kompulsif satın alma davranışı ve finansal okuryazarlık ile borçlanmaya ilişkin tutum arasındaki etkileşimler literatürde yer alan bilgiler temelinde ilişkilendirilmektedir.

2.1. Borçlanma ve Borçlanmaya İlişkin Tutum

Gelir düzeylerinin üzerinde harcamada bulunan birey ve hanehalkları ya daha önceki var olan tasarruflarını kullanırlar ya da gelirlerinin üzerinde yaptıkları harcamaya bağlı olarak ortaya

çıkan açığı finanse etmek için gelecekte gelirlerinin artacağı beklentisiyle borçlanma yolunu tercih ederler (Terzioğlu vd. 2007'den akt. Gündüzalp, 2018). Borç, başkasından ödünç alınan para olarak tanımlanır ve geri ödeme yükümlülüğü vardır. Borç kavramı ile ilgili literatürde çeşitli tanımlar bulunmakla birlikte Lea vd. (1995), borcun, malların (hizmetlerin) kullanımı ile ilgili olarak diğer insanlara verilecek para toplamı olduğunu söylemektedir. Bir kişinin banka kredisinin ya da kredi kartının olması veya bir faturasını ödeyememesi durumunda borçlu olduğu söylenir. Borç aynı zamanda gelecekteki koşulları tahmin edememesi nedeniyle bir kişinin diğerine karşı sahip olduğu finansal bir yükümlülük anlamına da gelmektedir (Erdem, 2008). Borçluluk ise, mevcut dönemde elde edilen gelire göre daha fazla harcamanın bir sonucudur. Bir başka ifadeyle gelecek dönemde elde edilecek gelirlerin şimdiden kullanılması anlamına gelir (Nas ve Özkoç, 2017).

İnsanların borçlanması temelde üç nedene bağlıdır: rahat tüketim yapabilmek, mali krizlerle baş edebilmek ve işlerini mali olarak finanse edebilmek (Tagle, 2006). Bir birey yaşamının gençlik dönemlerinde, yaşı ilerledikçe kazancının artacağını planlayarak, kazandığından daha fazla tüketmekte, aradaki farkı ise borçlanarak karşılamaktadır (Özkoç ve Üçdoğru, 2008). Bu açıdan bakıldığında geleceğin yetişkini olup hanehalkının bir ferdi olan bugünün gencinin borçlanmaya ilişkin tutumu önemli hale gelmektedir. Hanehalkı borçluluğu üzerinde yapılan pek çok çalışma göstermektedir ki günümüz dünyasında hanehalkı borçluluğu kaçınılmaz olup aynı zamanda ekonominin vazgeçilmez bir unsurdur. Ancak borçlanmanın getirmiş olduğu yükümlülüklerin yerine getirilememesi durumunda ise ortaya çıkması olası ekonomik krizlerin bireyler ve haneler üzerindeki etkisi ise oldukça trajik olabilmektedir. Bu nedenle günümüz gençliğinin borçlanmaya ilişkin tutumunun ortaya konulması ve bunda etkili olan unsurların belirlenerek yaşanması olası krizlerden kaçınmasını sağlayacak alt yapının oluşturulması önemli bir hale gelmektedir. Konuyla ilgili literatürde kredi kartı ve öğrenim/egitim kredilerinin etkisiz kullanımı üzerine üniversite öğrencilerinin harcama alışkanlıklarının inceleme altına alındığı çalışmalar (Limbu, 2017; Zachary Finney ve Finney, 2018) mevcuttur. Yapılan çalışmalar göstermiştir ki öğrencilerin sergilediği bu tür olumsuz davranışlar, gelecekte aşırı borç birikimine ve finansal sıkıntılara yol açabilmektedir (Aw vd., 2018).

Literatürde yer alan çeşitli araştırmalar ise materyalist değerlerin bu tür davranışları etkilediğini ortaya koymuştur (Kuknor ve Sharma, 2017; Sari ve Suyasa, 2017). Bir kişi ne kadar materyalist olursa, istenmeyen harcama davranışları sergilemesi ve borçlanması o kadar olasıdır. Bunun nedeni olarak ise materyalist bireylerin tatmin ve memnuniyetsizliklerini dünyevi mülklerden elde etmelerinin muhtemel olması ve dolayısıyla sağlıklı finansal kararlar verememesi gösterilmektedir (Khare, 2014). Öte yandan bazı araştırma ise, finansal okuryazarlığın materyalist değerlerle bağlantılı harcamaları önlemeye yönelik bir etkiye bulunduğunu ortaya koymaktadır. Finansal eğitim materyalizmi azaltabilir, olumlu finansal tutumu destekleyebilir (Stone vd., 2008) ve ileriye dönük finansal kararları doğru aldırabilir (Nye ve Hillyard, 2013) şeklinde görüşler ortaya atılmaktadır. Aynı zamanda kompulsif satın alma davranışı, özellikle genç yetişkinler arasında son yıllarda hızla büyümüş ve bir takım psikolojik ve finansal sonuçlara yol açmıştır. Bu açıdan bakıldığında gençlerin borçlanmaya ilişkin tutumları üzerinde materyalist eğilimlerinin, finansal okuryazarlık düzeylerinin ve kompulsif satın alma davranışlarının etkili olabileceği görülmektedir.

2.2. Materyalizm

Materyalizm, "bireyin hayattaki diğer amaçlara göre para, mülk, imaj ve statü elde etmenin daha önemli olduğuna inandığını yansıtan psikolojik bir yapıdır" (Kasser, 2018). Materyalizm, bir nesneye (ürüne) sahip olmayı, statüsünü göstermek veya onu mutlu etmek için önemli gören bir karakterdir (Podoshen ve Andrzejewski, 2012). Materyalist tutuma sahip bir bireyin birincil önceliği, kontrolsüz alışveriş tutkusunu yerine getirmek için bir alışveriş faaliyetidir. Üstelik bu alışveriş faaliyeti kimi zaman uzun vadeli finansal etkiyi düşünmeden tüm parayı harcamakla sonuçlanır. Bu nedenle materyalizm, kompulsif satın alma (Islam et al., 2017; Sari ve Suyasa, 2017), anlık satın alma (Mathai ve Shanthaamani, 2016) ve kredi kartı borç krizi (Khare, 2015) gibi istenmeyen finansal davranışlarda aracılık rolü oynamaktadır. Literatürde materyalist tutumun, bireyi sonuçlarını düşünmeden zorunlu satın alma yapmaya teşvik ettiğini ve bu nedenle olumsuz finansal davranışları ve borçlanmayı etkilediğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Gardarsdottir ve Dittmar, 2012; Nye ve Hillyard, 2013). Nye ve Hillyard (2013) materyalizmin birçok tüketiciyi büyük miktarlarda borç kullanmaya itebileceğini ifade etmişlerdir.

Materyalizmin finansal davranış üzerindeki etkisi, finansal açıdan olumsuz sonuçlar verebilecek şekilde dürtüsel tüketim yapmaktır (Nye ve Hillyard, 2013; Podoshen ve Andrzejewski, 2012). Düşük düzeyde materyalizm davranışına sahip biri, lüks malları satın almamak için mali durumunu kontrol edebilecek ve böylece borçlanma eğilimi davranışından kaçınacaktır. Bu düşünce, Tatzel (2002) tarafından yürütülen ve materyalizm düzeyinin borçluluk eğilimi davranışı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu gösteren araştırma tarafından da desteklenmektedir. Böylece materyalizmin aslında dolaylı bir şekilde finansal davranışı ve borçlanmayı etkilediği düşünülmektedir.

Materyalizmi ve bu tür finansal davranışlarla ilişkisini ölçmek için literatürde çok sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir. Örneğin, Pham vd. (2012) kompulsif satın almaya yatkın olanların, finansal yönetim uygulamaları zayıf olan oldukça materyalist bireyler olduğunu bulmuşlardır. Bu noktada finansal okuryazarlık ve materyalizm ilişkisi ortaya çıkmaktadır. Brown vd. (2016) finansal eğitimin gençlerin geri ödeme davranışını iyileştirdiğini ve borç bağımlılıklarını azalttığını tespit etmişlerdir. Davidson (2006) ise , bu tür bilgilerin liseden itibaren ve kapsamlı bir şekilde okullarda ve üniversitelerde öğretilmesi ve uygulanması gerektiğini ifade etmektedir. Finansal eğitimin içeriği, gelecekteki harcamalar ve borçla ilgili sonuçlar üzerindeki etkisinin belirlenmesinde önemli bir rol oynar (Brown vd., 2016). Bu nedenle finansal okuryazar bireyler yetiştirmek için finansal okuryazarlığa katkı sağlayan finansal bilgi alanlarının ve etkinliğinin belirlenmesi hayati önem taşımaktadır.

2.3. Kompulsif Satın Alma Davranışı

Edwards ve Potter (1992) kompulsif satın almayı, sonuçlarına bakılmaksızın aşırı, kontrol edilemez ve tekrarlayan satın alma dürtüsü ile karakterize edilen kronik anormal bir alışveriş ve harcama şekli olarak tanımlamaktadır. Bazı araştırmacılar, kompulsif satın alma davranışını, dürtü kontrolünden yoksun ve düşük benlik saygısına sahip, kaygı ve materyalizmle birleşen yalıtılmış bir bireyin heyecan aradığı zihinsel bir durum olarak tanımlamıştır (Desarbo ve Edwards, 1996; Faber ve O'Guinn, 1992). Kompulsif satın alma, alışveriş yapma arzusunun uyarılması nedeniyle kişinin içinden gelen baskıyla doğan satın alma niyeti ve davranışıdır. Bu olgu depresyon ve can sıkıntısı gibi olumsuz duygular

sonucunda tekrarlayan satın alma faaliyeti olarak da yorumlanabilir (Leite vd., 2011). Kompulsif satın alma, ürünleri sadece kendini tatmin etmek için satın alma davranışdır ve satın alınan mallar mutlaka ihtiyaç duyulan mallar olmayabilmektedir. Kompulsif satın almanın başlama yaşı, gençlik yıllarının sonlarında veya yirmili yaşların başında ortaya çıkma eğilimindedir (Christenson vd.,1994; Otero-López vd., 2021). Düşük bir kompulsif satın alma seviyesi ile, ihtiyaç duyulmayan ürünler için alışveriş yapma isteği kontrol edebilecek, böylece borçlanma eğilimi azalacaktır. Bu durum, Mowen ve Minor (2002) tarafından yürütülen ve kompulsif satın alma seviyesinin borç yönetimi üzerinde önemli bir etkisi olduğunu gösteren araştırma tarafından da desteklenmektedir.

Günümüzde kompulsif satın alma alanının önemli bir zayıflığı, genç yaş gruplarında kompulsif satın almada artan artışa rağmen, çoğu çalışmanın yetişkin örnekleriyle yapılmış olmasıdır (Otero-López vd., 2021: 1). Nadir çalışmalardan biri olan yakın tarihli bir meta analiz çalışmasında (Maraz vd., 2016), yetişkin popülasyonda tahmini kompulsif satın alma yaygınlığı oranı %4,9 iken, üniversite öğrencisi örneklerinde yaygınlık oranlarının daha yüksek (%8,3) olduğu görülmüştür. Çok yakın tarihli bir başka çalışmada ise (Koh vd., 2020), çeşitli ülkelerden üniversite öğrencilerinden alınan örneklerde çok yüksek oranda kompulsif satın alma yaygınlığı görülmüştür (%21.3 ABD, %16 Çin, %16.1 Güney Kore).

2.4. Finansal Okuryazarlık

Finansal okuryazarlığın tanımları oldukça geniş kapsamlı olup sadece belirli bir finansal bilgi türüne işaret etmektense daha geniş bir alan bilgisini işaret etmektedir (OECD, 2016). Bu anlamda, finansal okuryazar bir kişi, ekonomi, finans, matematik, muhasebe veya diğer herhangi bir nicel alanı anlayan bir kişi olarak tanımlanabilir (Alexander & Mader, 2017). Finansal okuryazarlık, kişisel finansı yönetme, yatırım yapma ve bunları mevcut riskleri yönetmek için kullanma kararlarıyla ilgili bir finansal yönetim anlayışdır (Chen ve Volpe, 1998). Finansal okuryazarlık, bireyin finansal anlayışı günlük yaşamda uygulama yeteneği olarak da tanımlanmaktadır (Lusardi ve Mitchell, 2008).

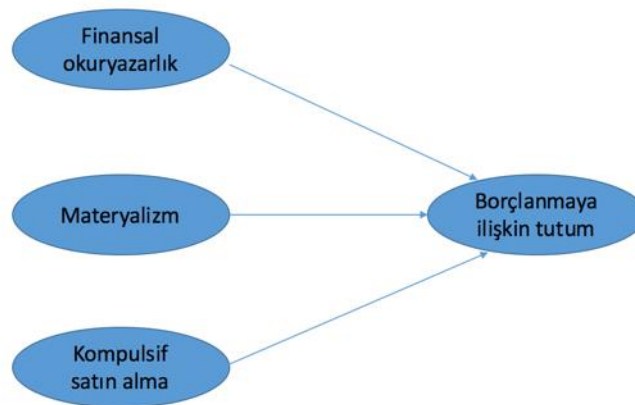
Finansal okuryazarlık, daha iyi finansal planlamaya sahip olmak ve finansal sorunlardan kaçınmak için herkesin sahip olması gereken temel becerilerden biridir. Her birey, iyi finansal kararlar alabilmesi ve kişisel finansmanını optimize edebilmesi için finansal okuryazarlığını geliştirmelidir. Bu noktada Gathergood (2012) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada finansal okuryazarlığın aşırı borçluluk üzerinde de önemli bir etkisi olduğu görülmüştür. Bir kişinin finansal okuryazarlığı, finansal yönetimi ile yakından ilişkilidir, bu nedenle bir kişinin finansal okuryazarlığı ne kadar yüksekse, finansal yönetimi de o kadar iyi olur. Objektif finansal okuryazarlık, sorumlu finansal davranışla pozitif olarak bağlantılı olup literatürde bu görüşü destekleyen ampirik kanıtlar da vardır (Lusardi ve Mitchell, 2014).

Finansal okuryazarlık ve bağlantılı olarak finansal davranış, öğrencilerin beklenen hedeflere ulaşma yeteneği ile yakından ilgili olduğu için her birey için hayati bir role sahiptir. Finansal davranış, bireyin finansal yönetim sorumluluğunu iyileştirebilir. Sonuç olarak, bireyin refahı artırılabilir ve ileride olası finansal krizler önlenir (Habshick, 2007; Sabri vd., 2014). Günümüz üniversite öğrencileri de faturalarını banka aracılığı ile ödemek, kredi kartı kullanmak, harç ödemelerini internet bankacılığı ile yapmak, seyahat sigortası ve sağlık sigortası yaptırmak, eğitim kredisi almak şeklinde finansal ürünleri kullanmaktadır. (Temizel ve Bayram, 2011). Ebeveynleriyle birlikte yaşayan öğrenciler için bu kararlar hayatlarının

belirli noktalarına kadar karşılıklarına çıkmamaktadır. Birçok öğrenci için üniversite, hayatlarında ilk kez özgürlüklerine kavuşmayı temsil etmektedir. Bu özgürlük finansal kararları da bir bakıma kendi başlarına almaları anlamına gelmektedir. Yeterli düzeyde finansal okuryazarlık bilgisine sahip olmak bu noktada önem arz etmektedir (Kılıç vd., 2015). Çünkü Tetik (2019)'in de belirttiği üzere bireylerin tasarruf kararları ile yatırım ve borçlanma eğilimleri gelişmiş bir finansal okuryazarlık düzeylerinin olması halinde olmamasına kıyasla daha sağlıklı olacaktır. Bu açıdan üniversite öğrencisi olan günümüz gençlerinin finansal okuryazarlıklarının artırılması finansal davranışlarını ve borçlanma anlayışlarını olumlu yönde etkileyecektir.

3. ARAŞTIRMANIN AMACI VE SORUSU

Bir önceki kısımda yer verilen literatür çalışmalarında, daha öncede bahsedildiği üzere, gençlere ve özellikle üniversite öğrencilerine yönelik çalışmalar kısıtlı sayıdadır. Örneğin Google Akademik üzerinden Mart 2023 itibariyle “üniversite öğrencisi”, “finans”, “materyalizm” ve “kompulsif satın alma” anahtar kelimeleri ile aynı anda bir tarama yapıldığında yerli yazına dair sadece 5 çalışmaya rastlanmaktadır. Öte yandan “üniversite öğrencisi” ve “borçlanma” ile ilgili bir tarama yapıldığında ise finansal okuryazarlık üzerinden çalışmaların yer aldığı görülmektedir. Bu noktada yukarıda da verilen literatür bilgileri dikkate alındığında uluslararası yazında inceleme konusu olan borçlanma davranışı üzerinde etkisi olduğu düşünülen finansal okuryazarlık, materyalist tutum ile kompulsif satın alma davranışlarının ülkemizde de özellikle üniversite öğrencileri üzerinde bir arada incelenmeye ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. İşte bu çalışma tam da bu bağlamda çerçevelenmiştir ve çalışmanın araştırma sorusu şöyle oluşturulmuştur: “Finansal okuryazarlık, materyalizm ve kompulsif satın alma davranışı üniversite öğrencilerinin borçlanmaya ilişkin tutumlarını etkilemekte midir? ve eğer bir etki söz konusu ise ne şekilde bir etki söz konusudur?”. Araştırma sorusuna bağlı olarak ele alınacak olan araştırma modeli ise Şekil 1’de verilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.1. Araştırmanın Anakütlesi ve Örneklemi

Çalışmanın veri toplama sürecinin gerçekleştirildiği Ocak 2021 itibariyle Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi merkez kampüste toplam öğrenci sayısı 21.255 olmak üzere 0,03 hata oranı ve %95 güven seviyesinde ve 0.5 gözlenme oranı esas alınarak 1018 öğrenciden oluşan örneklem büyüklüğü elde edilmiştir. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde kullanılan formül aşağıda verilmektedir (Şentuna ve Çakı, 2020: 2046):

$$n = \frac{z^2 pq / e^2}{1 + (z^2 pq / Ne^2)}$$

Burada, N evren büyüklüğü, e hata oranı, z güven seviyesi, p ve q ise oran değerleri olup $p + q = 1$ 'dir.

3.2. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Şekil 1 ile verilen araştırma modelinde yer alan her bir boyut literatürde daha önceden geliştirilmiş ve kabul edilmiş olan ölçekler kullanılarak ölçülmeye çalışılmıştır.

Borçlanmaya İlişkin Tutum Ölçeği: Lea vd. (1995) tarafından geliştirilen ve Gündüzalp (2018) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçek 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, katılımcıların her bir ifadeye "Kesinlikle katılmıyorum" ile "Kesinlikle katılıyorum" arasında beşli derecelendirmede yanıt verdikleri likert tipi bir ölçektir. Katılımcıların borçlanmaya ilişkin tutumları madde bazında aritmetik ortalamalar alınarak değerlendirmeye dahil edilecektir. Gündüzalp (2018) çalışmasında değişkene ilişkin ortalama değerlerde 1-1.7 arasını çok zayıf, 1.8-2.5 arasını zayıf, 2.6-3.3 arasını orta, 3.4-4.1 arasını iyi ve 4.2-5.0 arasını ise çok iyi olarak sınıflandırılmıştır. Bu açıdan bağımlı değişken kategorik ve sıralı bir değişkendir.

Finansal Okuryazarlık Ölçeği: Finansal okuryazarlık finansal bilgi, tutum ve davranış kapsamında ele alınacaktır. Bu kapsamda Bayrakdaroğlu vd. (2018) tarafından literatürden yararlanılarak geliştirilmiş olan sorular kullanılmıştır. Söz konusu çalışmada ölçekte yer alan sorulara verilen doğru yanıtların toplam soru sayısına oranlanmasına bağlı olarak finansal okuryazarlık düzeyi sıralı hale getirilerek değerlendirilmektedir. Bu açıdan söz konusu bağımsız değişken kategorik bir değişkendir ve düşük, orta ve yüksek olarak sınıflandırılmaktadır.

Materyal Değerler Ölçeği: Orijinal formu Richins ve Dawson (1992) tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin Türkçe uyarlaması Aslay vd. (2013) tarafından gerçekleştirilmiştir. 18 maddeden oluşan ölçek "Kesinlikle katılmıyorum" ile "Kesinlikle katılıyorum" arasında değer alabilen beşli likert tipi bir ölçektir. Orijinal ölçekte tek boyut olmasına karşın Aslay vd. kendi çalışmalarında "maddiyata verilen önem", "lükse düşkünlük" ve "sade yaşam" olarak adlandırdıkları üç boyut elde etmişlerdir. Boyut skorları ise boyutlara düşen ifadelerin aritmetik ortalamaları alınarak elde edilmiştir ve yüksek skor değerleri ilgili eğilimin yüksek bir seviyede olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada ölçeğin orijinal yapısı dikkate alınarak tek boyut üzerinden hareket edilmiştir. Bu boyutta da aritmetik ortalama ile skorların elde edilecek olması nedeniyle bağımsız değişken olarak materyalizm sürekli değişkendir.

Kompulsif Satın Alma Ölçeği: Bu çalışmada Faber ve O'Guinn (1992) tarafından geliştirilen ve Tokgöz (2019) tarafından kullanılan ve Türkçe geçerliliği kontrol edilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek 7 maddeden oluşmakta olup aritmetik ortalamasının alınmasıyla oluşturulmaktadır ve bu açıdan bağımsız değişken sürekli bir değişkendir.

3.3. Araştırma Hipotezleri

Araştırma sorusuna bağlı olarak araştırmanın temel ve alt hipotezleri ise şöyledir:

H₁: Finansal okuryazarlık düzeyi borçlanmaya ilişkin tutumu etkilemektedir.

H₂: Materyalizm borçlanmaya ilişkin tutumu etkilemektedir.

H₃: Kompulsif satın alma davranışı borçlanmaya ilişkin tutumu etkilemektedir.

H₄: Demografik özellikler borçlanmaya ilişkin tutumu etkilemektedir.

H_{4a}: Cinsiyet borçlanmaya ilişkin tutumu etkilemektedir.

H_{4b}: Öğrencisi olunan fakülte borçlanmaya ilişkin tutumu etkilemektedir.

H_{4c}: Öğrencinin yaşı borçlanmaya ilişkin tutumu etkilemektedir.

3.4. Araştırma Yöntemi

Bu çalışmada araştırma yöntemi olarak nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada veriler anket tekniği ile toplanmış olup veri toplama sürecinde örnekleme tekniği olarak kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Şekil 1 ile verilen araştırma modelinde yer alan bağımlı değişkenin (borçlanmaya ilişkin tutum) kategorik ve sıralı bir yapıda olması nedeniyle sıralı regresyon modelleri tercih edilecektir. Sıralı logit model, bağımlı değişkeninin kümülatif olasılıklarına dayanmaktadır. Sıralı logit modelinin gizli değişken yaklaşımına dayalı olarak K adet açıklayıcı değişken (X) için genel ifadesi aşağıda verilmektedir (Akkuş ve Özkoç, 2018):

$$Y^* = \sum_{k=1}^K \hat{b}_k X_k + \varepsilon, \quad k = 1, 2, \dots, K$$

Sıralı logit modellerde en önemli varsayım modelde yer alan eğim parametrelerinin bağımlı değişkenin kategorilerine göre değişmediğini ifade eden paralel eğimler varsayımdır. Paralellik varsayımın sağlanmadığı durumlarda ise sıralı logit model ile elde edilen model sonuçlarına güvenilememektedir. Bu durumda söz konusu varsayım şartının aranmadığı genelleştirilmiş sıralı logit model kullanımı tercih edilmektedir. K adet kategorisi bulunan sıralı yapıdaki bir bağımlı değişkenin genelleştirilmiş sıralı logit model kullanılarak modellenmesi halinde k-1 adet birikimli logit eşitliği elde edilmektedir. Böylece açıklayıcı değişkenin bağımlı değişkene etkisi her logitte farklı olmaktadır. Bu durum aynı zamanda paralel eğimler varsayımının karşılanmadığının da bir ifadesidir (Kiren Gürler, 2021).

3.5. Araştırmanın Etik Yönü

Bu çalışma TÜBİTAK 2209 - A Lisans Öğrenci Projeleri kapsamında desteklenmiştir. Araştırmada kullanılacak olan tüm ölçme araçları için ölçeği geliştirenlerden kullanım izinleri alınmıştır. Aynı zamanda çalışma öncesi Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Etik Kurulundan da etik izin alınmıştır (13.12.2021 tarihli 27 sayılı karar uyarınca). Bununla beraber araştırmaya katılan öğrencilere anket formunda ilk olarak araştırmanın amacının ve verilerin gizli tutulacağını belirtildiği bir açıklama yapılmış ve onayları alınmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmaya ilişkin elde edilen bulgular iki kısımda sunulmaktadır. İlk olarak katılımcılara ait demografik özelliklere değinilerek tanımlayıcı istatistiklere yer verilecek olup ardından araştırma modelinde belirtilen araştırma hipotezlerinin sonuçları paylaşılacaktır.

4.1. Demografik Özellikler

1034 öğrenci ile gerçekleştirilen çalışmada geçerli olan 903 ankete yanıt veren katılımcıların yaşlarının ortalaması 21.3 ve standart sapması ise 3.33'tür. Tablo 1'den de görüleceği üzere 903 katılımcıdan 539'u kadın 364'ü ise erkektir. Öğrenci yoğunlukları dikkate alındığında İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin çoğunlukta olduğu, bu fakülteyi sırasıyla Edebiyat ve Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin takip ettiği görülmektedir.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	539	0.597
Erkek	364	0.403
Fakülte		
Edebiyat	199	0.220
Eğitim	125	0.138
Fen	36	0.040
Güzel Sanatlar	2	0.002
İİBF	287	0.318
Mimarlık	4	0.004
Mühendislik	8	0.009
Sağlık Bilimleri	187	0.207
Spor Bilimleri	44	0.049
Tıp	8	0.009
Turizm	3	0.003

4.2. Hipotezlerin Testlerine İlişkin Bulgular

Araştırma modelinde yer alan "Borçlanma", "Kompulsif Satın Alma" ve "Materyalizm" boyutları için öncelikle Doğrulayıcı Faktör Analizleri (DFA) Jamovi programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir ve elde edilen sonuçlar Tablo 2 ile sunulmaktadır.

Tablo 2. Faktör Yükleri

Faktör	Gösterge	Cronbach's alpha	AVE	CR	Tahmin	SE	z	p	Std. Tahmin
Borçlanma	b5	0.810	0.667	0.909	0.798	0.0380	21.00	< .001	0.669
	b6				0.734	0.0455	16.15	< .001	0.537
	b9				0.840	0.0368	22.87	< .001	0.711
	b11				0.928	0.0325	28.59	< .001	0.840
	b14				0.769	0.0359	21.42	< .001	0.676
Kompulsif	k3	0.648	0.555	0.827	0.842	0.0480	17.53	< .001	0.659
	k4				0.898	0.0483	18.59	< .001	0.698
	k5				0.518	0.0538	9.63	< .001	0.370
	k6				0.662	0.0446	14.84	< .001	0.555
Materyalizm	m2	0.734	0.756	0.900	0.679	0.0462	14.69	< .001	0.507

m15	0.850	0.0418	20.32	< .001	0.672
m17	1.041	0.0402	25.90	< .001	0.836
m18	0.789	0.0453	17.41	< .001	0.591

Modifikasyon indeksleri gözetilerek yapılan düzenlemelerin ardından DFA için elde edilen nihai sonuca ilişkin boyutlar ve faktör yükleri Tablo 2'de verilmektedir. Buna göre toplam 17 sorudan oluşan Borçlanmaya İlişkin Tutum Ölçeğinden 5 soru (b5, b6, b9, b11 ve b14) borçlanma boyutunu ifade eden gösterge değişkenler olarak bulunmuştur. Kompulsif Satın Alma Ölçeğinde yer alan k3, k4, k5 ve k6 soruları bu boyutun gösterge değişkenleri olarak tespit edilmiştir. Son olarak ise materyalizm boyutu için 4 gösterge değişken elde edilmiştir. Materyalizm boyutunun aritmetik ortalaması 3.43, standart sapması ise 0.967; kompulsif satın alma boyutunun ortalaması 2.21 ve standart sapması ise 0.900 olarak bulunmuştur. Ölçeklere ilişkin açıklanan ortalama varyans (AVE) ve yapı güvenirliği (CR) değerlerinin de yeterli olduğu görülmektedir. Tablo 3'de boyutlara ilişkin kovaryans değerleri verilmektedir. Buna göre borçlanma ve materyalizm arasında ters yönlü bir ilişki yapısı görülmektedir.

Tablo 3. Faktör Kovaryansları

		Tahmin	SE	z	p	Std. Tahmin
Borçlanma	Borçlanma	1.000				
	Kompulsif	0.246	0.0416	5.92	< .001	0.246
	Materyalizm	-0.400	0.0357	-11.19	< .001	-0.400
Kompulsif	Kompulsif	1.000				
	Materyalizm	0.201	0.0436	4.61	< .001	0.201

DFA model uyum ölçütleri ise Tablo 4 ile sunulmaktadır. Buna göre hem ki-kare uyum iyiliği ölçütü hem de CFI, TLI ve RMSEA değerleri kabul edilebilir sınırlar arasındadır.

Tablo 4. Uyum Ölçütleri

Ölçüt	Değer	Durum
Ki-kare	144 (sd= 62)	İyi uyum
CFI	0.973	İyi uyum
TLI	0.966	İyi uyum
RMSEA	0.0384	İyi uyum

Gündüzalp (2018) borçlanmaya ilişkin tutum ölçeğinin uyarlanması çalışmasında bağımlı değişkene ilişkin ortalama değerlerde 1-1.7 arasını çok zayıf, 1.8-2.5 arasını zayıf, 2.6-3.3 arasını orta, 3.4-4.1 arasını iyi ve 4.2-5.0 arasını ise çok iyi olarak sınıflandırılmıştır. Bu açıdan bağımlı değişken kategorik ve sıralı bir değişkendir. Finansal okuryazarlık ise düşük, orta ve yüksek olarak sınıflandırılmaktadır. Kompulsif satın alma davranışı ile materyalizm bağımsız değişkenleri ise sürekli değişken formundadır.

Şekil 1 ile verilen araştırma modelinde yer alan bağımlı değişkenin sıralı bir yapıda olması nedeniyle sıralı logit model kurulmuştur ve ortaya çıkan sonuçları Tablo 5'de sunulmaktadır.

Tablo 5. Sıralı Logit Model Sonuçları

	Katsayı	Std. Hata	z	P> z	Odds
Finans (orta)	0.381	0.320	1.19	0.234	1.463
Finans (yüksek)	0.236	0.330	0.713	0.476	1.266

Kompulsif	0.571	0.079	7.26	< 0.001	1.770
Materyalizm	-0.681	0.074	-9.16	< 0.001	0.506
İİBF	0.039	0.142	0.272	0.786	1.039
Yaş	0.015	0.018	0.815	0.415	1.015
Erkek	0.117	0.139	0.845	0.398	1.124
çok zayıf zayıf	-0.344	0.547			
zayıf orta	1.271	0.549			
orta iyi	2.285	0.555			
iyi çok iyi	2.537	0.561			
R ² McF	2.866				

Not: Bağımlı değişken borçlanma düzeyi dolup temel sınıf ise kadın, İİBF dışında bir fakültede okuyan düşük düzey finansal okuryazarlıktır.

Sıralı logit modelde paralellik varsayımlarını sağlanması gerekmektedir. Bunun için çeşitli testler yapılmış olup elde edilen sonuçları Tablo 6'da verilmektedir. Elde edilen sonuçlar uyarınca tüm testlerde paralellik varsayımının sağlanamadığı görülmektedir (p<0,000).

Tablo 6. Paralellik Varsayımının Test Sonuçları

Testler	χ^2	s.d.	p
Wolfe Gould	68.27	21	0.000
Brant	51.25	21	0.000
Score	72.02	21	0.000
Likelihood Ratio	80.07	21	0.000
Wald	72.03	21	0.000

Paralel eğimler varsayımının sağlanmaması nedeniyle geliştirilmiş sıralı logit model uygulanmış olup sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Genelleştirilmiş Sıralı Logit Model Sonuçları

Değişkenler	Çok zayıf		Zayıf		Orta		İyi	
	β	Odds Oranı	β	Odds Oranı	β	Odds Oranı	β	Odds Oranı
Finans (orta)	0.469	1.599	0.131	1.144	-0.122	0.886	-0.627	0.534
	(0.327)		(0.427)		(0.545)		(0.712)	
Finans (yüksek)	0.469	1.643	-0.476	0.621	-0.702	0.496	0.050	1.052
	(0.339)		(0.454)		(0.599)		(0.786)	
Kompulsif	0.465	1.591	0.829	2.291	0.890	2.436	0.280	1.323
	(0.084)*		(0.114)*		(0.151)*		(0.207)*	
Materyalizm	-0.469	0.625	-0.999	0.368	-1.308	0.270	-1.293	0.274
	(0.078)*		(0.107)*		(0.157)*		(0.190)*	

İİBF	-0.061 (0.151)	0.941	0.276 (0.198)	1.318	-0.311 (0.301)	0.733	0.638 (0.408)	1.893
Yaş	0.019 (0.021)	1.019	0.021 (0.026)	1.021	-0.035 (0.051)	0.966	0.327 (0.142)**	1.387
Erkek	0.079 (0.148)	1.082	0.193 (0.198)	1.212	0.206 (0.269)	1.229	-0.948 (0.415)**	0.387
Sabit	-0.399 (0.599)	0.670	-0.834 (0.771)	0.434	0.372 (1.269)	1.451	-6.030 (3.109)***	0.002
n	901		LR chi2(28)	202.44				
Pseudo R2	0.0952		Prob > chi2	0.000				

Not: * p < 0.01, ** p < 0.05, *** p < 0.10.

Tablo 7 ile verilen sonuçlar uyarınca öncelikle model uyumunun sağlandığı görülmektedir. Borçlanmaya ilişkin tutum üzerinde finansal okur yazarlık düzeyinin ve öğrencisi olunan fakültenin anlamlı bir etkisi olmadığı öncelikle ortaya çıkan sonuçlardır. İİBF öğrencilerinin diğer fakültelelere kıyasla finansal okuryazarlık düzeylerinin ve borçlanma tutumlarının aldıkları eğitim açısından farklılaşması beklenirken ortaya çıkan bu sonuç dikkat çekicidir.

Kompulsif satın alma davranışının borçlanmanın tüm düzeyleri üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir. Kompulsif satın alma davranışı arttıkça borçlanma düzeylerinde de bir artış olduğu görülmekle birlikte en yüksek etkinin zayıf ve orta borçlanma düzeylerinde gerçekleştiği ortaya çıkmaktadır. Örneğin kompulsif satın alma davranışında meydana gelecek bir birimlik artışın orta düzeyde borçlanma eğiliminde 2.436 kat bir artışa neden olduğu tespit edilmiştir. Materyalizmin borçlanma düzeyleri üzerindeki etkisine bakıldığında ise ters yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir. Materyalizm düzeyinin bir birim artmasına bağlı olarak orta düzeyde borçlanma olasılığı 0.270 kat azalırken bu değer iyi borçlanma düzeyinde 0.274 olarak elde edilmiştir. Buna karşın materyalizm düzeyinde meydana gelecek bir birimlik artış borçlanma düzeyin çok zayıf olma olasılığını ise 0.625 kat azaltmaktadır.

Model sonuçlarına göre cinsiyet ve yaşın borçlanma düzeyi üzerinde kısmen bir etkisi olduğu görülmektedir. Yaşta meydana gelen bir birimlik artışın borçlanma düzeyinin iyi olma olasılığını 1.387 kat arttırdığı görülmektedir. Öte yandan erkeklerin kadınlara göre borçlanma düzeylerinin iyi olma olasılığı 0.387 kat daha az bulunmuştur.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma üniversite öğrencilerinin borçlanma davranışlarını finansal okuryazarlık düzeyleri, materyalist eğilimleri ve kompulsif satın alma davranışlarına ilave olarak cinsiyetleri, yaşları ve okudukları fakülte açısından açıklamaya çalışmaktadır.

Elde edilen bulgulara göre öğrencilerin İİBF ya da farklı bir fakültede okuyor olmalarının borçlanma davranışlarını etkilemediği görülmüştür. Bu sonuca paralel olarak finansal okuryazarlık düzeylerinin de borçlanma düzeylerini etkilemediği bu çalışmada ortaya çıkan sonuçlardan biridir. Konuyla ilgili literatüre bakıldığında ise finansal okuryazarlığın

borçlanmayı etkilediğine dair sonuçların bulunduğu çalışmalara rastlanmaktadır. Örneğin Kuru ve Yakut (2021) yapmış oldukları çalışma sonucunda bireylerin finansal okuryazarlık düzeyleri ile borçlanma durumları arasında anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir. Bir başka çalışmada Artavanis ve Karra (2020), düşük finansal okuryazarlık düzeyine sahip öğrencilerin mezuniyet sonrası borç ödeme yeteneklerini baltalayabilecek ve ödeme-gelir oranlarında beklenmedik şoklara karşı daha savunmasız olduklarını belirtmişlerdir. Üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen farklı bir çalışmada ise Er vd. (2014) finansal okuryazarlık düzeylerinin öğrencilerin eğitim alanlarına (mühendislik ve iktisadi idari bilimler fakültesi) bağlı olarak farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır.

Büyük bir örneklem kitlesi ile gerçekleştirilmiş olan bu çalışmada finansal okur yazarlığın borçlanma üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmamış olması belki de öğrencilerin Covid-19 pandemi dönemi nedeniyle lisans düzeyinde yeterli finansal okuryazarlık seviyesine ulaşamamalarından kaynaklanıyor olabilir. İleride yapılacak çalışmalarda farklı örneklem üzerinde bu konunun tekrar ele alınması yerinde olacaktır.

Çalışma sonucunda ortaya çıkan bir başka bulgu ise cinsiyet ve yaş değişkenlerinin borçlanma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu yönündedir. Toth ve Arvai (2001) tarafından Macaristan'da ve Thaicharoen vd. (2004) tarafından Tayland'da gerçekleştirilen farklı iki araştırmada bireyin eğitim ve meslek durumunun, yaşının ve gelir düzeyinin borçlanma davranışı üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Bu çalışmalardan farklı olarak ise, Mumtaz ve Smith (2021) farklı demografik özelliklerinden dolayı hanehalkı finansmanı ile ilgili davranışların ülkelere göre değişebileceğini savunmaktadırlar. Öte yandan 2020 yılında yayınlanan bir çalışmada Białowolski vd. kadın ve erkeklerin borç tutumlarının önemli ölçüde bir farklılık gösterdiğine dair herhangi bir kanıt bulamadıklarını yani cinsiyetin anlamlı bir etkiye sahip olmadığını ifade etmişlerdir.

Çalışmada borçlanma davranışı üzerinde materyalizmin anlamlı ve ters yönlü bir etkisi tespit edilmiştir. Buna göre materyalizm düzeyinin artması borçlanma davranışını olumsuz yönlü etkilemektedir. Arofah vd. (2018) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada benzer şekilde bir sonuç bulunmuş olup yazarlar tarafından bu durum materyalizmi düşük olanların, borçlanarak ürün veya hizmet satın alma isteklerini kısıtlama eğiliminde olmasına bağlanmıştır. Ancak Awanis vd. (2017) materyalizm üzerine ters yönde bir görüşü savunmaktadırlar. Yazarlara göre materyalizmi yüksek olan kişilerin tüketim ihtiyaçları için borçlanma konusunda daha istekli olmaları söz konusu olabilir.

Çalışmada ortaya çıkan bir başka bulguya göre kompulsif satın alma davranışının borçlanma davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Joireman vd. (2010), Lo vd. (2011), Omar vd. (2014) ve Achtziger vd. (2015) yaptıkları çalışmalarda da benzer biçimde bir sonuca ulaşmışlardır. Örneğin Lo vd. (2011) takıntılı alışveriş yapanların sıklıkla fazla harcama yaptığını ve nadiren ürün fiyatından etkilendiğini tespit etmişlerdir.

Bu çalışmanın sınırlılıklarından biri verilerin kesitsel olarak verilerin toplanmış olmasıdır. Bu nedenle, uzun vadede, örneğin genç yaştan birkaç yıl sonrasına kadar, kompulsif satın alma finansal okuryazarlık ve materyalist tutumların borçlanma üzerindeki etkisinin incelenmesi yerinde olacaktır.

KAYNAKÇA

- Achtziger, A., Hubert, M., Kenning, P., Raab, G. & Reisch, L. (2015). Debt out of control: The links between self-control, compulsive buying, and real debts. *Journal of Economic Psychology*, 49, 141-149.
- Akkus, Ö. & Özkoç, H. (2018). *Stata Uygulamaları ile Nitel Veri Analizi*. Seçkin Yayınları, Ankara.
- Alexander, E. C. & Mader, D. (2017). *College Student Financial Literacy and Credit Card Usage: Have Either Knowledge or Behaviors Improved?* Huntington: Marshall University.
- Alpar, B.I. (2022). Türkiye’de Hanehalkı Borçluluğuna İlişkin Güncel Bir Değerlendirme ve Hanehalkı Borçluluğunun Muhtemel Sonuçları. *Erciyes Akademi*, 36(83), 1314-1346.
- Arofah, A. A., Purwaningsih, Y. & Indriayu, M. (2018). Financial literacy, materialism and financial behavior. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 5(4), 370-378.
- Artavanis, N. & Karra, S. (2020). Financial literacy and student debt. *The European Journal of Finance*, 26(4-5), 382-401.
- Aslay, F., Ünal, S. & Akbulut, Ö. (2013). Materyalizmin statü tüketimi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 43-62.
- Aw, E. C.-X., Cheah, J.-H., Ng, S. I. & Sambasivan, M. (2018). Breaking compulsive buying-financial trouble chain of young Malaysian consumers. *Young Consumers*, 19(3), 328-344.
- Awanis, S., Schlegelmilch, B. B. & Cui, C. C. (2017). Asia’s materialists: Reconciling collectivism and materialism. *Journal of International Business Studies*, 48(8), 964-991.
- Bayrakdaroğlu A., Tepeli Y. & Mirgen Ç. (2018). *Kuşak Kavramına Disiplinler Arası Bakış-2/Kuşaklar ve Yatırım Araçları*. Yayın Evi: Nobel Yayıncılık Editör Adı: Hatice Hicret Özkoç ve Funda Bayrakdaroğlu
- Białowolski, P., Cwynar, A., Cwynar, W. & Węziak-Białowolska, D. (2020). Consumer debt attitudes: The role of gender, debt knowledge and skills. *International Journal of Consumer Studies*, 44(3), 191-205.
- Brown, M., Grigsby, J., van der Klaauw, W., Wen, J. & Zafar, B. (2016). Financial education and the debt behavior of the young. *The Review of Financial Studies*, 29(9), 2490-2522.
- Chen, H., & Volpe, R. (1998). An analysis of personal financial literacy among college students. *Financial Services Review*, 107-128.

