

ISSN 1305-7774



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

**SOSYAL BİLİMLER
ENSTİTÜSÜ DERGİSİ**

**Journal of Suleyman Demirel University
Institute of Social Sciences**

**Uluslararası Hakemli Dergi
(International Refereed Journal)**

Yıl (Year): 2018/2

Sayı (Number): 31

Derginin Sahibi (Owner of the Journal)

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü (Süleyman Demirel Üniversitesi adına)

Editör (Editor)

Doç. Dr. Muharrem GÜRKAYNAK

Editör Kurulu (Assistant Editors)

Doç. Dr. Hasan Tevfik MARULCU

Dr. Öğr. Üyesi Adem Ali İREN

Arş. Gör. Tuğçe BAYRAM

Arş. Gör. Kevser SEZER KORUCU

Dizgi ve Tashih (Composition)

Öğr. Gör. Hüseyin ŞATIRER

Kapak (Cover)

S.D.Ü. Basın ve Halkla İlişkiler

Baskı (Print)

S.D.Ü. Basım Evi

Tel: +90 246 2113001

SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi yılda 4 kez yayınlanmaktadır. Dergide yayınlanan yazıların sorumluluğu yazarlarına aittir. Dergide yayınlanan makale ve yazılar kaynak gösterilmek şartıyla iktibas ve atıf şeklinde kullanılabilir.

SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Akademia Sosyal Bilimler İndeksi (ASOS), Business Source Corporate Plus (EBSCO), Scientific Indexing Services (SIS), Türk Eğitim İndeksi (TEİ), Directory of Research Journals Indexing (DRJI), Akademik Resource İndex(ResearchBib), Journal Factor, CiteFactor, Information Matrixfor the Analysis of Journals (MIAR) ve Arastirmax Scientific Publication Index İndeksleri tarafından taranan dergiler arasında yer almaktadır.

© SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Isparta-2017

İsteme Adresi (Communication Address)

Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi Zemin Kat Doğu Kampüsü
32260 ÇÜNÜR/İSPARTA

Tlf: 0 246 211 38 50

Fax: 0 246 237 00 60

E-Posta: sbedergi@sdu.edu.tr

YAYIN KURULU (Publication Board)

Prof. Dr. Haluk SONGUR, Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet AKTEL, Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Ramazan ERDEM, Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Cevdet YILMAZ, Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Vesile ÖMÜRBEK, Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Sait TAŞ, Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Muharrem GÜRKAYNAK, Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Hasan Tefvik MARULCU, Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Adem Ali İREN, Süleyman Demirel Üniversitesi

BİLİM KURULU (Scientific Board)

Prof. Dr. Adem KORKMAZ, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet Atilla ŞENTÜRK, İstanbul Arel Üniversitesi
Prof. Dr. Bahattin YAMAN, Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Bayram AKÇA, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Prof. Dr. Bilal SAMBUR, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Canan ÇETİN, Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Durmuş ACAR, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Prof. Dr. Faruk TURHAN, Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Haluk SONGUR, Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim Attila ACAR, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim KAYA, Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. İsa İPÇIOĞLU, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail Hakkı GÖKSOY, Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail Latif HACİNEBİOĞLU, İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Kamil KAYA, Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU, Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Levent ÖZTÜRK, Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Fatih KÖKSAL, Ahi Evran Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Çağatay ÖZDEMİR, Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Mesut KÜÇÜKKALAY, Osmangazi Üniversitesi
Prof. Dr. Metin ÖZKUL, Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Muhittin ACAR, Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Murat Ali DULUPÇU, Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Murat OKCU, Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Musa KOÇAR, Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa ÖZEL, Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA, Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Neşe KUMRAL, Ege Üniversitesi
Prof. Dr. Nurhan PAPATYA, Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Osman YILDIZ, Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Ömer DEMİR, ÖSYM
Prof. Dr. Ramazan ERDEM, Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Ramazan KAPLAN, Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. Saffet KÖSE, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi
Prof. Dr. Şamil DAĞCI, Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Şeref KALAYCI, Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN, Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Adem EFE, Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir TEMURÇİN, Süleyman Demirel Üniversitesi

Prof. Dr. Bilge HÜRMÜZLÜ KORTHOLT, Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Bekir GÖVDERE, Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Prof. Dr. Serpil AĞCAKAYA, Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet AKTEL, Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Abdülhamit KIRMIZI, İstanbul Şehir Üniversitesi
Doç. Dr. Ayşe Sıdıka OKTAY, Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Bekir Sami OĞUZTÜRK, Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Cevdet YILMAZ, Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Cem ERGUN, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Doç. Dr. Fikret ÖZCAN, Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Hasan SOYUPEK, Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Hakan Mehmet KİRİŞ, Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Huriye TEZİN ÖNÜR, Afyon Kocatepe Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa ÖZEL, Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK, Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Nuri ÖMÜRBEK, Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Orhan ELMACI, Dumlupınar Üniversitesi
Doç. Dr. Özlem ÇETINKAYA BOZKURT, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Doç. Dr. Sait TAŞ, Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Ümit AKÇA, Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Vesile ÖMÜRBEK, Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Vural ÇAĞLAYAN, Selçuk Üniversitesi
Doç. Dr. Hakan Mehmet KİRİŞ, Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Aygen OKSAY, Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Aliye KAYIŞ, Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ceyda ŞATAF, Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Dilek MEMİŞOĞLU, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Elif Ayşe Şahin İPEK, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Gamze Göçmen YAĞCILAR, Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Gürcan PAPATYA, Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hakan KARAGÖZ, Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Süleyman DOST, Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Süreyya EROĞLU, Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Vahdettin AYDIN, Süleyman Demirel Üniversitesi

BU SAYININ HAKEMLERİ
(REFEREES of THIS ISSUE)

Prof. Dr. Ayşe ÜSTÜN, Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Süleyman TOPRAK; *Necmettin Erbakan Üniversitesi*
Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU, *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Doç. Dr. Muammer BAYRAKTUTAR, *Gaziosmanpaşa Üniversitesi*
Doç. Dr. Mehmet ÖZCAN, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
Doç. Dr. Ömer Kürşad TÜFEKÇİ, *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Doç. Dr. Özgür Topkaya, *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi*
Doç. Dr. Murat GÜL, *Kırıkkale Üniversitesi*
Doç. Dr. Burcu KILINÇ SAVRUL, *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi*
Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK, *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Doç. Dr. Ali Murat ALPASLAN, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Salih AYDIN, *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre AKBAY, *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Meral BEKTAŞ, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Hasan Hüseyin UZUNBACAK, *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Nezihe TÜFEKÇİ, *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Utku ONGUN, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Aydan YÜCELER, *Necmettin Erbakan Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Esra ZEYNEL, *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Şahin ÇETİNKAYA, *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Pınar GÖKTAŞ, *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi, Turgay ŞİRİN, *İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Adem Ali İREN, *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Zeki SÜSLÜ, *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa GENÇ, *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Bora GÖKTAŞ, *Bayburt Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Philip George Anthony GLOVER, *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Öğr. Gör. Dr. Kemal Köksal, *Kara Harp Okulu*

İÇİNDEKİLER (CONTENTS)

	Sayfa (Page)
Ekrem Yaşar AKÇAY- Selim KANAT Carrot and Stick Approach in International Relations: An Evaluation Throughout Turkey's Accession Negotiations with The European Union <i>(Uluslararası İlişkilerde Havuç ve Sopa Yaklaşımı: Türkiye'nin AB ile Katılım Müzakereleri Üzerinden Bir Değerlendirme)</i>	1-22
Kübra AĞIRKAYA- Ramazan ERDEM Halef Selef Bağlamında Yönetici Değişikliğinin Hastane Personeline Etkisi	23-60
Ekin AKDENİZ AHP Yöntemi İle Bir İşletmede En İyi Çalışanın Seçilmesi <i>(Selecting the Best Employee in an Organization by Using AHP Method)</i>	61-90
Ayberk ŞEKER Yeni Dönemde Satın Alma Gücü Paritesinin Güçlü Formda Geçerliliği: Türkiye Örneği <i>(Long-Run Validity of Purchasing Power Parity In the Recent Period: A Study of Turkey)</i>	91-104
İbrahim Hüseyin CANSEVER Devlet Anlayışları Ekseninde Sağlık Politikalarının Değişimi Ve Analizi: Türkiye İncelemesi <i>(In The Axis of State Concept Change and Analysis of Health Policy: Review of Turkey)</i>	105-120
Birsen Çeken -Merve Şenoymak Ersan -Damla Tuğrul Market Broşürlerinin Temel Tasarım İlkeleri Ve Renk Kullanımı Açısından İncelenmesi <i>(Investigation of Basic Design Principles and Use of Colour in Market Brochures)</i>	121-137
Mazlum ÇELİK-Fatma Gül BİLGİNER Psikolojik Sermayenin İş Tatmini Üzerine Etkisinde Lidere Duyulan Güvenin Aracılık Rolü: Turizm Sektöründe Bir Araştırma <i>(The Role of Trust in Lidere In the Effect of Psychological Capital on Job Satisfaction: A Research in Tourism Sector)</i>	138-160

Ramazan Saim Dalbay	161-
“Kimlik” Ve “Toplumsal Kimlik” Kavramı (“Identity” And Concept Of “Social Identity”)	176
Gülnur DURAN	177-
Osmanlı Tezhip Sanatında Natüralist Üslûpta Çiçekler (<i>Naturalistic Floral Decoration in Ottoman Illumination Art</i>)	199
M. Yüksel ERDOĞDU	200-
Karşı Cins Yönelik Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi (<i>The Development of Opposite Sex Attitude Scale</i>)	212
Çağdaş GÜNDÜZ -Mehmet DUYAR	213-
Küçülten Demokrasi: Sahraaltı Afrika Ülkeleri (<i>Downsizing Democracy: Sub-Saharan African Countries</i>)	233
Abdulhalim İNAM	
Belçika Ortaöğretim Kurumlarındaki Moral Derslerinin Din Eğitimi Açısından Teorik Bir Analizi (<i>A Theoretical Analysis of Secondary Education Moral Classes Taught in Belgium In Terms of Religious Education</i>)	234- 274
Kaan SAYIN	275-
Kurumsal Skandal, Strateji Ve Performans İlişkisi	296
Ramazan KILIÇ- Melek YILDIRIM	297-
Batı İktisat Düşüncesinde Servete Bakış (<i>The View of Wealth in Western Economics Thought</i>)	303
Hasan Tevfik MARULCU	
Enbiyâ 21/30 Bağlamında Kelâm-Belâğat İlişkisi – Ateizm Ve Deizme Bir Reddiye– (<i>In the Context of Surah Al-Anbiya 21/30 Kalam and Rhetoric Relationship – A Rejection of Atheism and Deism–</i>)	304- 325
Nesrin ŞALVARCI TÜRELİ- Hatice ÇOŞKUN	
Y Kuşağı Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Yatkinliği: Bölümlerarası Karşılaştırma (<i>Entrepreneurship Disposition of Generation Y University Students: Compare Between Departments</i>)	326- 357
Erdoğan ÖZTÜRK- Hasan Alp ÖZEL	358-
E-7 Ülkelerinde Dış Ticaretin Ekonomik Büyümeye Etkisi (<i>Effects of Foreign Trade on Economic Grow In E-7 Countries</i>)	369
Meral SAYIN -Murat Ali DULUPÇU	
Bölgesel Rekabetçilik İçin Küme Yaklaşımı: Alanya Turizm Konaklama Sektörü İçin Küme Strateji Önerisi (<i>Cluster Approach for Regional Competitiveness: Cluster Strategy Proposal for Alanya Tourism Accommodation Sector</i>)	370- 415
Selin UMUTLU -Hilal Tuğçe BAYAR	416-
Üniversite Öğrencilerinin İş Umutlarının Sınıf Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması: SDÜ ÇEEİ Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma	434

(Comparison of University Student's Job Prospects in Terms of Classroom Levels: A Research on SDU ÇEII Students)

Selen UYGUNGİL- Ömer Faruk İŞCAN

Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi 435-453

(Analysis of The Relationships Between Positive Psychological Capital, Organizational Commitment and Organizational Cynicism)

Esra ZEYNEL

Akademisyenlerde Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler Üzerine Bire Araştırma 454-482

(A Study on Relationships Between Psychological Capital and Job Satisfaction Aimed of Academicians)

Fevzi YAHŞİ

Yönetim Ve Strateji: 101 Teori Ve Yaklaşım Kitabına Dair 483-488

CARROT AND STICK APPROACH IN INTERNATIONAL RELATIONS: AN EVALUATION THROUGHOUT TURKEY'S ACCESSION NEGOTIATIONS WITH THE EUROPEAN UNION

Ekrem Yaşar AKÇAY¹
Selim KANAT²

ABSTRACT

The carrot and stick approach is an approach used by realists in explaining hard power in the Discipline of International Relations. Hard power actors use the carrot and stick approach to make other actors do what they want. According to this, other states are trying to get things done by punishment that they do not want to do, while the state is rewarded for doing what they want. The European Union is also one of the actors who have applied this approach to third countries. The EU has requested that this approach be awarded to other states by way of reward or punishment. One of the states towards the EU has applied this approach is Turkey. The EU began negotiations with Turkey on October 3, 2005 (carrot), and the European Commission suspended the negotiations in eight categories because of the problem with Cyprus in 2006 (stick). But after recent developments between the two sides, the EU's carrot and stick approach have begun to reverse, and the EU has not been able to do what it wants to Turkey in this policy. This study will examine Turkey-EU relations by considering some events such as Positive Agenda and Cyprus problem in the negotiation process within the framework of the carrot and stick approach. This framework will try to analyze why this approach works and where Turkey-EU relations will go on.

Keywords: Turkey, EU, Carrot and Stick Approach, Negotiation Process, Hard Power.

¹ Assist. Prof. Dr., Hakkâri University, FEAS Department of Political Science and International Relations, ekremyasarakcay@hakkari.edu.tr

² Assist. Prof. Dr., Süleyman Demirel University, FEAS Department of International Relations, selimkanat@sdu.edu.tr

ULUSLARARASI İLİŞKİLERDE HAVUÇ VE SOPA YAKLAŞIMI: TÜRKİYE’NİN AB İLE KATILIM MÜZAKERELERİ ÜZERİNDEN BİR DEĞERLENDİRME

ÖZET

Havuç ve sopa yaklaşımı, Uluslararası İlişkiler Disiplininde realistlerin sert gücü açıklarken kullandıkları bir yaklaşımdır. Sert güç sahibi aktörler, diğer aktörlere istediklerini yaptırmak için havuç ve sopa yaklaşımını kullanmaktadırlar. Buna göre diğer devletler söz konusu devletin istediklerini yaptıklarına ödüllendirilirken yapmak istemedikleri şeyleri ceza yöntemiyle yaptırmaya çalışmaktadır. Avrupa Birliği de üçüncü devletlere karşı bu yaklaşımı uygulayan aktörlerden biridir. AB, bu yaklaşımla istediklerini diğer devletlere ödül ya da ceza yöntemiyle yaptırmaktadır. AB’nin bu yaklaşımı uyguladığı devletlerden biri de Türkiye olmuştur. AB Türkiye ile 3 Ekim 2005’te müzakere sürecine başlarken (havuç), 2006 yılında Kıbrıs ile yaşanan problemden dolayı Avrupa Komisyonu sekiz başlıkta müzakereleri askıya almıştır (sopa). Ancak son zamanlarda iki taraf arasında yaşanan gelişmelerden sonra AB’nin uyguladığı havuç ve sopa politikası ters tepmeye başlamış ve AB, bu politika çerçevesinde Türkiye’ye istediklerini yaptıramamıştır. Bu çalışma havuç ve sopa yaklaşımı çerçevesinde müzakere sürecindeki Pozitif Gündem ve Kıbrıs sorunu gibi bazı olayları ele alarak Türkiye-AB ilişkilerini inceleyecektir. Bu çerçevede söz konusu yaklaşımın neden işlemediği ve Türkiye-AB ilişkilerinin nereye gideceğini analiz etmeye çalışacaktır.

Anahtar Kelimeler: Türkiye, AB, Havuç ve Sopa Yaklaşımı, Müzakere Süreci, Sert Güç.

1. INTRODUCTION

The carrot and stick approach roots could be based on the prize and punishment system of Pavlov, as a traditional motivation theory.³ Saying good and bad, reward and punishment are what motivates a rational creature, John Locke claimed that reward and punishment are motivational

³ R. J. Herrnstein, “Method and Theory in the Study of Avoidance”, *Psychological Review*, Vol. 76, No. 1, 1969, p. 49-69.

forces that cause much inland behaviors.⁴ This approach motivates people to discover desirable behaviors and makes them attractive with rewards. Sometimes, the criminal system pushes people towards doing what they want.⁵ The carrot-stick approach actually originated from a story about the donkey. According to this story, it lets find that the best way to run a donkey is to put a carrot on the end of a rod and hang it in front of it, and then hit it with a stick. The carrot was considered a prize to carry a bee, and the stick was considered a punishment.⁶

In the context of this approach which is also used in the education system, a teacher keeps in front of a learner, in other words, the teacher promises high scores in examinations if the student studies hard. On the other hand, when there is a failure in the student, he punishes him for a total sum by hitting him with a stick.⁷

Generally speaking, the law carries sticks more than carrot in the system. Administrative agencies are trying to improve the behavior of citizens through sticks. However, it is also possible to say that the carrot was a correct strap. For example, patents and copyright laws encourage citizens to invent inventions or produce new things. According to the Turkish Competition Law, there have been deterrent sanctions such as sticks, money, imprisonment and compensation. Carrot is a rewarding system that allows those who apply for the regret program to receive a discount from the penalty. Competition law provides for cooperation with itself in the case of violation of competition law by using this dilemma.⁸ In this respect, deterrence will also be provided to prevent violation of the competition law. Therefore, when a person works efficiently and performs a performance, a reward is given. When the performance is decreased, a stick is shot. But this policy needs to be applied with caution so that it will have a positive motivation effect on the people in the organization.

However, carrot and stick approaches have also been used in the economy. Starting from the economic human model, considering the economic dependency and selfishness of the person, the foreground of economic awards and supervisory tools has been put forward. The basic

⁴ Simon Gachter, "Carrot or stick?", <http://www.iiasa.ac.at/~dieckman/reprints/Gaechter2012.pdf> (15.12.2016).

⁵ Isabella Brusati Consulting, "Change Management Consolidation: Why The Carrot and Stick Approach Does Not Work", <http://isabellabrusati.com/new-podcast-change-management-consolidation-why-the-carrot-and-stick-approach-does-not-work/>, (17.12.2016).

⁶ Aida M. Perez, Coercive Diplomacy in the 21 st Century: A New Framework for the Carrot and Stick, University of Miami, International Studies Dissertation, Miami, 2015, p. 34.

⁷ Jonothan Mc Clony, "The New Persuaders: An international ranking of soft power", Institute of Government Discussion Paper, No. 20, 2012, p. 2.

⁸ Daniel J. Bernstein, "Of Carrots And Sticks: A Review Of Deci And Ryan's Intrinsic Motivation And Self-Determination In Human Behavior", Journal Of The Experimental Analysis Of Behavior, Vol. 54, No. 3, 1990, p. 323-332.

approach to this audit culture, which consumes management time and energy, has been to find and evaluate accusations instead of going to the source of problems.⁹

According to a group of authors such as Lewie Diaz and Den Ouden, there is a flaw in the structure created by this policy.¹⁰ Because forcing people to accept behaviors they do not accept is based on a fear system, not a motivational system. When there is no action to be taken or it is done incorrectly the stick applied to the employees does not motivate the employees to do the jobs, it creates fear and prevents the work from being done properly. If they do not follow the instructions given to the employees, the stick system is applied to them and even if they do not follow the instructions given to them in fear.¹¹ In such a case, the policy often leads to a decrease in productivity, a bad job, and even damage to jobs. For example, sometimes due to work with awards or prize-penal methods, the focus is narrowed down to rewards and creative thinking is hampered.¹²

“The stick and carrot approach”, an article appeared in the Economist Journal on December 11, 1948, in the International Relations Discipline, generally, examined when hard power is addressed. According to this, hard power has a carrot and stick policy, which is in possession of it, to do everything that the state wants. In such a case, if the state makes a request, a promised award is given, and if it does not, the sanction is imposed.¹³

The European Union is emerging as an organization that implements this policy in the international system. The EU, which implements the policy of carrots and sticks for states that want to join the EU, always has the right to say the last word thanks to this policy. The same situation is seen in Turkey-EU relations and many other, whole Western Balkan states. For example, after questioning Cyprus in 2006, Stefan Füle said that “Turkey should develop relations with Cyprus in

⁹ Halil Saylı, “Geleneksel Yönetim Paradigmasının Sınırlayıcı Alanlarına Karşı Post-Modern Yönetim Paradigmasının Geliştirici Alanları”, Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 10, Sayı 2, 2008, s. 181-200.