- Christenson, G. A., Faber, R. J., De Zwaan, M., Raymond, N. C., Specker, S. M., Ekern, M. D., ... & Eckert, E. D. (1994). Compulsive buying: Descriptive characteristics and psychiatric comorbidity. *The Journal of Clinical Psychiatry*, 55(1), 5- 11.
- Davidson, I. B. (2006). Financial literacy important for future. *Montana Business Quarterly*, 44(3), 22.
- DeSarbo, W. S. & Edwards, E. A. (1996). Typologies of compulsive buying behavior: A constrained clusterwise regression approach. *Journal of Consumer Psychology*, 5(3), 231-262.
- Edwards, D. & Potter, J. (1992). *Discursive psychology* (Vol. 8). Sage Publications, Inc.
- Er, F. , Temizel, F. , Özdemir, A. & Sönmez, H. (2014). Lisans Eğitim Programlarının Finansal Okuryazarlık Düzeyine Etkisinin Araştırılması: Türkiye Örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 14 (4) , 113-125 . DOI: 10.18037/ausbd.00957
- Erdem, C. (2008). Factors affecting the probability of credit card default and the intention of card use in Turkey. *Journal of Applied Social Psychology*, 1685 - 1711.
- Faber, R. J. & O'guinn, T. C. (1992). A clinical screener for compulsive buying. *Journal of Consumer Research*, 19(3), 459- 469.
- Gardarsdottir, R. B. & Dittmar, H. (2012). The Relationship of Materialism to Debt and Financial Well- Being: The Case of Iceland's Perceived Prosperity. *Journal of Economic Psychology*, 33: 471-481.
- Gathergood, J. (2012). Self-control, financial literacy and consumer over-indebtedness. *Journal of economic psychology*, 33(3), 590-602.
- Güler, E. & Tunahan, H. (2017). Finansal Okuryazarlık: Hane Halkı Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 5(3), 79-104.
- Gündüzalp, A.A. (2018). Hanehalkı Borçlanma Eğiliminin Demografik, Sosyoekonomik ve Psikososyal Faktörler Açısından İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Aile ve Tüketici Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Habshick. (2007). Survey of Financial Literacy Schemes in the EU27. Hamburg. Financial Services EVERS JUNG Research and Consulting.
- Islam, T., Wei, J., Sheikh, Z., Hameed, Z. & Azam, R. I. (2017). Determinants of compulsive buying behavior among young adults: The mediating role of materialism. *Journal of Adolescence*, 61, 117-130.
- Joireman, J., Kees, J. & Sprott, D. (2010). Concern with immediate consequences magnifies the impact of compulsive buying tendencies on college students' credit card debt. *Journal of Consumer Affairs*, 44(1), 155-178.

- Kasser, T. (2018). Materialism and living well. Handbook of well-being. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Khare, A. (2014). Money attitudes, materialism, and compulsiveness: Scale development and validation. *Journal of Global Marketing*, 27(1), 30-45.
- Khare, A. (2015). Influence of materialism and money attitudes on credit card use. *International Journal of Business Competition and Growth*, 4(1-2), 57-78.
- Kılıç, Y., Ata, H. A. & Seyrek, İ. H. (2015). Finansal okuryazarlık: Üniversite öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (66), 129-150.
- Kiren Gürler, Ö. (2021). Sıralı Regresyon Modelleri ve Stata Uygulamaları, Uygulamalarla Mikroekonometri, (Edt. Üçdoğruk Birecikli, Ş. ve Şengül, Seda). Nobel Yayıncılık
- Koh, Y., Tang, C., Gan, Y. & Kwon, J. (2020). Depressive symptoms and self-efficacy as mediators between life stress and compulsive buying: A cross-cultural comparison. *J. Addict. Recovery*, 3, 1017.
- Kuknor, S. & Sharma, A. (2017). The Relationship of Debt Management, Compulsive Buying Behavior and Financial Well-Being. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 8(4).
- Kuru, Ö. & Yakut, E. (2021). Finansal Okuryazarlık Düzeyinin K-Ortalamlar Yöntemiyle Belirlenmesi: Osmaniye İli Uygulaması . *Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3 (1), 1-14 .
- Lea, S.E.G., Webley, P. & Walker, C. (1995). Psychological Factors in Consumer Debt: Money Management, Economic Socialization, and Credit Use. *Journal of Economic Psychology*, 16 (4), 681-701.
- Leite, P., Rangé, B., Ribas, R. J., Filomensky, T. & Oliveira e Silva, A. (2011). "Tradução e adaptação semântica da compulsive buying scale Para o português brasileiro". *Jornal Brasileiro De Psiquiatria*, Vol. 60 No. 3, 176-181.
- Limbu, Y. B. (2017). Credit card knowledge, social motivation, and credit card misuse among college students: Examining the information-motivation-behavioral skills model. *International Journal of Bank Marketing*, 35(5), 842-856.
- Lo, H. Y. & Harvey, N. (2011). Shopping without pain: Compulsive buying and the effects of credit card availability in Europe and the Far East. *Journal of Economic Psychology*, 32(1), 79-92.
- Lusardi, A. & Mitchell, O. (2008). Planning and financial literacy ; How do women fare? NBER Working Paper No. 13750.
- Lusardi, A. & Mitchell, O. S. (2014). The Economic Importance of Financial Literacy: Theory and Evidence. *Journal of Economic Literature*, 52(1): 5-44.

- Maraz, A., Griffiths, M. D. & Demetrovics, Z. (2016). The prevalence of compulsive buying: A meta-analysis. *Addiction*, 111(3), 408-419.
- Mathai, S. T. & Shanthaamani, V. (2016). Materialism: Its Impact on Impulse Buying Behaviour among the Retail Customers of Cochin. *International Journal of Management Research and Reviews*, 6(5), 647-658.
- Mowen, J. & Minor, M. (2002). *Consumer behavior*. Upper Saddle River : Prentice Hall. Inc.
- Mumtaz, M. Z., & Smith, Z. A. (2021). The behavior of household finance on demographic characteristics in Pakistan. *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja*, 34(1), 1409-1427.
- Nas, Y. & Özkoç, H. (2017). Borçlanmayı Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Fethiye Örneği . *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* , 13 (2) , 311-330 . DOI: 10.17130/ijmeb.2017228686
- Nye, P. & Hillyard, C. (2013). Personal Financial Behavior : The Influence of Quantitative Literacy and Material Values Personal Financial Behavior : The Influence of Quantitative Literacy and. *Numeracy*, 6(1): Article 3.
- OECD (2016), "OECD/INFE International Survey of Adult Financial Literacy Competencies", OECD, Paris, www.oecd.org/finance/OECD-INFE-International-Survey-of-Adult-Financial-Literacy-Competencies.pdf
- Omar, N. A., Rahim, R. A., Wel, C. A. C. & Alam, S. S. (2014). Compulsive buying and credit card misuse among credit card holders: The roles of self-esteem, materialism, impulsive buying and budget constraint. *Intangible Capital*, 10(1), 52-74.
- Otero-López, J. M., Santiago, M. J. & Castro, M. C. (2021). Big Five Personality Traits, Coping Strategies and Compulsive Buying in Spanish University Students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 821.
- Özkoç, H., & Üçdoğruk, Ş. (2008). Hanenin borçlanma tercihinin nested logit model ile belirlenmesi. *İktisat İşletme ve Finans*, 23(268), 35-61.
- Pham, T., Yap, K. & Dowling, N. (2012). The impact of financial management practices and financial attitudes on the relationship between materialism and compulsive buying. *Journal of Economic Psychology*, 461-470.
- Podoshen, J. S. & Andrzejewski, S. A. (2012). An examination of the relationships between materialism, conspicuous consumption, impulse buying, and brand loyalty. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 20(3), 319-334.
- Richins, M. L. & Scott, D. (1992). "A Consumer Values Orientation for Materialism and its Measurement: Scale Development And Validation", *Journal of Consumer Research*, Vol.19, No:3, 303- 316.
- Sabri, M. F. & Tze Juen, T. (2014). The Influence of Financial Literacy, Saving Behaviour, and Financial Management on Retirement Confidence among Women Working in the Malaysian Public Sector. *Asian Social Science*, 10(14): 40–51.

- Sari, M. P. & Suyasa, P. T. (2017). Materialistic Value and Credit Card Usage as Predictors of Compulsive Clothing Buying among Young Adult Women. *Makara Hubs-Asia*, 21(2), 83-91.
- Stone, D. N., Wier, B. & Bryant, S. M. (2008). Reducing materialism through financial literacy. *The CPA Journal*, 78(2), 12-14.
- Şentuna, B. & Çakı, F. (2020). Balıkesir Örneğinde Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Yerli Sosyal Sermaye Ölçeği (YSSÖ) . *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi* , 9 (3) , 2039-2061 .
- Tagle, J.R.(2006), "Borrowing in Developing Countries: Who can Access Credit and at What Cost?", www.econ.cam.ac.uk
- Taicharoen, Y., Ariyapruhya, K. & Chucherd, T. (2004). Rising Thai Household debt: Assessing risks and policy implications (No. 2004-01). Monetary Policy Group, Bank of Thailand.
- Taşdöken, Ö. & Kahyaoğlu, H. (2022). Davranışsal Makroekonomi Çerçevesinde Hane Halkı Borçluluk Düzeyinin Analizi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Yüksekokulu Dergisi*, 25(1), 156-174.
- Tatzel, M. (2002). Money worlds and well-being: an integration of money dispositions, materialism and price- related behavior. *Journal of Economic Psychology*, 103-126.
- Temizel, F. & Fatih B. (2011). Finansal Okuryazarlık: Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 12(1), 73-86.
- Tetik, N. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Finansal Okuryazarlık Düzeylerinin İncelenmesi: İnönü Üniversitesi Örneği. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 2755-2774.
- Tokgöz, E. (2019). Hedonik Ve Faydacı Tüketimin Dürtüsel Ve Kompulsif Satın Alma Üzerinde Etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 93-108.
- Toth, J.I. & Arvai, Z. (2001). Liquidity constraints and consumer impatience. Economics Department, NBH Working Paper, No: 2.
- Zachary Finney, R. & Finney, T. G. (2018). How Does Financial Literacy Impact Attitude Toward Student Loan Providers? *Services Marketing Quarterly*, 1-15.



Kariyer Planlaması ve Kişilik Arasındaki İlişkisi: Turizm Çalışanları Üzerine Bir Araştırma¹

The Relationship Between Career Planning and Personality: A Research on Tourism Workers

Hasan Önal ŞEYHANLIOĞLU¹

Umut AVCI^{2*}

¹ Batman Üniversitesi, hasanonalseyhanlioglu@batman.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9056-5237

² Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, aumut@mu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5674-2802

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 05.04.2023

Makale Kabul/Accepted: 18.05.2023

Araştırma Makalesi / Research Paper

DOI: 10.47097/piar.1278003

Öz

Bu çalışmada, hizmet sektörü çalışanlarının kişilik özelliklerinin bireysel kariyer planlaması üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu amaçla, 459 otel çalışanından anket tekniği ile veri toplanmıştır. Çalışanların, kariyer planlama eğilimlerini ölçmek için Rottinghaus vd., (2005) tarafından geliştirilen "Kariyer Geleceği Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışanların kişiliklerini belirlemek için ise, "Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin" dışadönük ve nevroitik (duygusal tutarsız) kişilik boyutlarından yararlanılmıştır. Çalışmanın sonunda, dışadönük kişilik tipi ile kariyer planlama boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın, nevroitik kişilik tipi ile kariyer planlama boyutları arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak, kişilik özelliklerinin hizmet işletmelerinde bireysel kariyer planlamanın önemli bir belirleyicisi olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Planlaması, Kariyer Geleceği, Kişilik, Turizm Çalışanları.

Abstract

In this study, the effect of personality on individual career planning in service sector employees was examined. For this purpose, data were collected from 459 hotel employees by questionnaire technique. The "Career Future Scale" developed by Rottinghaus et al., (2005) was used to measure the career planning tendencies of the employees. Extraversion and neuroticism/emotional inconsistency dimensions of the "Five Factor Personality Scale" were used to define the personality of the employees. At the end of the study, it was determined that there was a positive and significant relationship between extrovert personality type and career planning dimensions. On the other hand, it was concluded that there is a negative and significant relationship between neuroticism and career planning dimensions. As a result, it has been determined that personality traits are important determinants for individual career planning in service industries.

Keywords: Career Planning, Career future, Personality, Tourism workers.

Jel Kodları: J24, M12, M54.

Jel Codes: J24, M12, M54.

¹ Bu çalışma, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında tamamlanan "Bireysel Kariyer Planlaması ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Turizm Çalışanları Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden geliştirilmiştir.

1. GİRİŞ

Günümüzde iş ve çalışma yaşamı hem işletmeler arasında hem de çalışanlar arasında büyük bir rekabete sahne olmaktadır. İşletmeler yoğun rekabet şartları altında varlığını sürdürebilmek için üretim faktörlerinin niteliğini artırmaya ve bu faktörlerden üst düzeyde verim sağlamaya çalışırlar. Çalışanlar ise, yoğun rekabet koşulları altında var olabilmek ve pozisyonlarını koruyabilmek için yeteneklerinden maksimum düzeyde yararlanma ve performanslarını üst seviyeye çıkarma gayreti içindedir. Çalışanlar arası rekabet ve dolayısıyla verimlilik çabalarının özellikle hizmet sektörü işletmelerinde daha üst düzeyde olduğu dikkati çekmektedir. Çünkü bu işletmelerin başarısı diğer üretim faktörlerinden ziyade emeğin yani insan kaynağının niteliğine bağlıdır.

Kariyer planlama, çalışanların yoğun rekabet koşullarına adapte olmasına ve yeteneklerini bu koşullarda var olacak şekilde geliştirmesine olanak sağlayan bir süreçtir. Bu süreç, insan kaynağına sağladığı sosyal ve ekonomik getiriler sayesinde uzun vadeli bir yatırım olarak karşımıza çıkmaktadır. Pelit ve Çetin (2022)'e göre, bireylerin gerçekçi fakat aynı zamanda ideallerine uyan kariyer hedeflerinin oluşturulması ve oluşturulan hedefe ulaşmak için yönlendirilmeleri uzmanlık gerektiren bir iştir. Aksi durumda, iş dünyasının karmaşık koşulları altında kariyer planları güzel bir hayal olarak kalabilir. Bu kapsamda, kariyer planlama sürecini etkileyen çok sayıda iç ve dış faktörün göz önüne alınması gerekmektedir. Bu faktörler içinde kişilik, kariyer planlaması üzerinde etkili olan en önemli faktör olarak kabul edilmektedir (Judge vd., 1999; Rogers vd., 2008). Kişilik, bireylerin duygu, düşünce, davranış gibi psikolojik tepkilerinde süreklilik gösteren özelliklerin ve eğilimlerin tümüdür. Bu eğilimler ve özellikler, bireyin içinde bulunduğu biyolojik durum veya sosyal ortama bağlı değildir (Berens, 1999). Bu yönüyle kişilik, bireyin belirgin, değişmeyen ve tutarlı olan özelliklerinin tümünü ifade etmektedir (Özkap ve Kirel, 2010). Kişilik, kariyer planlaması üzerinde önemli bir faktör olmakla birlikte turizm çalışanları üzerine yapılan araştırmaların ve sunduğu ampirik kanıtlarının desteklenmesi gerektiği görülmektedir. Ayrıca, Pelit ve Çetin (2022)'e göre turizm sektörü emek yoğun özelliğinden dolayı yoğun istihdam gerektirmekte, sektörel belirsizliklerin varlığı ve işgücü devir hızının yüksek olması bu sektörde çalışanların kariyer planlamasına daha fazla önem vermesini zorunlu kılmaktadır.

2. KİŞİLİK KAVRAMI

Kişilik olgusu, insan davranışları üzerindeki etkisi başta olmak üzere birçok nedenden dolayı farklı bilim alanlarından araştırmacıların ilgisini çekmiştir ve de çekmektedir. Kişilik, çalışan davranışları üzerindeki etkisi nedeniyle örgütsel davranışın da ilgilendiği konular arasında yer almaktadır. Özellikle, hizmet sektörünün gelişiminden ve hizmet sektörü işletmelerinin başarısı için çalışan performansının öneminin anlaşılmasından sonra kişilik konusuna olan ilgi daha da artmıştır. Günümüzde yönetim ve insan kaynakları fonksiyonu başta olmak üzere birçok işletme fonksiyonu çalışan verimliliğini artırmak gibi nedenlerle kişilik konusunu ilgi alanı içinde tutmaktadır.

Türk Dil Kurumu sözlüğünde kişilik, "bir kimseye özgü belirgin bir özellik, manevi ve ruhsal niteliklerin bütünü, şahsiyet" şeklinde ifade edilmiştir. Kavramın kökeninin Latince'deki "persona" kelimesine dayanmaktadır. Kelimenin Eski Yunan ve Roma'daki kullanım alanının sanat ile ilişkili olduğu görülmektedir. Klasik Roma tiyatrolarında, oyuncuların rollerine uygun şekilde taktığı maskeler "persona" olarak adlandırılmıştır (Eroğlu, 2015). Günümüzde

kişiliğe ilişkin çalışmalar incelenince, farklı bilim alanlarının ilgisini çeken bir konu olduğu ve bu durumun da tanımlarda farklılıklar yarattığı göze çarpmaktadır. Bazı araştırmacılara göre, tanımlarda fikir birliğine varmak neredeyse imkânsızdır (bkz. Taymur ve Türkçapar, 2012). Cüceloğlu (2000)'na göre, kişiliğin tanımı sadece psikologlar tarafından çalışıldığı durumlarda dahi ilgi alanlarının ve konuya yaklaşım biçimlerinin farklılığından dolayı tanımlarda farklılaşma olmaktadır.

Cüceloğlu (2010: 404) kişiliği, "bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı, yapılaşmış ilişki biçimi" olarak tanımlamaktadır. Kişilik, Robbins ve Judge (2016: 135) tarafından benzer bir bakış açısı ile "bir bireyin diğer bireylere tepki göstermek ya da onlarla etkileşimde olmak için kullandığı yolların bütünü" olarak tanımlanmıştır. Larsen ve Buss (2017), kişilik olgusunu "bireyin çevre ile etkileşimini ve çevreye uyumunu etkileyen psikolojik özellikleri ile diğer mekanizmaların bütünsel kümesi olarak açıklamıştır. Eroğlu (2015)'na göre kişilik, "bir ferdin yaşama biçimini" ifade etmektedir. İfade edilen yaşama biçimi, çok sayıda özelliği, bilinen veya bilinmeyen bir sürü boyutu, bazısı birinci derece bazısı ise ikinci derece olmak üzere çok sayıda detayı içermektedir. Özkalp ve Kirel (2010) bu detayların, belirgin, değişmeyen ve tutarlı özellikler olması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Bu özellikler, birçok kaynakta kişiliğin "tutarlılık" özelliği/ilkesi olarak gösterilmekte ve "bireylerin farklı ortamlarda da benzer davranışları sergilemesi olarak" ifade edilmektedir. Greenberg (1999: 40), kişiliği bu bakış açısı ile "bireyler tarafından sergilenen özgün ve görece sabit olan davranış, düşünce ve duygu kalıbı" şeklinde tanımlamıştır. Kişilik konusu, insan yaşantısının bir ürünü olarak uzun yıllar ilgi çekmesine rağmen, 1930'lardan itibaren kişilik psikolojisinin diğer sosyal bilim alanlarından ayrı bir bilimsel disiplin olarak ortaya çıkması konuya olan ilgiyi daha da artırmıştır (Yelboğa, 2006: 198).

3. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK KURAMI

Kişilik üzerine yapılan çalışmalar, 1930'lu yıllardan itibaren kişilik psikolojisinin bağımsız bir çalışma alanı olarak ortaya çıkmasına bağlı olarak artmıştır. Barrick vd., (1998)'e göre, örgütsel davranış bağlamında "kişilik" üzerine yapılan çalışmalara ilgi ise 1990'lı yıllardan itibaren artmıştır. Bu çalışmalarda, çalışanların kişiliklerini tanımlamak için farklı kişilik testlerinden ve modellerinden yararlanılmıştır. Bu ölçüm modelleri içinde "Beş Faktör Kişilik Modeli" bireylerin kişiliklerini tanımlamada en fazla kullanılan modeller arasında yer almıştır. Bernstein vd. (2008), Beş Faktör Kişilik Modelinin farklı ülkelerde ve kültürlerde geçerli ve güvenilir şekilde uygulanmasının kullanımını yaygınlaştırdığını belirtmektedir. Goldberg (1990)'e göre, Beş Faktör Kişilik Modeli, kişiliğin en göze çarpan yönlerini tanımlama noktasında yeterli olduğu için kullanımı konusunda fikir birliği söz konusudur. Tarihsel süreçte beş faktörlü kişilik yapısını ilk geliştiren araştırmacılar olarak Norman ile Tupes/Christal ön plana çıkmakta ve her iki araştırmacı genel olarak beş faktörlü modeli oluşturan kişiler olarak bilinmektedir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2007). Bireylerin kişiliğini tanımlamak için geliştirilen ve son hali McCrea ve Costa (1995) tarafından tamamlanan model beş boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk/özdisiplin, nevroitiklik/duygusal dengesizlik ve deneyime açıklıktır. Bu çalışmada, örneklemin kişilik tanımları dışadönüklük ve nevroitiklik boyutları üzerinden yapılmıştır. Bu nedenle aşağıda bu iki kişilik boyutuna ilişkin bilgi verilmiştir.

Dışadönük kişilik tipi, genellikle konuşkan, hırslı, iletişim kurmayı seven, sosyal olmaktan hoşlanan ve enerjik bireyleri ifade etmektedir (Goldberg, 1990). McCrae ve Costa (1987)'ya göre, dışadönük kişilik özelliği gösteren bireyler eğlenceli, sevecen, samimi ve çevresiyle olumlu ilişki kurma ihtimali yüksek kişilerdir. Cloninger (2004), dışadönük kişilik özelliğine sahip bireyleri "konuşkan, istekli, atılgan, baskın, sosyal" gibi sıfatları kullanarak açıklamanın mümkün olacağını vurgulamaktadır. Nevrotik kişilik tipi ise, kaygı düzeyi yüksek, genellikle kızgın, güvensizlik hissine sahip, sıkıntılı, endişeli bireyleri ifade eder (McCrae ve Costa, 1987). Nitekim Oxford İngilizce Sözlükte nevroitiklik kavramı, "nedensiz ve mantıksız bir şekilde endişeli olma" anlamında kullanılmaktadır. Repetti vd. (2011), nevroitik kişilikli bireylerin duygu durumlarını düzenleme yeteneklerinin düşük olduğunu ve bu nedenle stresle başa çıkma düzeylerinin zayıf olduğunu vurgulamaktadır. Robbins ve Judge (2016) ise, nevroitik kişilerin sınırlı, kaygılı, olumsuz düşünen, çevresine güven duymayan bireyler olma eğiliminde olduğunu belirtmektedir. Cloninger (2004), nevroitik kişilik özelliğine sahip bireyleri "kaygılı, duygusal, savunmasız, endişeli" gibi sıfatları kullanarak açıklamaktadır.

4. KARİYER VE KARİYER PLANLAMA KAVRAMI

Kariyer kavramı, Fransızca "Carrierre", İngilizce "Career" kelimesinin karşılığı olarak Türkçe'ye girmiştir. Kelimenin Fransızcadaki sözlük anlamı arena, taş ocağıdır. Genel kullanım alanı ise, yaşam, ömür ve meslek olgularını (Tunç ve Uygur, 2001: 3) açıklama amaçlıdır. Kariyer kavramı, Türk Dil Kurumu Sözlüğünde, "bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" olarak tanımlanmaktadır. Kariyer kelimesinin birçok yerde meslekte ilerleme, belli bir statü sahibi olma, gelişme, tercih edilen meslek sahibi olma anlamlarında kullanıldığı dikkati çekmektedir (Sabuncuoğlu, 2016). Ancak kariyer olgusunun anlamı yukarıda anlatılanlarla sınırlı değildir. Sears (1982)'a göre, bireylerin hayatları boyunca farklı işlerde edindikleri tecrübeler de kariyer kavramının bir parçasıdır.

Kariyer, bir insanın istihdam edilebileceği süreçte herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanması anlamına gelmektedir (Hall, 1985). Orpen (1994: 27)'e göre kariyer, bireysel ve örgütsel hedeflerle doğrudan ilişkili, bireyin yaşamı boyunca icra edeceği ve kısmen de olsa kontrol altında tutacağı iş tecrübelerini içermektedir. Bu yönüyle kariyer, bireylerin tercih ettikleri işleri, hayatları süresince buldukları mevkileri, statüleri, tutum ve davranışları içeren bir süreçtir (Aytaç, 2005: 8). Şimşek vd. (2016)'e göre de kariyer, seçilen meslekte ilerleme ve bunun sonucunda daha fazla para kazanma, sorumluluk alma, saygınlık, erk elde etme ile ilgili bir süreçtir. Daft (1994), kariyer olgusunu bir bireyin yaşamı boyunca edindiği iş deneyimlerinin bir örneği olarak görmektedir.

Kariyer planlama, bir kişinin kendisine kariyer hedefleri belirlemesi ve daha sonra kendisi için en uygun kariyer yolunu seçerek bu hedeflere ulaşmasını sağlayan süreç olarak tanımlanmaktadır (Özgen ve Yalçın, 2010: 188). Bu yönüyle kariyer planlaması, bir işgörenin sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerinin geliştirilmesiyle, çalışmakta olduğu örgüt içindeki ilerleyişinin ya da yükselmesinin planlanması ile ilgilidir (Vergili Tüz, 2003). Bir başka tanımda kariyer planlaması, bireyin güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olması, gerçeği kabul etmesi, seçimler yapması ve bireyin tercihinden kaynaklanan sonuçların farkındalığını kapsayan bir öz farkındalık süreci olarak açıklanmıştır (Erdoğan, 2003). Genel olarak kariyer planlaması, bireyin gelecekteki kariyer kararına/kararlarına yol açan faaliyetleri içermektedir

(Wong, 2018). Ortaya çıkan kariyer planları kişinin toplum içindeki yerini bulmasında, potansiyel yeteneklerini tam olarak kullanmasında ve başarıya ulaşmasında önemli rol oynamaktadır (Agungbudiprabowo vd., 2019).

Kariyer planlaması çok sayıda unsurdan etkilenen bir olgudur ve bu yönüyle basit bir süreç olarak değerlendirilmemelidir. Çünkü kariyer planlaması, öz yeterlilik, bireyin kariyer hedefleri, kariyer beklentileri, iş deneyimi, kişilik gibi çok sayıda bireysel değişkenle ilişkilidir. Bununla birlikte, kariyer üzerine çalışan teorisyenler kişiliğin kariyer planlamasında önemli bir faktör olduğunu vurgularken, kişilik ve kariyer seçimini birleştiren araştırmaların sınırlı sayıda olduğuna dikkat çekmektedir (Rogers vd., 2008).

5. KİŞİLİK VE KARIYER İLİŞKİSİ

Kişilik ve kariyer ilişkisi, çalışma yaşamından önce eğitim dünyasının ilgisini çeken bir konu olarak ortaya çıkmıştır. Yapılan çalışmalarda eğitim alan öğrenciler, onların ebeveynleri ve eğitim kurumları bu ilişkinin aktörleri olarak ele alınmıştır. Kariyer planlama süreci çok yönlü ilişki ağından dolayı tek bir kararı içeren süreç olarak değil, bir dizi kararlar bütününe içeren bir süreç olarak görülmektedir. Ayrıca, okul döneminde kariyer planlamaya ilişkin alınan kararlar meslek seçiminden daha kapsamlı ve karmaşık bir süreci içermektedir (Alkhelil, 2016). Başarılı bir kariyer planlaması ve buna bağlı olarak oluşan doğru kariyer yolu, bireylerin başarısı, iş doyumunu ve genel olarak mutluluğu üzerinde etkili olmaktadır. Bu etkilerinden dolayı kariyer planlaması, her dönem üzerinde fazlaca çalışma yapılan konular arasında yer almıştır. Yapılan çalışmalar, başarılı bir kariyer planlamasının bir işin gereklilikleri, bireyin ilgi alanları, yetenekleri ve daha da önemlisi bireyin kişiliği ile uyumlu olmasını önermektedir (Lounsbury vd., 2004).

Kişilik, kariyer planlamasından önce çalışma yaşamında bireylerin davranışını etkileyen bir faktördür. Çok sayıda çalışma kişiliğin kariyer planlaması, kariyer başarısı, kariyer duyarlılığı gibi değişkenler üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır (bkz. Penney vd., 2011). Kişilik-kariyer ilişkisinin ampirik olarak incelendiği çalışmalarda bireylerin kişiliklerini tanımlamak için genellikle Beş Faktör Kişilik Kuramı veya bu kuramdan türetilen ölçme araçları kullanılmıştır (Semejin vd., 2020). Bu bağlamda, Illies vd. (2006) tarafından yapılan çalışmada kişiliğin Beş Faktör Kişilik Kuramı ile ölçülmesinin ardıl değişkenlerle ilişkileri tahmin etmede etkili olduğunu belirtilmektedir.

Judge ve Kammeyer-Mueller (2007), şans ve ayrıcalık gibi kurumsal faktörlerin kariyer üzerinde etkisi olduğunu belirtmekle birlikte, kişiliğin muhtemelen insanların kariyerlerini nasıl planlayacakları konusunda önemli bir öncül olduğuna vurgu yapmaktadır. Watson ve Clark (1997) tarafından yapılan çalışmada, kişilik ile kariyer başarısı arasında dolaylı bir bağlantı kurulmuştur. Bu kapsamda, dışadönük kişilik tipinin duygulanımının genellikle olumlu olduğu, bu kişilik tipinde olanların kendisini olumlu ruh haline odakladığı, daha fazla sosyal aktivite ve daha ödüllendirici kişilerarası deneyimlere açık olduğu ve bu durumun da kariyer başarısı başta olmak üzere birçok olumlu sonucu ortaya çıkardığı belirtilmektedir. Cote ve Moskowitz (1998) de benzer konuya vurgu yapmıştır. Dışadönük kişilik tipindeki bireylerin nevroitik bireylere göre sosyal olayları daha olumlu algıladıklarını ve bunun da planlama sürecinde kolaylık sağladığını tespit etmiştir. Üfelek ve Yavuz (2021) tarafından hizmet sektörü çalışanlarının beş faktör kişilik kuramının alt boyutları ile örgütsel kariyer yönetimi uygulamaları arasındaki ilişkinin ele alındığı çalışmanın sonucunda, çalışanların

kişilik tipi ile kariyer planlama eğilimleri arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkinin düzeyi özellikle dışadönüklük ve duygusal dengesizlik boyutunda ön plana çıkmaktadır. Sarı ve Çavuş (2021), turizm çalışanlarında kişilik özelliklerinin kariyer çapaları üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmada nevroitik kişilik dışındaki tüm kişilik tiplerinin teknik/fonksiyonel yetkinlik üzerinde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Kişilik ile kariyer arasındaki ilişki bazı araştırmalarda çalışanların kariyer başarıları üzerinden ilişkilendirilmiştir. Bu bağlamda, Seibert ve Kraimer (2001) tarafından beş faktör kişilik tipi ile kariyer başarısı arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmanın sonucunda, dışadönük kişilik tipi kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif etkili bulunmuşken, nevroitik kişiliğin kariyer memnuniyeti üzerinde olumsuz etkisi olduğu tespit edilmiştir. Turan vd. (2018) tarafından 130 turizm rehberliği öğrencisi üzerine yapılan çalışmada ise, öğrencilerin kişilik özelliklerinin kariyer tercihi ve planlaması üzerinde etkisi olduğu, kariyer planlamasını etkileyen kişilik özelliklerinin dışadönüklük ve duygusal denge olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yukarıdaki ampirik çalışmaların sonuçları üzerinden araştırmamızın aşağıda yer alan hipotezlerini test etmek amaçlanmıştır:

H1a : Dışadönük kişilik tipi, kariyer uyumu üzerinde pozitif ve anlamlı etkilidir.

H1b : Nevrotik/duygusal dengesiz kişilik tipi, kariyer uyumu üzerinde negatif ve anlamlı etkilidir.

H2a : Dışadönük kişilik tipi, kariyer iyimserliği üzerinde pozitif ve anlamlı etkilidir.

H2b : Nevrotik/duygusal dengesiz kişilik tipi, kariyer iyimserliği üzerinde negatif ve anlamlı etkilidir.

H3a : Dışadönük kişilik tipi, algılanan bilgi üzerinde pozitif ve anlamlı etkilidir.

H3b : Nevrotik/duygusal dengesiz kişilik tipi, algılanan bilgi üzerinde negatif ve anlamlı etkilidir.

6. ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ

6.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın amacı, otel çalışanlarının kişilik özellikleri ile kariyer planlaması eğilimleri arasındaki ilişkiyi test etmektir. Bireylerin kişilik özellikleri, Beş Faktör Kişilik modelinin (a) dışadönüklük ve (b) nevroitiklik özellikleri göz önüne alınarak ölçülmüştür. Turizm çalışanlarının kişilik özelliklerini tanımlamaya yönelik çalışmalarda, kişilik özelliklerinin daha çok dışa dönüklük ve nevroitiklik özelliği bağlamında iki boyutta ölçüldüğü görülmektedir (bkz. Gürsoy vd., 2011). Literatürde, turizm çalışanlarının kişilik özellikleri ile kariyer planlama eğilimleri arasındaki ilişkiyi ele alan kısıtlı sayıda çalışmanın olması ve turizm mesleğinde başarılı olmak için belli kişilik özelliklerine sahip olmanın gerekliliğine ilişkin öneriler (Köroğlu, 2014; Brownell, 1994) bu çalışmanın yapılmasında temel motivasyon kaynağı olmuştur. Hizmet sektörü işletmelerinin başarısının insan kaynağının başarı ve devamlılığına bağlı olduğu düşünülürse, çalışanların kişilik özelliklerini dikkate alarak planlama yapılmasının insan kaynağının meslek yaşamına turizm sektöründe devam etmesi üzerinde olumlu etkisinin olacağı düşünülmektedir.

6.2. Evren, Örneklem ve Veri Toplama

Araştırmanın genel evrenini beş yıldızlı kıyı otellerin çalışanları; çalışma evrenini ise, Muğla ilindeki kıyı otellerinin çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem ise, Muğla'daki 5 yıldızlı kıyı otellerinin çalışanlarından oluşmaktadır. Örneklem seçimi, amaçlı örnekleme yöntemine göre yapılmıştır. Amaçlı örnekleme, yargısal örnekleme olarak da bilinmekte ve araştırmacının kendi kişisel gözlemlerinden hareket ederek araştırma sorunsalına uygun geldiğini düşündüğü belli özellikleri taşıyan deneklerin seçildiği örnekleme yöntemidir (Gürbüz ve

Şahin, 2016). Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde Büyüköztürk vd. (2013) tarafından geliştirilen tablo esas alınmıştır. Bu bağlamda, %5 payına göre evren 500.000 birim olsa dahi 384 birim örneklem yeterli kabul edilmektedir. Araştırma verileri, çalışanlarla görüşülerek toplanmıştır. Araştırmacı tarafından, toplam 495 anket toplanmıştır ve toplanan anketler bu çalışmanın veri setini oluşturmaktadır.

6.3. Anket Formu ve Ölçüm

Araştırmada kariyer planlamasını ölçmek için Rottinghaus vd. (2005) tarafından geliştirilen “Kariyer Geleceği Ölçeği” (Career Futures Inventory) kullanılmıştır. İnsan kaynakları yönetimi alanında yapılan çalışmalarda bireysel kariyer planlamasına ilişkin bilgi edinmek için genellikle kariyer geleceği ölçeğinden yararlanıldığı görülmektedir (bkz. Kalafat, 2012). 25 ifadeli ölçek “kariyer uyumluluğu”, “kariyer iyimserliği” ve “iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi” olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe diline uyumu Kalafat (2012) tarafından üç boyut ve 25 ifade olarak yapılmıştır. Tablo 1’de kariyer geleceği ölçeğinin boyutlarına ilişkin detaylar yer almaktadır.

Tablo 1. Kariyer Geleceği Ölçeğinin Boyutları

Kariyer Uyumluluğu	Kariyer uyumluluğu, bireyin bir mesleğin herhangi bir pozisyonu için hazırlanırken ya da o pozisyona girmek üzereyken karşılaştığı, mesleğin kendisinden ya da çalışma şartlarından kaynaklanan ve beklenmeyen özellikteki değişimlerle başa çıkmaya hazır olması durumudur (Savickas, 1997). Rottinghaus vd. (2005)’ne göre, kariyer uyumluluğu bireyin gelecekteki değişimlerle başa çıkma direnci yanında bu değişimlerden faydalanma konusundaki yeteneklerini de kapsamaktadır. Savickas (1997), kariyer uyumunun “kariyer planlaması tutumu, bireyin kendini ve çevreyi keşfi, karar verme bilgisi olmak üzere üç temel bileşeni olduğunu belirtmektedir.
Kariyer İyimserliği	Kariyer iyimserliği, bireyin kariyerinin gelişimi ile ilgili sürekli olumlu sonuçlar elde edeceği beklentisi içinde olması, gelişen durumlara olumlu yönünden bakması ve kariyer planlama sürecinde kendini rahat hissetmesi durumudur (Kalafat, 2012: 171). Bu yönüyle kariyer iyimserliği, bireylerin motivasyonunu artıran ve zorluklarla başa çıkma davranışlarını olumlu yönde etkileyen, bu suretle iyilik halinin oluşmasına ve gelişmesine katkı sağlayan bir özelliktir (Gül vd., 2019). Ayrıca kariyer iyimserliği “bireylerin kariyer planlarına ilişkin beklentilerinin gerçekleşmesinin zor olarak görünmesi durumunda kariyer gelişimleri konusunda olumlu bakış açısına sahip olmasını sağlamaktadır (Scheier ve Carver, 1987).
İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi	Algılanan bilgi, bir bireyin iş piyasasını ve piyasadaki istihdam eğilimlerini ne kadar iyi anladığına ilişkin algıları içermektedir (Rottinghaus vd., 2005). İş piyasalarına ilişkin bilgi, çalışanın sadece mevcut istihdam durumuna ilişkin bilgisini içermemektedir. Algılanan bilgi sayesinde çalışan iş piyasasının gelecekteki eğilimleri hakkında da bilgi sahibi olmaktadır. Çünkü kariyer planlama, kariyere ilişkin gelecekteki eğilimlerin tümünü içermektedir. Yapılan çalışmalar, insanların iş piyasalarındaki değişimlerden haberdar olma konusunda sorunlar yaşadığını ortaya koymaktadır. Geleneksel bakış açısı, iş piyasalarını kalıcı pozisyonların varlığı üzerinden değerlendirmektedir. Ancak günümüzde kariyerin başında olanlar için kalıcı pozisyonlar ortadan kalkmıştır ve bu durum iş piyasalarına ilişkin bilgi elde edenler tarafından göz ardı edilebilmektedir (Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi, 2016).

Araştırmada, kişilik değişkenini ölçmek için ise, beş faktör kişilik ölçeğinin iki boyutu olan “dışadönüklük” ve “nevrotiklik/duygusal dengesizlik” boyutları kullanılmıştır. Her iki alt boyut 5’er ifade ile ölçülmüştür. Tabak vd. (2010), çalışmalarında hem dışa dönüklük boyutu hem de nevrotiklik boyutu için Alpha güvenirlik katsayısını 0,79 olarak hesaplamıştır.

6.4. Pilot Çalışma

Veri toplama sürecinden önce, pilot bir çalışma için 71 otel çalışanından veri toplanmıştır. Deneklerin soruları yanıtlamak için ortalama 8-10 dakika arasında zaman harcadıkları tespit edilmiştir. Pilot çalışma esnasında katılımcılardan gelen öneriler bağlamında bazı ifadelerde değişikliğe gidilmiştir. İfadelerde değişiklik yapılmasının gerekçesi, ifadelerin çalışanlar tarafından anlaşılmasında yaşanan zorluklar ve ifadelerin özgün anlamından farklı anlamlar çıkarılmasıdır. Pilot uygulamadan sonra, "Kariyer Geleceği Ölçeği" için Alpha güvenilirlik katsayısı 0.79 olarak, kişilik ölçeği için 0.76 olarak hesaplanmıştır.

6.5. Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışmaları

Kariyer planlamasına ilişkin ifadelerin yapı geçerliliğini sağlamak için keşfedici faktör analizi yapılmıştır. "Kariyer Geleceği Ölçeğinde" yer alan 25 ifade orijinal ölçekte olduğu gibi 3 (üç) faktör altında toplanmıştır. Ancak, orijinal ölçekte yer alan ifadelerden 2 (iki) tanesi faktör yüklerinin düşük olduğu ve diğer bir faktör ile ortak yüke sahip olduğu için çıkarılmıştır. Tablo 2'de geriye kalan 23 ifadenin faktör yükleri, özdeğerleri, varyansın açıklanma oranları, güvenilirlik katsayıları ve aritmetik ortalamalar yer almaktadır.

Tablo 2. Faktör Analiz Sonuçları Tablosu (Kariyer Geleceği Ölçeği)

Faktör/İfadeler	Faktör yükü	Aritmetik Ortalama	Faktör ve Aritmetik Ortalama	Özdeğer	Varyansın Açıklanma Oranı (%)	Güvenilirlik
Yeni iş kurallarına kolaylıkla uyum sağlarım (KU1)	,636	3,59	Faktör 1: Kariyer Uyumluluğu ($\bar{x}=3,80$)	12,11	48,47	,878
Kariyer planlarımdaki değişimlere uyum sağlayabilirim (KU2)	,682	3,86				
Kariyerimde önüme çıkabilecek engellerin üstesinden gelebilirim (KU3)	,718	3,93				
İşimle ilgili yeni görevler için çabalamaktan hoşlanırım (KU4)	,718	3,79				
Çalışma yaşamındaki değişimlere uyum sağlayabilirim (KU5)	,602	3,75				
İşimle ilgili değişikliklere kolaylıkla uyum sağlayabilirim (KU6)	,663	3,73				
Başkalarına sorulursa, kariyer planlarımdaki değişime uyum sağlayacağımı söyleyeceklerdir (KU7)	,560	3,75				
Kariyer başarıımı kendi çabalarım belirleyecektir (KU8)	,714	3,75				
Kendimi, nadiren kariyer planlarımdaki baskısı altında hissederim (KU10)	,790	3,90				
Kariyerimde elde ettiğim başarımda kontrolü benim elimde değildir (KU11)	,736	3,96				
Kariyerime ilişkin bir şeyler düşündüğümde heyecanlanırım (Kİ12)	,765	3,68				

Kariyerim hakkında düşünmek bana ilham vermektedir (Kİ13)	,773	3,94	Kariyer İyimserliği ($\bar{x}=3,67$)			
<i>Kariyerim hakkında düşünmek sınırlarımı bozmaktadır (Kİ14)</i>	,749	3,77				
<i>Kariyer planı yapmak benim için zordur (Kİ15)</i>	,655	3,84				
<i>Yeteneklerime uygun bir kariyer planı yapmak zordur (Kİ16)</i>	,652	3,79				
Kariyerime ilişkin ilgi alanlarımı iyi bilirim (Kİ17)	,720	3,63				
Kariyerime ilişkin hayallerimi gerçekleştirme konusunda azimliyimdir (Kİ18)	,778	3,89				
<i>Gelecekte kariyerimde başarılı olacağım konusunda emin değilim (Kİ19)</i>	,650	3,67				
Kariyerimi planlamak benim için doğal bir iştir (Kİ21)	,668	3,74				
Kariyerimle ilgili doğru kararları alacağımdan kesinlikle eminim (Kİ22)	,785	3,74				
İşgücü piyasasındaki eğilimleri anlama konusunda iyiyimdir (AB1)	,571	3,65		Faktör 3: Algılanan Bilgi ($\bar{x}=3,61$)	1,02	4,10
<i>İşgücü piyasasındaki eğilimleri anlamam (AB2)</i>	,658	3,77				
Gelecekteki istihdam eğilimlerini anlamak oldukça kolaydır (AB3)	,676	3,42				

Not: İtalik ifadeler ters kodlanmıştır.

Kariyer geleceği ölçeğini oluşturan üç faktörün toplam varyansı açıklama oranı %60,61 olarak hesaplanmıştır. Modelin KMO örneklem değeri ,955'tir ve Bartlett's Küresellik Testi sonucu 6.507,598'dir. Kariyer uyumu boyutu 10 ifadeden oluşmaktadır. 1 (bir) ifade düşük faktör yükü (,386) nedeniyle çıkarılmıştır. En düşük faktör yükü ,560 ve en yüksek faktör yükü ,790 hesaplanmıştır. Kariyer iyimserliği boyutu da 10 ifadeden oluşmaktadır. En düşük faktör yükü ,650 ve en yüksek faktör yükü ,785 hesaplanmıştır. 1 (bir) ifade faktör yükünün iki faktöre birlikte dağılmasından dolayı çıkarılmıştır. Algılanan bilgi faktörü ise üç ifadeyi içermektedir. En düşük faktör yükü ,571 ve en yüksek faktör yükü ,676'dır.

Çalışanların kişiliğine ilişkin tanımlama Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin "dışadönüklük" ve "nevrotiklik" boyutları üzerinden yapılmıştır. Ölçek, örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalarda beş boyutlu veya daha az boyutlu olarak kullanılmıştır. Bu çalışmada, kişilik ölçeği kıyı otellerinin çalışanları gibi farklı kültürel ve kişisel özelliklere sahip örneklem grubundan veri toplamak için kullanıldığı için tekrar faktör analizi yapılmıştır. Tablo 3 ve Tablo 4'te faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3. Dışadönüklük Boyutuna İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör (Dışadönüklük)	Faktör Yükü	\bar{x} (3,73)	Öz Değerler	Varyansın Açıklanma Oranı	Cronbachs Alpha
Etrafıma neşe saçırım, tam bir eğlence insanıyım (D-1)	,728	3,88	2,822	56,438	0,806
Başkalarının yanında kendimi rahat hissedirim (D-2)	,760	3,69			
Sohbetleri ben başlatırım (D-3)	,707	3,86			
Partilerde birçok farklı insanla konuşurum (D-4)	,710	3,61			
İlgi odağı olmak beni rahatsız etmez (D-5)	,657	3,61			
Approx. Chi-Square		692,319			
KMO Örneklem Yeterliliği Testi		,792			
Barlett Testi (Sig)		,000			

(Ölçek: 1-Hiçbir zaman 5-Her zaman)

Kişiliğin dışadönüklük boyutunun yapı geçerlemesi için tüm ifadeler keşfedici faktör analizine tabi tutulmuştur. Ölçekte yer alan 5 ifadenin tamamı tek boyut altında toplanmıştır. Örneklem KMO örneklem değeri 0,792 olarak ve Chi-Square değeri ise 692,319 olarak hesaplanmıştır. Dışadönüklük boyutunu oluşturan ifadelerin aritmetik ortalaması 3.73'tür. Alpha güvenilirlik katsayısı dışadönüklük için .806'dır.

Tablo 4. Nevrotiklik Boyutuna İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör (Nevrotiklik/Duygusal Dengesizlik)	Faktör Yükü	\bar{x} (2,36)	Öz Değerler	Varyansın Açıklanma Oranı	Cronbachs Alpha
Kolay üzülürüm (N-1)	,713	2,31	2,309	51,187	0,708
Ruh halim çok hızlı değişir (N-2)	,607	2,44			
Çok sık ani ruh hali değişiklikleri yaşarım (N-3)	,679	2,46			
Kolay öfkelenirim (N-4)	,696	2,25			
Genellikle keyifsiz hissedirim (N-5)	,698	2,36			
Approx. Chi-Square		351,268			
KMO Örneklem Yeterliliği Testi		,786			
Barlett Testi (Sig)		,000			

(Ölçek: 1-Hiçbir zaman 5-Her zaman)

Kişiliğin nevrotiklik boyutunun yapı geçerlemesini sağlamak için tüm ifadeler keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Ölçekte yer alan beş ifadenin tamamı tek boyut altında toplanmıştır. Örneklem KMO örneklem değeri 0,786 olarak ve Chi-Square değeri ise 351,268 olarak hesaplanmıştır. Nevrotiklik boyutunun aritmetik ortalaması ise 2,36 ve Alpha güvenilirlik katsayısı ,708'dir.

6.6. Veri Analizi

Çalışmada, öncelikle frekans analizi ile örneklem özellikleri tespit edilmiştir. Daha sonra, kariyer planlamasının üç boyutu (kariyer uyumu, kariyer iyimserliği, algılanan bilgi) ile kişilik arasındaki ilişkinin yönünü ve düzeyini tespit etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Son aşamada ise, çoklu regresyon analizi yapılarak kişiliğin (dışadönüklük ve nevrotiklik) kariyer planlaması üzerindeki etkisi test edilmiştir.

6.7. Araştırmanın Bulguları

İlk aşamada, örneklemin demografik özelliklerine ilişkin bilgi verilmektedir. Araştırmaya dâhil olan 459 çalışanın %42,9'unu (n=197) kadın, %57,1'ini (n=262) erkekler oluşturmaktadır. Çalışanların yaş ortalaması 27.1 olarak hesaplanmıştır. Medeni duruma baktığımızda çalışanların %57,5'i bekâr (n=264), %42,5'si (n=195) evlidir. Katılımcıların eğitim durumuna baktığımızda %10,2'si (n=47) ilköğretim, %25,5'i (n=117) lise, %36,6'sı (n=168) önlisans, %27,7'si (n=127) lisans ve üstü eğitim derecesine sahiptir. Araştırmaya dâhil olan 459 çalışanın %76,7'si (n=352) normal çalışan statüsüne sahip bireyler, %14,8'ini (n=68) alt kademe yöneticiler, %7'sini (n=32) orta kademe yöneticiler ve %1,5'ini (n=7) üst kademe yöneticiler oluşturmaktadır. Örneklemin turizm sektöründe çalışma süresi ortalama 6,1 yıl, mevcut pozisyonda çalışma süresi ise 4,5 yıldır.

İkinci aşamada, kişilik ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin derecesini tespit etmek amaçlanmıştır. Bu ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Kişilik boyutları (dışadönüklük ve nevrotiliklik) ile kariyer planlaması boyutları arasındaki ilişkiler Tablo 5'te koyu renkli olarak gösterilmiştir.

Tablo 5. Kişilik-Kariyer Planlama İlişkisine Yönelik Korelasyon Analizi

	\bar{x}	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kariyer Uyumu (1)	3,80	-				
Kariyer İyimserliği (2)	3,67	,636**	-			
Algılanan Bilgi (3)	3,61	,629**	,606**	-		
Dışadönüklük (4)	3,73	,775**	,543**	,537**	-	
Nevrotik Kişilik/Duygusal Dengesizlik (5)	2,36	-,741**	-,531**	-,530**	-,798**	-

** 0.01 düzeyinde ve N=459

Korelasyon katsayıları incelenince, dışadönüklük ile kariyer uyumluluğu arasında ($r=0,775^{**}$) düzeyinde; dışadönüklük ile kariyer iyimserliği arasında ($r=0,543^{**}$) düzeyinde; algılanan bilgi ile dışa dönüklük arasında da ($r=0,537^{**}$) düzeyinde pozitif ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Korelasyon analizi sonucu, nevrotilik kişilik boyutu ile kariyer planlama ölçeğinin alt boyutları arasında negatif ilişki olduğu dikkati çekmektedir. Bu kapsamda, nevrotilik kişilik ve kariyer uyumu arasında ($r= -0,741^{**}$) düzeyinde; nevrotilik kişilik ile kariyer iyimserliği arasında ($r=-0,531^{**}$) düzeyinde; nevrotilik kişilik ile algılanan bilgi arasında ($r=-0,530^{**}$) düzeyinde negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Üçüncü aşamada, kişiliğin kariyer planlama üzerindeki etkisini test etmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bu bağlamda, üç regresyon modeli kurulmuştur. İlk regresyon modelinde kişiliğin kariyer uyumu üzerindeki etkisi, ikinci regresyon modelinde kişiliğin kariyer iyimserliği üzerindeki etkisi, üçüncü modelde ise kişiliğin algılanan bilgi üzerindeki etkisi test edilmiştir.

Tablo 6. Kişilik – Kariyer Uyumu Etkisi

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	P
	β	Std. Hata	β		
Sabit	2,910	,259		11,215	,000
Dışadönüklük	,461	,042	,507	10,901	,000
Nevrotik Kişilik/Duygusal Dengesizlik	-,349	,048	-,336	-7,232	,000
F=408,635 p= 0,000	Bağımlı Değişken: Kariyer Uyumu				

Kişilik-kariyer uyumu etkileşimini test eden modelin F değeri 408,635 ve $p < 0.05$ 'tir. R değeri= ,80 ve R^2 değeri= ,64'tür. Bu sonuç, kişilik boyutlarının kariyer uyumunu %64 oranında açıkladığını göstermektedir. Tablo 6'da görüldüğü üzere, hem dışadönüklüğün hem de nevroitik kişiliğin kariyer uyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır. Dışadönüklük kariyer uyumu üzerinde pozitif ve anlamlı ($t > 1,96$ ve $p < 0.05$; $\beta = ,507$) etkilidir. Buna karşın, nevroitik kişiliğin kariyer uyumu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi ($t > 1,96$ ve $p < 0.05$; $\beta = -,336$) vardır. Bu sonuçla, çalışmanın H_{1a} ve H_{1b} hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 7. Kişilik – Kariyer İyimserliği

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	P
	β	Std. Hata	β		
Sabit	3,127	,436		7,165	,000
Dışadönüklük	,364	,071	,327	5,110	,000
Nevrotik Kişilik/Duygusal Dengesizlik	-,343	,081	-,270	-4,224	,000
F=107,883 p= 0,000	Bağımlı Değişken: Kariyer İyimserliği				

Kişiliğin kariyer uyumu üzerindeki etkisini test etmek için kurulan regresyon modelinin F değeri 107,883 ve $p < 0.05$ 'tir. R değeri= ,567 ve R^2 değeri= ,321'dir. Kişiliğin kariyer iyimserliğini açıklama oranı %32'tür. Tablo 7'de görüldüğü üzere, dışadönüklüğün kariyer iyimserliği üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi ($t < 1,96$ ve $p < 0.05$; $\beta = ,327$) vardır. Buna karşın, nevroitik kişilik ise kariyer iyimserliği üzerinde negatif ve anlamlı ($t > 1,96$ ve $p < 0.05$; $\beta = -,270$) etkilidir. Bu sonuçlara göre, çalışmanın H_{2a} ve H_{2b} hipotezleri ise kabul edilmiştir.

Tablo 8. Kişilik – İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	P
	β	Std. Hata	β		
Sabit	3,131	,454		6,892	,000
Dışadönüklük	,363	,074	,314	4,897	,000
Nevrotik Kişilik/Duygusal Dengesizlik	-,367	,084	-,279	-4,348	,000
F=105,772 p= 0,000	Bağımlı Değişken: Kariyer İyimserliği				

Son aşamada, kişiliğin algılanan bilgi üzerindeki etkisini test edilmiştir. Bu amaçla kurulan regresyon modelinin F değeri 105,772 ve $p < 0.05$ 'tir. R değeri= ,563 ve R^2 değeri= ,317'dir. Kişiliğin algılanan bilgi değişkenini açıklama oranı %31'dir. Tablo 8'de görüldüğü üzere,

dışadönüklüğün de kariyer iyimserliği üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi ($t < 1,96$ ve $p < 0,05$; $\beta = ,0314$) vardır. Buna karşın, nevrotik kişilik ise kariyer iyimserliği üzerinde negatif ve anlamlı ($t > 1,96$ ve $p < 0,05$; $\beta = -,279$) etkilidir. Bu sonuçlara göre, çalışmanın H_{3a} ve H_{3b} hipotezleri ise kabul edilmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüzün çetin rekabetçi koşulları dikkate alınınca hizmet sektörü için başarının temel anahtarları olarak yeni iş modelleri geliştirilmesi, bilgi teknolojilerine adaptasyon, güncel yönetim yaklaşımlarının uygulanması ve çözüm odaklı düşünme gibi beceriler ön plana çıkmaktadır. Bu becerilerin sağlanması için kendini sürekli yenileyen, çözüm odaklı hareket eden nitelikli insan kaynağına ihtiyaç vardır. Firmaların insan kaynağından örgütsel hedefler ve beklentiler doğrultusunda katkı alabilmek için öncelikle işin gereklerine uyan insan kaynağı istihdam etmesi bir zorunluluktur. Hizmet işletmelerinde kaliteli hizmet üretimi için gerekli olan nitelikler ile çalışanın kişilik özelliklerinin uyumu örgütün başarısı için bir gereklilik olarak görülmektedir. Bu gereklilik işletmelere insan kaynağı istihdamında bazı yükümlülükler de getirmektedir. Bu kapsamda, öncelikle işletmelerin insan kaynağı istihdamında kişilik özellikleri hizmet işine uygun çalışanları seçmesi gerekmektedir. Daha sonra, kişilik-iş uyumu sağlanan çalışanları kariyer planlarının içine dahil etmelidir.

Bu çalışma, hizmet sektörü işletmesi olan otel işletmesi çalışanlarının kişilik özellikleri ile kariyer planlama eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla hazırlanmıştır. 459 otel çalışanından anket tekniği ile araştırmacılar tarafından veri toplanmıştır. Katılımcıların kişilik özelliklerinin aritmetik ortalamaları, dışadönüklük boyutu için 3,73 olarak ve nevrotik kişilik boyutu için 2,36 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, Aslan vd. (2012) tarafından turizm öğrencilerinin kişilik özelliklerini tanımlamak için 924 turizm öğrencisi üzerine yapılan çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir. İlgili çalışmada, dışadönüklük için ortalama puan 3,51 (kümülatif=42,2) düzeyinde, standart sapma ,525 ve orta düzey olarak hesaplanmıştır. Nevrotik kişilik boyutu için ise ortalama puan 2,55 (kümülatif=30,7) düzeyinde, standart sapma ,641 ve orta düzey olarak hesaplanmıştır.

Değişkenler arası ilişkileri ortaya çıkarmak için yapılan korelasyon analizi sonucunda, dışadönük kişilik özelliğinin kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve algılanan bilgi ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Buna karşın, nevrotik kişilik ile kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve algılanan bilgi arasında negatif ilişki söz konusudur. Her iki kişilik türünün kariyer planlama boyutları ile ilişki katsayıları kıyaslanınca, dışadönük kişilik tipinin ilişki katsayısının daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir.

Çalışmanın hipotezlerini test etmek ve kişilik-kariyer planlaması arasındaki etkileşimi belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır (bkz. Tablo 6, Tablo 7 ve Tablo 8). Dışadönük kişilik tipinin "kariyer uyumu" üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi ($\beta = ,507$) vardır. Nevrotik kişilik tipinin kariyer uyumu üzerindeki etkisi ise ($\beta = -,336$) negatif ve anlamlıdır. Beta katsayıları incelenince, kariyer uyumu üzerinde dışadönük kişilik tipinin etkisinin daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir. Dışadönük ve nevrotik kişilik tiplerinin "kariyer iyimserliği" üzerindeki etkisi test edilince de benzer sonuç ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, dışadönük kişilik tipinin kariyer iyimserliği üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu ($\beta = ,327$); buna karşın, nevrotik kişilik tipinin kariyer iyimserliği üzerinde ($\beta = -,270$) negatif ve anlamlı etkiye sahip olduğu dikkati çekmektedir. Algılanan bilgi değişkeni için de benzer sonuç ile

karşılaşmaktadır. Dışadönük kişilik tipinin “algılanan bilgi” üzerinde pozitif ve anlamlı ($\beta = ,314$) etkisi varken, nevrotik kişilik tipinin algılanan bilgi üzerinde negatif ve anlamlı etkisi ($\beta = -,279$) vardır.

Çalışmada dikkat çeken sonuçlardan birisi, hizmet sektörü çalışanlarının kariyer planlama eğilimleri üzerinde nevrotik kişilik tipinden ziyade dışadönük kişilik tipinin daha belirleyici olduğudur. Repetti ve Campos (2011)'a göre nevrotik bireyler, duygu durumlarını düzenlemede zorluk çeken ve stresle başarılı şekilde mücadele etme kabiliyetleri düşük bireylerdir. Bu nedenle, turizm işinin insan etkileşiminin ürünü bir iş olması, yüksek düzeyde stres altında çalışmayı gerektirmesi ve hatta stresin günlük yaşamın bir parçası haline gelmesi (Unur ve Pekerşen, 2017) nevrotik kişilik özelliği gösterenlerin meslek yaşamını turizm sektöründe sürdürme yönünde bir eğilim sergilemeyebileceklerini göstermektedir. Altınöz vd. (2017) tarafından otel yöneticileri üzerine yapılan çalışmada, nevrotik kişilik özelliğine sahip yöneticilerin dramatik, şüpheli, depresif olma gibi eğilimlerinin olmasının onların bilgilerini başkalarıyla paylaşmamalarına ve çalışanlarına karşı agresif davranışlar sergilemelerine yol açtığı vurgulanmaktadır. Sonuç olarak, nevrotik kişilik özelliklerine sahip turizm çalışanlarının sektörde kariyerini sürdürme yönünde alacağı kararların olumsuz olmasını beklenen bir durum olarak değerlendirmek gerekir.

KAYNAKÇA

- (2016). Zor Sular da Seyir: Kariyer ve İşgücü Piyasası Geçişlerine Yönelik Öğrenme. Araştırma Çalışması, No: 42, (<http://europa.eu>), Erişim Tarihi: 07/03/2023
- Agungbudiprabowo, S., Widyastuti, D.A. & Muyana, S. (2019). College Students' Career Planning Ability. *3rd International Conference on Education Innovation (ICEI 2019)*, 387, 106-108.
- Alkhelil, A. H. (2016). The Relationship between Personality Traits and Career Choice: A Case Study of Secondary School Students. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 5(2), 122-135.
- Altınöz, M., Çöp, S. & Boso, N. I. (2017). Nevrotik Yöneticilerin İşkolik Davranışları Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 38, 154-165
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer; Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları*, (1. Baskı), Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., Neubert, M. J. & Mount, M. K. (1998). Relating member ability and personality to work-team processes and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 377-391.
- Berens, L. V. (1999). *The 16 Personality Types: Descriptions for Self-Discovery*. California: Telos Publications.
- Brownell, J. (1994). Personality and career development: A study of gender differences. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 35(2), 36-43.
- Büyüköztürk, S., Kılıc Çakmak, E., Akgün, O. E., Karadeniz, S. & Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi.

- Cloninger S. C. (2004). *Theories of Personality Understanding Persons*, New Jersey: Person Prentice Hall.
- Côté, S. & Moskowitz, D. S. (1998). On the dynamic covariation between interpersonal behavior and affect: prediction from neuroticism, extraversion, and agreeableness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(4), 1032-1046.
- Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan ve Davranışı*. (10. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Daft, R. L. (1994). *Management*, (3th Edition), Orlando: The Dryden Press.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*, (1. Baskı), Ankara: Nobel Yayınları.
- Eroğlu, F. (2015). *Davranış Bilimleri*. (14. Basım). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative Description of Personality: The Big- Five Factor Structure, *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Greenberg, J. (1999). *Managing Behavior in Organizations*. (2. Baskı). Prentice Hall New Jersey. ABD.
- Gül, H., Maksüdünov, A., Yamaltdinova, A. & Abdildaev, M. (2019). Öğrencilerin Demografik Özelliklerinin Kariyer Uyumluluğu ve İyimserliği ile İlişkisi: Kırgızistan Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(36), 34-46.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürsoy, D., Boylu, Y. & Avcı, U. (2011). Identifying the Complex Relationships Among Emotional Labor and Its Correlates. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 783-794.
- Hall, D. T. (1985). Project Work as an Antidote to Career Plateauing in a Declining Organization. *Human Resource Management*, 24(3), 271-292.
- Ilie, R., Scott, B.A. & Judge, T.A. (2006). The Interactive Effects of Personal Traits and Experienced States on Intraindividual Patterns of Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 49(3), 561-575
- Judge, T. A. & Kammeyer-Mueller, J. D. (2007). Personality and career success. Ed. Gunz, H. ve Peiperl, M., *Handbook of Career Studies*, Thousand Oaks, CA: SAGE Publishing.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.
- Koroğlu, Ö. (2014). Meslek Seçimi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlemesi: Turizm Rehberliği Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 137-157.

- Larsen, R. & Buss, D. M. (2017). *Personality Psychology: Domains of Knowledge About Human Nature*. New York: McGraw-Hill Education.
- Lounsbury, J. W., Park, S. H., Sundstrom, E., Williamson, J. M. & Perberton, A. E. (2004). Personality, Career Satisfaction, and Life Satisfaction: Test of a Directional Model. *Journal of Career Assessment*, 1(4), 395-406.
- McCrae, R. R. & Costa Jr, P. T. (1985). Comparison of EPI and psychoticism scales with measures of the five-factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, 6(5), 587-597.
- McCrae, R.R. & Costa, P.T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- Orpen, C. (1994). The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success. *International Journal of Manpower*, 15(1), 27-37.
- Özgen, H. & Yalçın, A. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi, Stratejik Bir Yaklaşım*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Özkalp, E. & Kirel Ç. (2010). *Örgütsel Davranış*. (4. Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Pelit, E. & Çetin, A. (2022). Turizm İşletmelerinde Kariyer Yönetimi ve Sorunlar: Teorik Bir İnceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13(2), 28-54.
- Penney, L. M., David, E. & Witt, L. A. (2011). A review of personality and performance: Identifying boundaries, contingencies, and future research directions. *Human Resource Management Review*, 21(4), 297-310.
- Repetti, R.L., Wang, S. & Campos, B. (2011). Job Stress and Family Social Behavior: The Moderating Role of Neuroticism, *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 441-456.
- Robbins, S. P. & Judge, T. (2016). *Essentials of Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Rogers, M. E., Creed, P. A. & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132-142.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Sabuncuoğlu, Z. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Alfa Aktüel Yayıncılık.
- Sarı, Ö. & Çavuş, Ş. (2021). Turizm Meslek Lisesi Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin Kariyer Çapalarına Etkisi. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(3), 231-251.
- Scheier, M. E. & Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: the influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55(2), 170-210

- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A National Vocational Guidance Association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, 31(2), 137-143.
- Seibert, S. E. & Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21.
- Semeijn, J. H., van der Heijden, B.I.J.M. & De Beuckelaer, A. (2020). Personality Traits and Types in Relation to Career Success: An Empirical Comparison Using the Big Five. *Applied Psychology: An International Review*, 69(2), 538-556.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A. & Akatay, A. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Uygulamaları*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tabak, A., Basım, H. N., Tatar, İ. & Çetin, F. (2010). İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 10(2), 539-557.
- Taymur, İ. & Türkçapar, M. H. (2012). Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi. *Psiyatriye Güncel Yaklaşımlar*, 4(2), 145-177.
- Tunç, A. & Uygur, A. (2001). *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme*. Ankara: Gazi Yayınları.
- Turan, M., Zorlu, Ö. & Kabakulak, A. (2018). Kişilik Özelliklerinin Kariyer Planlamasına Etkisi Turizm Rehberliği Bölümü Öğrencileri Örneği. I. *Turizm Rehberliği Kongresi*, (27-28 Nisan 2018), Bildiriler Kitabı, Balıkesir.
- Unur, K. & Pekerşen, Y. (2017). İş Stresi İle Toksik Davranışlar Arasındaki İlişki: Aşçılar Üzerinde Bir Araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(1), 108-129.
- Üfelek, Ö. & Yavuz, E. (2021). Kişilik Tipleri İle Kariyer Algısı ve Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 8(3), 289-313
- Vergili Tüz, M. (2003). Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 169-176.
- Watson, D. & Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. Ed. Hogan, R., Johnson, J. ve Briggs, S. *Handbook of Personality Psychology*, San Diego, CA: Academic Press.
- Wong L. P. W. (2018). School counselor's reflections on career and life planning education in Hong Kong: How career theories can be used to inform practice. *Journal of Counseling Profession*, 1(1), 1-33.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. "İş-Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-217.



Kapitalizmin Deşifresi: Kapitalist-Entelektüel İttifakı ve Bilim Değerindeki Düşüş ile Yaşanılan İlkesizlik

Decoding the Capitalism: Alliance between Capitalism-Intellectuals and Unscrupulousness Caused by Decreasing Value of Science

Sabahat BAYRAK KÖK^{1*}

¹Pamukkale Üniversitesi İİBF, sbayrak@pau.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-9118-6327>

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 19.04.2023

Makale Kabul/Accepted: 22.05.2023

Derleme Makalesi / Review Paper

DOI: 10.47097/piar.1285943

Öz

Kapitalist ideolojinin iktisat-tarih mevzileştirilmesiyle aldığı mesafe “geçmiş” ve “şimdi” değerlendirmeleriyle kazananların ve kaybedenlerin ilerlemeye dayalı bir tarihsel çizgide nasıl bulduğuna şaşmaktadır. Kapitalizm zulüm ve işgal ile değil, garp kurnazlığı ile geri kalmış toplumlara karşılık gelecek kültür coğrafyalarını hakimiyeti altına almıştır. Nitekim kapitalizmin gelişme süreci, bilime dört elle sarılan bakış açısı ile tarihçi ve iktisatçılardan geldi. Son üç yüzyıllık kapitalizmin tarihsel gelişim süreci konulara ilişkin can alıcı noktanın kapitalizm-bilim ittifakında düğümlendiğini gösterdi. Tarihi ilerleyiş sürecinde akan zamanla birlikte kapitalizm, bu toplumları söz konusu ittifaka dayalı yapısıyla “bütünüyle” biçimlendirdi. Toplumsal yapıda her ülkenin farklılığı üzerine giydirilebilecek “ideal ve tek üniforma” olarak ortaya çıkan kapitalizm kendini geri kalmış ya da az gelişmiş ülkelere “refah”, “mutluluk” ve “fayda” ölçümleriyle tanıtarak yer edinmiş ittifak çatısı altında dâhiyane bir biçimde geliştirilen yaklaşımlarla dünyada sömürü hâkimiyeti sağlamıştır. Çünkü kapitalizme yönelim geri kalmış ve az gelişmiş toplumlar için, bir “yıkılış” ve “başkalaşma” sürecidir. Bilim tarafına kulak verilecek olursa, iletilmek istenen mesaj bu toplumlar için fevkalade bir etkinleşmedir; “geride kalmaya”, “fakirliğe” ve “aşağılanmaya” dayalı geleneksel var oluşun bilimsel ve endüstriyel destekle bir medeniyet hamlesine dönüşmesidir. Düz bakışla bu bir koruma ve himayedir ancak derin bir bakışla 3. dünyada girilmiş bir sömürgeleştirme faaliyetidir. Bu makale, kapitalizmin ikiyüzlü işleyişini, toplumsal kültür ve kimliğe sirayet edişini ve bir çözüm önerisiyle karşı direniş noktasını tartışmayı amaçlamaktadır.

Abstract

Interestingly, anybody would be shocked whether and how capitalism ideology managed to merge the human race at a point where both losers and winners come together on the perception of progress through a scale of past and present embedded in a position characterized by history and economics. We think capitalism has conquered future generations compared to underdeveloped nations by using its functionality of Western cunning rather than the reality of oppression and widespread occupation. Thus, the development of capitalism has become indebted to the historians and economists who bogged in science wholeheartedly. The most important point in the development period of capitalism for three centuries was the alliance of capitalism with science. Thus, capitalism managed to form the very essence of developed societies throughout history. We argue that capitalism disguised itself under the “one size fits all” motto when conquering underdeveloped or developing nations, presenting its ideals of “welfare”, “happiness”, and “utility” which served the exploitation of the whole world. In essence, the orientation for capitalism brought a deconstruction and metamorphosis for underdeveloped and developing nations. Speaking scientifically, on the other hand, capitalism draws a differentiated picture as if maximum efficiency would be achieved as such being “underdeveloped”, “poverty”, and depreciation would be reversed. Through a straight vision, patronage and protection under the guise of colonialism and dependency will yield in non-existence unless following the path designed to follow. We aim to theoretically discuss the insincerity of capitalism and its very diffusion into societal culture and identity by offering an exit by proposing a countermeasure.

Anahtar Kelimeler: Kapitalizmin İkiyüzlülüğü, Kapitalizm-Bilim İttifakı, İnsanın Kendini Keşfi.

Keywords: Sincerity of Capitalism, The Capitalist-Intellectual Alliance, Re-Exploration of Humanity.

Jel Kodları: A13.

Jel Codes: A13.

1. GİRİŞ

Geçmiş tarihsele olarak kurmak "onu gerçekten olmuş olduğu gibi" tanımak değil, tehlike anında birden parlayıveren anıyı ele geçirmektir. Tarihsel maddeciliğin meselesi, tehlike anında öznenin karşısında beklenmedik bir şekilde beliriveren geçmiş imgesini alıkoymaktır. Geleneğin hem kendi varlığı hem de onu devralanlar tehlikededir. Her ikisi de aynı tehdit altındadır: Hâkim sınıfın aleti durumuna düşmek. Geleneği, onu hükmü altına almak üzere olan konformizmin elinden çekip almak, her dönemde yeni baştan girişilmesi gereken bir çabadır...

Walter Benjamin-Tarih Kavramı Üzerine

Kapitalizmi anlama ve anlamlandırma çabaları bir yandan geriye doğru onun köken kavram, kurum ve durumların eleştirel bir yaklaşımla sorgulamasını, diğer yandan da ileriye doğru yeni toplumsal olguların kavram ve kurumların oluşumunu gerektirmektedir. Günümüz az gelişmiş ve/veya gelişmekte olan toplumlarının kapitalizmden devraldığı "geçiş", "ilerleme", "geleneksel yapı", "modernleşme" ve "geleneğin aşımı" gibi öznel birtakım tanımlamalar; kapitalizmin onların tarihî yapıları üzerine inşa etmeye çalıştığı değişim ve yeniliğin, henüz herkesi tatmin edecek bir cevaba kavuşmadığını göstermektedir. Hatta devamında dünya tarihinde yaşanmış sınıf çatışmalarının daha kötüsünün görülebileceği kanısını uyandıracak türden değişimlere işaret etmektedir¹. Kapitalist ideolojinin ilerlemeci ve iyimser yaklaşımlara meşruiyet kazandıran teknolojik ve bilimsel gelişmeleri sağlamasına rağmen ekonomik, sosyal, kültürel ve ahlâkî sahada yaşattığı krizler endişe ve çekincelerin giderek karamsar bir tabloya dönüşebileceğini ortaya koymaktadır (Jürgen, 2018: 85-87; Jaeggi, 2016: 45-65). Geline nokta, özellikle geri kalmış ve az gelişmiş ülkelerin durumunda kapitalist sistemin yarattığı risklerin öznel, kültürel, sosyal çözülme ve yüklenimlerinin söz konusu ülkelerde giderek daha merkezî bir yer edinmekte olduğu görülmektedir.

"Gecikmişlik" ya da "geri kalmışlık" telaşı içinde kapitalist sistemle bütünleşme veya kapitalist paradigmayla kaynaşma bu toplumlara kazandıklarından daha fazlasını ödetmiştir. Kapitalizmin yeni taşıyıcısı olarak ortaya çıkan bu toplumların farklı kültürel düzlemlerinin varlığı ve farklı kültür katmanlarında sağlanan değişim, arzulanan durumların gerçekte bir geçiş değil, bir kabullenme biçiminde dayatılan bir yaklaşım ile gerçekleştiğini göstermiştir. Başka bir ifadeyle zaman ilerledikçe kapitalist sistemin iddia ettiği bir ilerleme ve gelişim olmamış hatta geri kalmış toplumların alacağı mesafe ile yaşanan arasında önemli aralıklar ve kayıplar görülmüştür. Bu durum geri kalmışlığı arkada bırakmak adına umut edilen ancak gerçekleşmeyen durumlara karşı duyarlılıkları yükseltmiş ve söz konusu değişimden kaynaklı olumsuzluklara yönelik bir eleştiri ve karşı duruşu da ortaya çıkarmıştır (Tella ve Macculloch, 2009: 285-305). Özellikle yeni kapitalizm ya da post kapitalizmle birlikte yönlendirilen dayatmalarla kendi içlerinde hiç tartışmadan kabul edilen düşünce ve bakış açılarından dolayı ortaya çıkan sonuç; az gelişmişlik tarafında yaşananların "zafer" değil, ciddi bir "mağlubiyet"; "ilerleme" hamlesi değil, bir "gerileme" ve "güç" elde etme değil, "güçsüzlük" biçiminde bir tablo olmuştur. Böylece kapitalist ideolojinin kalkınmada gecikmiş ülkeler için tasarladığı ilerleme planı, kendilerine yönelik kazanımları artırarak onlar için "en uygun dağılım" ve yine "en uygun alanlar" tanımlamasıyla bu coğrafyalara sinsice yapılmış bir giriş planına dönüşürken, kendini

¹ William Greider, Bir Dünya Hazır veya Değil (One World, Ready or Not) kitabında şöyle demektedir...Şu anda algıladığım en vahim tehlike insanların ve toplumların...yirminci yüzyılın korkunç çatışmalarını yeniden oynama yolundaki gözden kaçmaz eğilimidir... (Lindsey, 2003:43).

izleyen yereller içerisine nazıkçe dokunuşlarla yerleştirilmiş kötü emelli bilinçli bir çabayı da devamında mümkün kılmıştır.

Bu planın önemli diğer bir tarafı kapitalist toplumların geri kalmış toplumlarla herhangi bir çıkar hesabının olmadığı algısıdır. Kapitalizm bu nedenle ulaştığı ekonomik seviye, sergilediği bilimsel yaklaşım ve eriştiği teknolojik güç biçimiyle geri kalmış toplumlarda olup bitenlere karşı duyarsız ve umursamaz görünerek bu toplumlarda yaşananlara yönelik güya kendi kendini sorgulatmış olacaktır. Zaten kapitalizm taraftarlarına göre, geri kalmış toplumlarda ilerlemeci kapitalist paradigmaya karşı yöneltilen ekonomik-sosyal-kültürel-özel kayıp eleştirisi, yaşadıkları yetersizlik ve/veya değersizlik duygusu kapitalizmden kaynaklı değil, esasen bu düşünceye boyun eğen toplumların sahip olduğu ve onlarda mağduriyet yaratan kendi nitelikleriyle ilişkilidir. Kapitalist sistem bakış açısına göre, bu ülkeler oldu bitti dogmaya dayalı ve geleneksel hareket eden popülist gruplardı; geçiş sürecinde yaşadıkları belirsizlik, risk ve olumsuzluklar da kapitalist ideolojiden değil, kendi tarihî yaşanmışlıklarından günümüze taşıdığı o akıl dışı eylem ve rasyonellik ötesi geleneksel tarz ya da özleriyle olan bağlarındandı. Oysa gerçekler, pek de öyle değildi. Braudel, “kapitalizm, devlet ile burjuvanın bir suç ortaklığıdır” görüşünü ortaya attığında gelecekte bunun daha masum görünümü bir ortaklıkla onu gölgede bırakabileceği üzerinde o zaman durmamıştı (Gürel ve Yörük, 2018: 209-211). Gerçek şu ki etkileri dikkate alındığında dünyanın başına gelebilecek en akıl almaz olay ve hayal kırıklığı yaratan ortaklığı, kapitalist cephedeki “bilim ve iktidar” birlikteliğidir. “Para, fikre hükmeder” sözüne karşılık gelecek bir suç ortaklığı ile kapitalist güç merkezleri, kendileri ve bilimsel dünya arasındaki birlikteliği sağlamıştır. Bu birliktelikten doğan sonuçlar kapitalistlerin akıl alanının içinde fakat toplumsal yapı ve ahlâkî alanın dışında kalmıştır. Böylece bu sonuçlar, Batı medeniyetinin üstünde yükseldiği bilimsel platformun ahlâkî ve insanî değerler bakımından bir çürümüşlük ve çöküş yaşadığına işaret etmekteydi. Kapitalizmin aklı, medenî, insanî ve modern maskesinin altında sakladığı kirlilik; yoksul, perişan, fakir dünya hayatı yaşayan toplumlar için büyük bir dram yaşatmıştır. Theodor Adorno’nun dediği gibi “Bilimi itaatsiz olanlar yapar”. Bu fikir temel alındığında bilimle uğraşanların tarihsel olarak dünyada hâkimiyet kuranlarla oluşturduğu birliktelik, itaatsizliğin değil tersine itaatin en kötü biçimine denk gelecektir. Hiyerarşilerin en tepesi olarak karşımıza çıkan bilim kast’ı içerisinde kendilerine yer edinen kapitalistler, dünyada “sömürünün” “emperyalizme” dönüşmesinde yaşanan en stratejik müttelikliği icra etmiştir. Bu ittifaktan kendine güç sağlayan kapitalizm, kendini evrensel bir öğreti olarak değerlendirecek ve “bilimsel iktidarın siyasi iktidara dönüşümüne” aracılık ederek dünyanın “Lanetli yer” olarak anılmasına neden olacaktı. Bilim sorun çözmeye dayalı dinamizmiyle yörüngesini kaybedenlerin pusulası olabilecek iken bu yönelimiyle tüm çevrelerde sorgulanabilir içerikte karşımıza çıkacaktır: “Bu insanlar bu kitaplar insanlığın eşitsizliğine ve sefaletine çare değilse varlığı neye yarar?”