¹⁰ James Andreoni, William Harbough and Lisa Vesterlund, “The Carrot or the Stick: Rewards, Punishments, and Cooperation”, The American Economic Review, Vol. 93, No. 3, 2003, p. 893-902.

¹¹ Fred Dupuy, “The Carrot and the Stick: Soft Power and Hard Power, Foreign Aid and Military Might”, UKNDA Discussion Paper, No. 42, 2012, p. 1-2.

¹² Igor Petkovic, The Motivation Paradox: Why Is a Carrot-and-Stick Approach Contra-productive, Tomas Bata University in Zlin Faculty of Humanities Bachelor Thesis, Zlin, 2013, p. 15.

¹³ Matteo Pallover, Power and Its Form: Hard, Soft, Smart, London School of Economics, Master Thesis, London, 2011, p. 80-83.; Emel G. Oktay, “NATO’nun Dönüşümü ve Kamu Diplomasisi’nin Artan Rolü”, Uluslararası İlişkiler, Cilt 9, Sayı 34, 2012, s. 125-149.

order to progress negotiations with the EU”¹⁴.

In this sense, this study will examine Turkey-EU relations in the period between 2005-2016 as a part of the carrot and stick approach. It is not possible to evaluate all of the developments experienced during this period. Therefore, it will be made evaluations on the basic developments in this period. Under normal circumstances, the expected criteria of carrot and stick approach is to be concluded by reward or punishment. However, Turkey-EU relations have not been able to handle carrot and stick policy.¹⁵

In other words, this study will attempt to verify that the carrot and stick policy has remained dysfunctional by considering developments based on the important events in the period 2005-2016. The study will primarily focus on the role of the carrot and stick policy in the Discipline of International Relations and then review the main events in the period between 2005 and 2016 and assess the final status of the carrot and stick policy and the subsequent actions. The authors will use basic documents and secondary sources such as progress reports, enlargement strategy documents and other reports that are prepared by EU institutions and Turkish Government.

2. CARROT AND STICK POLICY IN THE DISCIPLINE OF INTERNATIONAL RELATIONS

The carrot and stick approach entered the Discipline of International Relations for the first time after an article published in the Economist magazine on December 11, 1948, after World War II. According to this policy, which is used in the analyzes made about hard power, the carrot is the reward given by the state when it accepts the will and the reward, whereas if the stick is not fulfilled, it implements the weak state by means of economic, political and psychological pressure tools.¹⁶ Under this policy, military and economic power are being put into the form of reward or punishment to try to change the attitude of other states. In this sense, states that use the carrot and stick policies, use this policy to

¹⁴ Amanda Paul, “Turkey-EU Relations: Forever Engaged, Never to be Married?”, <https://eu.boell.org/en/2015/07/08/turkey-eu-relations-forever-engaged-never-be-married>, (19.01.2017).

¹⁵ Guenther Seufert, “TESEV’in kamuoyu araştırması üzerine: Türkiye’de Dış Politika Algısı”, http://tesev.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/Tesevin_Kamuoyu_Arastirmasi_Uzerine_Turkiyede_Dis_Politika_Algisi.pdf, (20.12.2016).

¹⁶ Pınar Bilgin and Berivan Eliş, “Hard Power, Soft Power: Toward a More Realistic Power Analysis”, *Insight Turkey*, Vol. 10, No. 2, 2008, p. 9.

discipline other states.¹⁷

After increasing the influence of economic power after the Second World War, carrot and stick policy began to take place in international politics. Economic power has not only have a carrot, but also a stick. Carrots are at the tip of the stick. The economic power uses the stick according to circumstance. Therefore, the carrot and stick approach is encountered in the discourses of soft power.¹⁸

An actor who has a hard power can do anything he wants with an act of reward or punishment. As a result, it is aimed to make the desired thing with carrot and stick.¹⁹ In the 1960s, the concept of power began to be increasingly seen as the ability to direct the system, while the use of direct power elements such as military and economic power was taken as the basis. The creation of an agenda that prevents or limits the use of counterparts of power in this period has become one of the main sources of use of force. In the 1970s, Neo-Realist theorists such as Kenneth Waltz and John Mearsheimer, approached the pattern of indirect power, from the traditional lines of liberalism.²⁰ In these years, neo-realists have shifted toward the perception of power, which is defined as the "carrot and stick" method in practice, as the sociologist Steven Luck's power, as "the ability to influence the other side in the direction of our wishes beyond the bend or agenda setting".²¹

However, when it comes to soft power, situations arise such as influencing the ideas of other states that can not be made with military power with their own culture, values and images.²² So if soft power is successful, you will not need the carrot and stick policy as opposed to hard power.²³ A state, with its own values and image, "is able to make the policies that other states want by attracting other states without their

¹⁷ Joseph S. Nye, *Amerikan Gücünün Paradoksu*, Gürol Koca (çev.), Literatür Yayıncılık, İstanbul, 2003, s. 4.

¹⁸ Sait Yılmaz, "Avrupa Birliği ve Post-modern Jeopolitik", *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 3, Sayı 3, 2012, s. 185-214.

¹⁹ Christopher Layne ve Bradley A. Thayer, *American Empire: A Debate*, Taylor & Francis Group, New York, 2006, s. 84.

²⁰ Aigerim Raimzhanova, "Power In IR: Hard, Soft, And Smart", *Institute for Cultural Diplomacy and the University of Bucharest*, 2015, p. 6.

²¹ John Mearsheimer, "Anarchy and the Struggle for Power", *Essential Readings in World Politics*, Karen A.Mingst ve Jack L. Snyder (ed.), W.W. North & Company, New York, 2008, p. 61-62.

²² Leyla Yıldırım, *Türk Gücü*, *Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, Ankara, 2014, s. 26.; Süleyman Çağrı Güzel, "Dış Yardımlarda Destekleyici Bir Unsur Olarak Kültürel Diplomasi Ve Yunus Emre Enstitüsü Örneği", *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 30, Sayı 2, 2016, s. 343-359.

²³ Umut Uzer, "21. Yüzyılda Tek Kutupluluk Tartışmaları", *Bilge Strateji*, Cilt 5, Sayı 8, 2011, s. 69-93.

arms”²⁴.

The United States, for example, is using the approach by this means Nowadays when petroleum is one of the most important sources, the US rewards the oil-producing countries that cooperate with it, in a variety of ways and puts an embargo on Iraq that does not cooperate with itself while applying the carrot strategy and implements stick strategy by excluding Iran from the international system.²⁵

Carrot and stick approach is applied by withdrawing the commercial advantages especially made to the EU for the promotion of human rights and democracy, which are the main issues of International Relations which have been put on the agenda since the 1990s.²⁶ The state may be awarded a prize for international field cooperation or an international political membership. In case these elements are implemented by the state and placed in their systems, However, it is expected that certain conditions will be fulfilled for this. In the absence of such conditions, a stick policy will be implemented in order to stop the promised award to the state.²⁷ For example, Serbia and Montenegro refused to sign an agreement with the United States on the International Criminal Court. The US Congress did not approve the planned financial aid for military training for Serbia and Montenegro.²⁸

In the European Union, the conditionality principle has been formalized at the Brussels Summit in 2007, with the use of the carrot and stick policy within the context of the conditionality principle since it was established. For example at the Brussels summit in 2007, the Commission agreed to prepare an impact report covering the effects of the enlargement process, including Turkey, Croatia and the Balkan countries.²⁹ In the Enlargement Strategy Paper, there will be no enlargement without harmonization with the institutional structure of the Union, taking permanent safeguards to avoid the unfavorable influence of the Union, the

²⁴ Jeffrey, Haynes, “Religion and International Relations After 9/11,” *Democratization*, Vol. 12, No. 3, 2005, ss. 398-413.; Joseph Nye, “Public Diplomacy and Soft Power”, *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 616, No. 94, 2008, pp. 94-109.; Ahmet Fethi Gün, “Çatışma Çözümleri Bağlamında Kamu Diplomasisi Kobani Olayları”, *Barış Araştırmaları ve Çatışma Çözümleri Dergisi*, Cilt 3, No. 1, 2015, s. 26-41.

²⁵ Bilgehan Emeklier ve Nihal Ergül, “Petrolün Uluslararası İlişkilerdeki Yeri: Jeopolitik Teoriler ve Petropolitik”, *Bilge Strateji*, Cilt 2, Sayı 3, 2010, s. 79.

²⁶ Svea Koch, “A Typology of Political Conditionality Beyond Aid: Conceptual Horizons Based on Lessons from the European Union”, *World Development*, Vol. 75, 2015, p. 97-108.

²⁷ Joseph S. Nye, *Soft Power: The Means to Success in World Politics* Public Affairs, New York, 2004, p. 28.

²⁸ Jelena Petrovic, “Stick And Carrot: All You Wanted To Know About The Policy of Conditionality But Didn't Dare To Ask”, *Western Balkan Security Observer*, Issue 4, 2007, p. 54-61.

²⁹ Council of the European Union, “Brussels European Council 14/15 December 2006 Presidency Conclusions”, http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/92202.pdf (16.01.2017).

possibility of long transition periods and the possible effects of enlargement on the Union budget.³⁰

According to this paper, EU's enlargement will be done according to "3C" (consolidation, conditionality and communication) policy. From these policies, which make Turkey's full membership difficult, according to the consolidation policy, it is understood that the enlargement will be synchronized with the integration so that the Union will not be damaged in the subsequent enlargements. That is, candidate countries will expect the Union to prepare itself, even if all conditions are met for full membership. The conditionality policy is intended to fully enforce the rules for all candidate countries from now on. The conditionality principle in the European Union is defined as the expected conditions for candidate countries to fulfill before they become a member and the candidate countries in the enlargement policy of the EU stand out as an important mechanism of action in terms of sound and sustainable implementation of the required reforms. The main objective of the conditionality principle in terms of the EU is to prepare the candidate countries for membership and to be guided accordingly in the process so that they become a part of the EU system when they become members.³¹ Membership conditions have contributed to the greater role of the EU in the international role and the strengthening of this role. However, such conditions have delayed the membership of the candidate countries and led to the EU's control of the enlargement process, especially in the context of the differentiation principle.³² The communication policy is intended to strengthen communication between the governments and peoples of the member states of the Union. It is also expected that efforts should be made to prepare their own people for the membership of the candidate countries.³³ It has also been noted that no candidate countries other than Turkey and Croatia will be committed to full membership and no date will be given beforehand.

3. TURKEY-EU RELATIONS IN THE NEGOTIATION PROCESS: SPEAK SOFTLY BUT CARRY A BIG STICK NEGOTIATION

³⁰ European Commission, Enlargement Strategy and Main Challenges 2006 – 2007 Including annexed special report on the EU's capacity to integrate new members, Brussels, 2006, p. 5.

³¹ A Mayhew, *Recreating Europe: The European Union's Policy towards Central and Eastern Europe*. Cambridge University Press, Cambridge, 1998, p. 160.

³² E. K. Smith, "EU Membership Conditionality", Cremona, M.(der.). *The Enlargement of the European Union*, Oxford University Press, Oxford, 2003, p. 106.

³³ Füsün Arsava, "Türkiye-AB İlişkileri", [http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/Imagesimages/files/4\(1\).PDF](http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/Imagesimages/files/4(1).PDF), (19.11.2016).

FRAMEWORK DOCUMENT

At the Luxembourg Summit held on 16-17 December 2004, the Negotiating Framework Document on Turkey was adopted on June 29, 2005, upon the decision on the accession negotiations with Turkey to started on 3 October 2005. According to the Negotiating Framework Document, negotiations starting with Turkey were not guaranteed as a result, negotiations were clear, Turkey needed to take into account all of the absorption capacities and the Copenhagen Criteria.³⁴

The EU has decided to start accession negotiations with Turkey (*carrots*) because it believed that the Copenhagen Criteria fulfilled the political criteria at the Brussels Summit on December 17, 2004, but has been shown in the criteria in the negotiation framework document. When looked at the principles of negotiations, it was stated that the speed of negotiations depended on the achievement of Turkey in meeting its membership conditions. In other words, Turkey will not be a member if it does not fulfill the conditions for membership. If Turkey wants to become a full member of the EU, it has to comply with the necessary conditions. On the other hand, while the main objective of the membership negotiations initiated with Turkey is considered to be full member of the EU, it is stated that the membership period of Turkey will be evaluated according to the absorption capacity of the Union. Moreover, if Turkey does not become a full member of the Union, it would be closely linked to Europe.³⁵

However, the EU stated that the negotiation process has begun as Turkey has met the Political Criteria of the Copenhagen Criteria adequately. But, Turkey has also noted that over time, it may suspend membership negotiations in case of permanent and serious violations of the basic criteria on which the Union is built. Accordingly, in the case of serious and continuing violations of the principles of freedom, democracy, human rights and fundamental freedoms, which constitute the basis of the Union in Turkey, the Commission recommends that the negotiations be suspended on its own initiative or at the request of one third of the member states and that negotiations be resumed recommend the necessary conditions. The EU Council of Ministers will make a decision about the necessary conditions for the resumption and resumption of negotiations

³⁴ Selami Kuran, "Müzakere Çerçeve Belgesinin Değerlendirmesi", MÜFH-HAD, Cilt 13 Sayı 3-4, 2007, s. 1-18.

³⁵ "Negotiation Framework", https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/turkey/st20002_05_tr_framedoc_en.pdf, (16.01.2017).

with the qualified majority.³⁶ In this sense, Turkey has begun negotiations for fulfilling the political criteria of the Copenhagen Criteria, as stated in the Negotiating Framework Document. However, it was emphasized that the negotiations would be suspended by the EU if Turkey violated the political criteria.

4. ADDITIONAL PROTOCOL AND CYPRUS

After the signing of the Negotiating Framework Document, the Screening Process including the first sighting of the Turkish and Union *acquis* in the negotiations that started on 20 October 2005, and the process was completed on 13 October 2006. It was agreed that the negotiations should be carried out at 35 headings afterward. On 9 November 2005, the Accession Partnership Document was updated by the EU Commission and approved by the EU Council of Ministers on 23 January 2006 and presented to Turkey.³⁷ On June 12, 2006, the chapter of “Science and Research” was opened and temporarily closed.³⁸

However, after the Additional Protocol was made in 2004 to harmonize the 10 member states, the last member of the Union, to the Ankara Agreement, a problem with Cyprus began to arise. Following the signing of the Additional Protocol by Turkey on 29 July 2005, Turkey issued a declaration that the relations would continue in the same way that the signing of the Additional Protocol did not recognize Cyprus because the Republic of Cyprus was not the original partnership state established in 1960. On top of that, states such as Greek Cypriot Administration of South Cyprus (GCAS), Greece and Austria have made explanations to open Turkey's ports and airports to the GCAS transportation vehicles and define the state within the scope of the Customs Union.³⁹ On September 21, 2005, the EU issued the Declaration of the Union and the Member States and stated that Turkey is the EU member of Cyprus and that the

³⁶a.g.m., https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/turkey/st20002_05_tr_framedoc_en.pdf, (16.01.2017).

³⁷ Official Journal of the European Union, “Council Decision of 23 January 2006 on the principles, priorities and conditions contained in the Accession Partnership with Turkey (2006/35/EC)”, http://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/Tur_En_Realitons/Apd/Turkey_APD_2006.pdf, (19.01.2017).

³⁸ ETCF, “Information on EU-Turkey relations”, <http://www.etcf.org.tr/EN/Genel/BelgeGoster.aspx?17A16AE30572D313AAF6AA849816B2EF3143C82B0599388A>, (13.01.2017).

³⁹ TEPAV, “17 Aralık 2004- 3Ekim 2005 Sürecinde Türkiye-Avrupa Birliği İlişkilerinin Analizi ve Sürecin Devamına Yönelik Çıkarımlar”, http://www.tepav.org.tr/upload/files/1271246766r4823.17_Aralik_2004_3_Ekim_2005_Surecinde_Turkiye_Avrupa_Birligi_Iliskilerinin_Analizi_ve_Surecin_Devamına_Yonelik_Cikarimlar.pdf, (30.09.2016).

Additional Protocol for the extension of the Ankara Agreement to 10 new members should be implemented in a complete and indefinite manner, and that the continuation of negotiations is also dependent on it.⁴⁰ On this basis, Turkey followed a decision of the Council of Ministers *No. 2006/10895* published in the Official Gazette on September 28, 2006, and followed a method of applying the Customs Union to the new Union member countries without opening air and seaports to Cyprus ships and aircraft.⁴¹

On 29 November 2006, the European Commission received a recommendation decision on the suspension of negotiations on eight chapters, which was approved at the Brussels Summit on 14-15 December 2006. The EU maintained negotiations with Turkey as a reward and on the other hand tried to punish the negotiations with Turkey on eight occasions because the Additional Protocol did not apply to Cyprus and wanted to force them to do what they wanted. But it did not succeed. Turkey, on the other hand, has not taken a tough step to break relations with the EU and has maintained its position on the Cyprus issue.

5. ROADMAP FOR READMISSION AGREEMENT AND VISA LIBERALIZATION

On December 16, 2013, Turkey signed the "Roadmap" and the "Readmission Agreement" prepared by the Union to remove visas. With these agreements, it was a misconception that Turkish citizens will automatically obtain visa liberation within three or three and a half years. Because the stay of visa application depends primarily on Turkey's fulfillment of the obligations under the Roadmap and the Readmission Agreement. Whether these obligations have been fulfilled or not, they would have been monitored and reported by the Commission, and if the obligations were fulfilled, the decision would have been approved by the EU Council of Ministers and Parliament.⁴²

On the other hand, the union that is disturbed by the recent ban on trips, bans on Internet sites such as You Tube and Twitter services, carries serious concerns about the application of the separation of powers and the protection of fundamental rights and freedoms. Considering that Turkey-EU relations have gained new impetus with the recently opened new

⁴⁰ Sanem Baykal ve Tuğrul Arat, "AB İle İlişkiler 1990-2002", Baskın Oran (ed.), Türk Dış Politikası: Kurtuluş Savaşından Bugüne Olgular, Belgeler Yorumlar, İletişim Yayınları, İstanbul, 2006, s. 361.

⁴¹ Resmi Gazete, "Bakanlar Kurulu Kararı", <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/09/20060928-2.htm>, (19.01.2017).

⁴² Nilgün Arısan Eralp, "AB Ülkeleri Türkiye'ye Vize Uygulamasını Kaldırıyor Mu?", TEPAV Değerlendirme Notu, Sayı 201344, 2013, s. 1-4.

chapter, the European Commission has argued that Turkey has raised doubts about its commitment to the values and standards of the Union even though it supports the Union's full membership process and stated that this would harm EU membership negotiations.

On October 13, 2014, the European Commission published a report on the obligations that Turkey has to fulfill under the Road Map for Visa Liberalisation. Suggestions such as the work of Turkey in the passport and population management system, cooperation in the area of immigration and international protection, changes in the anti-terrorism law are seen as important steps while the development of the use of biometric passports and the continuation of the changes in the anti-terrorism law have been made. EU Commissioner and Chief Negotiator Volkan Bozkır, who was also in Brussels at the same time, said that a new EU Strategy Paper was prepared and that relations will continue in this light.⁴³ On October 16, 2014, Bozkır met with Stefan Füle, Commissioner for Enlargement and the Union's Neighborhood Policy, and the Cyprus issue, the events in the Southeast and Kobani, and the Modernization of the Customs Union were on the agenda. Turkey also signed a partnership agreement with the SMEs' Competitiveness Program (COSME), which the EU designed for the 2014-2020 period. In this respect, it was aimed to increase the competitiveness of SMEs in Turkey and the scope of activity of the Association expanded.⁴⁴

Within these stimulating developments, the European Commission published its first report on October 20, 2014, to assess progress made in visa liberalization. In this report, it was stated that Road Map 72 is formed from needs and collected under five headings. According to the report, further steps should be taken when passport operations, anti-terrorism and positive steps on migration were taken.⁴⁵

At a meeting held on 20 January 2016, at the European Parliament, Commissioner for the Enlargement Johannes Hahn stated that Turkey has increased tensions between the government and the Kurdish community and warned Turkey to return to the peace process. Hahn said that this move would be an important step for membership negotiations and would undermine the security situation in the south of the country.⁴⁶ European Commission released III. Progress Report about Visa Liberalization

⁴³ Dilek İştık Ateş, Gamze Erdem Türkelli ve Dilek Aydın, AB-Brüksel: Brüksel'de Bir Hafta, Sayı 40, 20 Ekim 2014, s. 2-3.