Batı medeniyetinin en büyük güçleri olduğu sanılan bilim, teknoloji ve iktisadî gelişmenin toplumları tehdit eden Pandora’nın kutusu olduğu anlaşıldı². Bu durum dünyaya ahlâkî değer

² Bilim, insanlığı ilk defa toptan yok olma ile tehdit edebilecek olan, nükleer silahların yaratılmasına yardımcı oldu. Ülkeler arasındaki silahlanma yarışı ile kimyasal, biyolojik ve nükleer silahlardaki gelişmeler, yalnızca düşünülemez olanı düşünülebilir kılmamış aynı zamanda da bunu bütünüyle olanaklı hale getirmiş oldular. Ortaya çıkan sonuçlarla anlaşıldı ki iktisadî ilerleme açılımıyla yaygınlaşan yoksulluk, açlık ve kötü beslenme koşulları yalnızca yoksul ülkelerde değil, inanılmaz derecede zengin olan ABD’de bile bu konulara yönelik

temelinde sarsılan bir Batı medeniyetiyle karşı karşıya kalındığını göstermektedir (Yeniçeri, 2003: 52). Batı medeniyetinin kapitalizm olgusuyla dünyaya geçmişten günümüze kadar yaşattığı süreç yakın zamanda ulaşılan sonuçlarıyla değerlendirildiğinde âdeta bir mutluluk trajedisi yaşandığı gözlenecektir. Mutluluk trajedisi, tecrübe edilen pozitif durumların esasında iki katı kadar negatif durumlar hissettirebileceğini belirten bir açıklamaya dayanmaktadır. Bu bakış açısına göre, verilen kayıplar kendilerine eşdeğer tutulacak kazançlardan daha ağır sonuçlar hissettirebilir. Tenis yıldızı Jimmy Connors bu bakış açısını zaman zaman içerisine düştüğü insanî bir hal durumuyla “kazanmayı sevdiğimden daha çok kaybetmekten nefret ediyorum” sözüyle özetlemiştir (Pinker, 2016: 450). Kapitalist paradigmaya dayalı olarak yaşanan kayıplar sonucunda net olarak anlaşılan husus sudur: Kapitalizm ilerleme, refah ve servet edindirme söyleminden daha büyük ölçüde dünyada adaletsizlikler ve eşitsizlikler yaratmıştır. Böylece günümüzde kapitalizm tartışmaları üzerinden gelinen nokta, ezilen toplumların kapitalizmin esas aldığı yırtıcı rekabete dayalı kazanım örgüsünden gördüğü zararın, kendileriyle paylaşılan iktisadi kuramların hiçbirinin diliyle açıklanamayacak kadar büyük olduğudur. Günümüzde her türlü kanıt -ekonomik, siyasî, sosyal ve kültürel- dayalı olarak diyebiliriz ki kapitalizm tereddütsüz biçimde yıkıcı bir ideolojidir. Ayrıca ortaya çıkardığı kayıp çerçevesi de kazanç çerçevesinden daha büyüktür. En basit haliyle “Neyi başardık?” sorusu karşısında “Bir sistemi değerli kılan şey nedir?” sorusuna verilecek cevap bu kayıpların ne denli derinleştiğini gösterecektir. Görünür tarafıyla kazanımları güçlü kılmak adına girilmiş her bilimsel destek yaşamı hesaplanabilir yönleriyle ya da matematiksel çıkarımla bize tanıtmış ve gerçeği kendi içinde eksiltmiştir. Kapitalizm bu işleyişle birlikte tek taraflı bir kazanım sağlamış ancak bu eksik içerikten kaynaklı yaklaşım dünyada bütünsellik adına ciddi toplumsal-kurumsal-bireysel kayıp ve riskleri ortaya çıkarmıştır. Günümüzde tüm alan yazınlarında dile getirilen “Kaygı Çağı”, “Korku Çağı”, “Belirsizlik Çağı”, “Risk Çağı” ve “Yoksulluk Çağı” ifadeleri gibi mantıksal çıkarımlar bile bu boyutun oldukça büyük olduğuna işaret etmektedir. Diğer taraftan konu yakından değerlendirildiğinde görülecek başka bir gerçeklik daha vardır; o da dünyada yaşanan kayıpların sadece somut kanıtlardan ibaret olmadığıdır. Kapitalist piyasa dinamikleriyle hesaplamaya sokulamayan, ele avuca gelmeyen değer, inanç, benlik ve kimlik gibi derin anlamı olan kavramlar bu tablolarda çoğunlukla tam olarak yerini bulamamış ve karşılığını alamamıştır. Bilinç ve benlik yanılmasıyla insanın köken etkinliklerinde yaşadığı travma kaynaklı kayıplar kayıtlara ya hiç geçmemiş ya da geç geçirilerek “düzenbaz” bir iş görülmüştür. Özellikle “İnsanın kendi anlayış tarzı üzerine yeniden düşünmesi” (Pinker, 2016: 450) olarak ifade edebileceğimiz bir farkındalık ve bilinç tanımıyla konuya yaklaşmamız gerekir. Bu yaklaşımla kapitalist sistemin toplumsal yaşamda ortaya çıkardığı kirlilik ve değer erozyonu, kaybettiğimiz “kendilik bilinci” ya da “ben kimim?” sorusuyla şimdilerde ise bundan daha kötüsü olarak “hangisi benim?” sorusuyla birlikte değerlendirildiğinde dehşet verici düzeyde kayıp yaşadığımızı ortaya koymaktadır.

herhangi bir çözüm getiremedi. Batı toplumunun vazgeçilmez temel kuramları olarak görülen bilim, teknoloji ve ekonomi en az getirdiği ilerleme/refah kadar bu konularda sorunlar da ürettiler (Weisskoopf, 1996:21) (Aktaran. Yeniçeri, 2003:52). Bilim insanların bu silahlanmadaki aktif liderliği önemli bir soruyu gündeme taşımaktadır: İnsanlığa yardım etmek için eğitilmiş bilim adamları, ayrıcalıklı bilgilerinin sivilleri kitlesel olarak öldürmek gibi açık bir amaç için kullanılmasını nasıl haklı çıkarırlar? (Guillemin, 2006: 1).

Sonuç itibariyle kaybettiklerimiz salt anlamda sadece arzulan düzeydeki maddi zenginlik ve güç değildir. Kaybettiklerimiz madde ile mana; akıl ile vicdan, beden ile ruh ayrılığı nedeniyle toplumsal "özgünlük", "özgürlük" ve "bireysel özerklik" ile "erdem"lere dayalı gerçek beden, zihin ve vicdan/gönül kıtal'larıdır: Bilmek, kılmak, olmak...temelinde yeşeren üç kavramla birlikte tutarlılığa dayalı 'varlık şuuru'dur (Barkçin, 2020: 259-261). Bu makale kapitalizmin dünyadaki iktidarının geri kalmış toplumları ve geçiş sürecindeki bireyleri getirdiği bu noktayı irdeleyerek konuya yönelik eleştirileri "tarih" ve "iktisat" bilimleri üzerinden yapmayı amaçlamaktadır. Başka bir deyişle bu çalışmayı ortaya çıkaran motiv, kapitalizmin ortaya çıkardığı sonuçların bir eleştirisini yaparak dolaylı bir yönlendirme ile geleneksel toplumdaki insanın yeniden inşasına ve yeni bir aydınlanma çağının gelebileceği umuduna kapı aralamaktır.

2. KAPİTALİZMİN İKİ YÜZLÜ DOĞASI VE HİLEYE DAYALI 'KAPAN' KURULUMU

"Zamanların en iyisiydi, zamanların en kötüsüydü hem akıl çağıydı hem aptallık hem inanç devriydi hem de kuşku. Aydınlık mevsimiydi, karanlık mevsimiydi hem umut baharı hem de umutsuzluk kışıydı. Hem her şeyimiz vardı hem hiçbir şeyimiz yoktu; hepimiz ya doğruca cennete gidecektik ya da tam öteki yana..."

Charles Dickens

Kapitalist düzene yönelik anlama çabaları, kapitalizmin doğasını ve bu doğaya içkin yönlerini değerlendirmeyi gerektirmektedir³. Burada konunun akışını sağlamak amacıyla, sadece özendirici ve diğer toplumları hizaya getirci savunmalarına karşılık eleştirel bir analiz çerçevesinde konuya yaklaşarak sınırlı bir değerlendirme ile yetinecektir. Kapitalizmin ortaya çıkışına, kendisini var eden kökenlerine ve özerk bir olgu olarak oluşumuna bakıldığında, ona damgasını vuracak, gelişim yönünü biçimlendirecek şekilde birtakım akımlardan ya da kişilerden söz edebiliriz. Hirschman (1982), kapitalizmin ortaya çıkışını, Adam Smith, Montesquieu ve James Steuart gibi düşünürlerden yola çıkarak hukuk, felsefe ve ticaret ekseninde geniş çaplı bir analizle ele almaktadır (Levent, 2020: 487). Bununla birlikte kapitalizmin bugünkü işleyişiyle evrensel kurulumu ve gelişimindeki başat rol, feodalizmin kalıntılarına karşı tarihsel olarak ilerici bir görev üstlenen Adam Smith (1723-1790) ve onun *Ulusların Zenginliği* kitabında yer verdiği dinamik perspektifine mal edilmiştir. Piyasa toplumunun en büyük temsilcisi olarak görülen bu kitap, kapitalizmin Kutsal Kitabı haline çevrilirken, kurucu babası olarak da Adam Smith kabul görmüştür (Elliot, 2000: 429)⁴. Adam Smith kapitalizmin işleyişini kitabında yer verdiği "görünmez el" in dinamik perspektifiyle sağlamlaştırmıştır. Çünkü Adam Smith'in kapitalist sistemi, onun *görünmez el* düzeneği ile oluşturduğu, ticaret toplumu adını verdiği ve her ferdin yaptığı mübadele sonucunda bir tüccar haline geldiği bir değer sistemidir. Smith'e göre mübadeleye dayalı karşılıklı çıkar felsefesinde temel amaç ekonomik değil, aslında ahlâkîdir. Bu bakımdan görünmez el, piyasayı doğal yoldan dengeye getirerek arzu edilen toplumsal refahı ve adaleti sağlayacaktır.

³ Kapitalizm ile ilgili bilinmesi gereken en önemli gerçek, onun sadece bir tür ekonomi olmadığı ve toplumsal yapıyla iç içe geçmişliğidir. Konunun bu yönü yeni sosyologların unuttuğu eski sosyologların ise çok iyi bildiği bir gerçektir (Streeck, 2012:1).

⁴ Aslında Smith sadece klasik iktisadın değil, modern politik iktisadın da kurucu babası olarak kabul edilir (Elliot, 2000: 429).

Smith, "Bireysel faaliyetler, tam bir serbesti içindeyse her anlamda 'kötü' olan bir şeyi hiç kimse satın almak istemeyeceği için, başkalarına vereceği 'iyi' bir şeyleri olmayanlar, serbest mübadele süreci dışında kalacaklardır. Bu da herkesi, eğer tek başına yaşamayı göze almıyorsa, başkalarının değer verdiği bir şeyler yapmaya sevk edecektir. İşte 'görünmez el' kavramı bunu anlatmaktadır. Böylelikle kendi çıkarını düşünen birey, toplumsal gelişmeye aykırı bir iş yapmış olmayacaktır" (Kesici, 2010: 93) demektedir.

Smith'in *Ulusların Zenginliği*'ndeki en önemli savlarından birisi, ticarî toplumun sağladığı zenginliğin bütün toplumsal sınıfların lehine sonuçlar doğurduğudur. Smith, eserin girişinde, ticari topluma özgü bir kategori olarak tartıştığı işbölümünün yararlarından söz ederken, işbölümü sayesinde zenginliğin halkın en alt kesimlerine kadar ulaştığını vurgular. Oysa kapitalizme yönelik en büyük eleştiri Marx'ın hem "*Ekonomi Politikin Eleştirisi*"nde hem de "*Kapital*" de ortaya koyduğu gibi tam da bu noktada, bu konudadır⁵. Marx, kapitalizmin ekonomik yoğunlaşma ve rasyonalizasyon süreçleri arasında uzun vadede yarattığı "*yoksullaştırma*" ve "*adaletsiz bölüşüm*"ü (Jaeggi, 2016: 57-60) artı değer teorisiyle eleştirel olarak ele alarak kapitalizmin "*ideolojik perdesini*" delmeye çalışmıştır (Prychitko, 2004: 1-4). Bu durum aslında hikâyenin yalnızca bir kısmını oluşturmaktadır. Hikâyenin diğer tarafı ise kapitalizmin yaşam biçimimizde yarattığı devrimlere bakılarak bu duruma fazla tepki gösterilmemesinin meşrulaştırılmasıyla ilişkilidir. Adam Smith'e göre nereye giderseniz gidin zengin ve yoksul arası farklar olacaktır. Smith, ticari bir toplumda rahatlık sağlayan maddelere ulaşmada sınıflar arasında farklar olduğunu kabul eder, ancak bu farkların abartılmaması gerektiğini, ticarî toplumun sıradan emekçilerinin, o toplumda farklı bir kesimi oluşturduğunu⁶ şu sözler ile ifade etmeye çalışır: Bu kesimler "*üst katmanların gösterişli ve lüks yaşantısı ile karşılaştırıldığında çok basit ve sade bir yaşam sürmelerine karşın, Avrupalı bir prensin yaşantısı ile çalışan ve tutumlu bir köylünün yaşantısı arasındaki fark, bu köylü ile on bin çıplak vahşinin yaşamları ve özgürlükleri üzerinde mutlak efendi olan çok sayıda Afrikalı kralın yaşantısı arasındaki fark kadar büyük olmasa gerekir*". *Ulusların Zenginliği* kitabının 1937 yılında yayınlanan baskısına yazdığı önsözde Max Lerner, Smith'in bakış açısını şu sözleriyle eleştirir: *Ulusların Zenginliği, "yükselen kapitalist girişimcilerin, girişim özgürlükleri önündeki feodal kısıtlamalara, eski düşünce ve alışkanlıklara karşı yürüttükleri mücadeleye entelektüel bir gerekçe sağlamış, kazanç hırsına ve açgözlü tutkulara bir saygınlık ve kutsallık kazandırarak bu sınıfın iktisadî çıkarlarını rasyonelleştirmiştir*⁷. Böylece Smith, "*farkında olmadan, Avrupa'da yükselen kapitalist sınıfın paralı askeri olmuştur*" (Kaymak, 2020: 1-4).

⁵ Karl Marx'ın ilk kez 1859'da yayınlanan bir kitabıdır. Kitap, esas olarak, kapitalizmin önde gelen teorik savunucularının yazılarını eleştirerek ortaya çıkarılan bir ekonomi politik eleştiridir. Özellikle günümüzde klasik iktisatçılar olarak anılan politik iktisatçılar olarak Adam Smith (1723-90) ve David Ricardo (1772-1823) gibi bu ekolün önde gelen temsilcilerine yönelik eleştirileri içermektedir .

⁶ Tarih bu durumu örnekler. Örneğin, 14. yüzyılda İbn Battuta'nın seyahatleri sırasında da zengin ve fakir vardı ve olacaktır. Çoğu zaman bunlar farklı unvanlara da sahip olacaklardı: Bazı yerlerde feodal beyler ve serfler, diğerlerinde kraliyet ve tebaası, köle sahipleri ve köleler veya tüccarlar ve mallarını taşıyan denizciler gibi...<https://www.core-econ.org/the-economy-south-asia/book/text/01.html>.

⁷ Bu şekilde dünyanın bir bölümünde bir kısım insanlar en yüksek yaşam standartlarına sahip olurken, diğer tarafında insanlar büyük bir yoksulluk içerisinde hayat mücadelesi vermektedir. Kapitalist ekonominin ortaya çıkardığı bu farklar 150 yıl içerisinde 15-20 kat daha artmıştır. Bu artıştan rahatsızlık duyulmadığı gibi bahsi geçen farklar İncil'den alıntılarla meşrulaştırılmıştır: Zira varlıklı herkese daha da fazlası verilsin ve onlar bolluk içinde yaşasın; fakat varlıklı olmayan birinin sahip olduğu şeyler bile elinden alınsın, (St. Matthew, xxv, 29; Rodney, 2013: 77) denilmiştir.

Gerçekten Smith ortaya koyduğu görüşler itibariyle, tarihsel olarak kapitalizmi daha kötü bir durumdan daha iyi bir duruma yönelim olarak tanımlamış olsa da tarihsel gerçeklik sadece buna işaret etmemektedir: Smith'in kapitalist ideoloji açılımı iki tür etkiye sahiptir. Bu etkilerden birincisi kapitalizmin yıkıcı piyasa döngüleri ve sistematik sömürü düzeneğiyle tek yönlü bir birikim ve zenginleşmeyi ortaya çıkararak dünya çapında bir adaletsizlik ve eşitsizliği yaygınlaştırmasıdır. Ancak Smith'in bundan daha önemli görülen ikinci etkisi insanın kendine yalıtılmışlığı, kayıtsızlığı ve öznel olarak yaşaması gereken "benlik bilinci"ni kaybedişidir. İnsanın değerli olanı sadece dışında ve madde de aramasıyla "sonbaharının işareti"ni veren kendine cahilliği ve kendine yabancılaşmasıdır. İlk etki, "tarihte ilerleme vardır" denilecek bir işleyiş ile Smith'in ekonomik yönlendirmesi olarak elbette hafife alınamaz. Ancak birinci etkinin bilinmesi karşısında onun ikinci etkisi olarak ifade edilen değer odaklı ahlâkî yön pek çok zaman göz ardı edilmiştir. İnsanın fiilen gerçekleştirebileceği özgürlüğü ve özgünlüğünü kapitalizmin çıkar ve kazanç güdümlü "rasyonel çıkar anlayışı"na kurban edilmiştir. Özel aktörlerin kendi çıkarları doğrultusunda kazanımlarını seçmesi masum görünmekle birlikte daha fazla aldatıcı bir doğaya sahiptir. Ekonomik çıkar zamanla politik çıkarla birleştiğinde "dost kapitalizm" insanın kendinin en büyük kazanımını -özgürlük ve özgünlüğünü; erdem ve değer odaklı varoluşunu- geride bırakmasına neden olan büyük bir kapitalist tuzaga işaret etmektedir. Bu tuzak doğrultusunda ya Adams'ın ahlâkî perspektifi konu dışına ötelenmiş ya da iktisatçı tarafı ahlâkçı tarafından daha fazla dillendirilmiştir⁸. Kısaca felsefeci ya da ahlâk profesörü kimliğiyle Smith'in yarattığı ikinci etki, popülerlik bakımından birincinin gerisinde kalsa da doğurduğu sonuçlar bakımından belirttiğimiz gibi ondan daha fazla şiddette bir yansımaya sahip olmuştur. Çünkü Smith'in ele aldığı kapitalizm anlayışı, toplumları kendi seçimi olan bir yönelişe göre değil, dünyanın kendinden beklediği yönelime göre yaşama kolaylığına yönlendirmiştir. Bu yönelimle birlikte insan kapitalizmin kendine biçtiği rolün büyük bir kısmını geleceği için ciddi derecede bir kazanım sağlamak üzere sahiplenerek oynamıştır. Gerçekten de Smith, 1759'da yayınladığı *Ahlâki Duygular Teorisi* isimli çalışmasıyla, tarihte "bencillik" ve "açgözlülük" ve "kazanma ihtirası" gibi kavramlar olarak ifadesini bulan duygulara yeni bir ayar çekerek, onları ahlâkî zeminde meşrulaştırmak suretiyle kapitalizmin önünü açmıştır.

Smith'in tarihsel ilerlemeci anlayışla kapitalizme derin bir soluk aldırın bu hamlesi, insanî doğal temayüllerin birbirini etkileyerek bir denge oluşturduğunu düşündürmüştür. Bu denge durumuyla aslında kendi çıkarı peşinde koştuğunu sanan her insanın, farkında olmadan kamu yararına da hizmet etmiş olacağı ve toplumsal yaşamda doğal bir ahenk yoluyla sosyal düzeni destekleyeceğine olan inancı kuvvetlendirmiştir. Smith bu ifadelerinde yine 'görünmez el'e yer vermektedir. Ancak burada Smith'in ifade ettiği 'görünmez el'i düşünüldüğü gibi teolojik bir kavram değildir. Smith bu kavramı, *Ahlâki Duygular Teorisi*'nde zenginlerin hiç farkında olmadan, bilmeden, refahı toplumsal eşitliğe yaklaşacak şekilde toplumun daha geniş kesimlerine yaymalarını sağlayan bir unsur olarak kullanır. Smith'in sonraki dönem eseri *Milletlerin Zenginliği*'nde kullandığı *görünmez el* ise, serbest piyasa sisteminde ve mübadele sürecinde kişisel çıkarların karşılıklı etkileşimi ile ortaya çıkan, hayalî bir kontrol aracı mahiyetindedir; kişisel çıkarı peşinde koşan kişinin, yine hiç düşünmediği hâlde

⁸ Kimi düşünürler bu açılımın verdiği rahatsızlığı önlemek için iki Smith yok (iktisatçı ve ahlâkçı), tek Smith var diye kafa karışıklığı ve yanılsamaları önlemeye çalışsa da (Prychitko, 2004: 4) yeryüzü günahlarını anlatmada bu ayrımın önemli olduğunu düşünüyorum.

toplumun refahını da bu görünmez el yardımıyla maksimize edeceğine inanılmıştır (Raphael, 2014: 11-12). Bu durum, ticarî kazanç güdüsüne dayalı ekonomik işleyişine bakılıp şüphe ile karşılanan kapitalizmi, deyim yerindeyse, tam anlamıyla “toplumsallaştırma” çabasıdır. Çünkü bu yolla, ekonomik çehreye “ahlâkîdir” makyajı yapılacak ve toplumsal ve bireysel ahlâkî değer ihlalleriyle büründüğü yeni hâli ile kapitalizm, toplumlarda şevk ve heyecan ile karşılanarak bireysel-kurumsal-toplumsal zenginleşmenin yolunu açacaktır. Smith’e göre, böyle olduğu için, ulusların zenginliğinin esas kaynağı kıymetli madenler değil, emek ve işbölümüyle mala çevrilen ve bu mallarla yaratılan zenginlik olacaktır.

Adam Smith’in ivme sağlayan görüş ve düşüncelerine dayanarak dünyaya açılan ve tüm coğrafyalara yayılarak ilerleyen kapitalizm, kendini yeni değer kavramı ve sermaye birikimi kavramları üzerinden olgunlaştırarak dünyaya açılma ve yayılım sürecini sürdürmüştür. Özellikle işçi kesimi için söylediği farklılaştırma, bu olgunluk sürecinde Batı dışı ülkelerin “az gelişmişlik döngüsü” olarak kullanılabileceği bir bilgi birikimine dönüşerek, iktisat diliyle artık verilecek/alınacak vazgeçilmez bir ders niteliği taşıyacak biçimde terminolojik formülasyon ile ifade edilecektir: Düşük gelir → düşük sermaye arzı → düşük yatırım → düşük gelir. Yukarıda ele aldığımız ahlâkî değer ihlali biçimlenişle günümüz özellikle geri kalmış ya da az gelişmiş⁹ toplumlarının ahvâlini ortaya koyan mantık, “yoksulluk kısır döngüsü” (Korkut, 2018: 12-13) ifadesiyle onlara güçlüler karşısında boyun eğdiren ve ötesinin yararsız bir çabalama görüngüsü verecektir. Hiçbir mekân ve hiçbir zamanda yeter gelmeyecek ve gereken performansı vermeyecek bir çabaya karşılık gelmek üzere birbiriyle ilişkili ve arka yüzüyle oldukça çelişkili olan bu süreç, bu makalede “büyük kapan” ifadesiyle karşılık bulacaktır. Bu ifade kendi mecrasında görece olarak sorunsuz görünen kapitalist ideolojinin derinlemesine modellemesi yapıldığında dairesel dalgalanmalarla bir sorunlar yumağı olabileceğine işaret etmek içindir. Özellikle kapitalizmin geri kalmış ülkelerde gerçek hareket yasalarının değer kombinasyonuna zıt ve artan bir sömürü oranını sergilediği kuramsal ve ampirik çevrelerdeki sonuçlarla birlikte değerlendirilmesini ve tarihsel kayıtlara bu eksenden daha dikkatle yaklaşılması gerekliliğini vurgulamaktadır.

Kapitalizmin yüzeysel görüntüleri derinlere inildikçe bu toplumlarda farklı yansımalara neden olmakta ve neredeyse kulağa delice gelen rekabet ve farklı sömürü biçimleriyle felaket ve kriz eğilimleri sergiliyordu. Dolayısıyla bu haliyle mevcut kapitalizm; bireysel ve toplumsal aşınmalara, bozulmalara ve çözümlere varan işleyişleriyle bir “kapan”ın vücut bulmuş halini sergiliyordu. Kapan sözcüğü, tercihe bağlı olmadan toplumların üzerine binmiş yükün öncelikle dışsal bir oluşumdan kaynaklandığını ve kısıtlamalar çerçevesinde kazandıklarına inandığımız zaferin aslında karşılıklı mücadele sonunda kazanılmış bir utku değil, daha çok öteki tarafın kendini kanıtlamasına müsaade etmeyen tarzdaki bir kazanımdan kaynaklı olduğunu belirtmek için tercih edilmiştir. Başka bir deyişle, “kapan” sözcüğü yükselen kapitalizm tehdidi altında onun şeytanî iradesinin gerçekleştirdiği fethetmeyi ve hâkimiyeti derin bir kuşku duygusuyla karşılama isteğindedir. İlk başta kapitalizmin ilerleme ve gelişme vaad eden sözlerinin ardında saklı olan dünyanın Batılı olmayan toplumlarına karşı

⁹ Az gelişmişlik hiçbir gelişmenin olmaması anlamında değildir. Bütün toplumlar şu veya bu şekilde bir gelişmişlik yaşarlar. Az gelişmişlik kavramı ise gelişmenin farklı düzeylerini karşılaştırmak için kullanılır. İnsanlar eşitsiz toplumsal gelişme içindedir ve tümüyle ekonomik bir perspektiften bakınca insan topluluklarının daha çok üretip zenginleştikçe daha fazla ilerleyeceği gerçeğini ifade etmek için kullanılmaktadır (Rodney, 2013: 67).

güttüğü şer'e dayalı temsilin niteliğini ortaya koymak üzere kullanılan "kapan" kelimesinin, aslında kapitalizme yakışacak bir ikiyüzlülüğü temsil ettiği görülerek yazgının önceki "lanetli öğretisi" yönünü de dikkate alarak çift yönlü kullanılmaktadır: Birinci anlamında, "düzen" "tuzak", "hile" sözcükleriyle kapitalizmin dünyaya yayılma ve dünyayı hâkimiyeti altına alma gayretini ifade etmek için kullanılmaktadır. İkinci anlamında ise tıpkı güreşte rakibi alta düşürdükten sonra üstüne oturarak uylukları arasında ayak bağlama, bir yandan da iki kolu altından el geçirerek ağırlığı bel üzerine verme biçimindeki yatışıyla özdeş olarak kendine sağladığı "yüksek" güç uğruna her şeyi alet etmesini temsilen kullanılmıştır. Böylece kapitalizm bir tarafıyla dünyaya hileyle sağlanmış yeni bir kurulumu, diğer tarafıyla da karşısındakini güçsüz bırakıp onu büsbütün savunmasız yakaladığı an ve alanlarda üstünlük sağlayıcı bir saldırı taktiğini benimseyen makro bir strateji olduğu fikriyle değerlendirme yapılacaktır. Bu fikrî temellendirme üzerine kapitalizmin ruhunda gizlediği kötülüklerin, insanlığa lütuf sunarken bile, kendi eğilimleri yönünde "kendine itaat etmesi" için tinsel bağlamıyla değerlere dayalı insanî özün, içsel ahlâkın ya da erdemin onun hep gölgesinde kalacağına işaret olarak görülebilecektir. Benim makalede kapitalizm için "kapan" sözcüğünün işlevine denk gelecek şekilde yorumlarımı Lester Thurow şu sözleriyle tarihe mal edecektir: *Kapitalizmin faziletleri de vardır kötülükleri de... Kapitalizmin Üçüncü Dünya'daki başarısızlıkları Birinci Dünya'daki başarılarını kat kat aşar... Serbest piyasalar aynı zamanda demokratik hükümetle bağdaşmayacak düzeyde gelir eşitsizliği yaratır* (Thurow, 1994: 17-18).

Kapitalist yaşamın ana motifi, onun bireylere ve toplumlara erdemli olma duygusunu kaybetmeye rıza gösterecek kadar sosyo-ekonomik temelli "yüksek amaçlar" belirlemesi ve bu amaçlara kendini adayanlar için ise ondan "daha soylu uğraşların" hiçbir şekilde söz konusu olmaması algısıydı. Bu algı neticesinde insanlar toplumsal hiyerarşide arzuladıkları yüksek noktaya ulaşmak için yer yer Tanrı'yı kabul edip benimsemekte, yer yer de dışlayarak geleneksel erdem yaklaşımının ya da ahlâkî bakışın kırıntısını dahi bırakmayacak biçimde onu hayatlarından çıkaracaktı¹⁰. Zaten, Tanrı bu dünyanın en büyük kazanımını çalışmak ve kazanmak üzere üretici güçleri üzerine odaklamıştı. Böylece kapitalizm, Ortaçağ dizgesinden kendini kurtaracak bir bağımsızlık elde ederken, ortaya çıkan aidiyet yoksunluğunu da "kendi kendinin efendisi olma" ve "yaşamını söylediği gibi değil, dilediği gibi yaşama" özgürlüğüne kendini kavuşturacak yeni bir din anlayışıyla buluşarak kendini daha da kârlı çıkaracaktı. Bu yeni din ile kaybedecekleri çok az, kazanacakları ise çok fazla olacaktı. Böylece Kapitalizm Protestanlık ile tanıştı ve Kapitalist Umutları, dogmatik aldatmacaların değil, kardeşlik ve adaletin yeşerteceğine inanılacaktı. Protestanlık; inananlarda geleneksel anlamda yer etmiş olan Tanrı'nın kayıtsız şartsız sevgisine olan güvenlerini yok etti, onlara kendisine ve başkalarına güvenmemeyi öğretti, onu bir amaç yerine araç haline getirdi, dünyasal gücün

¹⁰ Liberal "aydınlanma" ile benimsenen "kapitalist ruhu"yla dolu insanlar bu yönelimde kiliseye düşman olmasalar da hayli ilgisizdirler. Cennetin dindarca tekdüzelik taşıdığı düşüncesi bu insanların hareketli doğaları için pek çekici değildir; din onlara yeryüzünde insanları çalışmaktan alıkoyan bir vasıta gibi görünür. Sahip olduğu şeyler onlara hiçbir zaman huzur vermeyince ve bundan dolayı sırf bu dünyaya yönelen yaşantıyı çok anlamsız bulunca bu durum karşısında durmaksızın koşturmalarının "anlamı" sorulsaydı, şayet cevaplayabilselerdi, herhalde şöyle derlerdi: "Çocukların ve torunların kaygısı". Fakat sözü edilen güdü sadece onlara özgü olmadığı ve gelenekçi insanda da bu güdü etkili olduğu için onlar genellikle ve basitçe, sürekli çalışma ve ticaretin "yaşam için vazgeçilmez" olduğunu ifade ederdi (Weber, 2011: 38).

ahlâkî ilkelerle çelişmesi nedeniyle varlığının bile adaletsiz olmasına yeteceği ilkesini de bir kenara atarak mal-mülk sahipliği önünde eğildi... (Fromm, 2016: 113-114).

Kapitalizmin yeni dini olarak Protestanlık, kendisini yeni bir dünyaya yöneltmek ve o dünyanın bir parçası olmak zorunda kalan önceki din anlayışı ile korkutulmuş, sarsılmış ve dünyadan soyutlanmış insanına, yeni bir kişilik yapısı bahşediyordu. Yüzünü dünyaya pürütnce dönmek ile toplumların İncil'in hükümranlığından ve tüm dünya zevklerine derin bir uçurum koyan havari modeline yakın sıkı bir yaşam sürme ve dinsel güçlere dayalı "*Ulusal Karakter*" anlayışından esaslı bir üslûpla uzak durmasını başarmak (Weber, 2011: 142-166) üzere çalışacaktı. Reform ve Rönesans ile gelen yeni ekonomik ve toplumsal değişikliklerin sonucu olan ve Protestanlık öğretileriyle güçlendirilen yeni kişilik yapısı, sonraki zaman toplumları için profan/dünyevî ahlâk anlayışıyla ekonomik ve sosyal biçimlenmenin önemli bir unsuru olacaktı. Protestanlık bu yöndeki uğraşında yalnız kalmadı yanına Kalvenizmi/Kalvinizmi aldı. Böylece Protestanlık dünyayı mistik öğelerden temizlerken, kapitalizm de insanı sadece geleneksel bağlarından koparmakla kalmayacak Luther ve Calvin ile insanı çağdaş toplumda oynayacağı role hazırlayacaktı¹¹: Yani kişi, kendi ben'inin önemsiz olduğunu hissedecek ve yalnız kendisine ait olmayan amaçlar uğruna benliğini ayaklar altına sermeye hazır olacaktı. İnsan ne adaleti ne de sevgiyi temsil etmeyen bir Tanrı'nın zaferi için araç olmayı kabullendikten sonra, ekonomik çarkın "*uşağı*" olma rolünü kabul etmeye de yeterince hazır demektir: *İnsan kapitalizmin keşfedilmiş yeni nesnesiydi*. Kapitalizm, bu ussallaştırma ile geri kalmış toplum ve bireylerde yitirilmiş temel bağların yerine, "*ikincil bağları*" arama eğilimini güçlendirecekti. Bu eğilim ile gücüne güç katacak bir işleyişe büründü. Kapitalizm bundan sonrasında güç üstünlüğünü korumak adına kendini sürekli olarak yüceltirken, egemenlik kurma açlığı ile girdiği toplumlarda toplumsal ve bireysel bütünselliği parçalama süreciyle yeni bir sömürgeleştirme zincirini oluşturacaktı. Bu muhafazakâr din ötelisi yeni haliyle kapitalizm artık dünyada "*daha fazla para ve güç kazanma uğruna harcanmayacak hiçbir ilke yoktur*" itkisinin ekonomik, politik ve sosyal eylemcisi olacaktı. Güce bürünmüş biçimlenişleriyle kapitalizm, bilim, politika ve yönetim çevrelerinde "*yıkım mekanizması*" işlevindedir. Nihayetinde kapitalizmin tüm unsurlarıyla büründüğü bu güç; kapitalistlerin çoğu çevreye açıklayamadığı kararlarının, gizli ve kapalı kapılar ardındaki planlarının, bir çeşit ihanet denilebilecek iş yapma tarzlarının, 'lanetlenmiş' bir iktidar, statü, prestij, para kazanma yollarının ve bunların haksız bir şekilde artışının önemli bir alanı olarak kabul görmüştür (Mohan Bursalı vd., 2018: 15)¹².

¹¹ Kapitalist gelişimin tarihinde Kalvinizmin ve Protestan tarikatların dikkat çekici rolü vardır. Ancak Katoliklik günümüze kadar asıl düşman olarak hep Kalvinizmi gördü. Elbette bunun nedenleri vardı: Onlara göre şayet Luther'in din kavrayışındaki kişisel gelişimi olmasaydı reformasyon düşünülemez ve bu hareketin zihinsel sürekliliği onun kişiliği tarafından belirlenemezdi; Kalvinizm olmadan da Luther'in eseri kalıcı olamazdı (Weber, 2011: 52).

¹² Kapitalizmin arkasındaki temel felsefe dayandığı iktidar anlayışıdır. Hannah Arendt'e göre, iktidara bu gözle bakılmasının nedeni de 16. yüzyıl Fransa'sında Jean Bodin ve 17. yüzyıl İngiltere'sinde Thomas Hobbes'daki mutlak iktidar nosyonudur. Bu eski nosyona dayalı olarak iktidarın varlığı Antik Yunan'dan beri var olan Yahudi-Hıristiyan geleneğiyle işlerlik kazanan emir kipine dayalı hukuki kavrayışa dayanmaktadır. Bu dayanak ile iktidar neredeyse Tanrı emirlerinin otomatik bir tarzda genelleştirilmesi anlamındadır. Böylece o dönemdeki yaygın görüş, insan doğasında içgüdüsel olarak var olan tahakküm ve saldırganlığın, güç çerçevesinde ehlileştirilerek hayatın içerisine sokulmasıdır. Nitekim bu görüş felsefe, siyaset ve bilim yoluyla insanlığa verilen bir ders niteliğindedir. Bu bakış nedeniyledir ki J. S. Mill'e göre "uygarlığın ilk dersi, itaat dersi" (Mohan Bursalı vd., 2018: 15).

3. SENTETİK AKRABALIK: DEVLETSİZ TOPRAKSIZ VE KİMLİKSİZ YENİ AHALİ

*Yeryüzü yurdum, insan soyu ulusum...İnsan
İnsan olur ancak bunu iz'anla; inandım.
İnsan oğulları birbirinin kardeşi... Hülyâ!
Olsun, ben o hülyaya da bin canla inandım.*

Tevfik Fikret¹³

Kapitalist sisteme sosyo-ekonomik dinamikleri itibariyle direnemeyen tam aksine bu hegemonya tasarımı tüm unsurlarıyla kendine mal eden toplumların en büyük kaybı, 'hayatın tek amacının, tek ögücünün kazanma hırsı olduğu düşüncesinin kabul görmesi olmuştur. Bu düşünceye adanmak, insanlara sürekli hesap yaptırarak, bugüne kadar ne kadar kazanıp kaybettiğini sorgulatmıştır. Hesaplarla meşgul olan bu zihin işleyişi sadece 'anı' değil, 'peki bundan sonra ne kazanacak ve nasıl yaşayacaksın?' Sorularıyla ötesini de hesaba çekmiştir. Hesapların bu haliyle daha fazlasına talip olanlar, diğer toplum vatandaşlarıyla kendini mukayese ederek ister istemez geri kalmışlığını sorgulayacaktır: 'Onların ne kadar malı, mülkü, zenginliği ve dahi itibarı var... ve bunları elde etmeyi nasıl başardılar?' 'Şu anda kendisi de böyle kazanmak istese ne yapması gerekecek?' Sonrası da pek tabii 'Kimin akli esas alınmalı! Kimin ruhuna bürünmeli!' Sorgulamasıyla yol ayrımına ulaşılabacaktır. Bu yol ayrımı noktası esas itibariyle insanın içinde doğup yaşadığı öncesinden 'ayrılmak' ya da halihazırda yaşadıklarına 'aykırı davranmak' itibariyle kendisi için asıl mesele olmaktadır. Bu soru ve sorgulamaların sonu, aslında cevapların da başına denk gelmektedir. Kendi yolunu kendisi çizen yeni nesiller için artık kafalarında bin bir düşünce yerine, "biricik", "tek" ya da "yegâne" olan etkili bir sosyo-ekonomik tasvir belirginleşmektedir. Yapması gereken sadece kişisel pozisyonunu bu tasvirin görkemli dünyasına çağırarak kapitalist kavrayışla güçlendirmek ve yeni bir başlangıç yapmaktır. Artık kendisi de kapitalist sistemin çarklarında dönmek 'her şeye yeniden başlamak, daha yüksek gelir ve itibar sağlamak ve onun sağladığı yaşam estetiğinden daha yüksek düzeyde pay almak' istemektedir¹⁴.

Bütün geri kalmış toplulukların ahailerinin iştahını kabartan bu "her şeye kadir yapılanma" ya da bizdeki haliyle "modernlik" olarak takdim edilen yaşam anlayışı; insanın ruhunu şenlendirip, aklını ve vicdanını ayaklandırmakta eşsizdir. Çünkü inanıp düşünmeye başladığın andan itibaren: İnsana kendini bir iyilik, bolluk, bereket sağanağına tutulmuş gibi hissettiren bu durum, çoğalan, artan, büyüyen yeni kazançlarla, insana arkasını unutturmaktadır. İşte tam bu nedenle dünyanın kimi yerlerinde "geri kalmış" ya da "az gelişmiş" kavramı "gelişmekte olan" kavramıyla ikame edilerek "az gelişmiş" kavramının hissettirdiği olumsuzluk tınısı bertaraf edilmeye çalışılacaktır. Zira az gelişmişlik kavramı sadece ekonomik değil, zihinsel, fiziksel ve ahlâkî az gelişmişliği de çağrıştırdığı için (Rodney, 2013: 68) bu durumdan tümüyle

¹³ Tevfik Fikret'in Halûk'un Amentü'sü ismiyle yayınladığı şiirinden başlığa uygun bir bölüm olarak mısra aralarından verilmiştir. Bu şiir Tevfik Fikret'in insanlık idealine dair bakışını yansıtır. Bu şiirin analizi için: Bkz. H. Akay, Halûk'un Âmentüsü'ndeki İnsanlık İdealine Dair, *İlmî Araştırmalar Dergisi*, Sayı: 9, 2000, 23-32.

¹⁴ Kapitalizm insanların daha fazla tüketerek daha fazla statüye sahip olabileceğine yönelik bir tüketim boyutu ortaya çıkarmıştır. Veblen buna "gösteriş tüketimi" (Chen ve Kelly, 2023: 1) adını vermiştir. Bu tanımlamaya göre kapitalizm bir toplumda bir kişinin başkalarından üstün olduğunu ortaya koymasını teşvik etmekte ve böylece bu davranış ile çalışma ve üretim değil, tüketmek ve aylıklık bir değer halini almaktadır. Bu hâliyle tüketim ve savurganlık yani üretimi arttırmadan parasal getiriye artırmaya, statü elde etmeye dönük bireysel çabalardan kaynaklanmaktadır (Kar, 2020: 103).

kurtulmak gerekmektedir. Başka bir deyişle, gelişme ilerleme kat etmek ve yaşanan büyüme dalgasından yararlanmak için ilkel olanın insanı utandıran karakteristik geriliğinden kurtulmak ve bunun entelektüel bir tutku ve politik bir sorumlulukla yönlendirerek işin içine girmek bir zorunluluk durumuna gelecektir. Böylece kapitalizm yağmacı yapısını parasal öykünmecî yapısıyla birleştirerek toplumdan ziyade bireye fayda sağlayan ve toplum için daha fazla zararlı sonuçları olan davranış ve eğilimler yaratacaktır (Kar, 2020: 108).