⁴⁴ a.g.m., s. 2.

⁴⁵ European Commission, Report From the Commission to the European Parliament and the Council on progress by Turkey in fulfilling the requirements of its visa liberalisation roadmap, Brussels, 2014, p. 31-43

⁴⁶ Euractiv, "Hahn urges Turkey to return to the Kurdish Peace Process", <https://www.euractiv.com/section/global-europe/news/hahn-urges-turkey-to-return-to-the-kurdish-peace-process/>, (09.12.2016).

Roadmap in May 2016. According to this report, the European Commission has stated that Turkey has completed 65 of the 72 criteria.

In addition, it was emphasized that Turkey has achieved positive results in organizing crime and terror struggle, and the cooperation between Turkey and EU strengthened in the fight against terrorism. On the other hand, the report said that if the seven criteria were not met when six were completed, the negative impacts on security in the EU would be resolved.⁴⁷

The process of visa exemption and readmission agreement between the two sides was going to be positive while the coup attempt in Turkey on July 15, 2016, negatively affected the process. Against the coup attempt, Turkey has not found the support it desires from the EU, and moreover, Turkey is exposed to serious criticism for its applications. The European Union has tried to make the applications that Turkey wants in the framework of carrot and stick approach but it has not been very successful. The next section will try to address those who survived the coup attempt.

6. 15 JULY COUP ATTEMPT AND FOLLOWING DEVELOPMENTS

On July 15, 2016, after a coup attempt by a group of soldiers of Fethullahcı Terrorist Organisation (FETO), millions of people were thrown into the streets and united against the coup.⁴⁸ Almost 250 people lost their lives and more than 2,000 people were injured in the coup attempt.⁴⁹ The first reaction to the coup attempt came from Russia and Turkey did not see the expected support from the Western countries. According to some officials in Turkey, the EU only condemned to the failure of the coup attempt. This situation caused problems in EU and Turkey relations.⁵⁰ Therefore, due to Turkey's prejudice, Turkey is approaching the EU and some problems are emerging between the two

⁴⁷ European Commission, Joint statement by High Representative/Vice-President Federica Mogherini and Commissioner for European Neighbourhood Policy and Enlargement Negotiations Johannes Hahn on the situation in Turkey, Brussels, 2016, p. 1-8.

⁴⁸ Omer Aslan, "The July 15 th failed coup attempt in Turkey: Causes, Consequences and Implications in Comparative Perspective", <http://sharqforum.org/2016/07/31/the-july-15th-failed-coup-attempt-in-turkey/>, (04.12.2016).

⁴⁹ Galip Dalay, "The 15 th Failed Coup Attempt in Turkey: Structural Roots", <http://studies.aljazeera.net/en/reports/2016/08/15th-failed-coup-attempt-turkey-structural-roots-160830082818169.html>, (07.12.2016).

⁵⁰ European Council on Foreign Relations, "EU-Turkey relations after July 15: Turning the page", http://www.ecfr.eu/article/commentary_eu_turkey_relations_after_july_15_turning_the_page7124, (07.12.2016).

sides.⁵¹

Updating studies of the Customs Union between Turkey and the EU have also been continued. In October 2016, however, Thorbjorn Jagland, Secretary General of the Council of Europe, found the decision to close the operation of the Republican Newspaper on 31 October 2016 and 15 Kurdish media. Jagland warned Turkey about democracy and fundamental rights and freedoms, stating that the European Convention on Human Rights is also valid for emergencies. EP Secretary General Martin Schulz says he sees the operation in Cumhuriyet Newspaper as a violation of freedom of expression.⁵² Federica Mogherini and Johannes Hahn find that the restrictions imposed on the education system, the judiciary and the media in Turkey are unacceptable. However, Mogherini and Hahn criticized the arrest of Diyarbakir Metropolitan Municipality Co-Chairs Gülten Kisanak and Fırat Anlı, who had gone to work with democratic elections, and invited Turkey to democracy and rule of law.⁵³

On 24 November 2016, however, a meeting was held in the EP General Assembly on the grounds that Turkey did not comply with the EU values stipulated by the EU authorities and in the Progress Report, and took difficult measures. According to the European Parliament, which condemned the unsuccessful coup attempt, the Turkish government took disproportionate measures under the emergency situation. According to the parliament, there are a number of issues of arrest, and issue of articles. On the other hand, there are debates about the re-implementation of the death penalty in Turkey. All this is contrary to European values. For this reason, Parliament's proposal, including temporary suspension of accession negotiations with Turkey, was adopted with 479 yes, 37 denials and 107 abstentions.⁵⁴ In the decision, Turkey was told that it had to strictly adhere to the EU, and in this consultation decision, it was promised that the process would be reviewed again after the emergency applications. President Erdogan said that Turkey would not be able to end its relations with the EU in the face of this decision and that Turkey would seek alternative after the negotiations were stopped.⁵⁵

⁵¹Zeynep Alemdar, "Three Scenarios for Turkey-EU Relations after July 15 th", <http://www.europeanleadershipnetwork.org/three-scenarios-for-turkey-eu-relations-after-july-15th-4144.html>, (05.12.2016).

⁵²Daren Butler and Humeyra Pamuk, "Turkey rejects Europe's 'red line' on press freedom after detentions", <http://www.reuters.com/article/us-turkey-security-idUSKBN12W3NK>, (15.12.2016).

⁵³BBC, "Turkey attempted coup: EU says measures unacceptable", <http://www.bbc.com/news/world-europe-36861154>, (07.12.2016).

⁵⁴European Parliament, "European Parliament resolution on EU-Turkey relations", <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=MOTION&reference=B8-2016-1276&language=EN>, (25.11.2016).

⁵⁵EU Observer, "Turkey still open to EU despite differences", <https://euobserver.com/tickers/136089>, (11.12.2016).

After the recommendation of the European Parliament on 24 November 2016, after 1 December 2016, Dutch diplomats say Germany, the European Commission and many other countries should continue negotiating membership with Turkey; But said he did not intensify efforts to stop membership negotiations between Turkey and the EU. Dutch diplomats were worried about the support of radical groups in countries with anti-immigration and negative views on Islam, and in the EU, argued that it would be better for the EU to stop it for fear of negotiations with Turkey.⁵⁶

Despite all these negative developments, on 8 December 2016, the European Commission published the Fourth Progress Report of the EU-Turkey Declaration. Despite the difficulties in implementation, the European Commission has said that the process has progressed considerably and that there has been a significant decline in the number of people who work illegally, especially the Aegean Sea. For example, in October 2015 an average of 10,000 people a day tried to cross the Aegean Sea illegally, but this number has dropped to 90 since March 2016. However, it is stated that 7 out of the 72 criteria in the Road Map still exist and it is emphasized that these criteria must be fulfilled for the process.⁵⁷

7. CONCLUSION

This article aimed at bringing into the academic discussion a “stick and carrot” approach to the International relations. As mentioned at the beginning, this approach is used by the states that possess hard power. The article analyzed Turkish-EU relations in the context of Turkish accession negotiations with the European Union from 2005 to 2016. According to Joseph J. Nye, hard power, unlike soft power (a term coined by himself), includes not only military power but an economic strength of the state.⁵⁸ The EU as a supranational entity, might not have a military component of power, but surely has an economic strength at the global level. That is why stick and carrot approach could be applied in the context of Turkey-EU relations. The European Union has used the carrot and stick

⁵⁶ Euractiv, “Dutch join push for EU-Turkey accession talks freeze”, <https://www.euractiv.com/section/enlargement/news/dutch-join-push-for-eu-turkey-accession-talks-freeze/>, (04.12.2016).

⁵⁷ European Commission, “Implementing the EU-Turkey Statement – Questions and Answers”, http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-4321_en.htm, (16.12.2016).

⁵⁸ Stacia George, “To Collude or Collide? How Combining Hard Power and Soft Power Can Be a Problem or the Solution”, Smarter Power Working Paper Series, Washington, 2014, p. 36.

approach to make requests to third countries. The EU, which has increased its sanitary power through this approach, has also retained its last word of mouth.

When a number of incidents in the negotiation process was addressed, the EU continued to apply the carrot and stick policy to Turkey. The EU, which has started accession negotiations with Turkey as a candidate country, has started negotiations with Turkey since Turkey fulfilled the political criteria of the Copenhagen Criteria. But, due to the problem caused by the Additional Protocol to Cyprus, the EU has tried to punish Turkey and make further requests.

The Positive Agenda has been published to improve the relationship between the two sides due to problems experienced by Cyprus, and there has been little progress in relations. The process of liberalization of the visa liberalized under the Positive Agenda has significantly improved the relationship between the two sides. There was a summit on 29 November 2015 regarding this process. The following decisions were made at the Summit:

- The process of fulfilling the criteria within the scope of the Action Plan for the liberalization of visa application will be accelerated.
- The EU will hold an immigrant agreement with Turkey for 3 billion euros
- The second evaluation report of the European Commission's visa liberalization period will be published in March 2016
- The EU-Turkey Readmission Agreement will be fully implemented from June 2016.
- The third report on visa liberalization will be issued in the autumn of 2016 and if the criteria are fully implemented, the removal of the visa application for short-term visits to Schengen Region will be completed in October 2016.⁵⁹

The EU has not completed the process of visa liberalization, although the decisions are in this way, as Turkey does not fulfill all the criteria that must be fulfilled for visa liberalization.

⁵⁹ European Council, "Meeting of heads of state or government with Turkey - EU-Turkey statement", 29/11/2015. <http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2015/11/29-eu-turkey-meeting-statement/>, (13.12.2016).

However, after the coup attempt in Turkey on July 15, 2016, the EU said that it condemned the coup attempt in Turkey and supported the institutions selected by democratic means. After the coup attempt, the EU warned Turkey about the constitutional amendment, as the practices of the Turkish government were contrary to EU values. On November 24, 2016, the European Parliament adopted a recommendation for the withdrawal of accession negotiations with Turkey, as Turkey did not consider the EU's warnings. However, this decision has not been approved at the EU summit.

The European Union has not been very successful even if it has applied the approach of carrot and stick to have it do what it wants to Turkey. The success of this approach depends on the integration of the sanction power on one side in the relations between the two sides. It is known that the EU has provided significant gains to Turkey. But it is clear that Turkey has contributed to the EU in many areas such as political, economic and security, and will contribute even more if Turkey is a full member of the EU. For this reason, the balance between the two sides is not overwhelming. It seems normal that the approach of carrot and stick does not give the expected effect in favor of the EU. In this sense, the stronger the EU is able to say the last word to the third countries, the greater the impact of the carrot and stick approach. However, in Turkey-EU relations, it is unlikely that this power will increase in favor of the EU in the current order.

REFERENCES

- “Havuç ve Sopa Politikası”,
<http://www.rekabet.gov.tr/tr-TR/Rekabet-Terimi/pHavuccedil-ve-sopa-politikasi-belli-bir-sonuca-ulasmak-iccedilin-oumlduumll-ve-yaptirimlerin-birlikte-kullanilmasidir-Rekabet-hukukunda-ldquosopardquo-para-ve-hapis-cezasi-tazminat-gibi-caydirici-yaptirimlari-ifade-etmektedir>, (17.12.2016).
- “Negotiation Framework”,
https://ec.europa.eu/neighbourhoodenlargement/sites/near/files/pdf/turkey/st20002_05_tr_framedoc_en.pdf, (16.01.2017).
- ALEMDAR, Zeynep “Three Scenarios for Turkey-EU Relations after July 15 th”,

- <http://www.europeanleadershipnetwork.org/three-scenarios-for-turkey-eu-relations-after-july-15th-4144.html>, (05.12.2016).
- ANDREONI, James, Harbough, William and Vesterlund, Lisa, “The Carrot or the Stick: Rewards, Punishments, and Cooperation”, *The American Economic Review*, Vol. 93, No. 3, 2003, p. 893-902.
- ARSAVA, Füsün, “Türkiye-AB İlişkileri”, [http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/Images/images/files/4\(1\).PDF](http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/Images/images/files/4(1).PDF), (19.11.2016).
- ASLAN, Omer, “The July 15 th failed coup attempt in Turkey: Causes, Consequences and Implications in Comparative Perspective”, <http://sharqforum.org/2016/07/31/the-july-15th-failed-coup-attempt-in-turkey/>, (04.12.2016).
- ATEŞ, Dilek İftar, Türkelli, Gamze Erdem ve Aydın, Dilek, AB-Brüksel: Brüksel’de Bir Hafta, Sayı 40, 20 Ekim 2014, s. 2-3.
- BAYKAL, Sanem ve Arat, Tuğrul, “AB İle İlişkiler 1990-2002”, Baskın Oran (ed.), *Türk Dış Politikası: Kurtuluş Savaşından Bugüne Olgular, Belgeler Yorumlar, İletişim Yayınları*, İstanbul, 2006.
- BBC, “Turkey attempted coup: EU says measures unacceptable”, <http://www.bbc.com/news/world-europe-36861154>, (07.12.2016).
- BECKER, Garry S., “Crime and Punishment: An Economic Approach”, *Journal of Political Economy*, Vol. 76, No. 2, 1968, p. 169-217.
- BERNSTEIN, Daniel J., “Of Carrots And Sticks: A Review Of Deci And Ryan's Intrinsic Motivation And Self-Determination In Human Behavior”, *Journal Of The Experimental Analysis Of Behavior*, Vol. 54, No. 3, 1990, p. 323-332.
- BILGIN, Pınar and Eliş, Berivan, “Hard Power, Soft Power: Toward a More Realistic Power Analysis”, *Insight Turkey*, Vol. 10, No. 2, 2008, p. 5-20.
- BUTLER, Daren and Pamuk, Humeyra, “Turkey rejects Europe's 'red line' on press freedom after detentions”, <http://www.reuters.com/article/us-turkey-security-idUSKBN12W3NK>, (15.12.2016).
- COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, “Brussels European Council 14/15 December 2006 Presidency Conclusions”, http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/92202.pdf, (16.01.2017).
- DALAY, Galip The 15 th Failed Coup Attempt in Turkey: Structural Roots, <http://studies.aljazeera.net/en/reports/2016/08/15th-failed-coup-attempt-turkey-structural-roots-160830082818169.html>, (07.12.2016).
- DUPUY, Fred, “The Carrot and the Stick: Soft Power and Hard Power, Foreign Aid and Military Might”, UKNDA Discussion Paper, No.

- 42, 2012, p. 1-2.
- EMEKLIER, Bilgehan ve Ergül, Nihal, “Petrolün Uluslararası İlişkilerdeki Yeri: Jeopolitik Teoriler ve Petropolitik”, Bilge Strateji, Cilt 2, Sayı 3, 2010, s. 79-
- ERALP, Nilgün Arısan , “AB Ülkeleri Türkiye’ye Vize Uygulamasını Kaldırıyor Mu?“, TEPAV Değerlendirme Notu, Sayı 201344, 2013, s. 1-4.
- ETCF, “Information on EU-Turkey relations”,
<http://www.etcf.org.tr/EN/Genel/BelgeGoster.aspx?17A16AE30572D313AAF6AA849816B2EF3143C82B0599388A>, (13.01.2017).
- Euractiv, “Dutch join push for EU-Turkey accession talks freeze”,
<https://www.euractiv.com/section/enlargement/news/dutch-join-push-for-eu-turkey-accession-talks-freeze/>, (04.12.2016).
- _____, “Hahn urges Turkey to return to the Kurdish Peace Process”,
<https://www.euractiv.com/section/global-europe/news/hahn-urges-turkey-to-return-to-the-kurdish-peace-process/>, (09.12.2016).
- EUObserver, “Turkey still open to EU despite differences”,
<https://euobserver.com/tickers/136089>, (11.12.2016).
- EUROPEAN COMMISSION, Enlargement Strategy and Main Challenges 2006 – 2007 Including annexed special report on the EU's capacity to integrate new members, Brussels, 2006.
- EUROPEAN COMMISSION, “Implementing the EU-Turkey Statement – Questions and Answers”,
http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-4321_en.htm,
(16.12.2016).
- _____, Joint statement by High Representative/Vice-President Federica Mogherini and Commissioner for European Neighbourhood Policy and Enlargement Negotiations Johannes Hahn on the situation in Turkey, Brussels, 2016.
- _____, Report From the Commission to the European Parliament and the Council on progress by Turkey in fulfilling the requirements of its visa liberalisation roadmap, Brussels, 2014.
- EUROPEAN COUNCIL, “Meeting of heads of state or government with Turkey - EU-Turkey statement, 29/11/2015”,
<http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2015/11/29-eu-turkey-meeting-statement/>, (13.12.2016).
- EUROPEAN COUNCIL ON FOREIGN RELATIONS, “EU-Turkey relations after July 15: Turning the page”,
http://www.ecfr.eu/article/commentary_eu_turkey_relations_after_july_15_turning_the_page7124, (07.12.2016).
- EUROPEAN PARLIAMENT, “European Parliament resolution on EU-

- Turkey relations”,
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=MOTION&reference=B8-2016-1276&language=EN>, (25.11.2016).
- GACHTER, Simon, “Carrot or stick?”,
<http://www.iiasa.ac.at/~dieckman/reprints/Gaechter2012.pdf>,
(15.12.2016).
- GEEST, Gerit De and Mattiacci, Giuseppe Dari ,“The Rise of Carrots and the Decline of Sticks”, The University of Chicago Law Review, No. 80, 2013, p. 341-392.
- GEORGE, Stacia, “To Collude or Collide? How Combining Hard Power and Soft Power Can Be a Problem or the Solution”, Smarter Power Working Paper Series, Washington, 2014, p. 31-49.
- GÜN, Ahmet Fethi, “Çatışma Çözümleri Bağlamında Kamu Diplomasisi Kobani Olayları”, Barış Araştırmaları ve Çatışma Çözümleri Dergisi, Cilt 3, No. 1, 2015, s. 26-41.
- GÜZEL, Süleyman Çağrı, “Dış Yardımlarda Destekleyici Bir Unsur Olarak Kültürel Diplomasi Ve Yunus Emre Enstitüsü Örneği”, Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 30, Sayı 2, 2016, s. 343-359.
- HAYNES, Jeffrey, “Religion and International Relations After 9/11,” Democratization, Vol. 12, No. 3, 2005, ss. 398-413.
- HERRNSTAIN, R. J., “Method and Theory in the Study of Avoidance”, Psychological Review, Vol. 76, No. 1, 1969, p. 49-69.
- INTERNATIONAL FEDERATION OF JOURNALISTS, “New wave of repression targeting daily Cumhuriyet in Turkey”,
<http://www.ifj.org/nc/news-single-view/backpid/1/article/new-wave-of-repression-targeting-daily-cumhuriyet-in-turkey/>,
(13.12.2016).
- ISABELLA BRUSATI CONSULTING, “Change Management Consolidation: Why The Carrot and Stick Approach Does Not Work”,
<http://isabellabrusati.com/new-podcast-change-management-consolidation-why-the-carrot-and-stick-approach-does-not-work/>, (17.12.2016).
- KARLUK, Rıdvan, Avrupa Birliği Türkiye İlişkileri: Bir Çıkılmaz Sokak, Beta Yayınları, İstanbul, 2013.
- KOCH, Svea, “A Typology of Political Conditionality Beyond Aid: Conceptual Horizons Based on Lessons from the European Union”, World Development, Vol. 75, 2015, p. 97-108.
- KURAN, Selami, “Müzakere Çerçeve Belgesinin Değerlendirmesi”, MÜFH-HAD, Cilt 13 Sayı 3-4, 2007, s. 1-18.
- LARKIN, Dominic M., “Promoting Higher Level Motivation”,

- http://www.westpoint.edu/cfe/Literature/Larkin_10.pdf, (18.12.2016).
- LAYNE, Christopher and Bradley A. Thayer, *American Empire: A Debate*, Taylor & Francis Group, New York, 2006
- MAYHEW, A., *Recreating Europe: The European Union's Policy towards Central and Eastern Europe*, Cambridge University Press, Cambridge, 1998.
- MCCLONY, Jonothan, "The New Persuaders: An international ranking of soft power", *Institute of Government Discussion Paper*, No. 20, 2012, p. 1-15
- MEARSHEIMER, John, "Anarchy and the Struggle for Power", *Essential Readings in World Politics*, Karen A.Mingst ve Jack L. Snyder (ed.), W.W. North & Company, New York, 2008, p. 61-62.
- NYE, Joseph S., *Amerikan Gücünün Paradoksu*, Gürol Koca (çev.), Literatür Yayıncılık, İstanbul, 2003
- _____, *Soft Power: The Means to Success in Politics*, Public Affairs, New York, 2004
- _____, "Public Diplomacy and Soft Power", *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 616, No. 94, 2008, pp. 94-109.
- OFFICIAL JOURNAL OF THE EUROPEAN UNION, "Council Decision of 23 January 2006 on the principles, priorities and conditions contained in the Accession Partnership with Turkey(2006/35/EC)", with http://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/Tur_En_Realitons/Apd/Turkey_APD_2006.pdf, (19.01.2017).
- OKTAY, Emel G., "NATO'nun Dönüşümü ve Kamu Diplomasisi'nin Artan Rolü",
- ULUSLARARASI İLİŞKİLER, Cilt 9, Sayı 34, 2012, s. 125-149.
- PALLOVER, Matteo, *Power and Its Form: Hard, Soft, Smart*, London School of Economics, Master Thesis, London, 2011.
- PEREZ, Aida M., *Coercive Diplomacy in the 21 st Century: A New Framework for the Carrot and Stick*, University of Miami, International Studies Dissertation, Miami, 2015.
- PETKOVIC, Igor, *The Motivation Paradox: Why Is a Carrot-and-Stick Approach Contra-productive*, Tomas Bata University in Zlin Faculty of Humanities Bachelor Thesis, Zlin, 2013.
- PETROVIC, Jelana, "Stick And Carrot: All You Wanted To Know About The Policy of Conditionality But Didn't Dare To Ask", *Western Balkan Security Observer*, Issue 4, 2007, p. 54-61.
- RAIMZHANOVA, Aigerim, "Power In IR: Hard, Soft, And Smart", *Institute for Cultural Diplomacy and the University of Bucharest*,

- 2015, p. 1-20.
- RESMI GAZETE, “Bakanlar Kurulu Kararı”,
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/09/20060928-2.htm>,
(19.01.2017).
- SAYLI, Halil, “Geleneksel Yönetim Paradigmasının Sınırlayıcı Alanlarına Karşı Post-Modern Yönetim Paradigmasının Geliştirici Alanları”, Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 10, Sayı 2, 2008, s. 181-200.
- SEUFERT, Guenther “TESEV’in kamuoyu araştırması üzerine: Türkiye’de Dış Politika Algısı”,
http://tesev.org.tr/wpcontent/uploads/2015/11/Tesevin_Kamuoyu_Arastirmasi_Uzerine_Turkiyede_Dis_Politika_Algisi.pdf,
(20.12.2016).
- SMITH, E. K., “EU Membership Conditionaliy”, Cremona, M.(der.), The Enlargement of the European Union, Oxford University Press, Oxford, 2003.
- UZER, Umut, “21. Yüzyılda Tek Kutupluluk Tartışmaları”, Bilge Strateji, Cilt 5, Sayı 8, 2011, s. 69-93.
- YILDIRIM, Leyla Türk Gücü, Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2014.
- YILMAZ, Sait, “Avrupa Birliği ve Post-modern Jeopolitik”, Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 3, Sayı 3, 2012, s. 185-214.

HALEF SELEF BAĞLAMINDA YÖNETİCİ DEĞİŞİKLİĞİNİN HASTANE PERSONELİNE ETKİSİ*

Kübra AĞIRKAYA¹
Ramazan ERDEM²

ÖZET

Yönetici değişikliği sonrasında personelin değişiklikten olumlu veya olumsuz olarak etkilenmesi günümüzde çoğu örgütte meydana gelen bir durumdur. Bu çalışmada halef selef bağlamında yönetici değişikliğinin hastane çalışanlarına etkisi incelenmektedir. Yönetici değişim sürecinin sağlıklı bir şekilde işlenmesi hastanelerde verilen sağlık hizmetlerinin kesintiye uğramaması, çalışanların moral ve motivasyonlarının bozulmaması açısından önem taşımaktadır.

Yönetici değişikliğinin personele etkisinin incelendiği bu araştırmanın evrenini Isparta il merkezinde faaliyet göstermekte olan, Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinin personeli oluşturmaktadır. Hastaneden alınan verilerle araştırmanın evrenini 1650 hastane personeli oluşturmaktadır. Araştırmada toplam 324 hastane çalışanına ulaşılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Yönetici Değişikliğinin Personele Etkisi Anketi” kullanılmıştır. Anket, literatürde konu ile ilgili olduğu düşünülen bilimsel çalışma ve diğer kaynaklardan esinlenerek araştırmacının da yaptığı katkılarla geliştirilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, boyutlardan “İyi bir devir teslim beklentisi” boyutunun en yüksek puanı aldığı (3.259), diğerlerinin ise 3’ün altında puan aldığı görülmektedir. Hastane çalışanları devir teslim sürecinin medeni bir şekilde yapılması gerektiği düşüncesini benimsemektedir. Hastane personelinin çalıştıkları kurumdan duydukları memnuniyet durumuna göre “yeni gelen yöneticiye olumlu bakış”, “istikamet değişikliği düşüncesi”, “iyi bir devir teslim

* Bu çalışma "Halef Selef Bağlamında Yönetici Değişikliğinin Hastane Personeline Etkisi" isimli yüksek lisans tezinin bazı değişiklikler yapılmış ve makale biçimine dönüştürülmüş halidir.

¹ Öğr. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, Uzaktan Eğitim Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Bölümü, kubra.agirkaya@yahoo.com

² Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, raerdem@hotmail.com

beklentisi” ve “giden yöneticiye sadakat duyma” boyutları karşılaştırıldığında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Hastane çalışanlarının cinsiyetleri ile yeni gelen yöneticiye olumlu bakış algısı arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Çalışanlar yönetici değişikliğinin kuruma yeni bir hava kattığı düşüncesine bakış açıları yaş gruplarına göre farklılık göstermekte olup, yönetici değişikliğinin çalışanları tedirgin etmesi ve personelin intibak problemi yaşaması toplam hizmet sürelerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

***Anahtar Kelimeler:** Değişim Yönetimi, Değişime Direnç, Yönetici, Hastane.*

ABSTRACT

It is commonly observed in many institutions that the change of manager might have negative or positive impacts on the staff following the change. This study investigates the impact of the manager change on hospital staff within the scope of successor and predecessor. The effective transition from old manager to new one is of great importance in that the healthcare services as well as the spirit and motivation of the staff are not interrupted at hospitals.

This study, in which the effect of the manager change is examined, is composed of the staff of Süleyman Demirel University Research and Practice Hospital, which operates in Isparta province center. 1650 hospital staff make up the universe of research from hospital. A total of 324 hospital employees were reached in the survey. "Survey of Personnel Impact of Manager Change" was used as data collection tool in the survey. The questionnaire was developed with the contributions of the researcher inspired by the scientific work and other sources thought to be relevant in the literature.

The results of the study demonstrate that “a positive takeover expectation” dimension has received the highest score (3.259) while all other dimensions have remained below 3. The hospital staff is of the opinion that the takeover should be maintained in a positive atmosphere. A significant difference has been found upon comparing and contrasting the dimensions “positive approach new manager”, “the idea of route change”, “a positive takeover expectation” and “loyalty to the old manager” depending on the satisfaction level of the Hospital staff towards their institutions. Another significant difference has been found between the sexes of the hospital staff and positive approach to new manager. The idea that the new manager contributes to the atmosphere of the hospital differs among age groups while uneasiness due to change and adaptation challenges differ based on the total years of service among staff.

***Key Words:** Change Management, Resistance to Change, Manager, Hospital*

1. GİRİŞ

Küreselleşme ile birlikte zorlu rekabet koşulları gelmiş ve kuruluşlar gelecekte var olabilmek adına yeni yöntemler benimsemek zorunda kalmışlardır. Dünya çapında artan işletme sayısı ile işletmelerin iş gördürme anlayışlarındaki değişimler sonucu profesyonel ve üstün nitelikli yöneticilere duyulan ihtiyaç da artmıştır. Yönetici değişiklikleri yönetim literatüründe son yıllarda ele alınan bir konudur. Ancak konu karmaşık yapısını korumaktadır. Yönetimin çok fazla disiplinle ilişkili olması bunun başlıca nedenidir. Yeni toplum düzeni bireylerinin çalışma anlayışlarındaki değişim sonucu çalışanların işletmelerden beklentileri de değişmiş ve yönetici seçiminde bu değişim etkili olmaya başlamıştır. Hastane yöneticisi ve çalışanları arasındaki ilişki günümüzde önemle durulan konulardan birisidir. Hastane yöneticiliğinde kaçınılmaz bir husus olan değişikliğin personele etkileri de çok fazla gündemde olmamasına rağmen hastanelerdeki işleyiş bakımından önem arz eden konulardan biridir. Karşılıklı nitelikli bir ilişkinin kurulması, devir teslimin sağlıklı bir şekilde yapılması, yöneticinin ve çalışanın performansı ile yakından ilgilidir.

Bir işletmenin performansı ve verimliliğinin artmasında yöneticinin yaptığı dokunuşlar çok önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle yönetici değişimlerinin işletmeler için önemi ve ağırlığı gitgide anlaşılmış ve bu değişim sonrası meydana gelebilecek sorunları minimize etmek, maliyetleri en aza indirmek için işletmeler giden yöneticilerinin yani selefın yerine yeni bir halefin yetiştirilmesini sağlamak adına çeşitli yöntemler geliştirmeye başlamıştır. Geliştirilen bu yöntemler sayesinde işletmelerin yönetim kadrolarındaki söz konusu yönetici değişimi sonrasında meydana gelebilecek sorunlar en aza indirilmektedir. Kurum kültürleriyle bir bütün halinde yetiştirilen yöneticiler kuruluşları, geçmişinden kopmadan daha ileriye taşımaktadır.

2. HALEF VE SELEF KAVRAMLARI

Türk Dil Kurumunun yaptığı tanımlamaya göre halef; “*birbiri ardından gelip onun makamına geçen kimse.*” olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr). Halefın bir başka ifade şekli ise ardıldır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere halef itibarlı bir göreve, aynı görevlendirme ile gelen yeni kişiyi ifade etmektedir. Halef kelimesinin kökeni Arapçadır.

Türk Borçlar Kanununa göre ise halefıyet diğer kanun hükümleri saklı kalmak koşuluyla iki şekilde söz konusudur. İlki başkasının borcu

için rehnedilen bir şeyi rehinden kurtardığı ve bu şey üzerinde mülkiyet veya aynı başka bir hakkı bulunduğu takdirde; ikincisi ise alacaklıya ifada bulunan üçüncü kişinin ona halef olacağı, borçlu tarafından ifadan önce alacaklıya bildirildiği takdirde halefiyet söz konusu olmaktadır.

Bu kavramın alanına giren halef yetiştirme ilkesi ise insan kaynakları yönetimi ilkelerinden biri olarak kişinin görevini sürekli veya geçici olarak yapabileceği bir ast yetiştirmesidir. Etkili bir yöntem olan halef yetiştirme, çok sık kullanılmamaktadır (Tengilimoğlu vd., 2012: 201).

Selef ise Türk Dil Kurumunun yaptığı tanımlamaya göre; “*bir görevde, bir makamda kendinden önce bulunmuş olan kimse.*” olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr). Muhammed Ali b. Ali (1984: 676)’ya göre Arapça kökenli olan selef sözcüğü **فلسف فاسيف سالف**, master olmakla birlikte, Türkçe anlamı ise önce gelenler, makamca ileri gelenler gibi anlamlara gelmektedir (Akt: Baktır, 2004: 26). “Salaf” yani öncekiler, geçmişler sözcüğünden alıntı olup, aslen sözcük çoğulken Türkçede tekil anlam kazanmıştır (www.etimolojiturkce.com).

Baktır (2004: 25)’a göre selef, önceden yaşayan, kavram olarak da İslâmın ilk dönemlerinde yaşayan, kendilerine göre metotları ve görüşleri olan ilim adamlarına denilmektedir. Yüzyıllar önce de Osmanlı devletinde bu iki kavram yönetim sahnesindeydi. O dönemin kaynaklarından edinilen izlenimlere göre halef ve selef ilişkilerinde bir yarış söz konusudur. Bunun sebebinin dönemin yükseltilme hiyerarşisi ve bu hiyerarşiye bağlı olarak halefin selefî çekiştirmesi, selefin de halefi devamlı rakip olarak görmesinden kaynaklandığı görülmektedir (Bizbirlik, 2004: 59). Günümüzde halef–selef arasındaki ilişki bağlamında olumlu ve olumsuz birçok temsille karşılaşmak mümkündür.

3. ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM KAVRAMI

Örgütsel değişim, oluşum, biçim ve özellik bakımından farklılıklar içeren bir süreç olmasının yanında bir örgütün tamamının değiştirilmesi olabileceği gibi bir stratejisinin, yöneticisinin veya bir ürünün değiştirilmesi şeklinde de olabilir (Güney, 2015: 19). Edwards (2000: 1-2)’a göre örgütsel değişim işle ilgili süreçlerde, örgütün değerlerinde, belirlenmiş iş tanımlarında, örgütün rekabet politikalarında, dağıtılan yetki ve sorumluluklarda vb. konularda örgüt sisteminde bütünüyle yenilik doğuran değişiklikler olarak tanımlanmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 244).

Peter Drucker, soyut bir kavram olan kültürü değiştirmeye çalışmaktansa, işgörenlerin davranışlarını değiştirmenin daha etkili bir yöntem olduğunu söyler. Örgütün gelişmesine katkı sağlamayan çalışan davranışları değiştirilmelidir ve örgütsel değişimi sağlayabilmek için çalışanlara daha etkili tutum ve davranışlar kazandırılmaya çalışılmalıdır. Öte yandan teknoloji, strateji gibi örgütsel alandaki yenilik ve değişimler, işgörenlerin tutum ve davranışlarında da değişimi zorunlu hale getirmektedir (Özkara, 1999: 95).

Örgütlerde her zaman var olan bu değişimi sağlama çabaları yakın zamana kadar hep geleneksel değişim yöntemleri çerçevesinde yürütülmüştür. Fakat davranış bilimlerinin toplumda değişim sağlama şeklinde ortaya çıkan yeni rolü, örgütler için değişim konusunu geleneksel yaklaşımların etkisinden kurtarıp planlı (modern) örgütsel değişim çerçevesinde ele alınmasını sağlamıştır (Özkan, 2004: 6).

4. ÖRGÜTLERDE DEĞİŞİME DİRENÇ

Değişim bir yandan problemlere çözüm olurken, diğer yandan da yeni sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu nedenle bazı durumlarda çalışanlar değişime direnç gösterebilirler. Değişime olan direnci değişim yönetimi programları ile yönlendirmek mümkündür (Tüz, 2004: 9).

Örgütlerde değişim yönetiminin uygulanması ve performansın artırılması için yönetici tarafından odaklanılması gereken noktalar ise işletmenin politika ve usulleri, yapısal ilişkiler, roller, hedefler, öncelikler, standartlar, kaynaklar, örgüt kültürü, grup süreçleri, haberleşme kanalları, üretim süreçleri, iş akışı, iş tasarımı, teknolojik yapı ve de çalışanların bilgisi, yetenekleri, tutumları ve davranışlarıdır (Koçel, 2003: 696).

Değişime olan direncin büyüklüğünün anlık ya da gecikmeli olmasına bağlı olarak direnç sonuçlarını örgütlerde hissettirir. Değişim işgöreni tehdit ediyorsa, birey de kendini koruma altına almak için girişimde bulunacaktır. Grevler, iş yavaşlatma, sendikalaşma ve benzeri dirençler görülebilir. Ya da işgörenin kuruma olan bağlılığı, işe güdülenmesi ve verimliliği azalabilir (Tüz, 2004: 67).

Değişim sürecinde ilk aşama dengedir. Değişimin açıklanmasının hemen ardından gelen dönemdir. İkinci aşama hareketsizlik yani şok halidir. Bu dönemde bireyler değişime ilk tepkilerini verirler. Üçüncü aşama inkârdır, bu dönemde değişimle ilgili ne varsa bireyler reddediyor ve eski düzeni savunurlar. Dördüncü aşama ise hayal kırıklığı bunun

getirdiği kızgınlık aşamasıdır. Beşinci aşamada bireyler artık olumsuz havadan kurtulmak için görüşmeler yapmaktadır. Altıncı aşama olumsuz değişimin bireylerde en net ortaya konulduğu depresyon aşamasıdır. Bir sonraki aşamada bireyler amaçlarını belirlemekte ve belli bir kontrol sağlamaya çalışmaktadır. En son aşamada ise bireyler durumu kabul etmektedir (Tokat, 2012: 152).

Değişikliğe gösterilen tepkilerin nedenleri kişisel, örgütsel, ekonomik, sosyolojik ve belirsizlik şeklinde gruplara ayrılmıştır. Aşağıda bahsedilen nedenler ayrıntılı bir şekilde ele alınmaktadır.

Değişim sonrasında yeni duruma adapte olabilmek için ek bir fiziksel ve beyinsel çaba gerektirir. Kişisel özellikler baz alındığında herkesin değişime uyum sağlayamama durumu söz konusudur (Tüz, 2004: 64). İşgörenler problemlerle baş başa bırakılmamalı, değişim sonrası adaptasyonu sağlayacak imkânlar yöneticiler tarafından verilmelidir.

Mevcut sistemin tüm ihtiyaçları karşıladığı düşüncesi, değişimin getireceği riskler ve değişimin başarısızlıkla sonuçlanacağına dair inanç çalışanların değişimi gereksiz görüp direnmesine neden olan diğer etmenlerdir. İşletmeler değişimin neden gerekli olduğunu çalışanlarına anlattırta meydana gelen direncin azalacağı kuşkusuzdur. Örgütsel nedenlerle değişime direnç ise personelin yapıyı koruma isteği, çalışanların arasında oluşan resmi olmayan grupların baskısı, başarısız olmuş denemeler ve güç dengelerinin değişmesi gibi nedenlerle söz konusu olabilir.

İşletmelerde politik bazı birliklerin varlığı, bu grupların bozulacağı endişesiyle ilgili bireylerin değişime direnç göstermesine neden olabilir. Aynı zamanda resmi olmayan informel gruplar vardır. Değişiklik, örgütün içinde var olan informel grupları da değiştireceğinden işgörenlerin tepkisiyle karşılaşılır (Tüz, 2004: 66).

Örgütte yapılan değişiklikler bireylerin geçimlerini sağlamaları noktasında bir takım korkular yaratabilir. Bu durumun nedeni ise, meydana gelen değişiklikler çalışanların işlerini kaybetmelerine ya da ücretlerinde belli bir miktar düşüşe neden olabilir. Bu ekonomik kaygılardan ötürü çalışanlar değişime direnç gösterebilirler (Can ve Eren, 2006: 455). Örgütlerde çalışanların değişime karşı direnç göstermelerinin bir nedeni de sosyal ilişkilerdir. Örgütün resmi yapısı ne olursa olsun, birimlerin kendi içindeki veya birimler arasındaki kişilerle kurduğu resmi olmayan (informel) ilişkiler ayrı bir husustur. Kişiler bu ilişki ağının özelliklerine göre etkilenirler (Koçel, 2005: 703).

Kendi çalışanlarına işletmelerde değişimin zorunlu olduğunu anlatamadığı için ciddi endüstriyel sorunlarla karşılaşmış birçok ulusal düzeyde işletme örneği verilebilir. Londra’da bazı iş kalemlerini bir taşeron aracılığıyla yapmak isteyen bir üretim işletmesinin durumu işgörenlerin yaşadığı belirsizlik korkusuna iyi bir örnek oluşturmaktadır. İşletmenin değiştirmek istediği uygulama işgörenlerin işiyle ilgili olmamasına rağmen, ilgili birimde çalışan personel bilgi eksikliği nedeniyle grev yapmıştır (Thorn, 2001: 14). İşletme yöneticileri bu noktada çalışanlarının belirsizlik hissine kapılmaması için değişimi iyi yönetmeli ve değişim öncesinde doğru bir kanaldan işgörenlerine düzenli ve anlaşılır bir bilgilendirme yapmalıdırlar.

Tüm bu nedenleri ele aldığımızda işletmeler dirence sebep olabilecek gelişmeleri hesaba katarak değişim sürecine başlaması gerekir, böylece direncin seviyesi minimum düzeyde hissedilecektir ve yönetim, belirsizliği iyi bir bilgilendirmeye ortadan kaldırdığı için bireyler işletmenin bir parçası gibi hareket edecektir. Yöneticiler bu noktada değişim karşısında yer alan direncin sebeplerini sağlıklı bir şekilde teşhis etmeli ve süreci yönetmelidir.