Bu toplumlarda yaşayan insanlar için kapitalizm artık kendilerine nüfuz etmeyi hak eden bir iktidardır ve bu konuda ehliyetli ve yetkin olduğu da bellidir. Kapitalizm onlar için bundan sonra bir daha geri dönmeyecek kadar ileri bir aşamadır. Kitleleri kapitalizme güdüleyen en önemli duygu “*medeniyetlerin güreşi*” denilebilecek bir durumdan, hesaplaşma yoluyla gücünü, kuvvetini ve dolayısıyla hükmünü sağlamlaştıran ‘*hem akıl eden hem de akıl ettiğini kabul ettiren*’ çerçevesiyle o tastamam bir Batı medeniyeti projesidir. İşte böyle bir paradigmanın etkisinde olmak hem öncesinden farklı bir istikamet almak hem de öncesine eleştirel bir tavır göstererek ondan uzak durmak ya da kopmaya karar vermektir. Toplumsal merkeze konumlanmak için az gelişmiş ülke vatandaşlarına sunulan bu yol ve paydaşlık, dolaylı bir kabullenme ile sadece gelişmişler ligine giriş için bir bilet almak anlamında değil, aynı zamanda örtülü bir biçimde kapitalizmin hizmetine de hazır olmak demektir. Bu insanlar için kapitalizm; kişisel olarak kendilerinin ne kadar uğraşırsa uğraşsın ne kadar çok çabalarsa çabalasın ulaşamayacağı hatta başkalarının da yetişemeyeceği ‘en yüksek kazançlara’ ve ‘en yüksek amaçlara’ ulaşmanın yegâne yoluydu. Dolayısıyla bundan böyle sıradan olmayacak bu insanlar için kapitalizm, “*yaşamının anlamını paraya, zenginliğe ve güce çeken mutlu insanların ülkesi*” olarak ulaşılabilecek bir ‘medeniyet’ ve varılacak bir ‘şehristân’dır¹⁵. Mutluluk ve iyilik tasavvurlu, medenî değer yüklü kapitalist sistem için yalnızca küçük bir ayrıntı sorun olmaktan çıkarılmalıdır: Mademki akıl ve aklın koyduğu hakikat yolunda o artık büyük kıyaslamadan galibiyetle çıkan tek otorite ve liderdir; o zaman tüm yaşam alanlarında tam benimsemeye resmî bir kabul görmeli ve meşruiyet kazanmalıdır. *Kapitalizm bu safhada tüm toprakları birleştiren bir fetih gibidir; iktisadî geri kalmışlık ve zorluklara karşı piyasa ve ticaretin büyümesine izin veren işbirlikçi ruhuyla kuvvette, itibarda, şanda, şöhrette ve başarıda geçmiş ve halihazırdaki tüm iktidarları geride bırakan yeni hiyerarşi ve itibar kazanımlı akrabalık bağıdır. Bu akraba ilişkileri toplumunda yeni akrabalık, küresel platformunda devletsiz güç elde etmenin ve hâkimiyet sağlamanın yeni yoludur.*

Kapitalizm paradigma çerçevesiyle “*gelişmiş ülkeler az gelişmiş ülkelere üstündür*” öyleyse ‘hem az gelişmiş ülkeler hem de dünyadaki diğer ülkeler üzerinde etkileme gücüne sahip olduğu’

¹⁵ Braudel, Avrupa’nın ilk dünya-ekonomisinin 11. yüzyılda gelişmeye başladığını, daha sonra birbirini izleyen her bir dünya ekonomisinin yerini bir başkasına “ardında bol bol iz bırakarak” terk ettiğini ileri sürer. Her birinin bir merkezi, “bir kenti ve daha o aşamada hâkim bir kapitalizm türü, her ne biçimi alırsa alsın bir kapitalizmi” vardır, demektedir. Bu kentler uluslararası ticaretin merkezî düğüm noktası işlevini görür; bir kent merkez olma konusunda iddialı başka kentlerle bir rekabet sonunda onlar üzerinde hâkimiyet kurar, onları istikrara kavuşturur, kendine doğru yönlendirir. Deyim yerindeyse, başka kentleri ve bölgeleri kendine tâbi hale getirir. Özellikle tarihte Londra ve Amsterdam kadir-î mutlak süper-kentler görünümündedir. Bu nedenle kapitalizmin nasıl doğduğu değil, nasıl eklenerek genişlediği daha önemli bir soru olarak kabul görür (Gürel ve Yörük, 2018: 210-212). Örneğin, 1350’ye gelindiğinde, güçler dengesi Venedik lehine değişmişti. 1650’ye gelindiğinde ise, Amsterdam, “17. yüzyıl krizi” bağlamında zaferini ilan etmişti. 19. yüzyılın başlarında dünyanın ekonomik düzeni, Londra’nın kontrolü altında, Çin’den Amerika kıtalarına kaymış ve 20. yüzyılın ortalarında ise New York dünya kapitalist sisteminin merkezi haline gelmiştir (Gürel ve Yörük, 2018: 214).

varsayılmıştır. Bu varsayım dolaylı olarak gelişmiş kültür-az gelişmiş kültür düalitesini ortaya çıkarmıştır (Eroğlu ve İrmış, 2018: 65-66). Batılı gelişmiş ülkeler ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasî alanda izlenmesi gereken ülkeler olarak belirlenmiştir. Böylece gelişmiş ülkelere yönelik benzeşme ve taklit yoluyla homojenleşmeye doğru giden toplumlar, kültürel farklılıklarını da kaybetme eğilimi göstermeye başlamışlardır (İrmış ve Emsen, 2018: 68-69). Kültürel “kimlikleri budayarak” toplumların kendilerine ait pratiklerden, toplumsal güç ve değerlerden vazgeçtikleri bu süreç aslında kapitalizmin temelde ekonomik değil, kültürel ve siyasî tutkuların beslediği bir kurulumu karşımıza çıkarmaktadır. Artık kapitalizm iktisatçıların ortaya koyduğu kadar makul ya da masum değildir; görünenden/gösterilenden çok daha fazla güç istenci olan bir imparatorluk gibidir, tıpkı Büyük Britanya örneğinde olduğu gibi: Tarihsel süreçte Britanya Krallığının, toplumları dizginleyerek ayrıcalıklı konum sağlamayı keşfettiği durumlarda olduğu gibi¹⁶. Kapitalizm Britanya’ya özgü olmayan koşullu katılımcı gidişatı ve ekonomik, siyasî ve toplumsal birleşmeleriyle güçlü bir devletten daha güçlü bir koridor ile açılım yapmış ve kendini dünya hâkimiyetine kavuşturmuştur. İktisadi faaliyetleri örgütlemeye aldığı üstünlük sağlayıcı rol, diğer ülkelerin farklı siyasî yollara ve yönlere gidişinin dizginlerini oluşturmuş saf ve basit haliyle “herkesin herkese karşı” olduğu göze göz, dişe diş, kana kan diyerek sert ya da ölümlü bir mücadeleye girmek yerine özgür iradeleriyle kendilerinin kaderlerini çizdiği bir “edinim yoluyla kazanılmış”¹⁷ bir medeniyetin içinde olmak tercihiyle savaşları sona erdirmeyi başarmıştır!

Geri kalmış toplumlar için korku ve çekingenlik hâllerine son verecek bir iktidar kaynağında kimliğine son vermek, yeni olan bu güçlü egemenliği bütün sonuçları ve haklarıyla kendisi için de istemek ve dahi bu yolla mülk ve söz hakkı elde etmek iktisadi ve sosyal refahta aynı olmak yoluyla oluşturulan “sentetik akrabalık” bağlamıyla yepyeni bir özgürleşme tercihiydi: Bu durum, kendini korumak için herkesin herkesle aynı olduğu geniş bir aile modeliyle “Büyük İleri Atılım”ın bir parçası olmayı başarmaktı. Böylece evveliyatındaki gibi hor görülen yalnız, fakir ve kötü olmak yerine, şu hâliyle “Batılı ortak bilinç ve ortak yasayla” geçmişin kaprisli idealarından kurtularak soylu vatandaşlık için “sosyal kontrat” ve “akit” yoluyla devletleşmenin yeni bir koridorunu oluşturmaktı. Bu mahal âdeta kapitalizmin kendi ahali tarafından benimsenen ve kuşaklar boyu izlenen hâlinin bundan sonra “bir şahinden nasıl kaçabilirsiniz ki?” dediği “kırmızı yol”du. Çünkü bir şahinden kaçmak mümkün değil ise o zaman yelpazenin diğer ucunda uymak zorunda olduğunuz görev ve mecburiyetlerin olması normaldir. Bu da sizi himaye edecek yeni bir akraba grubuna ve topluluğuna teslimiyet demektir (Acemoğlu ve Robinson, 2020: 29-40). Böylece medeniyete dayalı kurulum şartlarıyla tesis edilen ekonomik, politik ve sosyal ilişkilerin birliği üzerinden yürütülecek sentetik akrabalık, herkesin kendi ilke ve çıkarına göre belirlediği işleyişin ortaya çıkaracağı karmaşanın önüne geçilebilmesi için sözcük oyunları ile uydurulmuş kendine “yabancılaştırılmış” kurgu bir halkayı temsil anlamında karşımıza çıkacaktır.

Ekonomik ve siyasî dinamizmiyle ortak yaşamın kalbine oturtulan kapitalizm “İyi Bir Gelecek Projesi” ya da “En Yüksek Kazanımı Mümkün Kılan Yegâne İyilik Düzeni” olarak dünya düzeninde

¹⁶ A. Giovanni’ye (1999: 219) göre, Büyük Britanya dünyadaki hegemonyasını üç ayrı güç dengesi üzerinden sağlamıştır. Birincisi, Britanya’nın Avrupa üzerine kurduğu güç dengesindeki ustalığıydı. İkincisi, dünya ticaretinin serbestleşmesinde Britanya’nın liderliği idi. Üçüncüsü ise Britanya’nın Batılı olmayan dünyada elde ettiği liderliği kontrol gücüdür

¹⁷ Bir şeyi kurmadan sadece parçası olarak kazanım anlamında kullanılmıştır.

kozmetik tabirle 'Nizâm-ı Âlem'de büyüme ve koruma sağlamak üzere zorunlu olarak yerini almaktadır. "Zafer ona sunulmuştur"; bu nedenle savaşmadan her toplumun onun liderliğini izlemesi, kendileri için, keyifli ve zorunludur tıpkı bir zamanlar izlenen Avrupalı Lord'lar gibi. Kendine oluşturduğu zenginleşme ve gelişme terminolojisiyle göz kamaştıran parlaklığına ulaşip yeni bir hayat kurmak için etkileşimine açık olanlar piyasada muteber olan o 'zengin' ya da 'gelişmiş' unvanına özendikleri için 'Nizâm-ı Âlem' boyutları ile örtüşecek bir 'toplumsal düzen'e kavuşmak üzere gayret göstererek bir nevi "ticarî acente" kabilinden eklemleme ortamına geçişe hazırlanmaktadır. Başka bir deyişle, kapitalizmi kendisine amaç edinenler için onu temsil eden belli yasalara ve reformlara uymak şartıyla hangi ölçekte olursa olsun işbölümü ve işbirliği sağlamak üzere fırsat tanınmaktadır. Artık onlar küresel dünyanın, devletsiz, topraksız ve kimliksiz küresel vatandaşlarıdır. Dünyada şirketler arasında yaşanan uluslararası şirket birleşmelerindeki çılgınlığa karışmak için sınır tanımayan şirketler gibidirler. Bu şirketler de mali yapılarını güçlendirmek, rekabet şartlarını artırmak için o kadar yüksek hızda birbiriyle evlenmiştir ki adeta bir "toplu nikâh" görünümü sergilenmiştir (Akman, 1999: 133)¹⁸.

Diyebiliriz ki kapitalizmde dünya genelinde hayata geçmeyi sağlayan söylemiyle dünya coğrafyasında uluslararası kesin sınırlara rağmen serbestçe dolaşacak bir gezinme hakkı elde etmekte ve iktidarını "ağaç" metaforu üzerinden dallandırıp budaklandırmaktadır. Sözünü ettiğimiz şey, kapitalizmin bu topraklarda ilerleyişi millî, dinî, kültürel mensubiyete bağlı değil, liyakata bağlı bir yapıyla dışsal bir dinamizm üzerinden içsel tüm dengelerle teması şeklindedir. Yeni akrabalıklar yoluyla binlerce yıllık kültürü toza dumana katan bu sistemin ötekiyle birlikteliği, Atilla İlhan'ın "hayatın ölüme en yakın noktalarını birleştirerek yaşıyoruz" dediği noktadır. "Kurucu babalar" olarak kendini tarihselleştirmeye müsait işbirlikçi bir yönetim tarzı geliştirdikleri için makul bir biçimde ötekiler ile herhangi bir zaman ve mekânda fark etmeksizin, kendine ulaşma ya da doğrudan katılıma yönelik bir felsefeyle hareket edebilmiştir. Bu yeni akrabalıkta "Ben" dairesini aşip "Biz" dairesine taşınmayı, kin ve garaz değil, servet, kudret, refah içerisinde bir hayat ve münevver bir bakış sağlanacaktı. Dünyayı otoritesi altında birleştirecek bir medeniyet olarak kendini aşma merhalesiyle başka milletlere de ulaşarak, aramızda artık küresel yolculukla "zaman ve mekân yok" diyecekti. Ne tuhaf şeytan için de zaman ve mekân yoktur, derler. Daniel Defoe'nun Dünya'yı "Şeytanın Krallığı" olarak tasvir ettiği şiirinde kapitalist ruhu en etkili biçimiyle ortaya koyan şu dizelerini¹⁹ (Özel, 2018: 59-60) kapitalist medeniyete mersiye olarak dizebiliriz:

Yakışır Servet sizin emsal taş gibi Irk'a

Fırtınaya ölüme aldırmadan

Madenin derinlerine dalan

¹⁸ ABD'de birleşmeler, dev şirketlere pazar paylarını artırmak, halka açık hisselerin değer artışından elde edilen rant gelirini artırmak, yönetim, üretim ve Ar-Ge maliyetlerinden tasarruf sağlamak için o kadar fazlaştı ki Amerika'da bu hızlı birleşme sürecine "Merger Mania" (Birleşme Çılgınlığı) adı verildi (Akman, 1999: 134).

¹⁹ Daniel Defoe, şiiri yaşadığı dönemde siyasî ve iktisadî tasarımlarına araç olarak kullandı. Çağının hicvi hakiketen bir çağ olduğunu söyleyen Defoe, şiirinde Dünya'yı 'Şeytanın Krallığı', İngiltere'yi ise kötü yola düşmüş bir kadın olarak tasvir ediyordu. Yukarıdakiler dizeler ise kapitalistleşme yolunda dört nala giden İskoçlara bir mersiye olarak düzüldü (Özel, 2018: 59).

Ulaşamaz Servet'e korkaklar, titrek eller

Deniz'den korkup, Kara'da dilenmekle avunan.

Kendi gerçekliğinden kopmuş bir dünyanın gerçekliğini kendine ilham noktası olarak alan kapitalizm, özgün düşünceyi sindirmek için her türlü ekonomik, politik, sosyal ve entelektüel bilgi birikiminin paylaşımından kaçınmayacaktır. Zaten temelde medeniyet karşılığı, belli bir yaygınlığa sahip olmak anlamındadır. Kapitalizmin tarihi boyunca kazandığı biçim ve elde ettiği yetkinlikler bakımından bu aşama kendisine arzuladığından daha yüce bir konum vermiş ve bu konum onu Fârâbî'nin 'Es-Siyâset'ul-Medeniyye Teoris'i'ndeki (Okumuş, 2016: 154) erdemli topluma ulaştırmasa da sosyo-politik bilim 'El-İlmü'l-Medeni' yani mutluluk olmadığı halde mutluluk sanılan mutluluk (Okumuş, 2019: 54) seviyesine çıkarmıştır. Kapitalizmin masum bir yerde durmadığı ya da en yüksek medeni seviye derken nurlu idealler taşımadığı, tersine ateş kadar yakıcı olduğu 'tek taraflı birikim kültürü' kazanımıyla açıkça anlaşılmıştır. Duyulan ve yazılanların arkasında kötü amaçları olan yeni bir gerçeklik olarak yaşadıklarına bakan halklar, yeryüzünün refah sağlayan bayındır kısmında olmadıklarını ve başkalarına yararlı olmak adına köleleştirildikleri "birlik olma" ve 'millet olma' kelimesini kaybederek, kimlik bilgilerinin önemsenmediği bir "kayıtsızlık" ekonomisine ve o ekonomiyle özü bir olan sosyal ilişkiler bağlamına karıştıklarını anladılar. İktidar ve hegemonyasını genişletmek için gittikçe artan oranda kendisine dahil ettiği halklar halkasıyla, özenli ve itinalı çalışılmış stratejiler dahilinde işletilen kapitalist sistem, tarihselliğine denk düşen bir derin işleyişle yeni bir 'görünmez el' daha icat etmiştir. Zenginliğinin kaynağı ve sebebi tam olarak anlaşılmayan bu sınıf, kapitalizmin bünyesinde serpilerek, gelişmiştir. Önceki ilişkiler içerisinde pek gözlenmemiş olan bu yeni sınıf, "dağıtıcı değil, toplayıcı" işleviyle muazzam bir sömürgeciliğe başlangıç oluşturmuştur. Kapitalizmin öncesinde dillerden düşmeyen; zenginlik, uzlaşma, birlik kavramları bu sınıfla birlikte yerini yoksulluk, çatışma ve ayrılık kavramlarına maharetle bırakmış ve esasen bu durum; hatlarındaki karışıklık ve karmaşıklık nedeniyle takipçilerin takipsizlik meseleleri olarak kendilerine dönük bir olumsuzluk şeklinde değerlendirilmiştir. Tarihte "Lordlar İttifakı" ya da Emevîlerin fethettikleri topraklarda düzeni sağlamak için kurduğu "İltizam Sistemi"nin (Acemoğlu ve Robinson, 2020: 133) işleyişine benzer bir biçimde sınırsız yetkiyle hareket ederek kendilerine dönük haksız ve sınırsız kazançlar sağlaması durumu kapitalizmin bugünkü işleyişine oldukça yakındır.

Dünyada hâkimiyet sağlamak adına âlemin bütününe kapsamına alan sisteme sahiplik eden 'Lordlar/Baronlar Kulübü' bir menfaat ortaklığı noktasında birleşen, önümüzde rakip gibi davranıp bizi aldatmalarına rağmen kendileri kapalı kapılar ardında kurulu acenteleri sömüren ve kendilerini -çeşitli güç ya da etki ağları üzerinden- daha çok zenginleştirmenin planlarını yapan akçeli işler çetesidir. Herkesin işlem yayını ve gönderimini gerçekleştirebildiği amma velâkin bu işlemlerin hiçbir dış gözlemci tarafından kaynak, miktar veya hedef bakımından gözlemine yapamadığı perdelenmiş bir halka açık işlem kütüğü kullanan kripto para karşılığı "monero" nun "izlenemeyen" (Sean, 2020: 1) işleyişi gibi işleyen bu sistem tam deyimsel karşılığıyla 'karda yürüyüp iz bırakmamak' tadır. Belli ölçülerde ekonomik okumayla bu efendiler kendilerini belli edip kral koltuğuna oturturken, söz konusu 'patronların' liderliğinin kutsanması sağlanmakta ve her yeni acente katılımıyla Yeni Çağ ve Yeni Birlik Ruhu, kesilmeyecek nefeslerle hâlâ büyük bir sevinç çığlığına dönüşmektedir: Sen de mi kardeşim? Ah! Bilsen burası ne kadar rahat...

4. KAPİTALİZMİN İNŞASI I : KAPİTALİZM-BİLİM İTTİFAKI VE BİLİMİN SİMGESEL DEĞERİ

*“Başkalarının aklıyla bilge olmaktansa,
kendi aklıyla deli olmayı tercih ederim”*

Erasmus

Kapitalizmin asıl gücü ne parasından ne de silahından kaynaklanmakta; onun asıl gücü tüm toplumları kendi rengine boyayan kapitalist biçimlendirme yaklaşımından ya da işletim mekanizmasından kaynaklanmaktadır. Köklerini tarihin derinliklerinden alan kapitalist ideoloji tüm dünyaya yayılmak istenen salt ekonomik bir kurulum olarak ifade edilse de gerçekte o Batılı “ortak zihniyetin iktidarı”, o zihniyetin hâkimiyet “yapılandırması” ve “yayılması”dır. Başka bir deyişle kapitalizm; Batılı ekonomik, sosyal, politik ve kültürel ortak alana mensup olma ve bu alandaki ortak değerler bilinciyle “en yeterli”, “en etkili” ve “tek sürdürülebilir zihniyet” kategorisi olarak zenginleştirilmiş bir modern bilim nosyonudur. Farklı bir taraftan değerlendirildiğinde ise diğer ülkeler tarafından hiç sorgulanmadan, kendileriyle uyumlu olup olmayacağı değerlendirilmeden “daha zengin”, “daha iyi”, “daha ileri” olmak adına hâkim güç merkezlerine doğru rıza görünömlü bir yönelimdir. Reform, Rönesans ve Aydınlanma Çağıyla başlayıp²⁰ I. Sanayi Devrimi ve II. Sanayi Devrimi’yle devam eden tarihsel gelişim sürecinde kapitalizmin “en fazla istikbâl vaâdeden”, “en kalıcı zihniyet” biçimlendirmesi olarak dünyada kabul görüp benimsenmesinde en etkin rolü şüphesiz bilim dünyası ve bu dünyanın aktörleri olarak entelektüeller²¹ oynamıştır. Özellikle kapitalizmin

²⁰ Entelektüel kelimesinin kökeni, Latince’deki “intellectus” kelimesine dayanmaktadır. “Intellectus”, Fransızca’ya “intellect” olarak geçmiştir. “Intellect”, “zihin”, “anlama”, “kavrama”, “düşünme” ve “bilme yeteneği” anlamına gelmektedir. Aynı şekilde, Fransızca’daki “intelligence” kelimesi de aynı kökten gelmekte olup, “zihniyet”, “zekâ”, “anlayış” ve “kavrayış” gibi anlamlara gelmektedir. Fransızca’daki “intellect” kelimesinden türetilmiş bir sıfat olarak “intellectuel” kavramı, anlama, kavrama ve bilme yeteneğine sahip olan kimseleri ifade etmek için kullanılmaktadır. Entelektüel kavramının, öncelikle Fransa kültür coğrafyasından doğmuş olması, orta çağ Avrupa’sının yaşadığı tarihi süreç ile son derece ilgili bir olaydır. Bilindiği gibi, Orta Çağ Avrupa’sında, Hz. İsa’nın vahiy yoluyla getirmiş olduğu dini öğretinin içinin boşaltılarak Hıristiyanlığın aşırı bir şekilde kültürlenmesi sonucunda, baskıcı bir kilise yönetimi ortaya çıkmıştır. Böylece, din adamları oligarşisi üzerinden toplumun bütün hayat alanları, despotik bir şekilde denetim altına alınmıştır. Bir taraftan kilisenin, diğer taraftan feodalitenin baskısı altında ezilen toplumsal yapıları, bu koyu despotik güçlerin haksız iktidarlarından korumak ve özgür düşüncenin önünü açmak maksadıyla rasyonel düşünce kaynaklı başkaldırının ilk adımlarını Fransa’ da atmıştır. Bir entelektüel iklimin doğması ve birbirini izleyen birçok entelektüel grubunun yetişmesinde, İtalya’dan başlayıp Fransa’ya, oradan da çevredeki toplumlara yayılan Rönesans ve Aydınlanma hareketinin çok büyük bir katkısı olmuştur (Eroğlu, 2020, kırmızılar.com)

²¹ Entelektüel kavramı eğitim alanında, akademide, kültür ve bilimsel araştırmalarda olağanüstü yetenekleriyle toplum içinde ayrıcalıklı konuma sahip olan aydınları nitelemek için kullanılmaktadır (İnce, 2006: 179). Batı’da “entelektüel” kavramı yerleşik bir terminolojidir. Türkiye’de ise “aydın” ve “entelektüel” kavramlarının aralarında belirli niteliksel bir fark gözetildiği dikkat çekmektedir. ‘Aydın’ ve ‘entelektüel’ hem algılamada hem de bir gruba atfedilen misyonlar itibariyle benzer nitelikleri içerir. Cemil Meriç Türkiye’de aydın ve entelektüel arasında bir ayrım yapılmasını önerenler arasındadır (Meriç, 2003: 9). Bu konuda M. Foucault, M. A. Câbirî ve A. Gramsci değerlendirmelerine bakılabilir. Foucault ve Câbirî’nin “Entelektüel Özne” değerlendirmesi için bkz. Y. Şengül, Foucault ve Câbirî’de Entelektüel Özne, Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 1, Cilt: 4, Yıl: 2022, 72-85. Gramsci’nin değerlendirmeleri için: Bkz. A. Yaralı Akkaya, Antonio Gramsci’de Entelektüelin Bir Eleştirisi Olarak Praksis Düşüncesi, Celal Bayar Üniversitesi, İ. İ. B. F., Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1, 2014, 26-46. Akkaya, Gramsci’nin ‘aydın’ a verdiği üst değeri dikkate alarak kavramı çalışmada ‘entelektüel’ terimiyle kullanmayı tercih ettiğinin altını çizmektedir. Bu noktada entelektüel kavramının çok boyutlu açılımı ve konunun ayrıntılı bir

kazanımlarını artırmak ve menfaatlerini korumak adına bilinçli olarak girişilen iki taraflı yapılanma olarak “bilim-kapitalizm ittifakı” temelde kapitalizm için -tıpkı petrol ve doğal gaz gibi- doğal bir enerji kaynağı işlevi görmüştür. Ancak bu enerji kapitalizmin ortaya çıktığı topraklardan, girdiği topraklara ateş gibi düşen, yürekleri ve haneleri hararetiyle kasıp kavuran, karşındakini yoksullaştırıp, yoksunlaştıran ve tek taraflı kazanım esaslı zihniyet sarmalıyla bir “ateş çemberi” gibidir. Kapitalizm bu enerji kaynağıyla kendine yol açıp araladığı koridorla gündün güne ekonomik, sosyal, kültürel ve jeo-politik yeni kuşatmalarla pozisyonunu güçlendirirken, diğer ülkeler bu cesur küresel hamleler karşısında gafilce avlanmışlardır.

Dünyadaki dengeleri gelişmiş ülke ve kapitalistler adına “kazan-kayıbet” stratejisinin zarafetiyle süsleyen kapitalist-entelektüel ittifakın diğer toplumlara daveti, zorlama bir yaklaşımdan ziyade kendine eşlik çağrılarını kendini dönüştürmek isteyenlerin onların düşüncelerini desteklemek adına kabul edip rıza gösterdikleri toplumlararası “gönüllü bir mobilite ya da geçiş” niteliğindedir. Başka bir ifadeyle kapitalist-ittifakın sağladığı iktisadî modellemelere dayalı kurulum ve işletim düzeni ile entelektüellerin fikri olarak verdiği bilimsel destek “ileri”-“geri” toplum biçimindeki görünür bir gerginlikten ziyade bilimin tarafsızca! sağladığı iktisadi ve teknolojik potansiyelden yararlanarak toplumsal derinliklerindeki bir dizi ciddi soruna çözüm üretmek değer katıcı bir girişimde bulunma teşebbüsüdür. Bu nedenle geri kalmışlar için bilim-kapitalizm ittifakıyla işleyen güç sadece bütünleşme yoluyla dünya çapında daha iyisini elde etmek için yapılan karşılıklı bir irade tarifesi gibidir. Tıpkı küresel iş dünyasındaki ortak girişim (joint venture) yatırım ve yapılanması gibi. Oysa bilim-kapitalizm ittifakının ekonomik dinamiklerle konuştuğu bu iktisadî bütünlük işleyişi, bu toplumlarda ulus devletleri zayıflatan düzenleme ve kontrol gücüyle bir bağımlılık zinciriydi. Kapitalistleşme süreci olarak küreselleşmenin bu ittifakla ortaya çıkardığı asıl tehdit ise bir ölüm kalım mücadelesi yani bir egemenlik meselesiydi. Egemen iradî güç olarak karşısında duran kapitalizmin tarifesine kendini dönüştürebilir muktur güç olarak bakanlar sadece kendi geleneksel gelişim kapasitesini zaafa uğratmakla kalmayacak ne yazık ki ileride bir de siyasî otoritenin biçimlenmesine müdahale ile belki hukuken değil ama şeklen devletsiz sayılabilecek otorite işleyişleriyle karşılaşacaklardı. Bu nokta ayrı bir çalışma konusu olduğu için burada ele alınmayacaktır.

değerlemesi için: Bkz. N. Basov ve G. F. Simet, *The Intellectual: A Phenomenon in Multidimensional Perspectives*, Inter-Disciplinary Press 2010, <http://www.inter-disciplinary.net/publishing/id-press/>. Benim bu değerlendirmede ‘entelektüel’ kavramını kullanım tercihim ise kavramın ittifakla kaybettiği değeri, orijinal anlamından ayırıştırma isteğine yöneliktir. Entelektüel kavramına aynı ifade içerisinde yer edinmiş olan farklı yaklaşım ve farklı yaşam tarzları üzerinden yer verilmek istenmiştir. Entelektüel bu noktada, kapitalist-bilim ittifakı ile değer merkezli bir şahsiyet kazanımını sağlamak yerine menfaate dayalı çerçevesiyle ‘sözde entelektüel’ boyutuna indirgenerek konuyla ilgili tartışmaya alınmıştır. Sözde entelektüel kavramı, “bir entelektüelin dilini, tarzını veya konularını dürüst olmayan veya samimiyetsiz bir şekilde kullanan, ancak ‘gerçek bir entelektüelin’ ahlâkından ve yeteneğinden yoksun olma” anlamıyla kullanmak amaçlanmıştır. Bu kullanım ile devlet iktidarı ya da kapitalist sistemin iktidarı altında kendine ismarlanan konularla çalışarak güç, makam ve para ile donanarak merkezde ‘elit’ ismiyle yer edinen sözde entelektüeli, gerçek kişi benliğindeki orijinalinden ayırıştırarak ve içine düştüğü, değersizlik, karakter güçsüzlüğü ve menfaat düşkünlüğü ön plana çıkarmak istemiyle terim kullanılmıştır.

Kapitalizmin etkileme ve dönüştürme potansiyeliyle kendine avantaj sağlaması meselesi iyi değerlendirilirse işin tabiatı gereğiydi. Kapitalizmin egemenlik payıyla kayba uğranılmasının nedeni bu ittifakın halihazırdaki çabalarından değil, "gelenekselliği" ya da "yerelliği" yok edemeyen geri kalmışların hoşnutsuzluk yaratan niteliklerindendi. Bu açıdan ittifak mensuplarına göre onların ahlâkî yükümlülükleri söz konusu değildi. Çünkü bu haliyle bu halklar için varoluş bireysel ve toplumsal düzeyde esef veren kayıpları 'nasıl' ve 'kimin' tarafından kaynaklandığına "doğal" olarak bakmayı gerektirmekteydi. Kapitalizmin evrensellik ve "dünyalaşma" çağrısına "gelenek" ve "yerellik" temelinden cevap vermek kabul görececek bir durum değildi. Dolayısıyla ittifakın mensupları olarak onlar bu konuda hiçbir sorumluluk duymuyorlardı. "Sen mahiyetin itibariyle bu noktadasın...Dolayısıyla onlar için illâ "Niçin geri kaldınız?" sorusu sorulacaksa cevabı 12. asrın başında Edip Ahmet Yükneci'nin Atabetü'l-Hakayık'ta (Öksüz, 2013: 135) yer verdiği dizelerin anlamındaki bakışla yüklüydü:

"Sen bozusun dünya ondan bozuldu/ Sen artak sen andın ajun artadı²²

Niçin bu dünyaya sitem edersin?"/ Nelük bu ajunka kılur sen gile

Bu bakış açısına göre, dünyanın geri kalmış ülke ve bölgelerinde güya yaşanması gereken bu süreçler yaşanmadığı için ya da bu ülkelerin tarihsel dinamikleri ve tercihleri yoluyla kendilerine referans aldıkları din, hukuk, gelenek gibi toplumu geriye bırakan ve rasyonel biçimde geliştirmeye engel yapılanmaların varlığı nedeniyle kendilerini geliştirip daha iyi bir toplumsal yapılanmaya dönüşmemişlerdi. Bu toplumların büyüme ve ilerlemeyi kendine çekebilmesi ve amaçlanmış bir başarı yakalaması yapısal olarak bünyelerinde patlak veren atalet ve gerilikten dolayı da mümkün değildi. İşte bu ülkeleri kapitalizm öncülüğünde motive etmek yalnızca ihtiyaç duydukları ilerleme ve gelişimi sağlamayacak aynı zamanda gelişmiş toplumlarda öykündükleri refah ve güç kazanımını da sağlayacaktı. Yeter ki tamamen kapitalizmin inisiyatifinde ve güdümünde kendilerinin tutunamadığı bu yapısal dönüşüm ile uğraşılmasına fırsat verebilsinler.

Halihazırdaki kapitalist medeniyetin gücü, bu toplumlar için kapitalizmin hâkimiyet kurulumuyla sonuçlanacak bir merkezi iktidar kategorizasyonu içerisinde yer almaya oldukça uygundu. İzlediği bu ilerleme ve elde ettiği gelişme çizgisiyle kapitalizm, kendini yüceltme duygusuyla hareket ettirecek gücü adeta bir tapınak olan modern bilim anlayışı ve bilimcilerle sağlayacaktı. Bilim ve bilim insanının üstlendiği rol, Batı dışı toplumlardaki güvensizlik ve şüphe aralığına bilimin özgür, özgün ve tarafsızlık özelliklerinden yararlanmak yoluyla kendi iktidar araçlarını meşrulaştıracaktı²³. Hiç şüphe yok ki o toplumlara verilebilecek en nitelikli

²² Günümüz Türkçesi'yle sol tarafta orijinal dildeki karşılığına da sağ tarafta birlikte yer vermek istenmiştir.

²³ P. Schwartz, İstanbul Üniversitesi özelinde 'üniversite' ve 'hoca' araştırma ve incelemelerini yaptığı kurum olarak üniversitelerin başarısızlığını iki temel özelliğe bağlar. Bunlardan birincisi "kifayetsizlik"; ikincisi ise "itimatsızlık" tanımıyla karşımıza çıkmaktadır. İtimatsızlık ifadeleri çalışmada yer verilen husus itibariyle çarpıcıdır. Schwartz'a göre: "Münevverlerin çoğu kendi şahsi kaderlerini milletinkinden ayırmakta haklı olduklarını zannetmektedirler. Vatanları için ölmeyi göze alanların çoğunda vatan için yaşamak arzusu çok gevşektir. Bundan dolayıdır ki hayat mücadelesinde hile, kanundan daha büyük bir itibara sahiptir. Kurnazlık ilim ve sanat bakımından yaratıcı dehadan daha yüksek bir kıymet taşımaktadır. Üniversitede mevcut olan mevkiler, birçoklarının hayat gayesi telakki edilmemektedir. Bilakis ancak hariçteki şahsî ve maddî işler için bir temel olarak kullanılmaktadır". P. Schwartz, İstanbul Üniversitesi'nin Bugünkü Durumu ve İstikbâli, *Türkiye'de Üniversite Anlayışının Gelişimi (1861-1961)*. Editörler: N. K. Aras, E. Dölen ve O. Bahadır, Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları, Ankara, 2007, 315-365.

cevap bu olacaktı. Bunu başarmak için kapitalizm her türlü kaygı, endişe ve şüphenin karşısında kendine hizmet verecek “bilim-kapitalizm ittifakı”nın üyeleriyle ideolojinin geçerliliğini ve devamlılığını garantileyecekti. Özellikle Batılı toplumlar erken Rönesans’tan, yani 13. yüzyıldan beri yeni bir gerçeklik anlayışına doğru yol almaya başlamış Reform, Rönesans, Din Savaşları ve Sanayi Devrimi gibi birbirini tamamlayan sosyolojik-siyasal dönüşümlerden sonra bu ittifak ile modern yaşamın ideal biçimine ulaşmışlardı. İçinde hatırı sayılır bir çeşitliliği barındıran modern yaşamın öznelere, aralarındaki tüm sınıfsal ve kültürel farklara rağmen aslında dünyaya ve dünyadaki doğal ve beşerî olaylara tek bir özde kristalleşmiş hâkim bir bakış açısıyla bakmayı öğrenmişlerdi. Sözü edilen bakma/kavrama biçimi Bacon, Descartes ve Newton felsefeleri tarafından olgunlaştırılan kartezyen ideolojidi. Kartezyen duyuş modern olan her şeyi kapsıyor, modern zamanları tek bir paradigma içinde bütünleştiriyordu. Kartezyen olmak gerçeği kavramada ve kavranılan bu gerçeği ihtiyaçlar doğrultusunda yeniden şekillendirmede “öngörülebilirlik”, “kesinlik” ve “biçimsellik” gibi unsurları önemsemek anlamına geliyordu. Bu bağlamda modern insanın gerçekle ilişkisi iki biçimliydi: Birbiriyle eş zamanlı olarak gerçek hem keşfediliyor hem de icat ediliyordu. *Keşif işinden daha çok bilim, icattan ise kapitalizm-bilim kompleksi sorumluydu* (Öztürk, 2020: 1).

Bu yönelim geri kalmışlıktan kurtulmak ve zenginleşmek isteyenler için tek bir üst ilkenin türevi gibiydi. Bilimsel bilginin evrenselliği, bilim insanının tarafsızlığı ve entelektüel işçiliği geçmişle bağını koparmak isteyenler için kapitalizme geçişi hızlandırıcı bir etki sağlayacaktı. Ancak ilerleyen zaman içinde kapitalizmin bilgi üretim üssü olan bilim yuvalarındaki aydınlar ve entelektüeller bu ittifak bağlamında belki o gün değil ama yüz yıl sonrasında doğruların ve doğruluğun düştüğü ters açının en utandırıcı bağlantısı olarak anılacaktı²⁴. Modern kapitalizm-modern bilim akrabalığı kapitalizmin değerini yükseltip kıymetini artırırken, “meta fetişizmi”, “yabancılaşma”, “sömürü”, artan “yoksullaşma” ve yükselen “kimlik bunalımı” gibi kavramlardaki kavramsallaştırma ve insanın kendi tarihini kendi içinde bulma yönüyle gerçekliğini inkâr mekanizmasıyla kendi değerini hatırı sayılır ölçüde düşürecekti. Geri kalmış ülkelerin kendilerine uyan ancak gelişimin yapısını bozan unsurlar ile kendilerine uymayan ancak ilerleme ve gelişimin etkinliğini görmeyi sağlayacak unsurlardaki değişimini kapitalizmin ilerlemeci, hesapçı ve ben’e dayalı yaklaşımına yönelik rıza ve kabul örüntüsünü kitle iletişim kanallarıyla o denli ustalıklı bu toplumlara “egemen elitleri” ya da “iktidar elitleri” yoluyla işlemişlerdi ki sonrasında bu algı yönetimi²⁵, “psikolojik savaş” tanımlamasıyla ulusal egemenlik, ulusal bütünlük boyutlarıyla stratejik bir mesele olarak değerlendirilecekti. Eroğlu’na (2015: 424-429) göre psikolojik savaş klasik savaşın fiziki güç ve imkânlarını kullanmak yerine, karşı tarafın ve hedef kitlenin etkili iletişim mesajlarıyla morallerinin bozulması, kendilerine güven ve saygılarının yıkılması, toplumsal bölünme ve parçalanmaya

²⁴ Alfred Von Martin’e göre entelektüeller, egemen güçlerin etkisi altında oldukları için sadece egemen olan sınıfın ideolojik üst yapı kurumlarını oluşturma ve meşrulaştırma şeklinde bir işlevi görmüşlerdir (İnce, 2006: 176). Ernst Jünger bu gidişattan dolayı sonraki zamanlarda bu birlikteliklere devletinde eşliği ile ortaya çıkan yapısıyla birlikte “iktidar elitleri” ifadesini kullanmıştır.

²⁵ Ronald J. Stupak, algılama yönetimini kavramsal düzeyde şöyle açıklamaktadır: Gündelik hayatta algılamalar; zihinsel ve deneysel algılamalar olarak iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Deneysel algılamalar; dokunma, tatma, duyma, görme ve koklama gibi beş duyu organıyla algılananlardır. Zihinsel algılamalar ise bir olgu ya da konuyla ilgili mevcut düşüncelerimiz yoluyla algılamamızdır. Bu algılamada hedef kitleyi bilmek ve tanımak ve hedef kitlenin sınır ve şartlarını bilerek bu mesajı vermek önemlidir. Bu noktada davranışları akıldan öte duygular yönetmektedir (Göksu, 2021: 13).

maruz bırakılması, iç çatışmaların kıskırtılması, direnme ve mücadele etme azim ve iradelerinin kırılmasıdır. Böylece “karşı gelme”, “direnme” ve “savaşma” kapasitelerinin tahrip edilmesidir. Etkisi altında kaldıkları iletişim ve mesaj bombardımanı nedeniyle peşinen yenilgiyi ve teslimiyeti kabul etmiş olacaktırlar. Bu anlamda algılama yönetimi, güçlü ve egemen kesimin üzerinde psikolojik bir savaş uygulanmak istenen kitlenin algılarını iletişim araçları kullanarak değiştirme ve şekillendirme işlemleridir.

Bu algı oyunları ile geri kalmış ülkeler için kapitalizm “yaşamının anlamını paraya, zenginliğe ve güce çeken mutlu insanların ülkesi” olarak kendilerine nüfuz etmeyi hak görececek bir iktidar olarak kabul edilmekte ve sorun artık mücadele etmekten ziyade onun ehliyetli ve yetkin olduğu dünyaya nasıl katılacağını öğrenmek ile ilgili görülmektedir. Entelektüellerin desteğiyle yapılacak olan onun ‘zengin’ ya da ‘gelişmiş’ unvanına ulaşmak için sadece tarihsel köklere sırt çevirmek ve onun “tek iyi” ya da “biricikliğine” sığınmak olacaktır. İşte tam olarak bu noktada “eski” ve “yeni” kavramının arasındaki uçurumda kaybolan bu toplumlar için üretilen çözüm ile ilgili bilgi birikimi ve düşünce biçimine tam bağlılık sağlanacaktır. Böylece teknik doğrular, verimlilik ve etkinlik arayışları gibi kavramların mantık gücüyle toplumlara “hafıza kaybı” yaşatılıp “akıl bütünlüğü” bozularak gerçeklikten koparılacak ve bütünüyle anlam dünyasını kaybetmeleri (Dikmen, 2017: 23) sağlanacaktır. Kültür endüstri sürecini harekete geçiren kapitalist piyasa ile “var olandan başkayı görme gördürebilme” yetisi artık bir tür uğursuz bir yabancılaşmanın önünü açacaktır: Böylece 20. yüzyılda otomasyondaki gibi kültürde de “kitleleşmeyi” ve “kitle kültürü” ortaya çıkaracaktır. Pop kültürünün tüm dünyayı istila ettiği böyle bir dönemde, “popüler kültür” ya da “kitle kültürü” olgusu da toplumların “kültürel biriciklik”ten vazgeçerek “kitleleşmeyi” anlaşılabilir bir dönüşüm olarak kabul ettirecektir. Ancak bu süreç gelenek denilen değer kaleminin kültür mirasından tasfiyesiyle yaşanan bunalımların başka bir yüzünü gösterecektir. Walter Benjamin bu durumu teknik karşısında sanat eserinin “orijinalliğini” kaybederek “çoğaltılabilirlik” kazanması üzerinden söz konusu ederek sanat eserinin aura’sını kaybettiğini ve böylece bir yapıtın diğerinden ayırt edilemez hale getirildiği fotoğrafçılık sanatıyla alımlayıcı bir biçimde ortaya koymaktadır (Benjamin, 2001: 50-65).

Az gelişmiş toplumları kendine bağlılığa, itaate mecbur bırakan bu adımlar geri kalmış toplumların varlıklarını yok ettikleri öznellikleriyle birlikte kapitalizmin statü beğeniliği olacaktır. Kapitalist perspektif çerçevesiyle projeksiyonsuz, pusulasız, fikrî yoksunluk çeken bu toplumlar onun yapısalcı, inşacı, insanlık tarihinin biricik ilerleme ve zihniyet rotası altında “ikincilik konumu” içinde olduklarını kabul edeceklerdir. Geri kalmış toplumların kararlı kaderci halinin Nietzsche’nin şu görüşüne benzer bir davranış kalıbı oluşturduğu söylenebilir: “İnsan, hiçbir şeyin ne geriye ne ileriye dönük...var olanın değişmesini ister. Gereklilikler karşısında her türlü idealizm bir yalan olduğundan, gerekli olanı sadece kabul etmek değil, onu sevmek de zorunluluktur” (İnce, 2006: 177). Bu toplumların bir çeşit “çaresizliğin spesifik duygusu” ya da “öğrenilmiş acizlik” içinde oldukları söylenebilir.