5. YÖNETİCİ DEVRİ VE SAĞLIK HİZMETLERİNDE YÖNETİCİ DEĞİŞİKLİĞİ

Yönetici devri, üst kademedeki bulunan bir yöneticinin yetkisini bir başkasına vermesi şeklinde oluşan organizasyonel bir faaliyettir. Bu faaliyet, bir yöneticinin herhangi bir alanda kendisine verilmiş olan yetkiyi belli prosedürler altında bir başkasına devretmesi şeklinde de tanımlanabilir.

Sağlık hizmetlerinde yöneticiliğin toplum tarafından en çok bilinen uzmanlık alanı hastane yöneticiliğidir. Hastane yöneticisi, yönetim kurullarından aldığı yönetim yetkisini kullanarak hastaneyi sevk ve idare eden kişidir, yani hastanenin tepe yöneticisi olan kişidir. Hastane yönetimi, sağlık hizmeti veren hastanelerdeki tüm hizmetlerden ve faaliyetlerden sorumlu organa denilmektedir.

Dünyada sağlık hizmetini veren kurumlarda, yönetimde kimlerin bulunabileceği, nasıl ve kim tarafından atanabileceği hastanelerin mülkiyet yapısına bağlıdır. Türkiye’de sağlık hizmeti faaliyetlerini yürüten hastaneler kamu hastaneleri, üniversite hastaneleri ve özel hastaneler olmak üzere 3 başlık altında toplanmıştır (Akbulut vd., 2012: 168).

Başlıklara ait hastane yönetici değişikliği bilgileri aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nde İl müdürlüğü ve müdürlük görevini en az bir yıl, 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında; genel sekreter, başkan, hastane yöneticisi, başhekim veya müdür olarak sözleşme imzalayanlardan en az iki yıl süreyle bu görevleri yürütenler, görevlerinden ayrıldıkları tarihten itibaren en geç 2 ay içinde müracaat etmeleri halinde bir defaya mahsus olmak üzere talepleri doğrultusunda durumlarına uygun bir kadroya atanabilirler. Bu süreden daha az görev yapanlar ise önceki kadrolarının bulunduğu ildeki durumlarına uygun bir kadroya atanırlar. Sözleşmeli statüde istihdam edilen hastane yöneticilerine sözleşme ekinde bireysel performans kriterleri ve hedefleri belirtilmektedir. Sözleşme süresi 2 yıldan 4 yıla kadar olabilmektedir. Süre sonunda hastane yöneticileriyle tekrar sözleşme yapılabilirken, süre bitmeden de sözleşme sona erdirilebilmektedir. Sözleşme eki performans hedeflerindeki başarılı gerçekleştirmelere bağlı olarak sözleşme yenilenebilirken, olumsuz gerçekleştirmelere bağlı olarak da süresinden önce sözleşmeleri sona erdirilebilir. Başarısızlık nedeniyle genel sekreterin değişmesi halinde başkanların ve başarısızlığa sebebiyet veren hastane yöneticilerinin sözleşmeleri kendiliğinden sona erer. Ancak bu yöneticiler yeni görevlendirmeler yapıncaya kadar görev yapar.

Özel hastanelerin yönetim kurulu üyeleri, hastane hissedarlarından oluşmaktadır. Yönetim kurulu, her yıl üyeleri arasından bir başkan seçmekle yükümlüdür. Ayrıca, işlerin gidişini izlemek, kendisine sunulacak konularda rapor hazırlamak, kararlarını uygulamak veya iç denetim amacıyla içlerinde yönetim kurulu üyelerinin de bulunabileceği komiteler ve komisyonlar da kurulabilir. Yönetim kurulu üyeleri en çok üç yıl süreyle görev yapmak üzere seçilirler ve aksi bir hüküm yoksa aynı kişi yeniden seçilebilirler (Erdem vd., 2012: 145).

Üniversite hastanelerinde başhekim, hastane adına yetkili kurul ve organlarda alınan kararları uygulatan, hastaneyi temsil eden ve rektöre karşı sorumlu en üst hastane yöneticisi durumundadır. Tıp fakültesi öğretim üyeleri arasından rektör tarafından belirli süreler için (genellikle 2 yıl) atanır. Kuruluş yönetmeliğinde belirtilen sayıda, yine tıp fakültesi öğretim üyeleri arasından yardımcılarını seçer ve rektörün onayına sunar. Üniversite araştırma hastanelerinde yer alan başhekimlik, gerçek anlamda bir kadro olmayıp, uygulamada sağlık bakanlığına bağlı hastanelerle bir uyum sağlanmak amacıyla üniversite yöneticilerinin vermiş olduğu bir

unvandır (Gümüş, 2006: 20). Başhekimin hastane yönetiminde belirli olan süresi dolunca söz konusu yönetmeliğe göre tekrar rektör tarafından bir seçim gerçekleştirilmektedir.

6. GEREÇ ve YÖNTEM

6.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, yönetici değişikliği sonrası hastane çalışanlarının bu değişiklikten nasıl etkilendiğini ortaya koymaktır.

6.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Yönetici değişikliğinin personele etkisinin incelendiği bu araştırmanın evrenini Isparta il merkezinde faaliyet göstermekte olan, Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinin personeli oluşturmaktadır. Hastaneden alınan verilerle araştırmanın evrenini 1650 hastane personeli oluşturmaktadır. Anketler idari personel (hastane müdür yardımcıları, VHKİ, tıbbi sekreter, faturalama personeli vb.), hekim, hemşire ve ebeler, yardımcı hizmetler personeli ve diğer sağlık personeline uygulanmıştır. Araştırma için hastane yönetiminden izin alınmış ancak araştırma esnasında yerinde bulunamayan ve anketi doldurmak istemeyenler olduğu için personel grupları arasında net bir dağılım yapılamamıştır. Araştırmada toplam 324 hastane çalışanına ulaşılmıştır.

6.3. Araştırmanın Yöntemi

Anket formları aracılığıyla elde edilen veriler Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 16.0) programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve verilerin analizi bu program kullanılarak yapılmıştır. Toplanan veriler aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde hesaplamaları ile analiz edilmiştir.

Yönetici Değişikliğinin Hastane Personeline Etkisi Anketindeki ifadeleri boyutlandırmak için faktör analizi yapılmıştır. Yönetici değişikliğinin hastane personeline etkisine yönelik ifadelerin toplandığı boyutların demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasında parametrik varsayımlar yerine getirildiği durumlarda yani “intibak problemi yaşanması” ve “yönetici değişikliğinin tedirgin etmesi” boyutlarında iki gruba karşılaştırmak için iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi (t testi), ikiden fazla grupları karşılaştırmak için varyans analizi (F testi) kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda hangi grupların birbirinden farklı olduğu Tukey’s-b testine bakarak yorumlanmıştır. Parametrik

varsayımlar yerine getirilmediğinde ise ikili grupları karşılaştırmak için Mann-Whitney U testi (Z testi), ikiden fazla grupları karşılaştırmak için ise Kruskal Wallis varyans analizi kullanılmıştır.

7. BULGULAR

7.1. Çalışmaya Katılan Hastane Çalışanlarının Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1. Hastane Çalışanlarının Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Değişkenler	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Erkek	144	44.7
Kadın	178	55.3
Yaş(Yıl)		
20-29	120	37.7
30-39	131	41.2
40 +	67	21.1
Medeni Durum		
Evli	222	68.9
Evli Değil	100	31.1
Hastanedeki Görevi		
Hekim	29	10.4
Hemşire	86	30.9
İdari Personel	41	14.7
Diğer Sağlık Çalışanları	60	21.94
Diğer Çalışanlar*	62	21.96
İdari Görevi		
Hayır	295	92.5
Evet	24	7.5
Değişim Sonrası İdari Görevi		
Hayır	292	92.1
Evet	25	7.9
Memnuniyet		
Evet	259	81.7
Hayır	58	18.3

Hizmet Süresi (Yıl)		
1-4	82	27.5
5-9	80	26.8
10-14	54	18.1
15+	82	27.5
Bu Hastanedeki Hizmet Süresi (Yıl)		
1-4	110	34.0
5-9	81	25.0
10+	133	41.0
Birim Gruplandırması		
Tıbbi	149	71.3
İdari	60	28.7
Toplam	324	100.0

Tablo 1’de de görüleceği üzere araştırmaya katılan hastane çalışanlarının mesleki durumlarına bakıldığında %10.4’ünü hekim, %30.9’unu hemşireler oluşturmaktadır. %14.7’sini idari personel oluştururken, %21.96’sını diğer sağlık çalışanları ve %21.94’ünü ise diğer çalışanlar yani fotokopi, güvenlik gibi birimlerinde hizmet veren diğer çalışanlara aittir.

Tablo 1’de de görüleceği üzere araştırmaya katılan hastane çalışanlarının mesleki durumlarına bakıldığında %10.4’ünü hekim, %30.9’unu hemşireler oluşturmaktadır. %14.7’sini idari personel oluştururken, %21.96’sını diğer sağlık çalışanları ve %21.94’ünü ise diğer çalışanlar yani fotokopi, güvenlik gibi birimlerinde hizmet veren diğer çalışanlara aittir.

Çalışmaya katılanların %68.9’unun yani 222 kişinin medeni durumu evliyken, %31.1’e tekabül eden 100 çalışanın ise evli olmadığı görülmektedir. Araştırmaya katılanların %44.7’lik kısmı erkeklerden ve %55.3’lük kısmı ise kadınlardan oluşmaktadır. Yaş gruplarına göre çalışanların durumuna bakıldığında katılımcıların yarısına yakın kısmı %41.2 ile 30 ve 39 yaşları arasındadır. 29 yaş ve altı katılımcıların %37.7’sini oluştururken 40 yaş ve üzerinde ise %21.1 katılımcı bulunmaktadır. Genel olarak genç bir kitleyle araştırma yapıldığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan katılımcıların genel olarak kurum memnuniyeti ele alındığında 259 (%81.7) katılımcı kurumda çalışmaktan memnun iken, 58 (%18.3)’ünün ise memnun olmadığı anlaşılmaktadır.

7.2. Hastane Çalışanlarının Yönetici Değişikliğinin Personele Etkisi Algılarına Yönelik İfadelere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının yönetici değişikliği ile alakalı algılarına ilişkin sorulara verdikleri cevapların aritmetik ortalaması ve standart sapmaları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Hastane Çalışanlarının Yönetici Değişikliğinin Personele Etkisi Algılarına Yönelik İfadelerden Aldıkları Puanların Dağılımı

No	İFADELER	\bar{X}	SS
1.	Yönetici değişikliği yapılacağı anlaşılınca motivasyonum düştü	2.49	1.185
2.	Yönetici değişikliği yapılacağı anlaşılınca işlerde yavaşlama oldu.	2.33	1.128
3.	Yönetici değişikliği yapılacağı anlaşılınca endişelendim.	2.40	1.232
4.	Yönetici değişikliği yapılacağı anlaşılınca belirsizlik hissine kapıldım.	2.46	1.224
5.	Yönetici değişikliği yapılacağı anlaşılınca pozisyonumun değişeceği düşüncesiyle tedirginlik yaşadım.	2.31	1.262
6.	Yönetici değişikliğinin kuruma dinamizm getireceğine inanıyorum.	2.91	1.111
7.	Yönetici değişikliği yapılacağı anlaşılınca iş yükümün artacağı düşüncesiyle endişelendim.	2.25	1.091
8.	Yönetici değişikliği sonrası gelen yöneticiye karşı nasıl bir tavır alacağımı bilemedim.	2.35	1.348
9.	Yönetici değişikliği yapılacağı anlaşılınca çalışma düzeni değişikliği oluşabileceği için stres yaşadım.	2.38	1.151
10.	Gelen yöneticinin kaynakları daha verimli kullandığını düşünüyorum.	2.80	1.039
11.	Gelen yöneticinin bilgi ve tecrübe olarak daha iyi olduğunu düşünüyorum.	2.77	1.045
12.	Gelen yöneticiyle iletişimimin daha iyi olduğunu düşünüyorum.	2.83	1.079
13.	Giden yöneticiye karşı daha güçlü bir bağlılık hissediyorum.	2.42	1.100

14.	Gelen yöneticinin daha demokratik olduğunu düşünüyorum.	2.82	1.096
15.	Gelen yöneticinin yönetim tarzının daha iyi olduğunu düşünüyorum.	2.81	1.121
16.	Gelen yöneticinin liderlik becerisinin daha iyi olduğunu düşünüyorum.	2.85	1.110
17.	Gelen yöneticinin personeli daha adaletli yönettiğini düşünüyorum.	2.87	1.123
18.	Gelen yöneticinin personele daha anlayışlı davrandığını düşünüyorum.	2.97	1.161
19.	Gelen yöneticinin teknolojiyi daha iyi kullandığını düşünüyorum.	2.93	1.081
20.	Gelen yöneticiye duyduğum güvenin daha fazla olduğunu düşünüyorum.	2.85	1.127
21.	Devir teslim sürecinde kendimi huzursuz hissettim.	2.39	1.134
22.	Devir teslim sürecinde gelen yöneticiyle nasıl iletişim kuracağım konusunda sıkıntı yaşadım.	2.37	1.101
23.	Devir teslim sürecinde yaptığımız işlerin sorgulanacağı korkusunu yaşadım.	2.30	1.163
24.	Devir teslim sürecinde gelen yöneticinin tebrik edilmesi gerektiğini düşünüyorum.	3.08	1.250
25.	Devir teslim sürecinde giden yöneticiye teşekkür edilmesi gerektiğini düşünüyorum.	3.17	1.222
26.	Devir teslim sürecinin medeni bir şekilde yapılması gerektiğini düşünüyorum.	3.54	1.271
27.	Yönetici değişiminin hemen sonrasında kurumda gruplaşmalar olduğunu düşünüyorum.	2.85	1.218
28.	Yönetici değişimi sonrasında değişen uygulamalara uyum sorunu yaşadım.	2.38	1.133
29.	Gelen yöneticiye uyum sorunu yaşadım.	2.23	1.070
30.	Gelen yöneticinin oluşturduğu takımla sorun yaşadım.	2.24	1.038
31.	Gelen yöneticiyle iletişim zorluğu yaşadım.	2.30	1.072
32.	Yönetici değişikliği sonrası iyi bir takım kurulduğuna inanıyorum.	2.86	1.057
33.	Yönetici değişikliği sonrası prosedürlerin değiştiğini düşünüyorum.	2.76	1.016
34.	Yönetici değişikliği sonrası kuralların değişmesinden rahatsızlık duydum.	2.52	1.054

35.	Yönetici değişikliği sonrası yönetim takımının adaletli oluşturulduğunu düşünüyorum..	2.76	1.019
36.	Yönetici değişikliği çalışma ortamında sevgi ve saygıyı arttırdığını düşünüyorum.	2.78	1.041
37.	Yönetici değişikliğinin kuruma olumlu bir hava kattığını düşünüyorum.	2.86	1.068
38.	Yönetici değişikliğinin ekip ruhunu geliştirdiğine inanıyorum.	2.80	1.050
39.	Yönetici değişikliğinin kurumun verimliliğini arttırdığını düşünüyorum.	2.84	1.039
40.	Yönetici değişikliğinin yeteneklerimi ortaya koymak için fırsat oluşturduğunu düşünüyorum.	2.74	1.127
41.	Yönetici değişikliğinin çalışma performansımı arttırdığını düşünüyorum.	2.70	1.136

Tablo 2'ye bakıldığında, hastane çalışanlarının devir teslim sürecine dair 24, 25 ve 26. maddelerde bulunan ifadelerin 3'ün üzerinde bir ortalamaya sahip olduğu gözlenmektedir. Katılımcılar genelde yönetici değişikliği sonrası gelen yöneticinin tebrik edilmesi gerektiğini düşünmektedirler (3.17). Bu duruma göre hastane çalışanları genel manada bu sürecin iyi bir etkileşim ile geçirilmesinden yana görüş bildirmektedir.

Katılımcılar yeni gelen yöneticiyle uyum sorunu yaşamadıklarını (2.23) ve devir teslim sürecinde yaptıkları işler nedeniyle sorgulanma korkusu yaşamadıklarını (2.30) ifade etmekte, bunun yanı sıra katılımcıların gelen yöneticinin oluşturduğu takımla bir sorun ya da sıkıntı yaşamadığı (2.24) göze çarpan diğer sonuçlardandır.

7.3. Faktör Analizi Sonuçları

Verilerde daha anlaşılır yorumlar yapabilmek adına faktör analizine tabi tutulmuştur. Halef- Selef Bağlamında Yönetici Değişikliğinin Personele Etkisi Anketi'nde 41 ifade bulunmaktadır. İfadeler 1: Kesinlikle katılmıyorum'dan 5: Kesinlikle katılıyorum'a uzanan 5'li Likert tiplemesi ile ölçümlenmiştir. İlk aşamada 41 ifade faktör analizine dâhil edilmiş ve Varimax Döndürme yöntemi ile 8 faktör elde edilmiştir. Faktör analizinde faktör yükü 0.30'dan düşük ifadeler ve 0.10'dan daha az farkla birden fazla faktöre dâhil olan 5. ve 33. ifade boyutlardan çıkarılmış yeniden faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda oluşan faktörler Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Faktör Analizi

FAKTÖRLER	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
15. Gelen yöneticinin yönetim tarzının daha iyi olduğunu düşünüyorum.	0.869	11.50
16. Gelen yöneticinin liderlik becerisinin daha iyi olduğunu düşünüyorum.	0.867	
17. Gelen yöneticinin personeli daha adaletli yönettiğini düşünüyorum.	0.853	
18. Gelen yöneticinin personele daha anlayışlı davrandığını düşünüyorum.	0.847	
19. Gelen yöneticinin teknolojiyi daha iyi kullandığını düşünüyorum.	0.819	
14. Gelen yöneticinin daha demokratik olduğunu düşünüyorum.	0.811	
20. Gelen yöneticiye duyduğum güvenin daha fazla olduğunu düşünüyorum.	0.801	
12. Gelen yöneticiyle iletişimimin daha iyi olduğunu düşünüyorum.	0.753	
11. Gelen yöneticinin bilgi ve tecrübe olarak daha iyi olduğunu düşünüyorum.	0.652	
39. Yönetici değişikliğinin kurumun verimliliğini arttırdığını düşünüyorum.	0.781	
38. Yönetici değişikliğinin ekip ruhunu geliştirdiğine inanıyorum.	0.733	
41. Yönetici değişikliğinin çalışma performansımı arttırdığını düşünüyorum.	0.712	
37. Yönetici değişikliğinin kuruma olumlu bir hava kattığını düşünüyorum.	0.676	
36. Yönetici değişikliği çalışma ortamında sevgi ve saygıyı arttırdığını düşünüyorum	0.670	
35. Yönetici değişikliği sonrası yönetim takımının adaletli oluşturulduğunu düşünüyorum.	0.658	
40. Yönetici değişikliğinin yeteneklerimi ortaya koymak için fırsat oluşturduğunu düşünüyorum.	0.634	
32. Yönetici değişikliği sonrası iyi bir takım kurulduğuna inanıyorum.	0.549	
30. Gelen yöneticinin oluşturduğu takımla sorun yaşadım.	0.812	3.29

31. Gelen yöneticiyle iletişim zorluğu yaşadım.	0.811	
29. Gelen yöneticiye uyum sorunu yaşadım.	0.788	
28. Yönetici değişimi sonrasında değişen uygulamalara uyum sorunu yaşadım.	0.758	
34. Yönetici değişikliği sonrası kuralların değişmesinden rahatsızlık duydum.	0.725	
27. Yönetici değişiminin hemen sonrasında kurumda gruplaşmalar olduğunu düşünüyorum.	0.607	
22. Devir teslim sürecinde gelen yöneticiyle nasıl iletişim kuracağım konusunda sıkıntı yaşadım.	0.801	3.25
23. Devir teslim sürecinde yaptığımız işlerin sorgulanacağı korkusunu yaşadım.	0.744	
21. Devir teslim sürecinde kendimi huzursuz hissettim.	0.735	
8. Yönetici değişikliği sonrası gelen yöneticiye karşı nasıl bir tavır alacağımı bilemedim.	0.664	
9. Yönetici değişikliği yapılacağı anlaşılınca çalışma düzeni değişikliği oluşabileceği için stres yaşadım.	0.611	
7. Yönetici değişikliği yapılacağı anlaşılınca iş yükümün artacağı düşüncesiyle endişelendim.	0.528	2.05
3. Yönetici değişikliği yapılacağı anlaşılınca endişelendim.	0.840	
4. Yönetici değişikliği yapılacağı anlaşılınca belirsizlik hissine kapıldım.	0.792	
1. Yönetici değişikliği yapılacağı anlaşılınca motivasyonum düştü.	0.788	
2. Yönetici değişikliği yapılacağı anlaşılınca işlerde yavaşlama oldu.	0.750	
26. Devir teslim sürecinin medeni bir şekilde yapılması gerektiğini düşünüyorum.	0.829	1.77
25. Devir teslim sürecinde giden yöneticiye teşekkür edilmesi gerektiğini düşünüyorum.	0.820	

24. Devir teslim sürecinde gelen yöneticinin tebrik edilmesi gerektiğini düşünüyorum.	0.641	
6. Yönetici değişikliğinin kuruma dinamizm getireceğine inanıyorum.	0.680	1.30
10. Gelen yöneticinin kaynakları daha verimli kullandığını düşünüyorum.	0.640	
13. Giden yöneticiye karşı daha güçlü bir bağlılık hissediyorum.	0.673	1.14

KMO: 0.904 **Barlett Testi:** 8381.471, $p < 0.001$

Yukarıdaki Tablo 3'te örneklem büyüklüğü yeterliliği, verilerin faktör analizine uygunluğu ve değişkenler arasındaki korelasyonun anlamlılığı için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testi yapılmıştır. KMO değeri 0.904 bulunmuş olup, seçilen örneklem büyüklüğünün analiz için yeterli olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra Barlett testine bakıldığında değişkenler arası korelasyonun $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Yapılan faktör analizi sonucu anket 8 faktör şeklinde biçimlendirilmiştir. Bu 8 faktör varyansın %71.34'ünü açıklamaktadır. Elde edilen faktörler şu şekilde isimlendirilmiştir:

Faktör 1: Gelen Yöneticiye Olumlu Bakış: Faktör 9 maddeden oluşmaktadır. Faktör yükleri 0.753 ile 0.869 arasında değişmektedir. Açıkladığı varyans oranı 11.50'dir ve alfa değeri 0.952'dir.

Faktör 2: İstikâmet Değişikliği Düşüncesi: Faktör 8 maddeden oluşmaktadır. Faktör yükleri 0.549 ile 0.781 arasındadır. Faktörün açıkladığı varyans oranı 4.92 ve alfa değeri 0.917'dir.

Faktör 3: İtibak Problemi Yaşanması: 6 maddeden oluşan faktörün, faktör yükleri 0.607 ile 0.812 arasında değişiklik göstermektedir. Varyans açıklama oranı 3.29 bulunmuş, alfa değeri ise 0.874'tür.

Faktör 4: Yönetici Değişikliğinin Tedirgin Etmesi: Faktör madde sayısı 6 olup, faktör yükleri ise 0.528 ile 0.801 arasında değişmektedir. Varyans açıklama oranı 3.25 ve alfa değeri 0.861 olarak saptanmıştır.

Faktör 5: Çalışanlara Olumsuz Etkisi: Faktör 4 maddeden oluşmaktadır. Faktör yükleri 0.750 ile 0.840 arasında değişiklik

göstermektedir. Faktörün varyans açıklama oranı 2.05 ve alfa değeri 0.836'dır.

Faktör 6: İyi Bir Devir Teslim Beklentisi: Faktör 3 maddeden oluşmakta olup, faktör yükleri 0.641 ve 0.829 arasında değişmektedir. Varyans açıklama oranı 1.77 olarak saptanmış, alfa değeri ise 0.823'tür.

Faktör 7: Yönetici Değişiminin Yeni Bir Hava Katması: 2 maddeden oluşan faktörün, faktör yükleri 0.640 ve 0.680'tir. Varyans açıklama oranı ise 1.30 ve alfa değeri 0.674'tür.

Faktör 8: Giden Yöneticiye Sadakat Duyma: Tek maddeden oluşan bu faktörün, faktör yükü, 0.673'tür. Faktörün varyans açıklama oranı ise 1.14 olarak bulunmuştur.

7.4. Faktörlere İlişkin Değerler

Yapılan faktör analizi sonucu oluşan faktörlere ait bilgiler Tablo 4.'te yansıtılmıştır.

Tablo 4. Faktörlerin Adları, İfade Sayıları, Ortalama ve Standart Sapmaları, Alfa Değerleri Tablosu

Faktör	İfade sayısı	\bar{X}	SS	Alfa
Gelen Yöneticiye Olumlu Bakış	9	2.842	0.946	0.952
İstikamet Değişikliği Düşüncesi	8	2.781	0.845	0.917
İntibak Problemi yaşanması	6	2.412	0.849	0.874
Yönetici Değişikliğinin Tedirgin Etmesi	6	2.347	0.874	0.861
Çalışanlara Olumsuz Etki	4	2.415	0.978	0.836
İyi Bir Devir Teslim Beklentisi	3	3.259	1.073	0.823
Yönetici Değişiminin Yeni Bir Hava Katması	2	2.848	0.935	0.674
Giden Yöneticiye Sadakat Duyma	1	2.421	1.100	–

Tablo 4.'te verilen her bir boyuta ait bilgiler aşağıda verilmiştir;

Gelen Yöneticiye Olumlu Bakış Boyutu: Bu boyut 9 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyuta verilen ifadeler araştırmaya katılan hastane çalışanlarının yönetici değişikliği sonrası gelen yöneticiye olumlu bakış derecesini göstermektedir. Boyutun aritmetik ortalaması 2.842 ve standart sapması 0.946 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi ise (Cronbach Alpha) 0.952 (oldukça güvenilir) olarak bulunmuştur.

İstikamet Değişikliği Düşüncesi Boyutu: Başka bir boyut ise istikamet değişikliği boyutudur ve 8 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyut yönetici değişikliği sonrası kurumda olumlu bir istikamet değişikliği gerçekleşip gerçekleşmediğini ölçmeye yönelik oluşturulmuştur. İstikamet değişikliği boyutunun aritmetik ortalaması 2.781 ve standart sapması ise 0.845 bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi ise (Cronbach Alpha) 0.917 (yüksek derecede güvenilir) olarak bulunmuştur.

İntibak Problemi Yaşanması Boyutu: Toplam 6 ifadeden oluşan bu boyut görev yapılan kurumda, çalışanların yönetici değişikliği kaynaklı yaşanabilecek problemleri ve uyum sorunu hakkındaki düşüncelerini ölçmeye yönelik oluşturulmuştur. Bu boyutun aritmetik ortalaması 2.412 ve standart sapması ise 0.849 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi (Cronbach Alpha) 0.874 olarak bulunmuş ve oldukça yüksek olduğu saptanmıştır.

Yönetici Değişikliğinin Tedirgin Etmesi Boyutu: Kurum çalışanlarının devir teslim süreci, öncesi ve sonrasında yaşadıkları tedirginliği ölçmekte olan bu boyut toplam 6 maddeden oluşmaktadır. Boyutun aritmetik ortalaması 2.347 ve standart sapması ise 0.874 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik seviyesi (Cronbach Alpha) ise (oldukça güvenilir) 0.861 olarak bulunmuştur.

Çalışanlara Olumsuz Etki Boyutu: Bu boyut 4 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyuta verilen ifadeler araştırmaya katılan hastane çalışanlarının değişiklikten olumsuz etkilenme derecesini ölçmektedir. Boyutun aritmetik ortalaması 2.415 ve standart sapması 0.978 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi ise (Cronbach Alpha) 0.836 (oldukça güvenilir) olarak bulunmuştur.

İyi Bir Devir Teslim Beklentisi Boyutu: Toplam 3 ifadeden oluşan bu boyut görev yapılan kurumda, çalışanların devir teslim sürecine dair beklentileri hakkındaki düşüncelerini ölçmeye yönelik oluşturulmuştur. Bu boyutun aritmetik ortalaması 3.259 ve standart sapması ise 1.073 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi

(Cronbach Alpha) 0.823 olarak bulunmuş ve oldukça yüksek olduğu saptanmıştır.

Yönetici Değişiminin Yeni Bir Hava Katması Boyutu: Bu boyut2 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyutta verilen ifadeler araştırmaya katılan hastane çalışanlarının, yeni yöneticinin örgüte sağladığı katkı derecesine yönelik düşünceleri kapsamaktadır. Boyutun aritmetik ortalaması 2.848 ve standart sapması 0.935 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi ise (Cronbach Alpha) 0.674 (güvenilir) olarak bulunmuştur.

Gelen Yöneticiye Sadakat Duyma Boyutu: Tek ifadeden oluşan bu boyut görev yapılan kurumda, çalışanların giden yöneticiye yönelik bağlılık derecesini ölçmektedir. Bu boyutun aritmetik ortalaması 2.421 ve standart sapması ise 1.100 olarak bulunmuştur.

7.5. Gelen Yöneticiye Olumlu Bakış Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan çalışanların devir teslim sonrası “gelen yöneticiye olumlu bakış” boyutundan aldıkları puan değerlerinin demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 5’te gösterilmektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Gelen Yöneticiye Olumlu Bakış Boyutundan Aldıkları Puan Ortalamalarının Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Değişkenler	N	\bar{X}	SS	Test Değerleri
Cinsiyet				
Erkek	144	2.740	1.004	U=9589.000 p=0.038
Kadın	178	2.924	0.894	
Medeni Durum				
Evli	222	2.802	0.949	U=9346.500 p=0.435
Evli Değil	100	2.933	0.938	
Yaş (Yıl)				
20-29	120	2.959	0.958	X ² =3.520 p=0.172
30-39	131	2.830	0.899	
40+	67	2.668	0.986	
Görev				
Hekim	29	2.835	0.694	X ² =2.058 p=0.560
Hemşire	86	2.882	0.789	
İdari Personel	41	2.824	1.085	
Diğer Sağlık Çalışanları	62	3.025	0.947	
Diğer Personel	60	3.000	1.022	

Birim				
Tıbbi	149	2.812	0.836	U=3550.500 p=0.381
İdari	60	2.604	1.157	
Hizmet Süresi (Yıl)				
1-4	82	2.981	0.887	X ² =1.809 p=0.613
5-9	80	2.818	0.823	
10-14	54	2.970	0.884	
15+	82	2.625	1.049	
Bu Hastanedeki Hizmet Süresi(Yıl)				
1-4	110	2.971	0.884	X ² =2.270 p=0.321
5-9	81	2.819	0.844	
10+	133	2.750	1.045	
Değişim Öncesi İdari Görev				
Hayır	295	2.841	0.941	U=2953.500 p=0.831
Evet	24	2.838	0.953	
Değişim Sonrası İdari Görev				
Hayır	292	2.872	0.939	U=2557.500 p=0.225
Evet	25	2.641	1.004	
Memnuniyet				
Evet	259	2.935	0.920	U=4895.000 p=0.001
Hayır	58	2.454	0.987	

Hastane çalışanlarının “gelen yöneticiye olumlu bakış” boyutundan aldıkları puanlar cinsiyetlerine göre karşılaştırıldığında erkekler (2.740±1.004) puan, kadınlar (2.924±0.894) puan almışlardır ve buna göre yeni yöneticiye karşı kadın çalışanların erkeklere göre nispeten daha olumlu bir yaklaşım sergiledikleri anlaşılmaktadır ve bu farklılık istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur (U=9589.000, p=0.038).

Son olarak, hastane çalışanlarının memnuniyet düzeylerine göre karşılaştırıldığında, memnuniyet duyduklarını ifade edenler (2.935) diğer çalışanlara (2.454) göre gelen yöneticiye daha olumlu bir yaklaşım içindeler. Gruplar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak da önemli bulunmuştur (U=4895.000, p=0.001).

7.6. İstikamet Değişikliği Düşüncesi Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan çalışanların “istikamet değişikliği düşüncesi” boyutundan aldığı puanlar demografik değişkenlerle karşılaştırılmış tablo ve yorumu aşağıda verilmiştir.

Tablo 6. İstikamet Değişikliği Düşüncesi Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	N	\bar{X}	SS	Test Değerleri
Cinsiyet				
Erkek	144	2.359	1.087	U=11794.000 p=0.368
Kadın	178	2.471	1.115	
Medeni Durum				
Evli	222	2.331	1.091	U=9259.000 p=0.036
Evli Değil	100	2.622	1.107	
Yaş (Yıl)				
20-29	120	2.584	1.111	X ² =4.346 p=0.114
30-39	131	2.325	1.054	
40+	67	2.283	1.112	
Görev				
Hekim	29	2.379	0.978	X ² =4.133 p=0.247
Hemşire	86	2.552	1.096	
İdari Personel	41	2.078	1.099	
Diğer Sağlık Çalışanları	62	2.403	1.165	
Diğer Personel	60	2.590	1.022	
Birim				
Tıbbi	149	2.371	1.051	U=4219.500 p=0.557
İdari	60	2.300	1.183	
Hizmet Süresi (Yıl)				
1-4	82	2.666	1.048	X ² =1.198 p=0.753
5-9	80	2.307	1.084	
10-14	54	2.314	1.042	
15+	82	2.365	1.191	
Bu Hastanedeki Hizmet Süresi (Yıl)				
1-4	110	2.523	1.021	X ² =1.780 p=0.411
5-9	81	2.325	1.099	
10+	133	2.398	1.160	
Değişim Öncesi İdari Görev				
Hayır	295	2.422	1.100	U=3436.000 p=0.891
Evet	24	2.416	1.176	
Değişim Sonrası İdari Görev				
Hayır	292	2.411	1.089	U=3289.500 p=0.661
Evet	24	2.291	1.197	
Memnuniyet				
Evet	259	2.484	1.080	U=5972.000

Hayır	58	2.140	1.186	p=0.025
-------	----	-------	-------	---------

Devir teslim sonrası gelen yöneticinin yönetimde ve ekipte değişikliğe giderek yeni ve olumlu bir yönetim tarzı oluşturması ve bu süreçte oluşan çalışan algısını ölçmeyi amaçlayan “istikamet değişikliği düşüncesi” boyutundan çalışanların aldıkları puanlar cinsiyetlerine göre karşılaştırıldığında erkekler 2.693 ± 0.871 puan, kadınlar ise 2.854 ± 0.816 puan almışlar ve bu farklılık istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ($U=9903.500$, $p=0.034$). Buna göre kadın çalışanlar erkeklere göre, gelen yöneticinin istikamet değiştirdiğini ve bu değişikliklerin kendileri için bir fırsat yarattığı görüşünü daha çok benimsemişlerdir.

7.7. İntibak Problemi Yaşaması Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan çalışanların “ıntibak problemi yaşaması” boyutundan aldıkları puan değerlerinin demografik değişkenlere göre karşılaştırılması Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların İntibak Problemi Yaşaması Boyunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	N	\bar{X}	SS	Test Değerleri
Cinsiyet				
Erkek	144	2.518	0.902	t=1.908
Kadın	178	2.333	0.799	p=0.057
Medeni Durum				
Evli	222	2.408	0.846	t= -0.235
Evli Değil	100	2.433	0.864	p=0.814
Yaş (Yıl)				
20-29	120	2.537	0.869	F=2.105 p=0.124
30-39	131	2.328	0.794	
40+	67	2.346	0.885	
Görev				
Hekim	29	2.488	0.702	F=0.598 p=0.664
Hemşire	86	2.451	0.845	
İdari Personel	41	2.491	0.952	
Diğer Sağlık Çalışanları	62	2.344	0.897	
Diğer Personel	60	2.584	0.832	
Birim				
Tıbbi	149	2.385	0.842	t=1.521

İdari	60	2.181	0.897	p=0.130
Hizmet Süresi (Yıl)				
1-4	82	2.595	0.882	F=2.839 p=0.038
5-9	80	2.386	0.672	
10-14	54	2.352	0.948	
15+	82	2.211	0.861	
Bu Hastanedeki Hizmet Süresi(Yıl)				
1-4	110	2.548	0.845	F=2.244 p=0.108
5-9	81	2.384	0.822	
10+	133	2.316	0.859	
Değişim Öncesi İdari Görev				
Hayır	295	2.382	0.830	t=-2.309
Evet	24	2.804	0.993	p=0.305
Değişim Sonrası İdari Görev				
Hayır	292	2.395	0.850	t= -1.154
Evet	25	2.604	0.870	p=0.249
Memnuniyet				
Evet	259	2.381	0.817	t= -1.556
Hayır	58	2.574	0.989	p=0.121

Hastane çalışanlarının “intibak problemi yaşama boyutu” puanları toplam hizmet sürelerine göre karşılaştırıldığında, hizmet süresi arttıkça intibak problemi yaşama puanlarında bir azalma eğilimi olduğu görülmektedir. Gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur (F=2.839, p=0.038). Yapılan Tukey’s-b analizi sonucunda farkın, hizmet süresi 1-4 yıl arası olan çalışanların diğer gruplardan daha yüksek puan almalarından kaynaklandığı anlaşılmıştır. Toplam çalışma süresi 1-4 yıl arası olanlar yeni yöneticiye intibak sağlamada diğer çalışanlara göre daha fazla zorluk yaşamaktadırlar. Bu durumun hastanede diğerlerine göre daha az tecrübe sahibi olmalarından kaynaklandığı söylenebilir.

7.8. Yönetici Değişikliğinin Tedirgin Etmesi Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan çalışanların “yönetici değişikliğinin tedirgin etmesi” boyutundan aldıkları puan değerlerinin demografik değişkenlere göre karşılaştırılması Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların Yönetici Değişikliğinin Tedirgin Etmesi Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	N	\bar{X}	SS	Test Değerleri
Cinsiyet				
Erkek	144	2.280	0.901	t= -1.246 p=0.214
Kadın	178	2.405	0.854	
Medeni Durum				
Evli	222	2.260	0.841	t=-2.715 p=0.007
Evli Değil	100	2.550	0.926	
Yaş (Yıl)				
20-29	120	2.475	0.864	F=1.813 p=0.165
30-39	131	2.271	0.863	
40+	67	2.298	0.890	
Görev				
Hekim	29	2.184	0.959	F=1.031 p=0.392
Hemşire	86	2.419	0.800	
İdari Personel	41	2.373	1.044	
Diğer Sağlık Çalışanlar	62	2.347	0.909	
Diğer Personel	60	2.565	0.802	
Birim				
Tıbbi	149	2.288	0.874	t=1.614 p=0.108
İdari	60	2.074	0.788	
Hizmet Süresi (Yıl)				
1-4	82	2.544	0.834	F=4.618 p=0.004
5-9	80	2.346	0.832	
10-14	54	2.413	1.070	
15+	82	2.051	0.757	
Bu Hastanedeki Hizmet Süresi(Yıl)				
1-4	110	2.470	0.830	F=2.031 p=0.133
5-9	81	2.362	0.943	
10+	133	2.240	0.858	
Değişim Öncesi İdari Görev				
Hayır	295	2.311	0.864	t= -2.591 p=0.306
Evet	24	2.791	0.968	
Değişim Sonrası İdari Görev				
Hayır	292	2.303	0.856	t=-3.156 p=0.002
Evet	25	2.881	0.927	

Memnuniyet				
Evet	259	2.385	0.863	t=1.504 p=0.134
Hayır	58	2.190	0.930	

“Yönetici değişikliğinin tedirgin etmesi boyutu” puanları hastane çalışanlarının medeni durumuna göre karşılaştırıldığında evli olanlar (2.260±0.841), olmayanlara (2.550±0.926) göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir ve gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur (t=-2.715, p=0.007). Yönetici değişikliğinden tedirgin olma durumu evli olanlarda olmayanlara göre daha yüksek hissedilmektedir.

Hastane çalışanlarının “yönetici değişikliğinin tedirgin etmesi boyutu” puanları toplam hizmet sürelerine göre karşılaştırıldığında, hizmet süresi en az olanların yani 1-4 yıl arası çalışanların (2.544±0.834) puanı en yüksek, toplam hizmet süresi en yüksek olanların yani 10 yıl ve daha fazla çalışanların puanı ise en düşük çıkmıştır. Gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur (F=4.618, p=0.004). Yapılan Tukey’s-b analizi sonucunda farkın, hizmet süresi 1-4 yıl arası olan çalışanların diğer gruplardan daha yüksek puan almalarından kaynaklandığı anlaşılmıştır. Toplam çalışma süresi 1-4 yıl arası olanlar yönetici değişikliğinde diğer çalışanlara göre daha fazla tedirginlik yaşamaktadırlar.