Hangi noktadan bakılırsa bakılsın periferi oluşturan yeni paydaşların farklı köken kaynaklı yaşamları, kapitalist zihniyetle örülü “Yeni Değerler” modellemesiyle hegemonik itaat üzerinden aşındırılarak maziye bırakılacaktır. Bu nedenle merkezde sanayileşme, büyüme, kalkınma gibi kavramsal içeriklerle gelişim analizleri yapan hegemonik ittifak Batı dışında kalan kapitalistleşmemiş toplumları kapitalizme karşıtlıkla ya da onu benimsemeyen hatta ondan uzak duran özellikleri nedeniyle inceleme konusu dahi yapmamıştır (Küçükkalay ve

Yılmaz, 2020: 70)²⁶. Bu toplumlar, içinden geçilen toplumsal/tarihsel sürecin aktörlerine göre kapalı devre oluşumlarla geride kalmanın mahcubiyeti ve ezikliği içinde kapitalizmin iktidar ve salâhiyetini zaten kabul edecekti. Kapitalist ideolojinin en büyük günahı belki de buydu: İçerik manipülasyonu ya da dezenformasyonu nedeniyle kendi potansiyelini göremeyen, kendi etrafında sürekli patinaj yaparak kendini aşındıran bu toplumların acizliği yüklenmelerine sebep olmak²⁷. Hakikaten, kapitalizmin güç öznesi olarak bilim insanları geri kalmış toplumların bu hallerini kendi kuramsal argümanlarını içinde hatırı sayılır bir çeşitlilikle tezlere dayalı olarak savunacaklardı. Kapitalizmin bilim tek'elinde geri kalmış ya da az gelişmiş ülkeleri biçimlendirmesi iki grup altında mümkün olmuştur: 1-Tarihçiler 2-İktisatçılar.

5. KAPİTALİZMİN İNŞASI II: GELENEĞİN YAPI BOZUMU VE TEK'ELCİ BİLİM ETİĞİ

"Doğru sorunlara yanlış çözümler hem kuramsal olarak hem de pratikte, o sorunları görmezden gelen ya da es geçen yanlış yönlendirilmiş bir çabadan daha değerlidir."

Gianfranco Poggi

Yaygınlığı, etki gücü ve ortaya çıkışından itibaren karşıt hiçbir ideoloji tarafından sarsılmayan yapısıyla kapitalizmin, gelmiş geçmiş tüm ideolojilerin en güçlüsü olduğu düşünülmektedir. Bu gücü, kapitalist ideolojiye ait *"eşitlik, özgürlük, zenginlik"* gibi vaatlerin cazibesiyile açıklamak dar çerçevede mümkün görünse de bunun eksik bir yaklaşım olacağı kabul görmektedir. Kendi içerisindeki çelişkilere rağmen hiçbir ideolojinin elde edemediği bu gücün ardında kapitalizmin işleyiş biçimi, taşıyıcıları ve en önemlisi yeni koşullar karşısında kendisini sistematik biçimde yeniden yapılandırma becerisi yatmaktadır (Tüysüz, 2021: 48). Kapitalizmin yeniden biçimlendirme becerisinin bütünüyle övünülecek bir şey haline dönüşmesi, sadece *"eşitlik", "özgürlük", "zenginlik"* vaadlerinin değil, birbiriyle ilişkili ve tutarlı toplumsal tarafının da yönlendirdiği derin bir anlayışla gerçekleşmiştir. Kapitalizmin ideolojik üstünlük sağlamak için dayandığı kaynağa dikkatleri yöneltmek anlamında *'irade beyanı'* çalışmalarının oldukça önemli olduğu hatırlanmalıdır. Başlangıç olarak kapitalizm, ekonomik refahın önündeki engelleri bertaraf edecek kurum ve yasalara gerekli desteği sağlayacak bir açılım; *"bilim"* ile kendini var kılacaktır. *"Kapsayıcı"* ve *"kuşatıcı"* iktisadi kurumlarıyla kendini ayakta tutabilmenin yolunun bilimsel gelişme ve genişleme kapasitesine bağlı olarak gerçekleşeceğini keşfeden kapitalizm bu destek ile kendisine *"dokunulmazlık hakkı"* sağlayacak bir dolaşım özgürlüğüyle devamlılığını garanti altına almıştır, diyebiliriz.

²⁶ P. Baran, A. G. Frank, I. Wallerstein ve S. Amin gibi iktisatçıların öncülük ettiği neo-marksistler, Avrupa dışındaki dünyayı Avrupa merkezci bakış açısından kurtararak incelemelerinin merkezine oturtmaya çabılıyor ve kapitalist yayılmayı olumlu bir unsur olarak reddetmelerinde, bu ülkelerin temel koşulunu kapitalizme eklemeye değil, kapitalizmden kopmak suretiyle gerçekleşebileceğini ifade ediyorlardı. Çünkü yazarlara göre kapitalizm, kapitalist olmayan uluslar için olumlu bir etkiye değil tam aksine onları geri bıraktı ve sanayileşmeyi engelleyen bir etkiye sahipti. Bu düşüncenin öncülüğünü ilk olarak *The Political Economy of Growth* (1974) isimli kitabıyla Paul A. Baran yaptı (Küçükkalay ve Yılmaz, 2020: 69-70).

²⁷ Türkiye'de kapitalizmin gelişiminin kendi mecrasında ilerleyişi toplumsal ilişkileri anlama mantığı ile dönüştürme mantığı arasındaki ilişki, Türkiye gibi 'Geç Kapitalist' toplumlarda daha gerilimli olmuştur. Geç kapitalist toplumlarda, erken kapitalistleşen ülkeler arasındaki ilişkiler temel analiz birimi olmuştur. Toplumsal pratiğe müdahale etmenin temel belirleyeni "dışsal müdahale" ya da "emperyalizm" olunca bu tarz alışı "üçüncü dünyacı" bir nitelik kazanmıştır (Ercan, 2003: 643).

Çoğumuzun görmezden geldiği ve siyasetten daha yıkıcı bilimsel güç liderliğinde kapitalizm, elde ettiği “dokunulmazlık hakkı” ile toplumsal tüm kurum ve alanlara istediği gibi girebilecek bir işleyişin sahibi olmuştur. Kuşandığı bilimsel güç ve ekonomik söylem ile kapitalizm diğer toplumlar için cezbedici büyüdü bir dünyaya karşı bir yönelimi temsil etmektedir. Kapitalizm geri kalmış toplumları etkileyecek bir denge oluşturmak adına kendi karşısına “karşıtı” olarak onu ilerlemekten alıkoyan potansiyel engel olarak formüle ettiği “gelenekçi yapılanmayı” koymuştur. Bu çekiciliği oldukça yüksek formülasyon ile kapitalizm karşısında gelenek “potansiyel bir tehdit” ya da “geçmişe dayalı kirlilik” biçiminde değerlendirilecek böylece kapitalizm kendi varlığını ve kabulünü daha fazla meşrulaştırarak ilerleme sağlayacaktır. Aslında bu işleyiş, aydınlanma felsefesi düşünürlerinin destek aldığı ve Smith’in düşüncelerine de dayanak aldığı kavram ‘stoacı ahenk’ ya da ‘evrensel ahenk (cosmic harmony) yasası’na dayanır. Bu yasaya göre Smith, insanların başka bir kimsenin eylemlerini ve karakterini, kendilerini o insanın içinde bulunduğu pozisyona koyup kendi duygularını bireyin davranışını motive eden duygulara uydurabilirlerse bu durumu onayıp kabul edeceklerini, içine giremedikleri davranışları ise reddedip kınayacaklarını belirtir. Bu yasayla kapitalizm “kurtarıcı” rolüyle refahı yüceltme adına giriş yaptığı toplumlarda “bilim” ve “bilim insanı” marifetiyle iyilikleri azamileştiren bir sistem olarak beğenilip kolaylıkla benimsenecektir. Böylece kan dökmeden, ikna süreciyle halklar kendi hisselerini artıracak şekilde yeni haklar kazanacak “usta”lara özgü bilgi üretimleriyle kültür pazarının mahir işlerini işleyeceklerdir. Antik Çağ’dan beri değinilen “esin perisi” olarak ifade edilecek ama “Daimon” (Nalbantoğlu, 2008: 15) olarak daha ilham verici kritik bir rehberlik yoluyla bilim; bu toplumların kendi özgün talihleri adına kârlı çıkacakları “iyilik”, “bolluk”, “bereket” ve “mutluluk” ölçüsü olarak kabul görüp itibar kazandıkça kapitalist sistemin yerleşikliğini de aynı oranda hızlandıracaktır. Velhasıl bilim ve bilim insanı zamanın galibi, idarenin hâkimi, itibarın vesikası olacak ve yine taş taşıyıp, toprak döşeyen memleket evlatlarının iltica edeceği kendini geliştirme kuvveti ve ilerleme hedefi olarak kucaklanacaktır. Böylece bilim, toplumları kapitalizm yoluyla en iyi seviyeye taşınacağına ikna edecektir. Bilimin tarihsel süreçte kendini inşa süreci ve varlığı, kapitalist ideolojinin yarattığı iktidarlar üzerine yaslanarak gerçekleşmiştir. Bu durumu daha iyi ifade etmesi için arkeologlar “yapısökümü” kavramına başvurmayı istemişlerdir. Bilimi ve bilimcileri, toplumların arkeolojik hayallerinin “yapısökümü” (Dikkaya, 2008: 79) ya da “yapı bozumu” durumuna getiren davranış biçimi, onların doğru yönde davranmaması ve tarihsel bütünlüğü yok edecek şekildeki soy kütüğü araştırmaları ile iktidar odaklı yaklaşımları olmuştur. Bu noktada, bu toplumlar tarihsel anın iktidarı olan kapitalizm ile güç birliği yapmış ve onun kendi çıkarlarını maksimize etmesine imkân sağlayacak “usta” donanımıyla bilim ve bilim insanıyla karşı karşıya kalarak eşitsiz bir güç uygulamasına maruz bırakılmışlardır.

Dayandığı bilimsel temel ve bilim insanı desteğiyle kapitalizm Batı medeniyeti üzerinden karşılaştırmalarla diğer toplumları “ötekileştirme”, “aşağılama”, “suçlama” eğilimiyle o toplumlarda var olan iktidarların kendini sahiplenmesi açısından eşsiz bir kabul alanı ve benimseme sağlayacaktır. Kapitalist ideolojisi karşısında yapısal nedenlerle aciz bir pozisyonda kalan gelenekçi taraf ise atalarının kültürü üzerinden saldırıya uğrayacak ve küçük düşürülerek aşağılanacaktır. Bu işleyişe özel olarak çalışılacak bu kültürlerin etnik, coğrafik, zamansal ayırt edici yönleri itibarıyla kökenle ilişkili *imge-simge-hafıza kullanımı* üzerinden “egemen özne kimliği” yönüyle kapitalist paradigmanın kabulüne doğru bir politik tasarıma çekilecektir. “Edilgen”, “ataerkil”, “cinsiyetçi”, “muhafazakâr” ve “kollektif” tipolojisiyle

kapitalizmin karşısında duran bu toplumsal kimlikler, liberal bilgi ve bilim yapılarının sunduğu yeni kavramsallaştırma ve modelleme ile teoride baskın olanın pratikte de kendi kendini pekiştirmesini sağlayan bir çoğaltımı mümkün kılacaktır. Temsilcilerinin akıl üstü rollerine rağmen, kapitalizm ile olan yeniden inşa sürecinden fayda görmeyenler ya da patolojik alanlarıyla zaferinden zarar görenler meşrulaştırması olarak da “usta” dillerden; “reformatör olmayan gerici, yobaz, âmir hükmünü ‘âdet edinmeyiniz, âdet bozmayınız’ hükmüyle alt eden toplumlar” suçlamasıyla tarihin bitmeyen sesi olarak varlığını güçlendirecektir. Böylece artık bu karşılaşmada yenik düşen toplumlar kültürel özgünlüklerini koruyamayarak gelenekçi yapılanmalarını geride bırakacaklardır. Onlar için geçmiş artık yer yer nostaljik olarak anılan “kayıp miras” biçiminde tanımlanacaktır. Bu safhada artık gelenek varlık sebebinin yitirecek bilim diliyle hicvedilen kurulumu yoluyla birkaç yüzyıllık krallığın devrilmesini izleyecektir. Bilim kanunları önünde örfün saltanatı zayıflayacak, bilim hayata karışıkça örfe duyulan lüzum azalacak hatta belirli bir noktadan sonra manasız ve gereksiz görülerek kaldırıp atılması gereken “yeni”nin “eski”si olacaktır. Kapitalizm daha öncesinden görülmediği kadar kendini bilimden teknolojiye yasladıkça bu iştah daha kabarcak ve 1950’lerin başından itibaren, sadece bir ya da iki nesil öncesinin kapitalizmiyle kıyaslandığında dahi, artık her yerde olacak şekilde ve her yere nüfuz ettiği noktaya kadar genişleyecektir (Bookchin, 2018: 203).

Oysa kâdim atalar üzerinden bu toplumlara kazandırılmış emanet olarak gelenek; mevcut halkların arkeolojik kökü, tarihsel saflığı ve bitmeyen coğrafik devamlılığı olarak kendini düşmana ya da ötekilere karşı güçlü kılan gerçek bir “savunma mekanizması”dır; çünkü o, bütün mermileri biten halkların bitip tükenmeyen fikir barutudur. Tamamen bilinir ve görünür örnekleriyle kudretin, şevkin, tükenmeyen kahramanların, bitmeyen millet sevgisinin tutunma zeminidir. Çelişkili bir temsil ile kök bilincini kaybetmek adına geleneği, kötölemek ve küçümsemek için kapitalistlerin keşfettiği, aptalların ise inandığı bir ihtilal hâli ve iktidar temsilidir. Hobbes’un “egemen olan her zaman meşrudur ve güçlü olan haklıdır” sözü, bu meşruiyetin lehine devlet kapasitesinin inşa edilmesiyle devamlılık sağlamıştır. Böylece kapitalizm, kendine özgü ana hatları ile ekonomik ilerleyişini kısmen gevşetilmiş siyaset bir güç ile fonlayarak, kendine direnç göstermeyen toplumlarda öngörülenin çok üstünde “aşırı kâr”lar kazanacak düzeneği kendi içinde kurmuştur. Kapitalizm bilimin gizil gücünü kullanarak kendisine özel bir ayrıcalık istediği noktada iktidarını kurmayı engelleyen yerlileri aşağılayarak olumsuzluğa düşüreceklerdir. Dolayısıyla bir toplum kendisi için “kapitalist” tanımını kullanamıyorsa, medeniyeti kabullenişini engelleyen yapı olarak kültürüne bakması gerekecekti; orada zaten ne denli mahalli ve yerli birim ve tutumlarının olduğunu fark edecekti. Bunlar; Amerika’nın “zencileri” gibi, hâkim ruhu yakalayamamış sefil kesimi olarak görülecekti...O zaman kapitalizm ilerlemek için tek yol ise her toplumun kendi özgün tarihi yapısıyla kendini aralaması nasıl ilerleyeceğini ya da hangi kazanımlar elde edeceğini belirleyecekti. Bu konuyla ilgili güçlü bir kavrayış ve sahiplenme bu gelişmemişlere “millî öz”lerinden kaynaklı blokların etkisinden kurtulmayı sağlayarak kapitalizme yazgılı olan “üstünlükler” ve “üstün olma” ayrıcalığını edindirecekti. Tam tersi ise “ulusların düşüşü” manasında olacaktı. Kapitalizm bu yönüyle bir “Yıkım Devrimi”ydi. Acemoğlu ve Robinson’un “tek bir adam tüm zaferi kendisine mal ederken çoğunluk altta kalmaya ve itaate alışır” (Acemoğlu ve Robinson, 2020: 132) sözleriyle paralellik taşıyan bir tarihsel süreç kapitalizm ile tekliğini ilân ederken diğerleri kapitalist hâkimiyetin altında kendi yıkımlarını gerçekleştirecekti.

5.1. Kapitalizmin Yayılımında Yozlaşma Etkisi: Tarihin Eğriliği Üzerine Düşünme

Bir halkı yok etmek için atılacak ilk adım hafızasını silmektir. Kitaplarını tahrip edin, kültürünü ve tarihini tahrip edin. Sonra birilerine yeni kitaplar yazdırın, yeni bir kültür imal edin, yeni bir tarih icat edin. Kısa bir zaman sonra millet kim olduğunu ve bir zamanlar ne olduğunu unutmaya başlayacaktır. O milletin çevresindeki dünya ise o milletten daha çabuk unutacaktır.

Milan Hubli- Çek Tarihçisi

17. yüzyıldan itibaren sosyal bilimlerin içine düştüğü büyük tuzak, aslında başka bir “kapan” hikâyesinin başlangıcı oldu. 19. yüzyılda belirgin biçimini alan bu durum, *doğa bilimleri* ve *sosyal bilimler* alanında bundan sonra karşımıza çıkacak *iki kültürlülük* meselesiyle, bir ayırıcı rol gördü. Kapitalist çatı altında bir üst'lük ve bir ast'luk durumuyla “geçmiş”, “gelecek” karşısında hep alt edilecek temel olarak işlendi. Çünkü, ilerleme düşüncesine olumsuz etki edecek her şey ‘*gerçek bilginin standartlarına uymayan*’ bağnaz bir gelenek bilgisi olarak ele alınmakta, derin bir şüphe yaratıp aydınlanma ve moderniteye olan anlayışsızlığı nedeniyle vedalaşmak gereken antropolojik yığın ya da birikim olarak değerlendirilmekteydi. Böylece Newton fiziğinin temel alındığı *doğa bilimleri* anlayışı, çizgisel ve ilerlemeci tarih anlayışıyla el ele vererek geleneği kapitalizmin arka sokaklarına bırakarak terk ettirecekti. Bu pozitivist bakış normalleştirilerek tarihçiler tarafından da benimsenecekti. Tarihi yazanlar da sanki daha önceki her şey, “*şimdiki*” zamanda nasılsa öyleymiş gibi bir hal alısla hareket edecek ve iktidarın varlığını sürdürülebilmesi adına, ihtiyacı olan en önemli şeyi ona sunacak bir pozisyonda kendine yer alacaktı.

Böylece bu süreçte tarihçilerin aslî görevi, hükmedenlerin isteklerine ustalıkla ya da büyüklükle cevap vermek olarak kurgulanmıştır. Böylece kapitalist sistem tarihçileri kendine yaklaştıracak bir yapılandırma ile hâkimiyet ağlarını örerek onları da kendi saflarına çekmiştir. Walter Benjamin'e göre dünyanın bu haline bakarak konuşursak şimdiye kadar tarihi yazanların *galipler* olduğunu söyleyebiliriz. Çünkü; “*Hep galip gelenler, bugün hükmedenlerin altta kalanları çiğneyerek ilerlediği zafer alayında yerlerini alırlar. Her zamanki gibi ganimetler de alayla birlikte taşınır. Bunlara kültürel zenginlik denir*” sözleriyle yaşananları özetleyecektir. Walter Benjamin galiplerle mağlupların, muzaffer olanla yenilmişin aynı tarih anlayışını, aynı akli paylaşamayacakları düşüncesinden yola çıkarak sözlerine şu şekilde devam etmektedir: “*Tarihçiler geçmişten bir hazine, bir miras olarak söz ederler. Tarihin ezilen sınıfları içinse tarih bir enkaz, bir yıkıntılar yığını, bir talan alanıdır. Bir dizi öykünün birbirini doğurarak bugüne doğru ilerlediği bir birikim değil, geçmişin bugüne kavuşması değil, bir öykünün başka öyküleri tüketerek, unutturup yok ederek kendini tek kılması, geçmişin beklentilerinin yok edilmesidir. Bu yüzden kültür denen sürekliliğin ardında hep bir barbarlık vardır* (Benjamin, 1993: 32) demektedir. Walter Benjamin “*galiple duygudaşlık*” içinde olan tarihsel yaklaşımın, evrensel bir tarih yazımı yapmak ya da bugünün ve yakın zamanın eşitsizlik ve ayrımcılık üzerine temellenen tarihsel gerçekliğini meşrulaştırarak, tarihsel akışın devamlılığını sağlayan analitik tarih yaklaşımına “*tarihselci*” yaklaşım adını vererek, bu yaklaşım ile tarihçilerin kapitalist sistem yanlısı işleyiş gösterdiklerini geleceğe ilişkin kurgunun, kurucu öznelerinden biri olarak kapitalistlerin yanında yer aldıklarından söz eder.

Çağımızda kapitalist perspektifle, insanlık tarihinin kaydettiği birikim ve bellek anlamındaki geçmiş hayat ya da tarihî ifadesiyle gelenek, “*devrini tamamlamış*” anlamında kullanılmaktadır. Bu şekilde çoğunlukla bugünkü zamanın getirdiklerine dayanamayan eskiyen, değişmezliği nedeniyle katılaşmış ileriye gidişi engelleyen yapılar anlamıyla, etkisi zayıflamış alışkanlık ve kuralları ifade etmek üzere kullanılmaktadır. Kapitalist paradigmanın zaman kurgusu sonucunda rolü şaşılacak derecede küçültülen gelenek ile yapılmak istenen şey, “*hatırlamama kültürü*” üzerinden “*neyi unutmak gerekir?*” sorusunun cevabını vermek biçiminde tanımlanmıştır. Bu tanımlama, mevcut toplumlar için yeni başlangıçlar oluştururken, kendi olma ayrıcalığına dayalı “*öz kimliğini*” kaybetmek anlamındadır. Kapitalist duygudaşlığa kültürleri açık hale getiren bu yorumlama biçimi modern ulusların prototipini ortaya çıkarırken, halkların ve halk kültürlerinin yok oluşuna zemin hazırlayan *sosyal mühendisliğe* dayalı bir üst yapı çalışmasıdır.

Etnolog Jan Vansina, 1985'te yayınlanan *Tarih Olarak Sözlü Gelenek* başlıklı çalışmasında özgün bir yeri olan sözlü tarihin önemine dikkat çekerken, tarihî bilincin birbirini takip eden kuşaklar arasında sadece iki düzeyde varlık bulabileceğini belirtir: *Köken ve yakın geçmiş*. İkisi arasındaki sınır, kuşaklarla birlikte ilerlediği için, bu iki düzey arasındaki boşluğa “*the floating gap*” adını verir ve bu tanımlama daha sonra Assmann tarafından “*kayan boşluk*” olarak ifade edilir (Assmann, 1997: 56). Burada Assmann'ın üzerinde önemle durduğu konu “*duygudaşlık*” için gerekli olan “*duygu birliğinin*” ortaya çıkamamasıdır. Bu durumu önemseme nedenini ise Assmann; çünkü bu milletlerin kökleri daha önce anılan fikirlerde saklıdır, ifadesiyle derinleştirir. Eğer toplumsal olarak bir hatırlama kültürü ile bu bağlar güçlendirilmez ise, daha sonra oluşan fikirlerle onların kendini yeniden inşa etmeleri sağlanmış olur. Böylece hiçbir “*otantik hatıra*”sı olmayan bu milletler, önemli bir değişimin bilincine vardığı andan itibaren grup/toplum olarak var olmaktan vazgeçer ve başka bir gruba yer açar. Kendini ortak olarak anıları olan bir toplum olarak kuran sosyal gruplar ise geçmişini özellikle iki noktada koruyacağını altını çizer: “*Kendine ait özgünlüğü*” ve “*sürekliliği*”. Kendine ait özgünlük oldukça değerli bir işlev sağlamaktadır. Zira, toplumlar kendisi hakkında yarattığı bu anlayış ile, farklılıkları dışarıya karşı vurgularken, onları içeri dönük olarak önemsiz gösterme çabasında bulunur. Böylece “*kimlik bilinci zaman içinde gelişir*” ve bu sefer olaylar, bir şeye karşılık gelme, benzerlik gösterme ve süreklilik temelinde seçilerek korunmuş olur (Assmann, 1997: 47-57).

Bir toplumun kültürel yapısıyla örtüşen diğer temel ilke ise, sürekliliktir. Bireyler toplumun düşünce dünyası içine doğarlar. Bununla kastedilen, her birey ya da kuşağın kendi kültürünü ya da düşünce dünyasını yaratamadığı, ancak yaratılmış olanın içinde doğup onu içselleştirerek sonraki kuşaklara aktarabilmesidir. Böylece tarihsel olarak kültürel yapının omurgasını oluşturan, “*değer*”, “*kurum*”, “*gelenek*” ve sair unsurun takibi sağlanır. Dolayısıyla her konu hakkında yeni fikirler üretilerek öne sürülse de düşüncelerin üretilmesi için kullanılan tüm malzeme eskidir. Bu konu süreklilik bağlamında değerlendirilir. Sürekliliği oluşturan unsurlar hem düşüncenin hem de kültürün unsurları olarak, “*aynı tarihsellik*” özelliğine sahiptir. Böylelikle süreklilik, tarihsellikle örtüşür. Çünkü geçmişte üretilen “*değerler*”, “*kurumlar*” ve “*gelenekler*” insanın tarihselliğini, tarihselliği ise bu unsurların sürekliliğini açıklar (Bıçak, 2011: 117). İşte geleceğe söyleyecek sözü olan milletler geçmişinden ilham alır. Öncekinin yaptığını tekrar etmez. Yeni imgeler, yeni simgeler, yeni bir üslup oluşturur ancak bunu toplumsal hafızadan beslenerek yapar.

Bahsedilen işleyiş aynı zamanda, önemli deneyim ve anıları biçimlendirip canlı tutarak, ilerleme halindeki şimdiki zamanın ufkuna, bir başka zamanın görüntülerini ve öykülerini katarak ve böylece ümit verip anıları canlandırarak, dünle bugünü birleştirir. Kültürün bu yanı bireylere “biz” deme imkânı veren kimlik ve aidiyet temellerini yaratır. Tek tek bireyleri böyle bir “biz” de birleştiren, bir yandan ortak kurallar ve değerlere bağlılık, öte yandan ortak yaşanmış geçmişin anılarına dayanan, ortak bilgi ve kendini algılayış biçiminin oluşturduğu bağlayıcı yapı, bir toplumun “gönüllü belleği” olarak harekete geçerek, geleneğin akışıyla, kendini düzenleme ve tanımlama sağlayarak yaratılan kültürü diğer kuşaklara aktarır. Assmann, *Hatırlama Mekânları, Zaman ve Kimliğin Kültürel Kuruluşu* adlı doçentlik çalışmasında (1991) geçmiş ve bugünün iç içe oluşunu “doğumların tekrarlayıcısı” dediği (Assmann, 1997: 23) efsanevî bir ifadeye taşıyarak bu bağlantıyı nam salan bir devir konumuna getirir. O zaman diyebiliriz ki: Kim bugünden yarına bu biçimde bakarsa, dünü yok olmaktan kurtarmak ve hatırlayarak yaşatmak zorundadır. Çünkü geçmiş ancak hatırlanarak yeniden kurulur ve ancak kendisiyle ilişki içinde olduğunda var olabilir. Geçmişin izlerinden ayrılmak üzere aniden güncelleştirilen kültürel yapı içerisinde var olmak, başkalarının düşüncelerine bağımlı kalmak demektir. Bu ise “değerlerin etkisizleşmesi”, “kurumların yozlaşması” ve “geleneğin işlevsizleşmesi” demektir. Geçmiş içinde kendisinin de düşünülmüş olduğunu görmeyen milletler, kendisine hediye edilen şimdiki zamanla birlikte, bir daha geri gelmemek üzere yitip gidebilirler. Tarihi duyumsamayan, bugüne sığdıran, gündemdeki her alıntıyı kendine iş edinen kuşaklar, kendi gelecek zamanını bile bedeli ucuz ödenen bir karşılık olarak konformizme kurban olarak vermişlerdir. Geleneği alt eden her bir girişimin yanında yer alıp beraber olmak, her tür ortaklığı kaybetmek demektir. Bu şaşkınlık duygusu hiçbir “bilme” duygusunun yanına bir daha gelemeyeceği kitleleşmeyi getirecek ve burada ilerlemeye körü körüne inanma idealiyle “bedavadan var olan doğa” olarak görünen sunî bir kâr alanı üzerine oturacak ve kendi yok oluşunu hazırlayacaktır.

5.2. Kapitalizmin Yayılımında Yozlaşma Etkisi: İktisat ile Haritaları Birleştirmek

*Ekonomide doktrinler yoktur;
ekonomi bilenler ve bilmeyenler vardır.*

Vilfredo Pareto

15. yüzyılda Rönesans ile açılışını yapan Batı medeniyeti, kendi içindeki büyük zihniyet değişimini asıl “*Aydınlanma Yüzyılı*” olarak ifade edilen 18. yüzyılda yapmıştır. Batı medeniyeti bu değişimi, 18. yüzyılda kendine Batılı olmayanlar karşısında imtiyaz ve itibar kazandıracak bilimsel doktrin ile yapmış ve bu toplumların “din, gelenek, adetler” kılavuzluğundaki kültürel yapısını ağırlıklı eski bakışını “rasyonellik” savıyla yermiştir. Böylece bu toplumların kendilerini eski ya da tarihî kültürel değerlerin spekülâtif yapılarına bırakmalarını, kendilerinin sürükleneyeceği “geri kalmışlık”, “fakirlik” ve “mutsuzluk” âlemiyle ilişkilendirmiştir. Onların zaten kendi yapılarına “ilim” ve “akıl” dürbünüyle baktıklarında, Batı medeniyeti karşısında dayanamayacak bir pozisyonda oldukları biçimindeki aleyhe çıkışlarıyla oldukça etkili sonuçlar almıştır. Özellikle bu toplumların içerisinde bulunduğu olumsuz durumları iktisat ilminin kuram, kural ve politikalarıyla destekleyerek kapitalist sistemin işleyişini hızlandırmışlardır. Bunların karmasından oluşan “*Kapitalist Yeni Lisan*” ile

önceki dönemi hedef alarak kendini; iktisadî ve diğer ilmî kuvvetler birliğinde halkların üstünde bir emperyalist bir güç ve egemenliğe dönüştürecektir²⁸.

Kapitalizmin bu çizgiden sonra yayılımı kendisine bilimin rehberlik ettiği “entelektüel bir şahlık dönemi”ne denk düşmektedir. Bu dönem kapitalizmin; sınıf olarak kendisinin yarattığı “burjuva” ile gelenekle olan gerginliği aklı kutsayarak çıkan “entelektüeller”den oluşan meşhur bileşkesi ile dünyanın karşısına o güne değin pek benzeri görülmemiş yeni bir yapılanma ve kurumsallaşmayla tanışmasıdır. Hiçbir toplumsal düzen, bir yenisi için toplumun bünyesinde olgunluğa erişmeden eski düzenin yerini almasını kabul etmez. Ancak “Kapitalist Yeni Akit” ya da “Yeni “Anlaşma” programı, genel olarak içsel dönüşümler sayesinde, ulaşılmaması umulan bir süreci döngünün tarihsel bağlamı olarak sunmak yoluyla (Harvey, 2015: 527-533) kendini meşrulaştırma temelini biçimlendirmiştir. Tarihî süreç içerisinde 15. yüzyılda Rönesans, nasıl “İnsanın ve dünyanın bir keşfi” ise, 18. yüzyılın son çeyreğinde yaşanan Sanayi İnkılâbı da “Para”nın ve “Fayda”nın keşfidir. Kelime anlamı “yeniden doğuş” olan Rönesans bilindiği gibi, bir tür “geçiş dönemi” olarak alınır ve bu dönem, bilginin ve aklın kuşatıcılığının eşliğinde, Tanrı ve gelenek gibi metafizik kabullerden ve otoriteden kendini kurtarmadır. Dolayısıyla Rönesansın gelişimi burjuva sınıfının keşfi, sürece dahil edilmesi ve ulusal devletlerin yaygın hale gelmesiyle sağlanmış, bu gelişme sayesinde ise toplumlar kendini dinden ve mezhep birliğine dayalı aidiyet duygusundan soyutlamayı başarmıştır (Kök, 2019: 221-224). Bu dönem dünyada kapitalizmin radikal Katolik anlayıştan çıkıp kendini piyasalaştırmasına imkân veren Protestan düşünce ile yeniden yükseliş durumuna almasıdır. Protestan anlayışın kapitalizme açtığı kapılar ve sağladığı katkılar, artık paranın ulvî alemin etrafında döngüsel bir aydınlanma ile “müthiş bir temaşa”sıdır. Çünkü bu süreçte değer “öz büyüme süreci ile maddi ifadesi ayrıştırılmaz hale gelir. Marksın Kapital’deki ifadesiyle “Değer...kendi aidiyeti aracılığı ile her zaman oluşturulabileceği, bağımsız bir formu gerektirir. Ve değer bu forma sadece para şeklinde sahip olabilir. Değer, para formunda başlar ve biter ve kendisini oluşturan her kendiliğinden eylemde bir daha başlar...Bu nedenle, değer, süreç içinde değer, süreç içinde para ve bu haliyle, sermaye haline gelir” (Harvey, 2015: 117).

18. yüzyıl sonunda ilân edilen Sanayi İnkılâbı ile tüm toplumların, halkların, kültürlerin tanışması sağlanmakta ve bu alanlar akılcı, modern yenilikçi atılım hareketi ile klasik ekonomi ve tarım toplumu yapısından kaynaklı niteliklerini terk edişe zorlanmaktaydı. Özellikle geri kalmış toplumlara ekonomik gerekçelerini önceler bir konumda olmak üzere; kesintisiz bir büyüme, serbest piyasa ekonomisine dayalı bir işleyiş ve ondan kaynaklı yararlar çerçevesinde iki asırlık gelişimden daha büyük bir ilerleme ve değişim motivasyonu yoluyla örgütlenmesini her yerde kolaylıkla tesis ediyordu. Kapitalizm kuramsal ve ideolojik hazırlanışını “iktisat” üzerinden yaparak kendini zenginlik ve refah yaşatan bir zihniyet olarak göstermekteydi. Genellikle kökün değişmediği -kapitalizmin daima var olduğu- bilinmekle birlikte eklerle yeni

²⁸ Dil kapitalist sistemin en büyük dayanağı olmuştur. Hâkim düşünce ne kadar kuvvetliyse insanların zan’ları da o kadar kuvvetlidir. İlim ve icatlar zihinleri yanılmıştır. Ama bu bir dönem Ahmet Mithat Efendi’nin “Bu durum niyetleri yanılma değil, irşattır” (Bıçak, 2010:301) sözüne karşılık gelecek bir marifet ile kullanılmaktadır. Örneğin Benedetto Croce, 1913’te yayınladığı “Pratik Felsefesi” adlı yapıtında bu marifet açıkça görülebilir. Croce Makyavelci bir kuvvet kuramını benimsediğini ve kuvvetin politika alanında yasal bir araç gibi kullanılması düşüncesini onayladığını, “hakki kuvvetle” özdeşleştirdiğini, “adaleti başarıyla” bir tutuşunu belirtmiştir (Yeniçeri, 2003: 42).

olgular ve kavramlar yönüyle mevcut kapitalizm, 20. yüzyıla öncesinden çok daha güçlü bir biçimde bir giriş yapacaktı.

Özellikle 19. yüzyıl kalemleri olarak iktisat bilim çevreleri, kapitalizmi, “Yeni Düzen”, “Yeni Uygarlık”, “Yeni Devlet Modeli”, “Yeni Örgütsel Yapılanma”, “Yeni Toplum” ve “Yeni İnsan” tanımlarla ön saflara çekerken, ekonomi dışı alanlarda ise ekseriyetle “medeniyet” tanımı üzerinden “ayrıştırıcı” işleviyle ona bir mensubiyet kazandırmayı hedeflemektedirler. Bu biçimiyle modern kapitalizm felsefesi, toplumları, sosyal ve etnolojik ayrımlarını terk ederek kendinde birleştirebileceği bir çekim alanı olarak görmüştür. 20. yüzyılda toplumlar kendilerinin ekonomik gelişmelerini sağlamak için tarih ve kültür belleğini silip “mono-kültür” tanımlamasıyla evrensel bir uygarlık oluşturma etkinliğine katılmak için sağlam bir bilim desteği görüyordu: Aksi durumda zaten yaşadığı dönemin ekonomik, toplumsal ve politik yapı dönüşümünü sağlayamadığı için her türlü belayla boğuşacağına inandırılarak; -böyle hareket edenlerin yaşadığı iç ve dış her türlü sorunlar, darbeler ve krizler gibi- tarihin önemli bir parçasını oluşturan bu dönemin büyüyen popülasyonu içerisinde olmaları gerektiğine ve bu mütevazî değişim ve gelişim koridorunu reddetmemeleri gereğine inanan matematik ve istatistiğin yüce diline güçlü hisler ve hassasiyetler kazandırılarak ikna ediliyorlardı: Örneğin, “ulusal kalkınma ve gelişim” için fedakârlık gibi...

Bu aşamadan sonra ulusları yönetenleri bir “yükümlülük duygusu” içinde yakalayarak onları ulusların kaderini değiştiren büyük liderler tanımlamasıyla yanına almıştır. Bu liderlerin varlığıyla birlikte kapitalizm, kendisini “canlanma” ve “büyüme” safhalarıyla birleştirerek, geri kalmış toplumlara üretmenin, gelişmenin, zenginleşmenin yaşama taşıyıcısı olarak algılamalarını sağlayacak bir anlayış ile eleştiri ve keskin karşıtlıkların önüne geçmiştir. Kapitalizm, bu liderler nezdinde, uluslarını “modern” ya da “en iyiyi isteme” şeklinde bir yaşam biçimiyle teknik ve kültürel bağlamda güçlü bir oluşuma taşımak demektir. Verimli ekonomik yaklaşım, akılcı ve bireyci anlayışıyla kapitalizm, saldırgan olmayan bir tutumla bu ulusların içlerine sinmiş ve bu uluslara yoksulluktan, geri kalmışlıktan, eski ve miadını doldurmuş olan bilgiden bir kaçış imkânı ve ilerlemeye bir geçiş köprüsü umudu aşmıştır. Onlar için kapitalizm artık bir nevî “Tarihi Şafak”tır.

Başlangıç itibariyle bu muhteşem terkipler ve tahlille kucak açılan kapitalizm, gelişmeyi umut etmiş toplumların bu umudunu hiç gerçekleştirilmeyeceği bir toplum mühendisliği projesi olmuştur. Çünkü kapitalist paradigmanın değişim ve dönüşüm rüzgârlarına kapılan topluluklar, hayatını riske atan bir kader ile karşı karşıya kalmıştır. Zira öncesinin zihniyetini aksettiren düzenleme, yapı, norm ve işleyişlerini; “rehavet”, “atalet” ve “irrasyonellik” kavramlarıyla özdeşleştiren kapitalist ideolojinin vardığı nokta, onların bir zamanlar tüm dünyayı harekete geçiren hatta koca dağlar yıktırıp, köprüler kuran güçlü özlerini, düşünme ve eyleme biçimlerinin projelendirilen aydın profilli, entelektüel görünümlü dil ve yazım marifetiyle, ciddi bir biçimde zarar görmüştür. Kapitalizm iktisatçılar eliyle bütün iyi gelişmeleri ve kazanımları kendi tarafına alırken, acı yaşatan yenilgi ve ezilmişlik duygularını da strateji masalarındaki büyük aktörleri yoluyla karşı uluslara ve halklara bırakacaktır:

“Yoksulluğun ve ezikliğin sorumlusu biz değiliz, onlardır”, dedirtecekleri sözde entelektüel katkıya dayalı “doğruluk” ve “etkili” sunumlar²⁹ aracılığıyla...

Kapitalizmin geri kalmış ülkelerin her birinden faydalanma ve onlar üzerinden kazanma odaklı yaklaşımına iktisatçılardan aldığı destekle birlikte onlara verdiği zararı ispatlamamız yüzyıllar sürer. Ancak çok iyi bilinmektedir ki hem uzak hem de yakın geçmişiyse kapitalist paradigma, bu toplumların üzerinde bir “*korku kültürü*” yoluyla onlarla fiziken savaşmadan “*Savaş Endüstrisi*” gibi çalışmış ve bu gayretiyle esip güreleme yoluyla halkları ürkütüp korkutmuştur. Tarihsel düşünce yetisinden yoksun bırakılmış ve politik sağduyu ile hareket etme özelliğini kaybetmiş bu toplumlar üzerine salınan ‘*sistemik korku kültürü*’ savaşma sorumluluğunu yüklenerek mücadele kültürü olan bu toplumlara kurgulu algı yaklaşımlarıyla kaderin “*karactersiz bir kayıp değil, karakterli bir birliktelik*” olarak algılanması için var gücünü seferber etmiştir. Bir seferberlik durumunda sorumluluğu yüklenerek birileri daima bulunur, burada da kapitalizm alternatifi olmayan etkili bir çözüm üretmiştir. Varoluş mücadelesinde zafere giden bütün yollara kendini açık hale getiren toplumlar, kapitalist ideoloji öngörüsüyle arkadan gelecek bir rüzgârın etkisine kapılmayacak şekilde bir mühimmatla desteklenmiştir: Konumlarına bakılmaksızın bütün toplumların “*Ben de isterim!*” diye karşılık vereceği bu incelikli ideolojiye, büyük mücadeleler ya da büyük zaferler kazandıracak bir “*Çürük Entelektüelizm*” desteği için çok söz söylenebilir. En azından bu süreçte ulusal sınırlar geçilerek haritalar birleştirilmiş ise bu bir güç ya da sihir değil, karşı tarafa rekabet avantajı sağlayacak derecede kendini onunla bütünleştiren sözde entelektüel deformasyondandır. Bu bir iş değil, ticarettir. Stevenson ticareti şöyle tanımlamaktadır: İçinizde ticaretin ne olduğu konusunda fikri olmayanlar tek kişilik bir futbol takımı ya da orkestra düşünsün. Mümkün olamaz. Temel faaliyetler- hücum ve savunma, senfoni ve opera- çok sayıda uzmanın katkısı ve eşgüdümlü eylemi olmadan gerçekleştirilemez (Stevenson, 1998: 85). Kapitalizmin ideoloji olarak büyüklüğü bu örgütlenme ve işleyişleri yatay ve dikey yönde kaba masallar sistemiyle değil, uzman öğretilerle kusursuzca kullanarak işlemesidir. Aslında bu tam olarak “*Gayrinizamî Bir Savaş*” tır (Irregular Warfare)³⁰.