7.9. Yöneticinin Değişikliğinin Çalışanlara Olumsuz Etkisi Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan katılımcıların “çalışanlara olumsuz etkisi boyutundan” aldıkları puan değerlerinin demografik değişkenlere göre karşılaştırılması Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların Yöneticinin Değişikliğinin Çalışanlara Olumsuz Etkisi Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	N	\bar{X}	SS	Test Değerleri
Cinsiyet				
Erkek	144	2.381	1.011	U=11784.000 p=0.439
Kadın	178	2.440	0.955	
Medeni Durum				
Evli	222	2.367	0.972	U=9734.000

Evli Değil	100	2.520	0.992	p=0.241
Yaş (Yıl)				
20-29	120	2.479	0.944	X ² =2.789 p=0.248
30-39	131	2.433	1.021	
40+	67	2.227	0.918	
Görev				
Hekim	29	2.379	0.844	X ² = 0.189 p=0.979
Hemşire	86	2.461	0.908	
İdari Personel	41	2.500	1.013	
Diğer Sağlık Çalışanları	62	2.443	1.103	
Diğer Personel	60	2.467	0.918	
Birim				
Tıbbi	149	2.395	0.950	U=3984.500 p=0.306
İdari	60	2.291	1.163	
Hizmet Süresi (Yıl)				
1-4	82	2.481	0.859	X ² =0.834 p=0.841
5-9	80	2.418	0.936	
10-14	54	2.349	1.033	
15+	82	2.322	1.095	
Bu Hastanedeki Hizmet Süresi (Yıl)				
1-4	110	2.463	0.846	X ² =0.891 p=0.641
5-9	81	2.370	1.023	
10+	133	2.403	1.055	
Değişim Öncesi İdari Görev				
Hayır	295	2.404	0.980	U=2953.000 p=0.215
Evet	24	2.604	0.997	
Değişim Sonrası İdari Görev				
Hayır	292	2.381	0.974	U=2697.000 p=0.039
Evet	25	2.720	0.944	
Memnuniyet				
Evet	259	2.431	0.991	U=6853.000 p=0.499
Hayır	58	2.333	0.926	

Hastane çalışanlarının “çalışanlara olumsuz etkisi boyutu” puanları cinsiyetlerine göre karşılaştırıldığında kadınların (2.440±1.011) erkeklere (2.440±0.955) göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Ancak gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (U=11794.000, p=0.439).

“Çalışanlara olumsuz etkisi boyutu” puanları hastane personelinin devir teslim öncesinde idari görevi bulunma durumuna göre karşılaştırıldığında idari görevi bulunan çalışanlar (2.604 ± 0.997) bulunmayan çalışanlara (2.404 ± 0.980) göre daha fazla puan aldığı görülmüştür. Gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ($U=2953.000$, $p=0.215$).

7.10. İyi Bir Devir Teslim Beklentisi Düşüncesi Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan çalışanların “iyi bir devir teslim beklentisi düşüncesi boyutundan” aldıkları puan değerlerinin demografik değişkenlere göre karşılaştırılması Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların İyi Bir Devir Teslim Beklentisi Düşüncesi Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	N	\bar{X}	SS	Test Değerleri
Cinsiyet				
Erkek	144	3.144	1.082	U=10814.500 p=0.048
Kadın	178	3.359	1.058	
Medeni Durum				
Evli	222	3.158	1.094	U=8657.500 p=0.006
Evli Değil	100	3.500	0.989	
Yaş (Yıl)				
20-29	120	3.405	1.035	X ² =4.243 p=0.120
30-39	131	3.176	1.101	
40+	67	3.161	1.090	
Görev				
Hekim	29	3.712	0.716	X ² =7.326 p=0.062
Hemşire	86	3.174	0.891	
İdari Personel	41	3.315	1.187	
Diğer Sağlık Çalışanları	62	3.213	1.238	
Diğer Personel	60	3.414	1.000	
Birim				
Tıbbi	149	3.304	1.064	U=4312.500 p=0.744
İdari	60	3.272	1.253	
Hizmet Süresi (Yıl)				
1-4	82	3.426	0.967	X ² =6.611 p=0.085
5-9	80	3.212	1.034	
10-14	54	3.289	1.134	

15+	82	3.234	1.108	
Bu Hastanedeki Hizmet Süresi (Yıl)				
1-4	110	3.375	0.996	X ² =2.149 p=0.341
5-9	81	3.235	1.030	
10+	133	3.175	1.156	
Değişim Öncesi İdari Görev				
Hayır	295	3.229	1.057	U=2240.500 p=0.008
Evet	24	3.811	1.109	
Değişim Sonrası İdari Görev				
Hayır	292	3.250	1.054	U=3205.500 p=0.552
Evet	25	3.375	1.373	
Memnuniyet				
Evet	259	3.341	1.021	U=5684.500 p=0.006
Hayır	58	2.890	1.246	

“İyi bir devir teslim beklentisi düşüncesi boyutu” katılımcıların cinsiyetlerine göre karşılaştırıldığında kadınların (3.359±1.058) erkeklerden (3.144±1.082) daha yüksek puan aldığı görülmektedir. Gruplar arasında istatistiksel olarak da anlamlı bir farklılık bulunmuştur (U=10814.500, p=0.048). Hastane çalışanları arasında kadınların, erkeklere göre daha iyi bir devir teslim beklentisi içinde olduğu saptanmıştır.

7.11.Yönetici Değişiminin Yeni Hava Katması Düşüncesi Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan çalışanların devir teslim sonrası gelen yöneticinin “yeni hava katması düşüncesi boyutundan” aldıkları puan değerlerinin demografik değişkenlere göre karşılaştırılması Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların Yönetici Değişiminin Yeni Hava Katması Düşüncesi Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	N	\bar{X}	SS	Test Değerleri
Cinsiyet				
Erkek	144	2.704	0.996	U=10319.000 p=0.006
Kadın	178	2.957	0.869	
Medeni Durum				
Evli	222	2.788	0.920	U=9564.000 p=0.099
Evli Değil	100	2.969	0.962	
Yaş (Yıl)				

20-29	120	3.058	0.945	X ² =12.106 p=0.002
30-39	131	2.714	0.850	
40+	67	2.709	1.000	
Görev				
Hekim	29	3.086	0.973	X ² =3.942 p=0.268
Hemşire	86	2.815	0.827	
İdari Personel	41	3.012	0.935	
Diğer Sağlık Çalışanları	62	2.745	0.973	
Diğer Personel	60	3.056	0.892	
Birim				
Tıbbi	149	2.868	0.863	U=4012.000 p=0.263
İdari	60	2.691	1.045	
Hizmet Süresi (Yıl)				
1-4	82	3.086	0.858	X ² =0.953 p=0.813
5-9	80	2.715	0.949	
10-14	54	2.842	0.980	
15+	82	2.652	0.908	
Bu Hastanedeki Hizmet Süresi (Yıl)				
1-4	110	3.068	0.883	X ² =12.781 p=0.002
5-9	81	2.581	0.925	
10+	133	2.828	0.944	
Değişim Öncesi İdari Görev				
Hayır	295	2.840	0.939	U=3360.500 p=0.753
Evet	24	2.895	0.943	
Değişim Sonrası İdari Görev				
Hayır	292	2.852	0.936	U=3447.000 p=0.960
Evet	25	2.812	0.941	
Memnuniyet				
Evet	259	2.859	0.921	U=6591.500 p=0.242
Hayır	58	2.763	1.026	

Hastane çalışanlarının “yeni hava katması düşüncesi boyutundan” aldıkları puanlar cinsiyetlerine göre karşılaştırıldığında erkekler (2.704±0.996) puan, kadınlar (2.957±0.869) puan almışlar ve bu farklılık istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur (U=10319.000, p=0.006). Buna göre kadınlar, erkeklerden daha çok gelen yöneticinin yeni bir hava kattığı düşüncesindedir.

7.12.Katılımcıların Yöneticiye Sadakat Duyma Düşüncesi Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan çalışanların “yöneticiye sadakat duyma düşüncesi” boyutundan aldıkları puan değerlerinin demografik değişkenlere göre karşılaştırılması Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Katılımcıların Yöneticiye Sadakat Duyma Düşüncesi Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	N	\bar{X}	SS	Test Değerleri
Cinsiyet				
Erkek	144	2.359	1.087	U=11794.000 p=0.368
Kadın	178	2.471	1.115	
Medeni Durum				
Evli	222	2.331	1.091	U=9259.000 p=0.036
Evli Değil	100	2.622	1.107	
Yaş (Yıl)				
20-29	120	2.584	1.111	X ² =4.346 p=0.114
30-39	131	2.325	1.054	
40+	67	2.283	1.112	
Görev				
Hekim	29	2.379	0.978	X ² =4.133 p=0.247
Hemşire	86	2.552	1.096	
İdari Personel	41	2.078	1.099	
Diğer Sağlık Çalışanları	62	2.403	1.165	
Diğer Personel	60	2.590	1.022	
Birim				
Tıbbi	149	2.371	1.051	U=4219.500 p=0.557
İdari	60	2.300	1.183	
Hizmet Süresi (Yıl)				
1-4	82	2.666	1.048	X ² =1.198 p=0.753
5-9	80	2.307	1.084	
10-14	54	2.314	1.042	
15+	82	2.365	1.191	
Bu Hastanedeki Hizmet Süresi (Yıl)				
1-4	110	2.523	1.021	X ² =1.780 p=0.411
5-9	81	2.325	1.099	
10+	133	2.398	1.160	
Değişim Öncesi İdari Görev				

Hayır	295	2.422	1.100	U=3436.000 p=0.891
Evet	24	2.416	1.176	
Değişim Sonrası İdari Görev				
Hayır	292	2.411	1.089	U=3289.500 p=0.661
Evet	24	2.291	1.197	
Memnuniyet				
Evet	259	2.484	1.080	U=5972.000 p=0.025
Hayır	58	2.140	1.186	

“Yöneticiye sadakat duyma düşüncesi boyutu” çalışanların medeni durumuyla karşılaştırıldığında evli olmayan çalışanların (2.622) eski yöneticiye evli (2.331) çalışanlardan daha fazla sadakat duyduğu istatistiklere yansımıştır. Çalışanların medeni durumlarına göre puan ortalamaları karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur (U=9259.000, p=0.036).

Son olarak, hastane çalışanlarının memnuniyet düzeylerine göre karşılaştırıldığında, memnuniyet duyduklarını ifade edenler (2.484) diğer çalışanlara (2.140) göre fazla puan aldığı görülmektedir. Gruplar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak da önemli bulunmuştur (U=5972.000, p=0.025). Buna göre memnuniyet duyan çalışanlar eski yöneticiye daha fazla bağlılık ve sadakat duymaktadır.

8. TARTIŞMA

Bu araştırma, yönetici değişikliğinin personele etkisinin hastanelere yönelik bir değerlendirmesini yapmayı amaçlamaktadır. Bu çalışmada elde edilen bulgulara göre hastane çalışanları “gelen yöneticiye olumlu bakış” boyutundan 2.842 puan, “istikamet değişikliği düşüncesi” boyutundan 2.781 puan almıştır. Sonuca göre çalışanların yönetici değişikliğinin istikamet değişikliğine neden olduğuna dair düşünceye orta düzeyin altında katılım gösterdiği görülmektedir. Çalışanlar “intibak problemi yaşaması” boyutundan 2.412, “yönetici değişikliğinin tedirgin etmesi” boyutundan 2.347, “çalışanlara olumsuz etki” boyutundan 2.415 puan almıştır. Bu boyutların sonuçlarına göre yönetici değişikliğinin çalışanları olumsuz etkilediği, tedirgin ettiği ve uyum sorunu yaşadıklarına olan katılım orta düzeye çok yakındır.

Bu çalışmada elde edilen bulgulara göre ankette verilen ifadelere genelde düşük puanlar verilmiştir. Değişim genel olarak istenilmeyen bir

durum olduğu için çalışanların puanları az verme eğilimi gösterdiği söylenebilir. Puanların genelde düşük verilmesinin bir başka etmeni ise çalışanların tespit edilme endişesi ile kendilerini iyi ifade edemedikleri şeklinde açıklanabilir.

“İyi bir devir teslim beklentisi” boyutuna 3.259 puan ile çalışanlar en yüksek katılımı göstermişlerdir. Gravenhorst (2003)’un yaptığı çalışmaya göre de değişime karşı genelde olumlu bir sonuç beklentisi ve desteği olduğu belirtilirken çalışmaya katılanların yaklaşık beşte birinin olumsuz sonuç beklentisi içinde olduğu ve yaklaşık dörtte birinin değişimi desteklemedikleri belirtilmektedir (Altındış vd., 2011: 90). Anderson’un yaptığı çalışma da olumlu sonuç beklentisine sahip olan bireylerin değişime karşı daha olumlu olduğu belirtilmiştir. Çalışmanın sonucuna göre sağlık profesyonellerinin örgütsel değişime direnç algısı ile sonuç beklentisi arasında pozitif ve yüksek düzeyde bir ilişki vardır ve sağlık profesyonellerinin olumsuz sonuç beklentilerinin örgütsel değişime karşı direnç algıları üzerinde anlamlı bir etmen olduğunu belirlemiştir. Ayrıca çalışanların olumsuz algılarının direnç üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu da açıklamaktadır (Altındış vd., 2011: 91). Hastane çalışanlarının “değişimin yeni bir hava katması” boyutundan 2.848, “giden yöneticiye sadakat duyma” boyutundan ise 2.421 puan ile orta düzeye yakın bir puan aldığı görülmektedir (Tablo 4).

“İntibak problemi yaşaması boyutu” puanları hastane çalışanlarının demografik değişkenlerine göre karşılaştırıldığında, sadece toplam hizmet süresinin anlamlı ve değişkenler arasında farkın olduğu görülmektedir. Yani tecrübe, çalışanların uyum sağlaması üzerinde etkilidir. Araştırma sonucunda toplam hizmet süresi 1-4 yıl arası olanlar hizmet süresi daha fazla olanlara göre gelen yöneticiyle daha fazla uyum sorunu yaşamaktadır. Bu durumda hastanedeki diğer çalışanlara göre daha az tecrübe sahibi olmalarından kaynaklandığı söylenebilir. Buna göre çalışma süresinin artması deneyimle yakından ilişkilidir. Tecrübeli çalışanların değişikliğe ve beraberinde gelen yeniliklere daha kolay adapte olduğu düşünülebilir.

Hastane çalışanlarının demografik değişkenlerinin yönetici değişikliğinin tedirgin etmesi boyutu puanları ile karşılaştırılmasına bakıldığında; çalıştığı birim, yaş, cinsiyet ve çalışma süresinin anlamlı olmadığı; medeni durum ve toplam hizmet süresinin tedirginlik boyutunda ilişkisi anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuçlara göre; tedirginlik yaşama düzeyinin en az olduğu grup 15 yıl ve daha fazla çalışanlar olduğu tespit edilirken, en çok olduğu grup 1-4 yıl arası çalışanlar olduğuna ulaşılmıştır.

Yani genç çalışanlar daha fazla endişe duymaktadır. Çalışanların medeni durumu da tedirginlik boyutu ile karşılaştırıldığında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Evli olmayanların, olanlara göre daha genç olma ihtimali düşünüldüğünde, deneyimsizliğin getirdiği kaygının puanlara yansıdığı düşünülebilir. Bu çıkan sonuçlara bakıldığında; bu iki değişkenin bağlantılı olduğu ve birbirini desteklediği sonucu çıkmaktadır.

Çalışanlardan yaşı genç olanlar, yaşı daha fazla olanlara göre yeni yöneticinin yeni bir hava kattığı düşüncesine daha çok katılmaktadırlar. Hastanelerde hizmet süresi çalışanların tecrübesi açısından birçok unsuru etkilemektedir. Yine kurumdaki hizmet süresi 1-4 yıl arası olan çalışanlar, hizmet süresi daha fazla olanlara göre gelen yöneticinin yeni bir soluk kattığını düşünmektedir. Yaşı genç olanların genellikle deneyimi az çalışanlar olduğu düşünülürse sonuçların birbirini desteklediği söylenebilir.

Hastane çalışanlarının, çalıştıkları kurumdan duydukları memnuniyet ile gelen yöneticilerine karşı olumlu bakış gösterme eğilimi paralellik göstermektedir. Araştırma sonucuna göre kurumda çalışmaktan memnuniyet duyanların yeni yöneticiye olumlu bir bakış açısı ile baktığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir sonuç ise cinsiyetin “Gelen yöneticiye olumlu bakış” boyutunun üzerinde etkisinin olduğudur. Sonuca göre; kadınlar erkeklere göre daha fazla olumlu bakma eğilimindedir.

9. SONUÇ

Yönetici değişim sürecinin sağlıklı bir şekilde işlemesi hastanelerde verilen hizmetlerin kesintisiz bir şekilde yapılması, çalışanların motivasyonlarının bozulmaması açısından önemlidir. Bu çalışmada yönetici değişikliğinin personele etkisi hastane çalışanları üzerinde incelenmiş, hastane çalışanlarının boyutlardaki ifadelere katılımları değerlendirilmiştir. Bu araştırma kapsamında bir hastanede çalışan 324 personele anket yapılmıştır.

Araştırmada yönetici değişikliğinin personel üzerindeki etkileri hastane çalışanları gözüyle incelenmiştir. İdari personel, hekim, hemşire, ebe, teknik personel ve yardımcı hizmetler çalışanlarının yönetici değişikliği sonrası bu değişiklikten nasıl etkilendiğini ortaya koyarak ve bu amaç çerçevesinde gelen ve giden yönetici hakkında personelin nasıl bir yargıya sahip olduğu demografik değişkenlere göre karşılaştırılmıştır.

Hastane çalışanlarının, çalıştıkları kurumdan duydukları memnuniyet ile yeni gelen yöneticilerine olumlu bakış gösterme eğilimi paralellik göstermektedir. Araştırma sonucuna göre kurumda çalışmaktan memnuniyet duyanlar yeni yöneticiye olumlu bir bakış açısı ile baktığı görülmektedir.

Sonuçlara göre; yönetici değişikliğinden tedirginlik yaşama düzeyinin en az olduğu grup 15 yıl ve daha fazla çalışanlar olduğu tespit edilirken, en çok olduğu grup 1-4 yıl arası çalışanlar olduğuna ulaşılmıştır. Yani genç çalışanlar daha fazla endişe duymaktadır. Çalışanların medeni durumu da tedirginlik boyutu ile karşılaştırıldığında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

“İntibak problemi yaşaması boyutu” puanları hastane çalışanlarının demografik değişkenlerine göre karşılaştırıldığında, sadece toplam hizmet süresinin anlamlı bir farklılığa sebep olduğu görülmektedir. Yani tecrübenin çalışanların uyum sağlaması üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu perspektifinde toplam hizmet süresi 1-4 yıl arası olanlar, hizmet süresi daha fazla olanlara göre gelen yöneticiyle daha fazla uyum sorunu yaşamaktadır. Buna göre çalışma süresi, deneyimle yakından ilişkilidir. Araştırmanın sonucuna göre tecrübeli çalışanların değişikliğe ve beraberinde gelen yeniliklere daha kolay adapte olduğu görülmektedir. Hastanelerde hizmet süresi çalışanların tecrübesi açısından birçok unsuru etkilemektedir. Yine kurumdaki hizmet süresi 1-4 yıl arası olan çalışanlar, hizmet süresi daha fazla olanlara göre gelen yöneticinin yeni bir soluk kattığını düşünmektedir. Yaşı genç olanların genellikle deneyimi az çalışanlar olduğu düşünülürse sonuçların birbirini desteklediği söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Akbulut, Y., (2012), Hastane Yönetimi, Yöneticisi ve Türkiye’deki Uygulama, içinde Ed: M. Tatar, *Sağlık Kurumları Yönetimi I*, 1. Baskı, Eskişehir: T.C Anadolu Üniversitesi Yayını No 2631, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1599.
- Altındış, M., Altındış, S. ve Sayılı, H., (2011), “Sağlık Profesyonellerinin Değişim Karşısındaki Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:7, Sayı:14, ss. 75-93.