Kapitalizm bu evrede toplumların varlığının devamı ya da yok oluşunun söz konusu olabileceği tarihi bir sahne ile yerini aldı. “*Tarihî hataların, tarihî felakatlere sebep olabileceğini biliyoruz*” izlenimi ile dile getirilen bu sağlam mantık ile kapitalizm vadettiği zaferler için ufak bir ihmalin bile kriz yaratma potansiyeli taşıdığına bu toplumları ve liderlerini inandırarak herhangi bir durumda yenilgi riskini kabul etmelerini de istemiştir. Böylece bütün toplumlar büyük bir oyun düzeneği içinde kalmış ve ikna edildikleri gelişmişlik mücadelesinde yaşayabilecekleri kayıpların oranını düşük tutmak için her seferinde daha fazla fedakârlığa rıza gösterir hale gelmişlerdir. Gerçekte kendilerinin bildiklerinden daha zengin olduğunu düşündüklerinden daha güçlü olan bu halkları bilimsel terminolojiyle yani

²⁹ İktisadın kendisine sunduğu modern teknik araç ve gereçlerin diliyle “ortak kullanım yönergeleri”, “ortak işletim sistemleri”, “yasa ve yönetmelikler” uzmanlık dili ve kalem ehliyle eş biçimlilik ve tekleştirme yakalanacak şekilde yönlendirici eksenler üzerinden kongre, konferans, kitap, dergi, söyleşi vb. taşınacaktı.

³⁰ Bu kavram Amerikan askerî doktrininde geçen bir kavramdır. ABD yayınlarında gayrinizamî savaş şöyle tanımlanmaktadır: Devlet ya da devlet dışı aktörler arasında, söz konusu halklar üzerinde nüfuz sahibi olmak ve meşruiyet kazanmak için yapılan şiddetli mücadeledir. Gayrinizamî savaş, çok çeşitli askeri ve diğer imkân ve kabiliyetleri kullanabilirse de rakibin gücünü, nüfuzunu ve iradesini kırmak için dolaylı ve asimetrik yaklaşımlara müsaittir. Gayrinizamî savaş; açık, net, kısa ve kesin bir tanımı olmayan karmaşık, “kirli” ve belirsiz bir sosyal olgudur (Gürsakal ve Özdal, 2011: 116).

bilimsel bir dil manevrasıyla devri dışı bırakmak, gerçekte yüzyılın en büyük sömürgeleştirme saldırısıydı. Katlanılan bunca fedakârlığın -yaşanılan yoksulluk, işsizlik, ezilmişlik vb. gibi- bir gün gelecek karşılığını alacaklarına inanmış toplumların iktisadi paketlerle tek tek düşürülmesi demek, bu toplumların dayanıklılığının, mücadele ruhunun ve geleceğe yönelik umutlarının tamamen yok olup gitmesiydi. Britanya İmparatorluğu'nun yüreklendirdiği sömürü zaferleri gibi...Kapitalist sistem, bu ulusların eskiyen köklerinden ve beşiğinden kurtulmasını sağlayıcı çözümler kadar eski kuram, kural ve kurumlarından da kurtuluşu için bilimden ve bilim insanından tam destek almıştı. Kâğıt ve kalem zafer kazanmak için her zaman en iyi yoldur. Bu girişimlerinde kâğıt ve kalem ordusuyla karşı cepheye saldıran kapitalizm onları uykuda yakalamıştır. Hazırlıksız olan uluslar, gafil avlanmışlardır. Zafere katkısı olmayan ne varsa onu gereksiz ve değersiz gören bir kapitalist saldırı karşısında, pek de kurtarmak zorunda olmadığını düşündüğü bir yükü -verimsiz kurumlar, kâr sağlamayan klasik ekoller, kamu yararı inancı vb. gibi- güya daha iyi günler adına geride bırakılmıştır. Bunlar kapitalist kervanın sunduğu iktisadî zaferler serisinde yerini almak adına kendi namına gerçek anlamda ihtiyaç duymadığı her eskiyi, hedefine sağlam ulaşmak için kafa yormadan atan paraşütçüler gibidirler: Vazgeçtiği şeyler de esasen paha biçilmez değerdedir. Nihayetinde onlar için ne inci ne de mercandır...

Kırıntı halinde nimetler, şişirilmiş ithalat ve semeresini toplayamadığı ihracat rakamlarıyla, temel ilkelerini çift taraflı artış üzerine koymakla birlikte pratiğini tek taraflı üstünlükle pay eden uluslararası paylaşım anlaşmalarıyla bu toplumlar "gereğini yapmadığı" ortak politikaların sonucunda yalnızca orada burada ya da arada sırada değil, her zaman ve her yerde bir "aciziyet" yaşadı. Bu toplumlar "beceriksizlik", "güçsüzlük", "kabiliyetsizlik" ve "yapamama" hâliyle ifade bulan aciziyetleriyle sadece maksut şehirlerini bir harabeye çevirmediler, aynı zamanda genç dimağ ve gönüllerini de yorucu bir yolculukla yıpratarak atlatılamayan durgunluklar içerisinde "tükettiler"ler... "Aciziyet" girdabında kalan bu toplumlar sonu gelmez bir verimsizlik ve hüsrana mahkûm edilerek bilen ama eyleme geçemeyen "hârîka çocukların ülkesi" olarak tarihte yer edindiler. Bu aşamada en süper kazanım yetişmiş insan gücü sahiplenmesiydi. Sermaye bulamayan, emeğini harekete geçirip verimini artıramayan bu ülkelerin hârîka çocukları, sermaye birikimini yapmış, emek verimini yükseltmiş, sadece ekonomik gelişmesini değil, sosyal kalkınmasını da başarmış bu ülkelere yerleştirme gereğiyle transfer etmek dahice bir üstlenme olacaktır: Bu ussal yönlendirme kapitalizmin sıfır maliyet ve maksimum kâr anlayışının entelektüel haklar üzerinden yeniden tek'el konumuna ulaşması ve tarihî zirveleri garantileyecek bir yapıyı oluşturmasıydı. Çünkü bu durum zenginleşmenin ve zenginliğin "büyük akılların hakkı" olarak değerlendirilecek bir egemenlik alanı içinde tutulacak bir fikir yapısını geliştirdi: "İktisadî Başarı" ve "İlmî İnkılâp" terkipleriyle etiketlediği bu yönelimde bu ülkelerin hârîka çocukları da "Uygar/Medenî Toplumlar" içerisinde yaşamayı ve "Medenî" olmayı doğal olarak gelişmiş ülke halkları kadar hak etmekteydi.

Batı düşüncesi ve bilim anlayışı ülkeler arasında gelişmeden kaynaklı farkın, kültürler arasında bir hiyerarşi oluşturduğu anlayışıyla piramidin tepesine kendini yani "kapitalist kültürü" koymuştur. Hâlbuki kültürler değerlendirilirken "daha iyi", "daha kötü" ve "daha ileri", "daha geri" vb. ayırım ve sınıflandırmalar yapmak bilimsel kriterlere uygun değildir. Çünkü bilimsel faaliyetler sonucunda ortaya çıkan bulguları bu şekilde değerlendirebilecek objektif herhangi bir ölçüt yoktur. Kapitalist kültür çevresi bu şekilde tanımlamalarla bilimsel faaliyetleri, bir tür ideolojik ve psikolojik bir savaş aygıtı gibi kullanmaktadır. Küresel dünya

düzeni ile sisteme hâkim olan kapitalist güç merkezleri daha ziyade sosyal bilimlerde olmak üzere kendi gerçeklerini benimseyenleri genelleştirip evrensel insan gerçekleri olarak dünyaya servis etmektedir. Öyle ki kendi gerçekleriyle uyuşmayan bilgileri ise bilimsel bilgi değerinde görmeyecek kadar aşırılığa da gidebilmektedir. A. Freeman ile gerçekleştirilen bir röportajda yer verilen şu ifadeler ilgili durumu açıkça ortaya koymaktadır. Feeman'a göre IMF kendi görüşlerini başka bir alternatif yok gibi sunmakta, mutlaka bunun bir bilimsel görüş olduğunu iddia etmekte ve "iktisat biliminin tek görüşü" olarak öne sürmektedir. Küresel kapitalist süreç içerisinde pek çok ülke bu politik seçimi bilimsel bir görüş gibi kabule zorlanmaktadır (İrmiş ve Emsen, 2018: 244)³¹.

Kapitalist kalem ehline, bu noktada; "Ufak meseleler bazen tarihte ölümcül noktalar olur!" demek gerekir. Çünkü tavır ve davranışlarında rasyonellikten ziyade duygusallık sergileyen realist yaklaşım yerine sezgi gücünü önceleyen bu halkların kapitalist manevra karşısında geri çekilmeleri, yalnızca bugün için değil yarınlar içinde ciddi bir tehlike ve tehdit alanıdır. Kapitalizm az gelişmiş/geri kalmış toplumları arâf'ta yakalamıştır. Kapitalizm bir hareketle, onları üstlerindeki olumsuz tarihî kurum, kuraldan ya da geçmişe dayalı mirastan kurtuluşa erdirecek sağlam bir destek olarak görülmüştür. Ancak eski ile yeni arasındaki aralık güvenli olmayan, eskisini mumla aratan ucube yapılanmalarla onları karşı karşıya bırakmıştır. Zihniyet araştırmalarına bakıldığında kapitalizme geçişle birlikte sağlanacak rasyonel işleyen bir ekonomi umudu, 'mafya' tipolojisini anımsatacak bir rant ekonomisine, aydınlanmacı fikir ve yenilik esaslı bilimsel gelişme beklentisi, özgün düşünce üretmek yerine bir 'fikir acentalığı'na dönüşerek dünden beslenen ancak geleceği öngören bir entelektüel birikim heyecanının 'taklit' ve 'tercüme' şeklindeki bir kolaycılığa evrilmesine karşı koyamamıştır. Nihayetinde ise, salt ekonomik değil siyasi bağımsızlık ve özgürlüğü tehlikeye atan sonuçlarıyla kapitalizm rüyaya yatan toplumların, kâbusu olmuştur.

6. SONUÇ

Hiçbir çağ, tek ve homojen bir dünya görüşü ile temsil edilmese de bu çağın geniş ve yaygın bir çevreyi muhatap alan değer ölçülerinin ağırlıkla kapitalist kültür/zihniyet çizgisini taşıdığı söylenebilir. Kapitalist kültür ilk adım olarak ekonomik bakışta rasyonalizmi merkeze almış ve böylece her şeyi aklın denetimine, hesapçı mantığına ve başkalarını dışlayan bir bireyselliğe uydurarak kendini az gelişmiş/geri kalmış toplumlar için daha kolay kabul edilir bir çerçeveye taşıyarak onların geleneksel olan bütün unsurlarla bağlarını koparmıştır. Dayandığı rasyonalizm ilkesinin genelliği içinde, kapitalist anlayış toplumların ve bireylerin gelenek ve alışkanlık bağlarının üstünde akıl, hesap ve çıkar yoluyla yapılan değerlendirmeler neticesinde tarihsel süreç içerisinde ilerleyişini hızlandırmıştır. Özellikle *Ulusların Zenginliği* kitabıyla Adam Smith ve *Kapitalizmin Ruhunu ve Protestan Ahlâkı* kitabının yazarı Weber başta olmak üzere çoğu yazar, kapitalist kültürün yaşama ve kazanma tutkusunun toplumsal işleyişte yerini almasına ve ideolojik anlamda yoğunluk kazanmasına eşlik etmişlerdir.

³¹ Freeman bu görüşlerini üç yıl önce söylemesine rağmen hiçbir dergide yer almadığından söz etmiş neden yer verilmediğini ise şöyle ifade etmiştir. "Çünkü sevgili meslektaşlarım bunun saçma bir yaklaşım olduğunu düşünürlerdi. Küreselleşmeyi WTO'nun hukuksal olarak dayattığı temel direkler aracılığıyla tanımladığımız taktirde, gerçek şudur ki; küreselleşmeye bir alternatif mevcuttur" (İrmiş ve Emsen, 2018: 244).

Geçen üç yüz yıllık dönem itibariyle ekonomik ve siyasî ideoloji olarak insanlığı zehir saçan stratejilerle yorgun bırakan kapitalizmin, toplumlar için nasıl bir tehlike arz ettiğini, yazgılarına nasıl bir etkide bulunduğunu özellikle geri kalmış toplumların ekonomik yapılanmalarına, kültürüne ve varlığına nasıl bir saldırı olduğunu ve onların yaşam enerjilerinden ne kadar fazla çalıp ve özgürlüklerinden ne denli büyük bedeller ödettiği bu çalışmada eleştirel bir bakışla değerlendirilmiştir. Bu çerçevede kapitalist ilerlemenin tanksız, topsuz, tüfeksiz ancak daha naif bir güç olan kalem ve kağıtla rengini gizlediği bir “kara propaganda” ile belki mertçe bir savaşa ölümü göze alabilecek uluslara bile girdiği “kapitalist-bilim ittifakı” özelinde dünyada hâkimiyet sağlamıştır. Bu toplumlar, bu ittifakın tam olarak neyi amaçladığını bilmediği ve iyi niyetli olup olmadığını tam olarak çözemediği manipülatif yapısından dolayı onlara karşı ülkesini nasıl savunacağını da bilememiştir. Ortada bir savaş olsa, düşmanın karşısına cesaretle çıkabilecek yapıdaki bu halklar, emelini örtük ve sofistike biçimde ortaya koyan bu çıkar hesaplı durum için: “Burası benim ülkem! Burada yüzlerce yıllık tarih ve geleneğin şekillendirdiği ulusal değerlerimiz var! Bunlar atılamaz, ancak nesiller boyu verilen emekle ortaya konulabilir!” ifadesi gibi şuurlu bir karşılık da verememiş ya da Nurettin Topçu terminolojisiyle “İsyân Ahlâkı/Direnme Ahlâkı” örneği de gösterememiştir.

Bu çerçevede uzun seneler sonra insanlık adına atılması gereken ilk adım bu şuurlu kavrayışla kapitalizmin alternatifsiz bir system olmadığı gerçeğini bütünüyle hatırlamak ve hatırlatmak amaçlı bir felsefik temeli yapılandırmaktır. Gerçekte yeryüzünde kapitalizmin ilerlemesi, bu kötümser bakış kaynaklı, hiçbir alternatif sunulmamasıyla yakından ilişkilidir. Bu konuya gösterilen ilgisizlik çift taraflı bir negatif etki yaratarak hem onların varlığı üzerinde yükselen bir yaklaşım ile hem de kendi gerçekliğini de yok sayan toplumsal yapılar ve bireysel işleyişlerle karşımıza çıkmasını sağlamıştır. Toplumsal ve bireysel gerçekliğin bu kadar dirençsiz olması, kendi dışındaki olay ve olguları var olandan daha güçlü hale getirmektedir. Bu anlamda bizler insan icadı hiçbir şeyin “alternatifsiz”, “dokunulmaz” ve “kutsal olmadığını” hatırlamalı ve bir kez daha şu alıntıyla:

“Kapitalizmin galip geldiğini iddia eden ‘Tarihin Sonu’ nun geldiğini söyleyen, kapitalizm karşısında ‘Başka Alternatif Yok’ diyen siyasetçiler, bilirkişiler ve akademisyenler oldukça, kapitalizmin vadesinin dolabileceğini pek çok insanın düşünmemesi insana şaşkıncı gelmemektedir. Çağımızda düşünce özgürlüğünü korumaya kendini adanmış beklenen üniversitelerde kapitalizmi eleştirenlerin sıkı sıkı susturulmasıyla hatırlamayı değil, unutmayı öğreniyoruz: Kapitalizmin tarihteki tek örgütlenme biçimi olmadığını unutmayı”.

Bu konuyla ilgili atılabilecek ikinci adım, bilimsellik açılımını ‘gerçeklik’ ve etik ‘değerler’ üzerinden yeniden yapılandırmanın gerekliliğidir. Çünkü kapitalizm-bilim ittifakının aldığı yol, karşımıza çıkan çok yönlü sonuçlarıyla başarısızlığını netleştirmiştir. Şeytanî emelleriyle ulusların köklerini kurutacak kadar ileri giden kapitalist zihniyet güç ve itibar kazanma serüvenini dünyanın akılcı hale getirilmesi, akılcı değer taşıyan güdülere yönelmesi ile başarmıştır. Bu başarı, kendini bilim-ticaret ittifakıyla tüm dünyada genişleterek haritalandırmıştır. O zaman etik değerlerin ötelenmesi suretiyle şekillendirilen bu ittifakın

kapitalizme hizmet eden, kapitalist güçlerin yararlandığı bir araç haline getirildiğini bitmez tükenmez bir çabayla yeniden hikâye etmek gerekmektedir.

Bilim ve bilim insanında ahlâki yönün hatalar, yanlışlar ve çirkinliklerden kaçınmak için istisnâ bir durum olarak görülmemesi önemlidir. Bu amacımız değil ise o zaman gerçekten ölümüne bir düşmanla uğraşiyor olacağız. İnsanların hayat alanlarını daraltan, yaşam hakları konusunda tehditler üreten kapitalizm, “mevcut şekliyle kabul edilemez” iddiasıyla ulusal ve uluslararası bütün platformlarda yüksek bir ilgiyle kredilendirilmelidir. Aksi taktirde bilimsel faaliyetin ana birimi ve temel araştırma öznesi olarak bilim insanının ve nesnesi olarak kitap ve makalelerin hiçbir değeri kalmayacaktır. Aynı fikir ve verilerin ulusal ve uluslararası platformlarda sürekli tekrar edilmesi, yasal görülebilse de bilim ahlâkı açısından özgünlüğün ve özgürlüğün kaybolmasına sebebiyle yeryüzünün en büyük sömürsü ve en büyük günahı olarak kabul edilebilir. “Dünyayı bütünüyle değiştirmek imkânsız diyorsak hiç olmazsa kendimizi kurtaralım diyerek ‘ruhsal bir devrim’ yapalım”, diyen fikrî cephede yerimi alıyorum.

KAYNAKÇA

- Acemoğlu, D. ve Robinson, J. A. (2020). Dar Koridor: Devletler, Toplumlar ve Özgürlüğün Geleceği, 19. Baskı, Çev. Yüksel Taşkın, İstanbul: Doğan Kitap.
- Akman, V. (1999). Gelecek Yüzyılın Gündemi: Yeni Oyunun Yeni Kuralları Globalleşen Sermayenin 21. Yüzyıl Planı, İstanbul: Rota Yayınları.
- Alptekin, M. Y. (2015). Kapitalizmin Ortaya Çıkışı: Jeo-Kültürel Yaklaşım, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10, 231-241.
- Arrighi, G. (1999). Global Market, Journal of World-Systems Research, 5 (2), 217-251.
- Assmann, J. (1997). Kültürel Bellek: Eski Yüksek Kültürlerde Yazı, Hatırlama ve Politik Kimlik, Çev. A. Tekin, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Barkçin, S. Ş. (2020). Kalbin Akli, İstanbul: İnsan Yayınları.
- Benjamin, W. (2001). Tekniğin Olanaklarıyla Yeniden Üretildiği Çağda Sanat Yapıtı, Çev. A. Cemal, Pasajlar, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Bıçak, A. (2010). Türk Düşüncesi II: Kaygılar, İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Bolay, S. H. (2002). Küreselleşme ve Milli Kültürler, Küreselleşme, İstanbul: Ufuk Kitapları.
- Cowling, K. (2008). Prosperity, Depression and Modern Capitalism, KYKLOS, 59 (3), 369-381, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1467-6435.2006.00337.x> 07.04.2023
- Chen, J. & Kelly, R. (2023). Veblen Good: Definition, Examples, Difference from Giffen Good, January, 18. <https://www.investopedia.com/terms/v/veblen-good.asp>, 11.04.2023.
- Deleuze, G., & Guattari, F. (1993). Kapitalizm ve Şizofreni 2, Çev. A. Akay, İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

- Dikkaya, F. (2018). Arkeoloji Toprağın Altındaki İktidarı Bulmak, Bilim ve İktidar, Ankara: Dipnot Yayınları.
- Dikmen, A. A. (2017). Makine, İş, Kapitalizm ve İnsan, İstanbul: Nota Bene Yayınları.
- Elliot, J. E. (2000). Adam Smith's Conceptualization of Power, Markets, and Politics, *Review of Social Economy*, LIII, 4, 429-454.
- Ercan, F. (2003). Sınıftan Kaçış: Türkiye'de Kapitalizmin Analizinde Sınıf Gerçekliğinden Kaçış Üzerine, Korkut Boratav'a Armağan, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Eroğlu, F. (2015). Davranış Bilimleri, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eroğlu, F. (2020). Entelektüel Tavır ve Yönetim İlişkileri, <https://www.kirmizilar.com/tr/index.php/konuk-yazarlar2/4915-entelektuel-tavir-ve-yonetim-i-liskileri>, 19.05.2023
- Eroğlu, F. ve İrmış, A. (2006). Küreselleşmenin Yol Haritası, Küreselleşen Kültürsen Küreselleşen Pazara, *Türk Yurdu*, 26 (222), 59-64.
- Fromm, E. (2016). Özgürlükten Kaçış, Çev. Ş. Yeğin, İstanbul: Say Yayınları
- Harvey, D. (2015). Sermayenin Sınırları, Çev. U. Balaban, İstanbul: Yazılama Yayınevi.
- Hirschman, A. O. (1982). Rival Interpretations of Market Society: Civilizing, Destructive or Feeble? *Journal of Economic Literature*, 20(4), 1463-1484.
https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4410644/mod_resource/content/0/Hirschman1982.
- İnce, H. O. (2006). Batılı Muhafazakâr Düşünce Entelektüellerin Yeri ve İşlevleri, *Doğu Batı Düşünce Dergisi*, 9 (35).
- İrmış, A. ve Emsen, Ö. S. (2018). Kapitalizmin Küresel Ağı: Düğümler ve İlmekler, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Göksu, O. (2021). Algı Yönetimi: Siyasal ve Dijital İletişim, Sosyal Medya ve Kitle İletişimi, Konya: LiteraTürk Yayınları.
- Guillemain, J. (2006). Scientists and The History of Biological Weapons: A Brief Historical Overview of The Development of Biological Weapons in the Twentieth Century, *EMBO Reports*, Jul, 45-49.
- Gürel, B. ve Yörük, E. (2018). Devlet, Sermaye ve Kapitalizmin Tarihsel Sosyolojisi. *Mülkiye Dergisi*, 42 (2), 209-237.
- Gürsakal, G. ve Özdal, B. (2011). Küreselleşen Dünyada Değişen Savaş Algısı, Küreselleşen Dünyada Değişimin Farklı Yüzleri, Edit. N. Sam ve R. Sam, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Jaeggi, R. (2016). What (If Anything) Is Wrong with Capitalism? Three Ways to Critique Capitalism, *Southern Journal, of Philosophy*, September, 54, 1-183.
- Jürgen, K. (2018). Capitalism and Its Critics: A Long-Term View, In U. Bosma, & K. Hofmeester (Eds.), *The Lifework of a Labor Historian: Essays in Honor of Marcel van*

- https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/66472/ssoar-2018,1-89.Capitalism_and_Its_Critics_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y, 07.04.2023.
- Kar, B. B. (2020). Thorstein Veblen Düşüncesinde Kapitalizmin Ahlâkî Sorunları, İş Ahlâkî Dergisi, 13(1), 101-134.
- Kaymak, M. (2020). Adam Smith'i Anlamak, zgrlk Dünyası Dergisi, <https://www.ozgurlukdunyasi.org/arsiv/32-sayi-212/251-adam-smithi-anlamak-25.11.2020>
- Kesici, H. (2010). Adam Smith ve Ahlâk Teorisi, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 58, 89-97.
- Korkut, C. (2018). İslm Ekonomisinde Sermaye Oluşumu, Birikimi ve Yapısı: Fon Biriktirmede Türkiye İçin Model ve Politika nerileri, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Kök, R. ve etin, M. (2019). İktisat Metodolojisi ve Bölüşüm Ahlâkî-İktisadın Tarihi ve Felsefi Temelleri, İstanbul: Nobel Yayınları.
- Levent, A. (2020). Ana Akım İktisat ve Kapitalizm İlişkisi: Eleştirel Bir Giriş, Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(2), 483-492.
- Küçükkalay, M. ve Yılmaz, R. (2020). Avrupa'nın Doğu Tasavvuru ve Avrupa Merkeziliğin Marksist Doğrulamasında Doğu'nun ötekileştirilmesi zerine, Türkiye Günlüğü, 141, 51-76.
- Meriç, C. (2003). Mağaradakiler, İstanbul: İletişim Yayıncılık
- Mohan Bursalı, Y., Kızıloğlu, M. ve Bayrak Kök, S. (2018). Örgütsel Yaşamda G ve Politika, Ankara: Gece Kitaplığı.
- Nalbantoğlu, H. . (2008). Dimon'suz Bilim, Bilim ve İktidar, Ankara: Dipnot Yayınları.
- Okumuş, E. (2016). Fârâbî'nin Medeniyet Sosyolojisine Katkıları, Diyanet İlmi Dergisi, 52(3), 11-30.
- Okumuş, E. (2019). Fârâbî Felsefesinde Toplum Teması, Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 1(35), 49-74.
- Öksüz, İ. (2013). Niçin? Tarih –Devlet – Ekonomi – Yönetim, İstanbul: Bilge Kültür Sanat.
- Özel, M. (2018). Roman Diliyle İktisat, İstanbul: Küre Yayınları.
- Öztürk, A. (2020). Liyakat Ahlâkî Bilim ve Kapitalizm, https://www.researchgate.net/publication/338596919_LIYAKAT_AHLAKI_BILIM_E_KAPITALIZM, 12.04.2023.
- Piketty, T. (2014). Yirmi Yüzyılda Kapital, ev. H. Koçak, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Pinker, S. (2016). Zihin Nasıl alışır? Zihnin Evrimsel ve Nörobilimsel İncelemesi, ev. S. Gürses, İstanbul: Alfa Yayınları.

- Prychitko, D. I. (2004). The Nature and Significance of Marx's: Capital: A Critique of Political Economy, <https://www.econlib.org/library/Columns/y2004/PrychitkoMarx.html>, 08.05.2023
- Raphael, D. D. (2014). Adam Smith, Çev. E. Erdem ve A. Çelenk, Ankara: Liberte Yayınları.
- Rodney, W. (2013). Avrupa Afrika'yı Nasıl Geride Bıraktı, Çev. H. Osmanağaoğlu, İstanbul: Dipnot Yayınları.
- Streeck, W. (2012). How to Study Contemporary Capitalism? European Journal of Sociology, 53 (1), 1-28.
- Stevenson, H. H. (1998). Ye Ya da Yem Ol, Çev. M. Tüzel, İstanbul: Boyner Holding Yayınları.
- Tella, R. D. & Macculloch, R. (2009). Why Doesn't Capitalism Flow to Poor Countries, Brookings Papers on Economic Activity, 285-321. <https://www.jstor.org/stable/25652721>, 07.04.2023
- Thurow, L. (1994). Kıran Kırana, Çev. A. Karasu, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Tüysüz, D. (2021). Richard Sennett'in Karakter Aşınması Kavramı Bağlamında Amerikan Sapığı Filminin İncelemesi, Abant Kültürel Araştırmalar Dergisi, 6(11), 47-64.
- Weber, M. (2011). Protestan Ahlâkı ve Kapitalizmin Ruhu, Çev. M. Köktürk, Ankara: BilgeSu Yayıncılık.
- Lindsey, B. (2003). Kapitalizm ve Küresel Refah, Edit. I. Vasquez, Kapitalizm ve Küresel Refah, Çev. M. Toprak vd., Ankara: Liberte Yayınları.
- Yeniçeri, Ö. (2003). AB-ABD-ÇUS Kısacasında Türkiye, Ankara: Tutibay Yayınları. <https://www.core-econ.org/the-economy-south-asia/book/text/01.html>, 08.04.2023.



Çalışma Yaşamında Mobbing: Kavramsal Bir Bakış

Mobbing in Work Life: A Theoretical Overview

Melek Sermin EFEOĞLU ^{1*}

Abdullah KARAMAN ²

¹ Selçuk Üniversitesi, melek.efeoğlu@lisansustu.selcuk.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7277-7260

² Selçuk Üniversitesi, akaraman@selcuk.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7934-0451

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 31.03.2023

Makale Kabul/Accepted: 02.05.2023

Derleme Makalesi / Review Paper

DOI: 10.47097/piar.1274982

Öz

Mobbing, iş yaşamında sosyal etkileşim sonucu ortaya çıkan bir veya birden fazla kişi tarafından bir kişiyi veya grubu hedef alan bilinçli, sistematik saldırgan eylemlerdir. Sözlü ve/veya fiziki olarak gerçekleşen bu eylemlerin amacı, mağdur üzerinde psikolojik zedelenmeye yol açarak örgütten ayrılmasına yöneliktir. Bu çalışmanın amacı, iş yaşamında sürdürülebilir insan kaynağının engellerinden biri olan mobbingin oluşumu ve etkilerine dikkat çekilmesi ile bu sürecin aşamalarında çözüm odaklı uygulanacak sistemli metotlara yönelik yeni bir bakış açısı kazandırılmasıdır. Bu amaçla gerçekleştirilen çalışmada, mobbing olgusu ve bu olgunun ortaya çıkış nedenleri, aşamaları, saldırgan eylem türleri ile örgüt stratejisi olarak mobbing uygulanması, mobbingin çalışma yaşamında bireye ve örgüte yansımalarının sonuçlarının incelenmesinin ardından mobbinge mücadele yolları açıklanmaktadır. Bu çerçevede, örgütte uygulanan mobbingin hangi aşamada olduğunun tespit edilmesinin ve buna bağlı olarak çözüm yolları geliştirilmesinin faydası ve önemi vurgulanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Yıldırma, Çalışma Yaşamı, Yıldırmanın Etkileri.

Jel Kodları: M12, M51, M54.

Abstract

Mobbing is the conscious, systematic aggressive actions targeting a person or group by one or more people that occur as a result of social interaction in business life. The purpose of these verbal and/or physical actions is to cause psychological harm to the victim and to leave the organization. The aim of this study is to draw attention to the formation and effects of mobbing, which is one of the obstacles of sustainable human resources in business life, and to gain a new perspective on solution-oriented systematic methods to be applied in the stages of this process. In the study carried out for this purpose, the mobbing phenomenon and the reasons for its emergence, stages, types of aggressive actions and the application of mobbing as an organizational strategy, after examining the results of the reflection of mobbing on the individual and the organization in the working life, the ways of combating mobbing are explained. In this framework, it is emphasized the usefulness and importance of determining the stage of mobbing in the organization and developing solutions accordingly.

Keywords: Bullying, Intimidation, Work Life, Effects of Mobbing.

Jel Codes: M12, M51, M54.

1.GİRİş

Mobbing kavramını ilk kez 19.yy'da İngiliz biyologlar, yuvasını korumaya çalışan kuşların saldırganı savuşturmak için yaptıkları kanat çırpma hareketi olarak betimlemişlerdir. 1960'lı yıllarda mobbing, Konrad Lorenz tarafından hayvanların rakiplerine karşı davranışlarını açıklamak için kullanılmıştır. 1970'li yıllarda mobbing, Paul Heinemann tarafından okulda çocukların birbirlerine karşı gerçekleştirdikleri saldırgan davranışları açıklamak için kullanılmıştır. 1980'li yıllara kadar bilimsel olarak araştırılmayan günümüzdeki mobbing kavramı, Heinz Leymann tarafından aynı örgütte çalışan bireylerin birbirlerine karşı uzun dönemli, benzer niteliklerde, saldırgan eylemler sürecini gzlememesi sonucunda bu sürece 'mobbing' adını vermiştir (Leymann, 1996: 165; Tınaz, 2020: 2). Mobbing; 'zorbalık', 'yıldırma', 'psikolojik şiddet' ya da 'psikolojik taciz' olarak da adlandırılmaktadır.

Mobbing, iş yaşamında sistematik olarak (haftada en az bir kez ve en az altı ay süreli) etik olmayan bir iletişim biçimi ile birden fazla kişi tarafından bir (nadiren birden fazla) kişiyi çaresiz ve savunmasız konuma getirmeyi çabalayan düşmanca eylemlerdir (Leymann, 1996: 168; Leymann ve Gustafsson, 1996: 252). Haftada birden fazla ve altı aydan fazla süren mobbing davranış sıklığı, mobbing tanısı için eşik değer olarak kabul edilmektedir (Cornoiu ve Gyorgy, 2013: 709).

Mobbing; çalışanın yaptığı işin gereğinden fazla kontrol edilmesi, uzmanlık alanına girmeyen işler yaptırılması, bireyin işle ilgili tüm öneri ve fikirlerinin reddedilmesi gibi *işe yönelik davranışlar*; olumsuz ve aşağılayıcı bakışlar, çalışanın özel hayatı hakkında konuşulmasını arzu etmediği hassas konulardan bahsetmek gibi *itibarı zedeleyen davranışlar*; örgütte yaşanan her türlü olumsuzluklardan kişiyi sorumlu tutmak, kutlamalara veya davetlere kasıtlı çağırılmamak, görmezden gelmek gibi *dışlayıcı davranışlar* ile mağdurun özel hayatına ilişkin hakarete varan eleştirilerde bulunulması, gerekmeyen telefon aramaları, mağdurun dini-siyasi görüşlerini alaya almak gibi *szli, yazılı ve görsel saldırılar* olarak sınıflandırılması mümkündür (Tınaz vd., 2010: 6).

Mobbing davranışı, mağdur için önemli psikolojik ve mesleki sonuçlara neden olmaktadır (Leymann, 1990: 119). Mobbing, olumsuz çalışma ortamını oluşturur. Böylece mobbing; çalışanlar arasında sayđı duygusunun eksilmesiyle başlayan, olumsuz tutum, davranış ve duyguların ortaya çıkmasına neden olan ve örgütün üretkenliğinin düşmesine kadar uzanan örgüt için istenmeyen bir durumdur (Cornoiu ve Gyorgy, 2013: 708). Ayrıca mobbinge maruz kalan birey, iş yerinde yaşadığı huzursuzluk, stres, üzüntü ve hayal kırıklığını ev yaşamına yansıtır. Aile yaşamında olumsuz tutum ve davranışlar sergileyen mağdur, ailesinden tepki görmeye başlar ve çift taraflı olumsuzluklara maruz kalan kurban haline gelir (Cornoiu ve Gyorgy, 2013: 712). Böylelikle mobbinge uğrayan bir çalışanın iş-aile çatışması yaşaması da kaçınılmazdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre örgütlerde karşılaşılan en önemli sorun, mobbing eylemleridir. Bu eylemler, çalışan sağlığını ve güvenliğini tehdit etmektedir (Atman, 2012: 160). Bu sorunun boyutunun belirlenmesi adına küresel çapta yrtlen araştırmaların sonuçları dikkat çekicidir. Örneğin, Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour

Organization-ILO) tarafından 2021 yılında bir araştırma (Küresel şiddet ve Taciz Anketi) gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre dünyada istihdam edilen çalışanların yaklaşık beşte birinin (%17,9 – 583 milyon) iş hayatında mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir (ILO, 2022). 2011 yılında 16.517 çalışanın katılımıyla dünya çapında yürütölen farklı bir araştırmada (Monster Global Poll) ise katılımcıların %64'ünün iş performansını etkileyecek şekilde mobbing (yıldırma) yaşadığı tespit edilmiştir (Gentle, 2011). Türkiye özelinde de mobbingle mücadele edebilmek adına çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın "İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi" yayımlanmıştır. SBG'ye bağlı çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 hattına 2011-2017 yılları arasında gelen mobbing şikayetlerinin her geçen gün arttığı belirlenmiştir. şikayetleri yapanların %59'u erkek, %41'i kadındır. Mobbingin nedenleri ise ağırlıklı olarak saldırganın kişilik özelliği (%22) ve örgüt yapısından/iqliminden (%20) kaynaklanmaktadır. şikâyetin sebebi ise ilk sırada %20 oranla iş yükünün artırılmasıdır. Ve mobbing uygulayanların amacının mağdurunun istifaya zorlanması (%22) olduğu belirlenmiştir (ÇSGB, 2017). Türkiye de gerçekleştirilen farklı bir araştırmada (Türkiye İş Dünyası Araştırması) ise, araştırmaya katılan 1.246 bireyin %42'sinin mobbinge maruz kaldığını ve en sık karşılaşılan davranış şekillerinin ise performansın engellenmesine yönelik olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre %27 oran ile yukarıdan aşağıya dikey mobbingin yoğun olarak gerçekleştiği bulgular arasında yer almaktadır (İnandııar, 2022). Leymann'a (1990: 125) göre İsveç'te, işyerinde mobbingin kişi başına düşen maliyeti 30.000 ile 100.000 dolar aralığındadır. Araştırma sonuçlarına göre; mobbingin küresel bir sorun olduğu tespit edilmiştir. Mobbingin öлке ayırt etmeyen, kültür farkı gözetmeyen, hemen her sektörde çalışanların karşısına çıkan ve çalışma yaşamında 'dram' olarak atfedilen bir olgu olduğu anlaşılmaktadır. Örgütler açısından hayati sonuçlar doğuracak bu olgunun varlığıyla beraber öneminin anlaşılması, buna bağlı olarak duyarlılığın ve farkındalığın artırılması iyi yöneticilik/liderlik becerileriyle mümkündür.

Bu çalışmanın amacı, iş yaşamında sürdürölebilir insan kaynağının engellerinden biri olan mobbingin oluşumu ve etkilerine dikkat çekilmesi ile bu sürecin aşamalarında çözüm odaklı uygulanacak sistemli metotlara yönelik yeni bir bakış açısı kazandırılmasıdır. Çalışma, iş hayatındaki mobbing olgusuna dair farkındalığı artırması ve çözüm yolları geliştirmesi bakımından önemlidir. Bu amaçla gerçekleştirilen çalışmada Kavramsal ereve başlığı iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım "Mobbing Kavramı" başlığına yöneliktir. Bu kısımda mobbing kavramı ve bu olgunun ortaya çıkış nedenleri, aşamaları, saldırgan eylem türleri ele alınmıştır. İkinci kısım "Mobbingin alışma Yaşamına Yansımaları" başlığına yöneliktir. Bu kısımda örgüt stratejisi olarak mobbing uygulanması, mobbingin çalışma yaşamında bireye ve örgüte yansımalarının sonuçlarının incelenmesinin ardından mobbingle mücadele yolları değerlendirilmiştir. Çalışma, sonuç ve öneriler ele alınarak tamamlanmıştır.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kavramsal ereve başlığı altında "Mobbing Kavramı" ve "Mobbingin alışma Yaşamına Yansımaları" alt başlıklarına yer verilmiştir.

2.1.Mobbing Kavramı

İşyerinde psikolojik bir sorun olarak keşfedilen mobbing; "birisine karşı çete kurmak", "zorbalık" ya da "psikolojik taciz" adlandırmalarıyla seçilen bir mağdura karşı çatışma temeline dayanan, sistematik uygulanan ve kişilik haklarının ihlal edildiği bir süreçtir. Bu sürecin uzun bir zaman diliminde hatta yıllarca devam etmesiyle çalışanın maruz kaldığı psikolojik hasarın bir sonucu olarak iş yaşamından ayrılmasına neden olabilen bir olgudur (Leymann, 1996: 165; Leymann ve Gustafsson, 1996: 252).

Mobbing, örgütsel düzeyde gerçekteşen sözlü, fiziki saldırgan eylem ve tutumlardan meydana gelen mesleki itibarsızlaştırma, hor görme, dışlanma ile bireylerin/grupların organizasyondan ayrılmasına neden olan; saldırıya uğrayan kişiye fiziksel ve zihinsel sağlıkları üzerinde zarar veren davranışlardır (Cornoiu ve Gyorgy, 2013: 708).

Mobbing, saldırganlık içeren karmaşık bir davranış şeklidir. Bu nedenle çok farklı boyutlarla ifade edilir. Fakat bu davranış şeklinin sabit olan tek faktörü mağdurun daha aciz bir konumda bulunmasıdır. Böylece mağdur, mobbinge maruz bırakıldığı süre boyunca ilk olarak başlangıçtaki pozisyonunu, saygınlığını, karar verme kabiliyetini, sağlığını, özgüvenini, arkadaşlarını ve onurunu kaybetmektedir (Akgeyik vd., 2010: 128).

Bir çalışanın karşı karşıya kaldığı herhangi bir haksızlık veya hukuk dışı bir eylem mobbing değildir. Yani, taraflar arasında gerçekteşen her anlaşmazlık mobbing olarak algılanmamalıdır. Bu nedenle mobbingin varlığından söz edebilmek için belirli unsurların gerçekteşmesi gereklidir (Bayrı, 2023a). Mobbingin unsurları şöyle sıralanabilir (Alıcı, 2015):

- Sistematik olarak yapılması gerekir,
- En az 6 ay süreklilik göstermelidir,
- İş yerinde gerçekteşmelidir,
- Yatay ya da dikey bir şekilde gerçekteşmesi gerekir,
- Açık ya da gizli olarak bilinçli bir şekilde yapılmalıdır,
- Mağduru pasif duruma düşürerek işten çıkarılması niyeti taşımalıdır,
- Maruz bırakılan kişinin şahsiyetine, işine ya da sağlığına zarar vermelidir.

Leymann (1996: 170), mobbing özelliğindeki davranışları beş kategoriye ayırmıştır. Bunlar ise:

-*Mağdurların Yeterli İletişim Kurmaları Üzerine Etkileri*: Yönetimin mağdura yeterince söz hakkı tanımaması, susturulması; görevlerle ilgili olarak sözlü saldırı, sözlü tehditler; sürekli reddedilmesi; vb.

-*Mağdurların Sosyal Temaslarını Sürdürme Olanakları Üzerine Etkileri*: Meslektaşların mağdur ile iletişim kurmaması veya yönetimin baskısı ile kuramaması; çalışma arkadaşlarından izole edilmesi; vb.

-*Mağdurların Kişisel İtibarlarını Koruma Olasılıkları Üzerine Etkileri*: Mağdura yönelik dedikodu yapılması; etnik köken, konuşma şekli veya bir engel durumu ile dalga geçilmesi; vb.

-*Mağdurların Mesleki Durumları Üzerine Etkileri:* İş ile ilgili herhangi bir görev veya sorumluluk verilmemesi; anlamsız/gerekli olmayan görev veya sorumluluklar verilmesi; vb.

-*Mağdurların Fiziksel Sağlığı Üzerine Etkileri:* Tehlikeli görevler verilmesi; fiziksel olarak tehdit edilmesi; vb.

2.1.1.Mobbingin Ortaya Çıkış Nedenleri

Bireyleri yıldırarak, acı ve elem vermek için yapılan eylemler dizisinin altında kişisel ve örgütsel nedenler vardır. Kişisel nedenler; kişilik yapısı ve psikolojik durumdan (mağdurun kişiliği ve psikolojisi, saldırganın kişiliği ve psikolojisi) kaynaklanmaktadır. Örgütsel nedenleri ise örgüt yapısı, rekabet yapısı, kurum kültürü, çalışma şartları, üst yönetimin mobbinge yaklaşımı ve bu husustaki politikası, rekabetçi ve herkesin kendi menfaatini düşündüğü bir örgüt iklimi, liderlik vasfından yoksun bir yönetim, iletişim kanallarının zayıflığı, çatışma çözüm yeteneği zayıflığı, takım çalışması yetersizliği, hizmet içi eğitimin yetersizliği, aşırı tasarruf tedbirleri, aşırı hiyerarşik yapı, aşırı disiplin olarak sıralamak mümkündür (Tınaz, 2020: 3; Şahin ve Bedük, 2019: 141-145; Tınaz, 2006b: 4).

2.1.2.Mobbingin Aşamaları

“Yöneticilerin yönetme yetenek ve becerilerinin yetersiz olduğu örgütlerde ve toplumlarda, iç çatışma yaşanması kaçınılmaz bir durumdur.” (Eroğlu, 2014: 8). Mobbing, çok yoğun bir çatışma olarak anlaşılmalıdır. Bazen belirli bir sürede bazen çok hızlı; bazen haftalar içinde bazen aylar sonra, çatışma temelli gelişmesiyle mobbing adını almaktadır (Leymann, 1996: 169). Mobbing süreci Leymann (1996)'a göre beş aşamadan meydana gelmektedir (Şahin ve Bedük, 2019: 146-148; Ege, 2000):

-*Çatışma:* Çatışmalar, organizasyonlarda olağandır. Mobbing, çatışma temeline dayanır. Bu safha henüz mobbing olarak adlandırılmaz. Ancak sürecin devamı mobbing davranışına yol açar. Bu aşamada, çatışmanın çözümü yoğunluk kazanır.

-*Saldırgan Eylemler:* Bu safhada mobbing eylemi başlamıştır. Artık mobbing uygulanacak birey belirlenmiştir ve saldırgan eylemler gerçekleşmektedir. Mobbing mağduru, stres ve endişe içindedir.

-*Yönetimin Devreye Girmesi:* Yönetimin sürece aktif katıldığı aşamadır. Mağdur yaşadığı sorunlar nedeni ile yönetime şikâyette bulunur. Yönetimin değerlendirmesi bu aşamada çok kritiktir. Yönetim, örgüt imajına zarar verilmemesi gibi nedenlerle kasıtlı yanlış bir karar ile mağduru suçlama yoluna gidebilir. Böylece, mobbing mağdurunun çalışma arkadaşları ile yönetim kişiyi damgalamaya ve mobbing sürecindeki döngüde birlikte yer almış olurlar.

-*Yanlış Tanılarla Damgalama:* Bu aşamada, mobbing mağduru için umutsuzluk had safhadadır. Birey, psikolojik yardım almaya başlar. Yönetimin mobbinge dair bilgi eksikliği bu aşamada belirgindir. Çalışanlar arasında gerçekleşen ‘zor insan’ vb. damgalamanın önüne geçilmelidir. Örnek olarak, bir sağlık personelinin bu durumu yanlış tanılar ile pekiştirmesi süreci daha da zorlaştırmaktadır.

-*İşten Ayrılma*: Mobbingin nihai sonucudur. Birey; gönüllü istifa, işten çıkarılma, erken emeklilik yoluna başvurma veya intihar gibi bir yolu tercih edebilmektedir.

2.1.3. Mobbingin Çeşitleri

Çalışma yaşamında görülen mobbing türleri örgütlerde yatay ve dikey olarak ikiye ayrılmaktadır. Çalışma yaşamı dışında ayrıca sosyal mobbing de görülmektedir.

-*Yatay (Eşitler Arası-Fonksiyonel) Mobbing*: Organizasyonlarda üst ve ast ilişkisinin olmadığı, aynı yetki ve sorumluluklara sahip örgüt çalışanlarının çeşitli sebeplerden kaynaklı birbirlerine uygulamaya çalıştıkları mobbing türüdür. Bunlar; rekabet, farklı bir ülke ya da kültürden gelmek, kişisel hoşnutsuzluk, birbirini çekememezlik ve kıskançlık gibi politik sebeplerden kaynaklanmaktadır. Bu mobbing türünde bazen üstün/amirin zımnen mobbing uygulayanlara destek olması ya da beraber hareket edebilmesi söz konusudur (Bayrı, 2023b). Ayrıca eşit statüde bulunan çalışanlar genellikle uyguladıkları psikolojik şiddeti kabulleneme eğilimi göstererek, bu durumun işlerin karşılıklı bağımlılığının getirdiği bir çekişme olduğunu belirtirler (şahin ve Bedük, 2019: 150).

-*Dikey (Hiyerarşik) Mobbing*: Dikey (Hiyerarşik) mobbing, organizasyonlarda çift yönlü gerçekleşmesiyle; yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya doğru mobbing olarak ikiye ayrılmaktadır.

a. *Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing*: Örgütte bir yöneticinin, mesleki rolünden kaynaklı olarak elindeki gücünün farkındalığıyla aşırıya giderek bu yetki ve gücü kullanması ile astlarına yönelik gerçekleştirdiği saldırgan eylemlerdir. Yöneticiler, astların yüksek performansından, yaratıcı fikirlerinden, başarisından veya zekasından rahatsızlık duyarak, onu/onları kendisinin mevcut konumu ve geleceği için tehdit unsuru olarak algılamakta ve saldırgan eylemler sergilemektedir (Tutar, 2004a: 93).

b. *Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing*: Örgütte bir astın ya da birden çok astın kendi aralarında beraber hareket ederek (ayaklanma gibi de olabilir) nadir de olsa üstlerine karşı örtülü mobbing uygulamasıdır. Bunun nedeni, istenmeyen ya da hoşlanılmayan üstün bezdirilmesi, yalnız kalmasının arzu edilmesi, yönetim kademeleri tarafından liderlik özelliğinin olmadığına kanaat getirilmesi ve örgütten dışlanmak istenmesidir (şahin ve Bedük, 2019: 149). Ayrıca; çalışma ortamı memnuniyetsizliği, değer verilmemek, ücret yetersizliği de aşağıdan yukarıya doğru mobbingin sebepleri olarak gösterilebilir.

-*Sosyal Mobbing (Mahalle Baskısı)*: Mobbing uygulamaları örgütlerin dışında da görülen bir olgudur. Bu olgu iş yaşamı dışındaki sosyal yaşamda da kendine yer bulur. Farklı bir ifade ile 'mahalle baskısı' olarak tanımlanabilir. Sosyal mobbing, genellikle demokrasisi gelişmeyen, gelenek ve görenekler ile hareket eden, feodal yapının baskın olduğu yer veya bölgelerde hakimdir (Paksoy, 2020: 358).

2.2.Mobbingin Çalışma Yaşamına Yansımaları

Mobbing, hemen her sektörde, her hiyerarşide ve her organizasyonda görülebilen bir davranış Şeklidir. Bu nedenle tüm profesyoneller tarafından en ciddi sorun olarak nitelendirilmektedir. Mobbing aslında cinsiyet odaklı olmayan, eğitim seviyesi ile ilgilenmeyen, meslek ayırt etmeyen, yaş gözetmeyen, deneyim aramayan bir işyeri virüsüdür ve birçok çalışanı hem iş başında hem iş yaşamı dışında mağdur etmektedir (Kaygısız, 2023: 236-237; Kök vd., 2014: 58; Avcı ve Kaya, 2013: 18).

Sistemantik olarak ve birini incitmek için uzun süre tekrarlanan eylemler dizisi olan mobbingi uygulayanların her zaman bir amacı vardır. Onlar; mağdurun profesyonel, psikolojik ve sosyal yıkımının mutlaka gerçekteşmesini istemektedirler (Cornoiu ve Gyorgy, 2013: 711). Leymann (1996: 168)'e göre, mobbingin yani düşmanca saldırıların devam etmesi ile çaresiz hale getirilmesi istenen bireyin önemli ölçüde psikolojik, psikomatik ve sosyal deformasyona uğraması kaçınılmazdır.

Günümüzde yöneticiler ve çalışanlar bakımından önemli olan bir hususta hiyerarşi yetkisinin nereden başladığı ve nerede sona erdiği. Kimi zaman, biat kültürünü hâkim kılmayı isteyen yöneticiler, bu kültüre uyum sağlamayan çalışanları mobbing aracılığıyla öğrenme veya cezalandırma yoluna gitmeleri söz konusu olabilmektedir. Diğer yandan, yöneticilerin görevleri gereği kullandıkları yetkiler de çalışanlar açısından mobbing olarak değerlendirilebilmektedir (şenerkal ve Çorbacioğlu, 2015: 129).

Mobbing, 'domino etkisi' yaratarak bireysel ve örgütsel negatif etkiler yaratmaktadır. Mobbing bir taraftan çalışan bireylerin sağlığında psikolojik, fizyolojik ve sosyal açıdan iyileştirilmesi güç yaralara yol açarken, diğer taraftan örgütsel işleyişte iş tatminsizliği, örgütsel çatışma ve iş veriminin azalması nedeniyle önemli sosyal ve ekonomik kayıplara neden olmaktadır (Kök vd., 2014: 59).

Mobbinge maruz kalan bir bireyin örgütten neden ayrılmadığı hususu da dikkate değerdir. Bir çalışanın yaşı ilerledikçe iş bulma yeteneği azalır. Mağdurun mesleki konumunun durağanlaşma ya da iş yeteneğinin ve kariyerinin daha da kötüleşme riski yüksektir. Ancak istihdam edildiği örgütten atılması veya ayrılması sonucunda hiçbir iş bulamaması durumu söz konusu olabilir. Bu da işgücü piyasasından ayrılması anlamına gelir ki çalışma hayatı devam eden bir çalışan bunun değerşmesini gönüllü olarak istemez (Leymann, 1996: 174).

Mobbingin bireye ve örgüt yaşamına ilişkin sonuçlarının olmasının yanı sıra ülke ekonomisine ve topluma ilişkin sonuçları da bulunmaktadır (Tınaz, 2006a: 26): Bunları, İşsizlik; Vergi kayıpları; Devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talep artışı; Erken emeklilik oranının artışı; Mobbing neticesinde mesleki yeterliliğini yitirmiş, psikolojik yönden tükenmiş, sağlıksız bireylerin boşta gezdiiği bir ortam; Mağdurun kaba ve şiddet meyilli bir birey haline gelmesi ile boşanmiş ve parçalanmiş ailelerin bulunduğu bir toplum; Mutsuz bireyler ve ailelerin yer aldığı ve örgütsel huzurun bulunmadığı bir iş hayatı olarak sıralamak mümkündür.

2.2.1. Mobbingin Örgüt Stratejisi Olarak Uygulanması

Mobbingin örgütte bir strateji olarak uygulanabilmesi mümkündür (ÇSGB, 2017: 12). Belirli durumlarda örgüt yönetimi, bilinçli ve iradi bir biçimde mobbing uygulayabilir. Mobbingin bir örgüt stratejisi olarak uygulanmasında ilk akla gelen ekonomik sebeplerdir. Ancak ülkeden ülkeye farklılık arz etse de yaşanan iktisadi krizler nedeniyle hemen hemen her işyerinde bu politika uygulanabilmektedir, ayrıca mobbingin örgütte bir strateji olarak uygulanması politik nedenlere de dayanabilmektedir (Tınaz, 2006b: 9-10; Kartal vd., 2019: 181).

Tınaz (2006b: 9)'a göre, işletmede küçülme stratejisi sebebiyle istihdamın daraltılmasının düşünülmesi, çalışanların genç nüfus ağırlıklı olmasının istenmesi, organizasyonun gaye ve hedefleri ile bağdaşmayanların bulunmasından dolayı istenmeyen çalışanın/çalışanların kendi isteği ile işten ayrılması sağlanmaya çalışılır. Bunun için istihdamın daraltılmasında; öncelik emekliliği yaklaşan çalışanı emekli olmaya, çalışmalarını örgütün hedef ve amaçlarıyla uyuşmayan personelin ise ayrılmaya ikna edilmesidir. Çünkü kazanılmış haklar, sendikal örgütlenmeler ve yasal düzenlemeler dikkate alınırsa en uygun yol örgüt stratejisi olarak mobbing (dikey mobbing) uygulanmasıdır. Çalışanlar, kendi istekleri ile örgütten ayrılmak isterlerse örgütün bu hususlarda bir sorumluluğu kalmamaktadır (Altuntaş, 2010: 3001; ÇSGB, 2017: 12).

Organizasyondan ayrılması istenen çalışan için kasıtlı olarak örgüt bir strateji yürütmeye başladığında etik kurallar dikkate alınmaz. Bireye dayanılması zor, huzursuz bir iş ortamı yaratılır. Ve bunun için gereken pek çok şey yapılır. Çalışanın en ufak ve değersiz bir hatası sert uyarılır ve gözdağı verilir. Örgütün sağladığı olanaklardan mahrum bırakılır. Örneğin, organizasyon tarafından tahsis edilen bir araç var ise elinden alınır. Cep telefonu, yol masrafları gibi harcamalar karşılanmamaya başlanır. Kullandıkları bozulan bazı iş araç-gereçleri onarılmaz. Sekreterleri başka bir göreve atanır. Toplantılara davet edilmez veya buldukları toplantılarda dışlanırlar. Bilgi akışında aksamalar yaşarlar. Çalışma yerlerini, ofislerini çalışma arkadaşlarıyla zorunlu olarak kullanmaya ve zamanla çatışma yaşamaya başlarlar. Bilgi ve yeteneklerinin altındaki basit işlerde çalıştırılırlar (Tınaz, 2006b: 9-10).

Bir çalışan maruz kaldığı mobbinge ne kadar çok direnç gösterirse, örgütün ödeyeceği bedel o kadar yüksek olacaktır. Çünkü örgüt, işe gelmeyen ya da işe geldiğinde gereken verimliliği gösteremeyen işgörene ücret ödemek zorunda kalacaktır, sonraki süreçte yeni personel alımının getirdiği eğitim vb. maliyetler de oluşacaktır. Bu esnada mobbinge maruz kalan çalışan da bu durumun bir sonucu olarak baskılar nedeniyle ruhsal ve fiziksel sağlığını yitirebilecektir. Her iki taraf içinde bu stratejinin ağır bedelleri olmaktadır (Tınaz, 2006b: 10; ÇSGB, 2017: 12).

2.2.2. Mobbingin Bireye (Mağdura) İlişkin Sonuçları

Mobbing, birey için son derece yıkıcı bir faktördür (Leymann, 1996: 174). Mobbingin bireye ilişkin sonuçları üç başlığa ayrılabilir (Cornoiu ve Gyorgy, 2013: 711; Tınaz, 2006a: 24):

-*İktisadi Sonuçlar*: Ruhsal ve fiziksel sağlığın iyileştirilmesi amacı ile yapılan tedavi harcamaları; İş kaybından dolayı düzenli gelirin kaybı.

-*Sosyal Sonuçlar*: Sosyal imajın zedelenmesi; Depresif davranışlar sebebiyle arkadaşlar tarafından dışlanma; Mesleki kimliğin kaybı; Aile içinde başarısız birey olarak adlandırılmak.

-*Ruhsal ve Fiziksel Sağlık Sonuçları*: Depresyon; Anlamsız korkular ve heyecanlar; Yüksek tansiyon, taşikardi; Dikkati toplayamama; Ellerin terlemesi ve titremesi; Baş ve sırt ağrıları; Mide-bağırsak rahatsızlıkları; Terkedilmişlik hissi; İştahsızlık, zayıflama; Öz güven ve öz saygının yitirilmesi; Deri üzerinde döküntüler ve kaşıntılar; Depresyon; Anksiyete; Uyum bozukluğu; İntihar eğilimi.

2.2.3. Mobbingin Örgüte İlişkin Sonuçları

Mobbing, bir organizasyonun başarı seviyesini koruyabilmesi için gereken etkinlikleri güçsüzleştiren ve gelişmesine engel olan, çözümlenmesi mümkün olmayan kalıcı sorunlar oluşturan ve ödenmesi gereken bedeli son derece ağır olan bir olgudur (Tınaz, 2006a: 25).

Mobbingin organizasyonlarda psikolojik ve iktisadi maliyetleri söz konusudur (Leymann, 1996: 174; Tınaz, 2006a: 25-26; ÇSGB, 2017: 26):

-*Psikolojik Maliyetler*: Bireylerarası anlaşmazlık ve çatışmalar; Olumsuz örgüt kültürü; Örgüt kültürü değerlerinde bozulma/çökme; Olumsuz güven ortamı/Güvensizlik; Saygı duygularında azalma; Motivasyon eksikliği; Yaratıcılığın azalması.

-*İktisadi Maliyetler*: Hastalık izinlerinin artması; Yetişmiş uzman personelin işten ayrılması; Genel performans düşüklüğü; İş kalitesinde düşme; Tazminat ödemeleri; İşsizlik maliyetleri; Erken emeklilik ödemeleri; Yasal işlem ve/veya mahkeme masrafları; İşten ayrılmaların artması ile yeni çalışan alımının getirdiği maliyet ve eğitim etkinliklerinin maliyeti.

Mobbing, örgütte sosyal desteğin azalması ile birlikte örgütte iletişimin aksamasına ve bilgi akışının azalmasına neden olur. Bilgi akışının azalmasıyla rol tanımlamalarında belirsizliğe düşen mağdurun/mağdurların stres faktörleri artar (Zapf, 1999: 72). Örgütte yeterli olmayan psikososyal koşulların, bireylerin stres reaksiyonlarına neden olabilmesi söz konusudur. Bu durum hayal kırıklığı duygusunu canlandırır. Psikolojik süreçlerde çalışanlar bu durumu nasıl yönetecekleri konusunda bilgi sahibi değillerse, hayal kırıklığı duygusu uyarıldığında çalışanlar birbirini suçlama eğilimi gösterirler. Böylelikle birbirlerinin sosyal stresörleri haline gelebilir ve bir kişi üzerine mobbing durumu tetiklenebilir. Böylece mobbing, örgütte sosyal stres faktörü olarak ortaya çıkar (Leymann, 1996: 169).

2.2.4. Mobbingle M¼cadele Yolları

“Yönetim ve organizasyon süreçleri, bir toplumun ya da topluluğun, belirli alanlarda yaşamakta oldukları sorunu çözmek ya da bu sorunlar çıkmadan önce tedbirini almak için vardır. Bir yerde yeterince sorun çözülemiyorsa, orası yeterince yönetilemiyor demektir.” (Eroğlu, 2014: 16).

Sorunu çözebilmek ya da sorunu engelleyebilmek adına, aslanan bir sorunun varlığını kabullenmektir (Mercanlıoğlu, 2010: 42). Soruna ilişkin farkındalığın öneminin, mağdurun kendisinin olduğu kadar; işveren, çalışma arkadaşları ve tüm toplum tarafından anlaşılmış olmasıdır. Bir sorun ile mücadele edebilmek için önce onun ne olduğunu da öğrenmek gerekir. Bu durumda kamuoyunun bilinçlendirilmesi ve duyarlılığının artırılması önemli bir noktadır. Kısacası, yaşanan durum ve sürecin adının konması, önlemlerin alınması, bilgilendirilmenin sağlanması, çalışma yaşamında mobbingle ilgili farkındalığı artırma mücadelesinin ilk adımlarını oluşturmaktadır (Tınaz, 2006a: 26-27).

Mobbing için erken müdahale oldukça önemlidir. Bir yönetici/lider, gelişme eğilimi gösteren bir mobbing sürecinin ilk belirtilerini doğru okuyabilmelidir. Mobbinge uğrayan mağdurların gerekir ise yer değişikliği talebinde bulunabilecekleri bir ya da birden fazla kişi yönetimde yetkilendirilmelidir. Bu durumun şirket politikası olarak yer alması da önemli bir husustur. Ayrıca erken müdahalenin bir yolu da örgütteki sorunların düzeltilmesi ve örgütte davranış düzeni oluşumunda etik kuralların özümsetilmesidir (Leymann, 1996: 180). Bu nedenle çağdaş örgütlerin; sorun çözüme kapasitesi yüksek, güvenilir ve şeffaf yönetim sistemleri kurmaları önemlidir (Eroğlu ve Eroğlu, 2014: 810).

Organizasyonlardaki yöneticiler/liderler tarafsız ve adil davranış göstererek örgütte mobbing ortamının oluşumu engellemelidir. Olması gereken her zaman budur. Fakat örgütlerde mobbing eyleminden tam anlamıyla kurtulmak olanaksızdır (Paksoy, 2020: 359). Ancak örgüt, çatışma ihtimali yaratacak herhangi bir hususun (terfi, ücret vb.) oluşmaması adına oldukça adaletli ve dikkatli adımlar atmalıdır. Her kurumun kendine ait etik kodlarının oluşturulması ve disiplin kurallarının tüm çalışanlara eşit bir biçimde uygulanması önemlidir (Göymen, 2020: 47; Avcı ve Kaya, 2013: 19). Örgütte iletişim sürecinin etkinliği sağlanmalıdır (Serinkan vd., 2013: 857). Çalışanlara çatışma çözüme, öfke kontrolü ve stres yönetimi becerileri kazandırılmalıdır (Kayhan ve Ünlü, 2016: 322).

Mobbingle mücadele için organizasyon yöneticilerinin/liderlerinin bazı hususları göz önünde bulundurması esastır. Yöneticiler, objektif ve hiçbir etki altında kalmadan hareket etmelidir. Yöneticiler duyguları ve/veya duydukları dedikodulara itibar etmemeli, gerçek bilgi ve belgeler ile mobbing olayına çözümler üretmelidirler. Bu yönde gerçekte iddiaların araştırılması ve soruşturulmasında gizliliğin korunmasına özel hassasiyet göstermelidirler. Sorunlar ötelenmemeli ve ön plana alınmalıdır. Yöneticiler, güç ve otoriteleri uygun bir şekilde kullanılmalıdır. Gerekirse cezalandırma yoluna gitmelidirler. Çalışanların aidiyet duygusunu geliştirerek, onlara adalet ve ahlak ölçütlerine uygun davranmaladırlar (Paksoy, 2020: 359; ÇSBG, 2017: 25).

Mobbing, hukuken suç sayılabilen bir davranış şeklidir. Genel itibariyle organizasyon içerisinde huzursuzluklara ve sorunlara sebebiyet vermektedir. Bu sorunları aşabilmek için organizasyonda çalışanların bilinçlendirilmesi ve mobbingle toplu bir şekilde mücadele edilmesi gereklidir. Bunun için, örgüt içinde veya dışında eğitimler verilmelidir (Paksoy, 2020: 360; zten ve Beşpınar: 2018: 242).

Mobbingle mücadele için organizasyonlardaki bireylerin bazı hususları göz önünde bulundurması esastır. Mobbinge maruz kalan bireyin önünde  seçeneğinin olması söz konusudur. İlki, istifa ederek süreci sonlandırmaktır. İkincisi, süreci kabullenmektir. Sonuncusu ise örgütte kalmaya devam etmek ve mobbing sürecine karşı mücadele etmektir. Bu durumda bireyler, kendisine olan özsaygılarını yükseltmeli; mesleki beceri ve niteliklerini geliştirmeli; ruh sağlıklarını korumalı; algılamalarını güçlendirmeli; gerekirse psikoterapi desteği almalı ve uygun ilaç tedavisine başlamalıdır; kişisel değerlerinin bilincine vararak, hayatını bu değerler ile uyumlu sürdürmeleri faydalı olacaktır (Paksoy, 2020: 360; Tınaz, 2020: 6; şahin ve Bedük, 2019: 154). Mağdur, mobbinge maruz kaldığını en yakınındakiler (aile, arkadaş gibi) ile paylaşmalı, sürecin tüm gelişmelerini ayrıntılarıyla söylemelidir. Duruma göre hukuki destek alarak idari ve adli yollara başvurmaktan çekinmemelidir (Uluğ, 2020: 190; ÇSGB, 2017: 24).

3.SONUÇ ve ÖNERİLER

Mobbingin kökeni eskiye dayanmasına rağmen 1980'li yıllara kadar tanımlanmamış ve bilimsel olarak araştırılmamıştır (Leymann, 1996: 165). Örgütlerde mobbing davranışlarının son zamanlarda daha fazla gündeme gelmesiyle Türkiye'de ve dünyada araştırmalar artış göstermiştir (Serinkan, 2019: 114). Mobbing davranışına maruz kalan birey veya bireylerde iş doyumunu azalttığı, iş stresini artırdığı (Ofıaz ve Polat, 2023), rgtsel bağlılığı (Rehman vd., 2015) azalttığı, örgütsel sessizliği (Zulfiqar vd., 2020; ztrk, 2019) artırdığı, tükenmişlik (Letelier vd., 2014) hissine sebep olduğu ve iş performansını (Christian vd., 2022) doğrudan olumsuz etkileyerek, mağdurların işten ayrılma eğilimlerinin (nlsoy-Dinçer vd., 2023; Saeidipour vd., 2021) artmasına neden olduğu tespit edilmiştir. Branch ve arkadaşları (2012)'e göre mobbing, öncelikle mağduru etkiler, ancak bu durum diğer çalışanların verimliliklerini düşürmesiyle örgütün gelişmesini engellemektedir (Kaygısız, 2023: 230). Yapılan araştırmalar mobbingin etkilerinin iş yaşamında çok önemli olduğunu ortaya koymuştur. Ancak mobbing, çalışma yaşamında (iş başı) bir sorun olduğu kadar, mağdur edilen bireyin/bireylerin iş dışı sosyal/psikolojik iyilik durumlarını da tehdit eden bir sorundur (Avcı ve Kaya, 2013: 3). Mağdur edilen birey ya da bireylerin maruz kaldıkları mobbing düzeyinin sonucunda stres, öfke, huzursuzluk ve psikolojik rahatsızlıklar (zkuşcu ve İhtiyaroğlu, 2021); depresyon, intihar eğilimi, kaygı (Yortan ve Olataş, 2021); depresif bir ruh hali, karar vermede güçlük, değişime karşı direnme, pasif- agresif nitelikler, ilgi ve şefkat ihtiyacı (Girardi vd., 2007); toplumsal yaşamda imaj kaybı yaşamasına ve itibarının zedelenmesine (Avcı ve Kaya, 2013) neden olduğu yapılan araştırmalarla tespit edilmiştir. Alanyazındaki araştırmalar mobbingin; yönetim, örgütsel davranış ve örgütsel psikoloji alanlarında önemli bir kavram olduğunu göstermektedir. Mobbing eyleminin çalışana ve organizasyona olumsuz etkilerinin farkına

varılmasıyla buna yönelik çözümler odaklı çalışmaların yapılması ve alanyazındaki boşlukların doldurulması gerekmektedir.

Örgütteki ilişkiler kolayca mobbinge dönüşebilir. Mağdurları çaresiz bırakan çeşitli nedenler, zayıf liderlikten çalışanların bireysel niteliklerine kadar değişmektedir (Cornoiu ve Gyorgy, 2013: 709). Mobbingin birden çok nedeni vardır. Bu nedenlerin de birden fazla faktör ile ilişkili olduğuna dikkat edilmelidir. Nedenlerden sadece birine odaklanılmamalı ve birden çok neden dikkate alınarak süreç yönetilmelidir (Zapf, 1999: 71).

Mobbinge doğru zamanda müdahale ile bireysel, ailesel, örgütsel ve sosyal düzeyde yıkıcı etkileri önlenir (Cornoiu ve Gyorgy, 2013: 712). Mobbinge mücadelede, öncelikle sürecin hangi aşamada olduğu dikkatli bir şekilde tespit edilerek, yıldırma eylemlerinin gelişimini önlemeye, durdurmaya ya da mağdur bireyin rehabilite edilmesine yönelik farklı önlemler alınması gerekir (Leymann, 1996: 179).

Örgütte mobbing uygulamalarının hangi aşamada olduğunun tespit edilmesi ve buna bağlı olarak çözümler geliştirilmesi oldukça faydalı ve önemlidir. Şöyle ki; çatışma aşamasında, örgütün çatışma yönetimi becerilerinin güçlendirilmesi ve uzlaşma kültürünün hâkim kılması bu aşama için oldukça verimli bir yöntem olacaktır. Saldırgan eylemlerin gerçekteye başladığı aşamada, mağdurun kendini yöneticilerine karşı ifade edebileceği, aradaki güç mesafesinin kaldırılması ile kesintisiz iletişim akışının sağlanması gereklidir. Yönetimin devreye girmesi ile mağdurun gerekirse çalıştığı biriminin değiştirilmesi gibi önlemlerin alınması bu aşamada faydalı olabilecek ve mağdurun psikolojik olarak daha fazla zedelenmesinin önüne geçilecektir. O nedenle bu safha çok kritiktir. Çünkü mobbingin önlenmesi ve var ise durdurulması bu aşamada gerçekteye olacaktır. Ancak yönetim bu safhada mobbing mağdurunu suçlayıcı bir eğilim gösterirse, mağdur için psikolojik olarak bir yıkım oluşmaya başlayacaktır. Profesyonel psikolojik destek bu dönemde faydalı olacaktır. Yanlış tanılarla damgalama aşamasında, mağdurun kişiliği ve psikolojisinden kaynaklı bir durumun varlığının ısrarı mağdurun huzursuz olmasına, verimsiz çalışma iklimine ve performans düşüklüğüyle birlikte o örgütte kalmak istememesine neden olur ya da örgütün hedef ve amaçları ile artık uyum sağlayamadığı için işine son verilir ki, bu da mobbing uygulamanın asıl sebebi ve son aşaması olan işine son verilmesi veya işinden ayrılması aşamasıdır. Bireyin işinden ayrılması durumunda psikolojik ve ekonomik yıkımın giderilmesi adına bir başka kurumda değerlendirilmesi amacıyla referans mektubu verilmesi yararlı olacaktır.

Çalışanlara ve yöneticilere mobbing davranışları ve mobbinge mücadele edilmesi yöntemleri ile ilgili eğitim verilmesi, daha bilinçli örgüt yapılarının oluşumuna gidilmesi organizasyona fayda sağlayacaktır. Mobbing ile ilgili hukuksal çalışmaların artması ve mobbing uygulayıcılarına caydırıcı nitelikteki cezaların uygulanabilmesi mobbing saldırılarını önemli ölçüde azaltacak faydalı ve bilinçli bir adımdır (Şahin ve Bedük, 2019: 156; Tutar, 2004b: 127). Gerek yönetici gerekse çalışanların, değerşen çalışma kültürü ile insani ilişkileri konusunda geliştirilmesi ve örgütteki çalışanların birbirlerine karşı saygılı davrandığı bir organizasyon kültürü oluşumunun sağlanması mobbing davranışlarının ve algısının azaltılmasına yardımcı olacaktır (Şenerkal ve Çorbacıoğlu, 2015: 129; Tınaz, 2006a: 26).

"Yönetim, yönetici ve yönetilen kişiler aracılığıyla önceden belirlenen amaçlara etkili ve verimli bir şekilde ulaşamıyorsa, yaşanan derin sorunları çözemiyorsa, değişen durum ve şartlara yeterince uyum sağlayamıyorsa, insanlar birbirlerine ve kurumlara olan güvenlerini kaybediyorsa yönetim krizi aşamasından kaotik bir ortama geçilmiş demektir." (Eroğlu, 2021: 693).

Örgüt çalışanlarının maddi ve manevi (psikolojik sözleşme gibi) beklentilerinin örgüt yönetimi tarafından sistemli ve adil bir şekilde dağıtılması ile başarılı ve popüler olan kişiye yönelik kıskançlık ve çekememezliğin ortadan kalkmasına; çalışma performansının yetersizliği algısıyla mobbing uygulanan çalışana eğitim ve gelişim desteği ile çalışanlar arasında saygının, sevginin ve birbirine bağlılıklarının artırılarak aralarında (*yatay mobbing*) ve/veya aralarından herhangi birine (*dikkey mobbing*) uygulanacak mobbinge tepki göstermelerine, mobbing eğilimi ve uygulamasının önlenmesinde faydalı ve başarılı olacaktır.

Feyzullah Eroğlu (2021: 690)'a göre, "İnsanların, geleneksel ve kurumsal olarak birbirleriyle çeşitli iş birliği sistemleri oluşturmalarının sürdürülebilirliği başarılı yönetim süreçleri sayesinde gerçekteşmektedir."

KAYNAKÇA

- Akgeyik, T., Güngör-Delen, M., Uşen, ř. ve Omay, U. (2010). İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi. *Journal of Social Policy Conferences*, 0(56), 91-150.
- Alıcı, E. (2015). "Mobbing Nedir, Ne Değildir?". URL: <https://hukuksokagi.com/guncel/mobbing-nedir-ne-degildir/>. (Erişim Tarihi: 04.03.2023).
- Altuntaş, C. (2010). Mobbing Kavramı ve Örneklere Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 5(18), 2995-3015.
- Atman, Ü. (2012). İş Yerinde Psikolojik Terör: Mobbing. *Sağlıkta Kalite ve Performans Dergisi*, 3, 157-174.
- Avcı, U. ve Kaya, U. (2013). Yıldırma Algısı ve Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 68(2), 1-25.
- Bayrı, H. (2023a). "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Unsurları". URL: <https://www.hanifibayri.av.tr/doc/mobbing-psikolojik-taciz/isyerinde-psikolojik-tacizin-mobbing-unsurlari/>. (Erişim Tarihi: 06.01.2023).
- Bayrı, H. (2023b). "Yatay Mobbing Nedir?". URL: <https://www.hanifibayri.av.tr/doc/mobbing-cesitleri-turleri/yatay-mobbing-nedir/>. (Erişim Tarihi: 06.01.2023).
- Branch, S., Ramsay, S. & Barker, M. (2012). Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review. *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 280-299.
- Christian, H., Yohana, F. & Meilani, C. P. (2022). Effect of Organizational Culture, Mobbing, Organizational Justice, and Professional Attitude Towards Hospital Nurse Work Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 5(2), 8690-8700.

- Cornoiu, T. S. & Gyorgy, M. (2013). Mobbing in Organizations. Benefits of Identifying the Phenomenon. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78, 708-712.
- ÇSGB (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) (2017). İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü İstihdam Politikaları Daire Başkanlığı, Ankara: Ses Reklam.
- Ege, H. (2000). Mobbing. Il Terrore Psicologico Sul Posto Di Lavoro E Le Sue Conseguenze Psicofisiche Sull'individuo. *Leadership Medica*, 3.
- Eroğlu, F. (2014). Türkiye'de Yönetici Yetersizliği ve Yenilmişlik Psikolojisi. *Yeni Fikir Dergisi*, 6(13), 8-17.
- Eroğlu, F. (2021). Değişimler Karşısında Yönetici Yetersizliği ve Yönetim Paradoksu. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 690-696.
- Eroğlu, F. ve Eroğlu, ř. G. (2014). "Kitle Kültürü Ortamında Stratejik Tutarsızlık ve Örgütsel İkiyüzlülük: Kredi ve Yurtlar Kurumuna Bağlı Yurtlarda Bir Araştırma". International Conference on Eurasian Economies, Üsküp, Makedonya, 804-811.
- Gentle, S. (2011). "Monster Global Poll Reveals Workplace Bullying is Endemic". URL: <https://www.onrec.com/news/news-archive/monster-global-poll-reveals-workplace-bullying-is-endemic>. (Erişim Tarihi: 23.04.2023).
- Girardi, P., Monaco, E., Prestigiacomio, C., Talamo, A., Ruberto, A. & Tatarelli, R. (2007). Personality and Psychopathological Profiles in Individuals Exposed to Mobbing. *Violence and Victims*, 22(2), 172-188.
- Göymen, Y. (2020). İş Hayatında Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yolları. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 31-60.
- ILO (International Labour Organization) (2022). "Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey". URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf. (Erişim Tarihi: 16.04.2023).
- İnanduçar, M. (2022). "Türkiye Mobbing Araştırması Sonuçlandı". URL: <https://isyasami.yenibiris.com/turkiye-mobbing-arastirmasi-sonuclandi/>. (Erişim Tarihi: 23.04.2023).
- Kartal, M. T., Depren, Ö. ve Kılıç-Depren, S. (2019). Türk Bankacılık Sektöründe Psikolojik Taciz (Mobbing) Üzerine Bir Araştırma. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 14(54), 180-195.
- Kaygısız, E. G. (2023). Mobbing in Social Media. Analyse YouTube and Twitter Users' Comments. *Business & Management Studies: An International Journal*, 11(1), 226-242.
- Kayhan, N. ve Ünlü, S. E. (2016). Türkiye'de Sağlık Sektöründe Mobbinge Götüren Sebepler ve Mücadele Yolları: Gaziantep Sağlık Çalışanları Örneği. *Toplum Bilimleri Dergisi*, 10(19), 301-324.

- Kök, S. B., Bursalı, Y. M. ve Eroğlu, ř. G. (2014). Psikolojik şiddetin Bireysel ve Örgütsel Yansıması: Yıldırma. *Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies*, 1(1), 44-62.
- Letelier, G., Navarrete, E. & Farfan, C. (2014). Sindromes Organizacionales: Mobbing y Burnout. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 1(1), 29-40.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H. & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and the Development of Post-Traumatic Stress Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2010). Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 37-46.
- Oflaz, M. ve Polat, E. (2023). İşyeri Zorbalığı ve İş Tatmininin İş Stresi Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 258-280.
- Özkuşcu, E. ve İhtiyaroğlu, N. (2021). Okul Müdürlerinin ve Öğretmenlerin Mobbing Davranışlarına Yönelik Algılarının İncelenmesi. *Erciyes Journal of Education*, 5(1), 23-50.
- Özten, E. ve Beşpınar, F. U. (2018). Türkiye'deki Beyaz Yakalıların Ayrımcılığa Dayalı Mobbing Deneyimleri: Mücadele Yolları ve Öneriler. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 21(2), 210-252.
- Öztürk, A. (2019). Akademisyenlerin Algıladıkları Mobbing ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, Ekim 2019 Özel Sayısı, 314-325.
- Paksoy, S. (2020). Mobbing. (Editörler: M. şerif şimşek, Adnan Çelik, Tahir Akgemci, Ahmet Diken) *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* içinde (ss. 353-360). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Rehman, F., Javed, F., Khan, A., Nawaz, T. & Hyder, S. (2015). Determining the Effects of Mobbing on Organizational Commitment: A Case of Educational Sector in Pakistan. *Journal of Education and Practice*, 6(22), 101-106.
- Saeidipour, B., Akbari, P. & Alizadeh, Z. (2021). The Role of Organizational Silence & Organizational Mobbing on the Turnover Intention. *International Journal of Ethics & Society*, 3(1), 59-69.
- Serinkan, C. (2019). Akademik Personelin Yıldırma Algılamalarının Değerlendirilmesi: Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Örneği. *Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies*, 6(2), 111-122.

- Serinkan, C., Akşit, İ., Avcık, C., Arat, G. & Alacaoğlu, D. (2013). The Study of Students' Perceptions of Mobbing at Pamukkale University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 89, 856-861.
- şahin, M. ve Bedük, A. (2019). Mobbing (Yıldırma). (Editör: Aykut Bedük) *Örgüt Psikolojisi Yeni Yaklaşımlar, Güncel Konular* içinde (ss. 137-158). Konya: Atlas Akademi.
- şenerkal, R. ve Çorbacioğlu, S. (2015). Akademik Personelin Algıladığı Psikolojik Taciz Davranışları İle İş Performansı, Psikolojik ve Fizyolojik Sağlık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 107-135.
- Tınaz, P. (2006a). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum*, 4(11), 13-28.
- Tınaz, P. (2006b). Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing. *Toprak İşveren Dergisi*, 71, 4-14.
- Tınaz, P. (2020). Mobbing, Diğer Taciz Türlerinden Farklı Olarak Sinsi ve Gizlice Yapılan Bir Taciz Türüdür. *Toprak İşveren Dergisi*, 125, 1-9.
- Tınaz, P., Gök, S. ve Karatuna, I. (2010). Türkiye'de İşyerinde Psikolojik Taciz Oranının ve Türlerinin Belirlenmesi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 34(9), 1-11.
- Tutar, H. (2004a). *İşyerinde Psikolojik şiddet*. Ankara: Platin Yayınları.
- Tutar, H. (2004b). İşyerinde Psikolojik şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 101-128.
- Uluğ, F. (2020). Çalışma Ortamının Zehirleyici Öğesi Mobbing ve Mobbinge Mücadele Stratejileri. *Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Akademik Dergisi*, (TİHEK Akademik Dergisi / şiddetin Önlenmesi Özel Sayısı), 175-194.
- Ünlüsoy-Dinçer, N., Görgülü, R. S. ve Boyacıoğlu, A. (2023). Hemşirelerin İşyeri şiddetine Maruz Kalma Durumları ile İş Doyumları ve İşten Ayrılma Eğilimleri. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (Özel Sayı), 42-54.
- Yortan, N. ve Olatas, M. (2021). Türkiye'de Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Maruz Kaldıkları Mobbing ve Ruh Sağlığı Sorunları İlişkisi. *Journal of International Social Research*. 14(76), 895-902.
- Zapf, D. (1999). Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.
- Zulfiqar, A., Bashir, I., Ahmad, M. M., Fatima, N. & Ajaz, S. (2020). Mobbing Exerts Pressure on Employees; an Empirical Study Exploring the Mediating Role of Mobbing Between Organizational Silence and Turnover Intentions. *Paradigms*, (SI), 32+.