- Anderson, B. (2002), *Readiness for Change: An Individual Perspective*, Master of Science in Management, Cardiff Business School, Cardiff University, Canada.
- Baktır, M., (2004), “Mütekaddimun Selefiyye ve Metod Anlayışı”, *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt: 8/2, ss.25-48, Sivas.
- Bizbirlik, A. (2004).“Kroniklerde Osmanlı Devletine Yapılan Eleştiriler (Başlangıçtan XVI. Yüzyılın Sonuna Kadar)”, *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 31, ss. 51-69.
- Can H., Aşan Ö. ve Eren M. A., (2006), *Örgütsel Davranış*, İstanbul. Arıkan Yayınları.
- Edwards, T., (2000), Innovation and Organizational Change: Developments Towards an Interactive Process Perspective, “*Journal of Tecnology Analysis & Strategic Management*”, Vol: 12, No:14. Dağıtım.
- Erdem, R., (2012), Hastane Yönetim Kurulu ve Kamu Hastane Birlikleri, içinde Ed: M. Tatar, *Sağlık Kurumları Yönetimi I*, 1. Baskı, Eskişehir: T.C Anadolu Üniversitesi Yayını No 2631, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1599.
- Güney, S., (2015), *Örgütsel Davranış*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Gümüş, M., (2006), *Üniversite Hastaneleri ve Döner Sermaye Sistemlerinin İşleyişi Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, Isparta.
- Gravenhorst, K. M. B.,(2003), “*A Different View on Resistance to Change. Paper for “Power Dynamics and Organizational Change IV”*”, Symposium at the 11th EAWOP Conference in Lisbon, Portugal, 14-17 May 2003.
- Koçel, T., (2003), *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Basım Dağıtım.
- Koçel, T., (2005), *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Özkan, Y., (2004), “İşletmelerde Değişime Direnme ve Çözüm Yöntemlerinin İncelenmesi”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:6, Sayı: 1 No: 176.
- Özkara, B., (1999), *Evrimsel ve Devrimsel Örgütsel Değişim*, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi.

- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, V. M., (2008), *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Alfa Aktüel.
- Sağlık Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, (Karar Sayısı: 28599, Resmi Gazete Tarihi: 26.03.2013).
- Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, (Karar Sayısı: 663, Resmi Gazete Tarihi: 2.11.2016, Resmi Gazete Sayısı: 28103).
- Tengilimoğlu, D., Atilla, A. ve Bektaş, M., (2012), *İşletme Yönetimi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Thorn J., (2001), *Değişim Yönetimi*, Ankara: Başak Matbaacılık.
- Tokat B., (2012), *Örgütlerde Değişim ve Değişim Yönetimi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Türk Borçlar Kanunu, Resmi Gazete, (Kanun No:6098, Karar Sayısı: 27836).
- Tüz M., (2004), *Değişim ve Kaos Ortamında İşletme Davranışı*, İstanbul: Alfa Akademi Basım Yayın Dağıtım.

İnternet Kaynakları

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=keli me&guid=TDK.GTS.55, Erişim Tarihi: 11.03.2015.

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=keli me&guid=TDK.GTS.55, Erişim Tarihi: 11.03.2015.

<https://www.etimolojiturkce.com/kelime/selef>, Erişim Tarihi: 02.06.2016.

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm>, Erişim Tarihi: 02.10.2016.

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/11/20111102M1-3.htm>, Erişim Tarihi: 02.10.2016.

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=4.5.663&MevzuatIliski=0&sou%20rceXmlSearch=&Tur=4&Tertip=5&No=663>, Erişim Tarihi: 04.10.2016

AHP YÖNTEMİ İLE BİR İŞLETMEDE EN İYİ ÇALIŞANIN SEÇİLMESİ: BT Sektöründe Bir Organizasyon İncelemesi

Ekin Akdeniz¹

ÖZET

Çalışmanın ilk bölümü, problem ve karar konularını içermektedir. Çalışmanın ikinci bölümü, çok kriterli/nitelikli karar verme yöntemleri/karar modelleri üzerine odaklanmaktadır. Çalışmanın dördüncü bölümünde ise AHP yöntemine ilişkin literatür taraması ele alınmaktadır. Çalışmanın amacına, çalışmanın üçüncü bölümünde yer alan AHP yöntemi ile ulaşılmış ve bu amaca ulaşmada örnek bir işletme ele alınmıştır. İşletme örneği, BT sektöründe yer alan bir firmayı içermekte, çalışmanın son bölümünde yer almaktadır.

Sunulan bu çalışmanın amacı, bir işletmede çalışmakta olan en iyi çalışanın seçilmesi; önemi ise çeşitli kriterlere göre alternatif mevcut çalışanlar arasından en iyisinin seçilmesi ile bir işletmeye katkı sağlamak olarak tanımlanmaktadır. Sunulan çalışmada kullanılan yöntem AHP olarak tanımlanmakta ve çalışmaya konu edilen kişinin/kişilerin, sorulara içten ve güvenilir cevaplar verdiği varsayılmaktadır. Çalışmada tek bir işletmenin ele alındığı, çalışmanın sınırlılığı çerçevesinde ortaya konya da bu işletmenin temsil açısından yeterli olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Problem Çözme, Karar Verme, AHP

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Okan Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü, ekin.akdeniz@okan.edu.tr

**Selecting the Best Employee in an Organization by Using AHP
Method: A Review of an Organization in IT Sector**

ABSTRACT

First part of the study includes problem and decision topics. Second part of the study includes multi-criteria decision making methods/decision models. In the fourth part of the study, literature review of AHP method is discussed. The aim of the study is accomplished by AHP method, then a case study is examined. Case study related to an organization involved in information technology is presented in the last part of the study.

The main objective of this study is to select the best employee from a set of employees within an enterprise, and the importance of the study is defined as contribution to an enterprise by selecting the best one among all other available alternative employees according to various criteria. AHP method is used in the presented study and it is assumed that the person(s) involved in the study gave genuine and reliable answers to the questions. Although a single entity is handled within the limits of the study, it appears to be sufficient in terms of representation of the relevant enterprise.

Key Words: Problem Solving, Decision Making, AHP

GİRİŞ

Sunulan bu çalışma, beş bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümü, problem ve karar konularını içermektedir. Problem çözme ve karar verme ile ilgili unsurlar, çalışmanın birinci bölümünde ele alınmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümü, çok kriterli/nitelikli karar verme yöntemleri/karar modelleri üzerine odaklanmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde yer alan konular, çalışmaya yarar sağlayacak spesifik bir yöntem açısından değerlendirilmektedir. Bu nedenle, çalışmanın üçüncü bölümünde, Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) yöntemi ele alınmaktadır. Çalışmanın dördüncü bölümünde ise AHP yöntemine ilişkin literatür taraması ele alınmaktadır.

Çalışmanın son bölümü, yani beşinci bölüm, AHP yöntemi ile en iyi çalışan seçimi üzerine odaklanmaktadır ve çalışmanın başlığı olan AHP yöntemi

ile bir işletmede en iyi çalışanın seçilmesi ile ilişkilendirilmektedir. İlgili işletme, BT Sektöründe yer almaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Problem, Türk Dil Kurumu (2016)'na göre *“teoremler veya kurallar yardımıyla çözülmesi istenen soru, mesele”*; *“sorun”* olarak tanımlanmaktadır (TDK, “Problem”, 2016). Problem çözme süreci, bir soruna yönelik arzulanan ve gerçek durumlar arasındaki farkın belirlenmesi ve bu farkın yok edilmesi için harekete geçme süreci olarak tanımlanmakta ve yedi aşamadan oluşmaktadır (Çetin, 2013: 11):

- Problemin tanımlanması
- Alternatif çözüm setinin ele alınması
- Alternatifleri değerlendirmek için kriter veya kriterlerin ele alınması
- Alternatiflerin değerlendirilmesi
- Bir alternatifin seçilmesi
- Seçilen alternatifin yürütülmesi
- Sonuçların değerlendirilmesi

Karar, Türk Dil Kurumu (2016)'na göre *“bir iş veya sorun hakkında düşünülerek verilen kesin yargı”* olarak tanımlanmaktadır (TDK, “Karar”, 2016). Karar verme, **kriterleri ve seçim yapılacak alternatifleri içeren bir tanım** çerçevesinde ele alınmaktadır (Saaty, 2004: 1). Karar verme süreci ise genellikle problem çözme sürecinin (yukarıda belirtilen) ilk beş adımıyla eşleştirilmektedir. Yani karar verme süreci, problemin tanımlanması ile başlamakta ve bir alternatifin seçilmesi ile sonlandırılmaktadır. Dolayısıyla, karar verme sürecinin problem çözme sürecinin bir bileşeni olarak ele alındığı söylenebilmektedir (Anderson vd., 2008'den Aktaran: Çetin, 2013: 11-12).

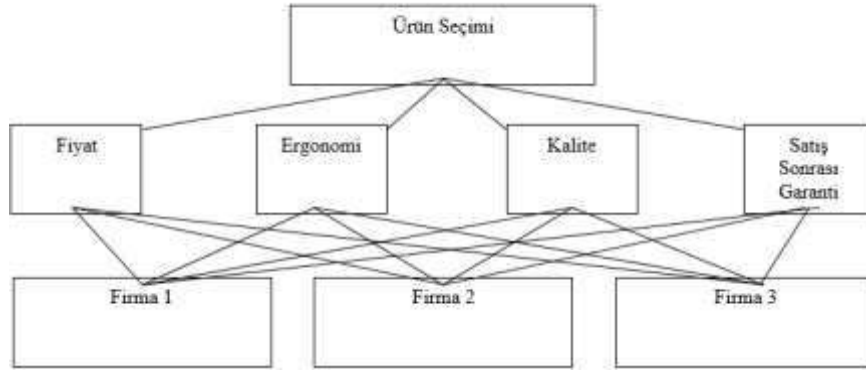
2. ÇOK KRİTERLİ/NİTELİKLİ KARAR VERME YÖNTEMLERİ/KARAR MODELLERİ

Yöneticiler, rutin olmayan kararları alırken kalitatif ve kantitatif tüm verileri değerlendirmekte, istatistiksel ve matematiksel teknikler ile ekonometrik modellerden yararlanmaktadır (Atağan, 2013: 63). Çok kriterli karar verme yöntemleri, çok sayıda kriteri ve alternatifi içeren seçim ve sıralama problemlerinin çözümlendirilmesinde kullanılmaktadır (Öztürk, 2011: 63). Çok nitelikli karar modellerinin en başında, AHP, ANP, MAUT, TOPSIS, ELECTRE, PROMETHEE, VIKOR ve

UTA/UTADIS gibi teknikler gelmektedir (Çetin, 2013: 35; Timor, 2011: 16-17). Bu çalışmada, AHP yöntemi ele alınmaktadır.

3. AHP YÖNTEMİ

AHP yönteminde karar vericinin amacı doğrultusunda faktörlerin ve faktörlere ait olan alt faktörlerin belirlenmesi ilk adım olarak tanımlanmaktadır. AHP yönteminde öncelikle amaç belirlenmekte ve bu amaç doğrultusunda amacı etkileyen faktörler saptanmaya çalışılmaktadır (Dağdeviren, Akay, Kurt, 2004: 132). Dört faktörün, bir başka ifade ile kriterin ele alındığı ve üç firmanın değerlendirildiği ürün seçimini konu alan hiyerarşik yapı örneğine aşağıda yer verilmektedir.



Şekil 1. Hiyerarşik Yapı için Örnek Kaynak: Eyüp Çetin, **Medikal Karar Verme Yöntemleri, Sağlık Yönetimi ve Tıpta Matematiksel Uygulamalar**, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 2013, s. 145.

Bu aşamada karar sürecini etkileyen tüm faktörlerin belirlenebilmesi için **anket çalışmasına veya bu konuda uzman kişilerin görüşlerine** başvurulabilmektedir (Dağdeviren, Akay, Kurt, 2004: 132).

Hiyerarşinin oluşturulmasından sonraki adım, karşılaştırmalı yargıların veya ikili karşılaştırmaların yapılması olarak tanımlanmaktadır. Bir başka ifade ile hiyerarşideki elemanların bir üst kademedeki elemanlara göre göreceli önemlerinin belirlenmesi için ikili olarak karşılaştırılması gündeme gelmektedir. İkili karşılaştırmalı yargıların oluşturulmasında, bir başka ifade ile A kriterinin B kriterine göre ne kadar önemli olduğunun karar vericiye sorulmasında, karar verici **1-9 Puanlı Tercih Ölçeği**'nden faydalanabilmektedir (Palaz, Kovancı, 2008: 56).

Tablo 1. 1-9 Puanlı Tercih Ölçeği

Kaynak: Thomas L. Saaty, “Decision Making - The Analytic Hierarchy and Network Processes (AHP/ANP)”, **Journal of Systems Science and Systems Engineering**, Yıl: 13, Sayı: 1, 2004, s. 6.

Önem Yoğunluğu	Tanım
1	Eşit Önem Durumu
2	Zayıf veya Biraz Daha Önemli
3	Orta Derecede Daha Önemli
4	Orta Dereceden Fazla Önemli
5	Güçlü Derecede Önemli
6	Güçlü Dereceden Daha Fazla Önemli
7	Çok Kuvvetli veya Kanıtlanmış Derecede Önemli
8	Çok Çok Güçlü Derecede Önemli
9	Aşırı Önem Durumu

Bir önceki paragrafta açıklanan bu karşılaştırmalar da **matrisler şeklinde** düzenlenebilmektedir (Palaz, Kovancı, 2008: 56). Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri’nde hangi içeceğin daha fazla tüketildiğine yönelik anketin karşılaştırmalarının matrisle gösterimi mümkün olmaktadır (Saaty, 2004: 6).

ABD’de Tüketilen İçecekler	Kahve	Şarap	Çay	Bira	Gazlı İçecekler	Süt	Su
Kahve	1	9	5	2	1	1	1/2
Şarap	1/9	1	1/3	1/9	1/9	1/9	1/9
Çay	1/5	2	1	1/3	1/4	1/3	1/9
Bira	1/2	9	3	1	1/2	1	1/3
Gazlı İçecekler	1	9	4	2	1	2	1/2
Süt	1	9	3	1	1/2	1	1/3

Su	2	9	9	3	2	3	1
----	---	---	---	---	---	---	---

Şekil 2. Karşılaştırmalı Yargılar veya İkili Karşılaştırmalar için Örnek

Kaynak: Thomas L. Saaty, “Decision Making-The Analytic Hierarchy and Network Processes (AHP/ANP)”, **Journal of Systems Science and Systems Engineering**, Yıl: 13, Sayı: 1, 2004, s. 6.

Her bir sütun değerinin, ayrı ayrı ilgili sütun toplamına bölünmesi ile normalleştirilmiş matris elde edilmektedir. Normalleştirilmiş matristen hareketle, her bir sıra değerinin ortalaması alınmaktadır. Elde edilen bu değerler, her bir kriter için bulunan önem ağırlıkları olarak tanımlanmakta ve bu ağırlıklar ile öncelik vektörü oluşturulmaktadır. Öncelik vektörlerinin hesaplanmasında kullanılan yaygın yöntem de bu şekilde ele alınabilmektedir (Dağdeviren, Akay, Kurt, 2004: 133).

Öncelik vektörlerinin hesaplanmasında yukarıda belirtilen yaygın yöntem dışında farklı yöntemler kullanılmakla birlikte, kuvvet yönteminin oldukça iyi sonuçlar verdiği görülmektedir. İteratif bir yaklaşımla uygulanan bu yöntemde, matrisin karesi alınmakta, oluşan yeni matrisin satır toplamları alınmakta ve normalize edilmektedir. İki özvektör arasındaki fark önceden belirlenen küçük bir değer altına indiğinde (sıfıra doğru yaklaşınca) kare alma işlemi yeterli görülerek sonlandırılmakta, son özvektör dikkate alınmaktadır. Eğer söz konusu fark yeterince küçük değilse, tekrar son matrisin karesi alınarak işleme devam edilmektedir (Durdudiler, 2006: 29-30, 33-36; Şensoy, 2009: 28, 32-35).

Nihai kararın kalitesi bakımından önemli olan bir konu da ikili karşılaştırma süreci esnasında karar verici tarafından formüle edilen yargıların tutarlılığı ile ilgili olmaktadır. Tutarlı olmak, rasyonel düşünmenin bir önkoşulu olarak kabul edilmektedir. İkili karşılaştırmaya ilişkin yargıların tutarlılığını ölçmek için ise Saaty tarafından önerilen **Tutarlılık Oranı** kullanılmaktadır (Palaz, Kovancı, 2008: 56).

Tutarlılık Oranı, her ikili karşılaştırma matrisi için hesaplanmakta ve oranın Saaty tarafından önerilen üst limiti 0.10 olarak tanımlanmaktadır. Yargılar için hesaplanan bu oran 0.10'un altında ise yargıların yeterli bir tutarlılık sergiledikleri ve değerlendirmenin devam edebileceği kabul edilmektedir. Eğer bu oran 0.10'un üzerinde ise yargıların tutarsız olarak nitelendirildiği ve yargıların kalitesinin iyileştirilmesi gerektiği söylenebilmektedir (Palaz, Kovancı, 2008: 56).

Tablo 2. Tutarlılık Formülleri ve Tutarlılık İndeksi Tablosu

Kaynak: José Antonio Alonso, M. Teresa Lamata, “Consistency in the Analytic Hierarchy Process: A New Approach”, **International Journal of Uncertainty, Fuzziness and Knowledge-Based Systems**, Yıl: 14, Sayı: 4, 2006, s. 447, 449.; Thomas L. Saaty, “Decision Making-The Analytic Hierarchy and Network Processes (AHP/ANP)”, **Journal of Systems Science and Systems Engineering**, Yıl: 13, Sayı: 1, 2004, s. 23.

$= \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1}$	CI (Consistency Index) Tutarlılık İndeksi CR (Consistency Ratio) Tutarlılık Oranı RI (Random Index) Rassallık İndeksi
$CR = \frac{CI}{RI}$	

$$\left. \begin{array}{l} \bullet a_{ij} \cdot a_{jk} = a_{ik} \ (\forall i,j,k) \bullet \\ \lambda_{\max} = n \\ \text{Tutarlılık} \bullet CI = 0 \end{array} \right\}$$

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RI	0	0	0.52	0.89	1.11	1.25	1.35	1.40	1.45	1.49

4. LİTERATÜR TARAMASI

Bu başlık altında, AHP yöntemine ilişkin literatür taramasına, maddeler halinde ve kronolojik bir biçimde yer verilmektedir.

- Yau ve Davis (1993), büyük ölçekli yazılım sistemlerinde uygulamanın yeterliliğinden emin olmak için denetim görevlerinin önceliklendirilmesini AHP yöntemi ile ortaya koymuşlardır.
- Tam ve Tummala (2001), AHP yöntemini telekomünikasyon sisteminde tedarikçi seçimi için uygulamışlardır.

-
- Chan vd. (2004), AHP yöntemini, Hong Kong inşaat endüstrisinde BS 8800 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi süreçlerinin önceliklendirilmesinde kullanmışlardır.
 - Al-Tabtabai ve Thomas (2004), uzlaşma ve çatışma yönetimi konularında AHP yöntemini kullanmışlardır. Çalışmada, çatışan iki paydaş arasında kazanç ve kayıplara sayısal değerler atadıkları gerçek bir proje yönetimi uygulaması esas alınmıştır.
 - Young (2006), çevre kirleticilere karşı en iyi yönetim uygulaması seçimindeki optimizasyon algoritmasında, AHP yöntemini kullanmıştır.
 - Gaudenzi ve Borghesi (2006), tedarik zincirindeki risklerin yönetiminde AHP yöntemini kullanmışlardır.
 - Rezaei-Moghaddam ve Karami (2008), sürdürülebilir tarımsal geliştirme modellerini, AHP yöntemini kullanarak çok kriterli değerlendirme çalışmalarına dahil etmişlerdir.
 - Tahriri vd. (2008), bir çelik üretim işletmesi için tedarikçi değerlendirmesi ve seçiminde AHP yönteminden faydalanmışlardır.
 - Ünal ve Güner (2009), giyim sektöründe kurumsal kaynak planlaması sistemi ile ilgili tedarikçi firma seçiminde AHP yöntemini araç olarak kullanmışlardır.
 - Dalal vd. (2010), Hindistan'da köy yollarının önceliklendirilmesi konusunda, grup kararı değerlendirilmesiyle 178 alternatif dahilinde AHP yöntemini kullanmışlardır.
 - Nandi vd. (2011)'in çalışmalarında, bir inşaat projesi seçim yönteminin AHP temelli olarak ele alındığı görülmüştür.

- Rouyendegh ve Erkan (2012), en iyi tedarikçi seçimini konu eden çalışmalarında, AHP yönteminden faydalanmışlardır.
- Sikorová ve Nytra (2013), çalışmalarında kullandıkları AHP yöntemini, hizmet kalitesinin yönetimi (SERVQUAL) konusunda uygulamış ve demiryolu servis sağlayıcılarında test etmişlerdir.
- Xue vd. (2014), çalışmalarında amaca yönelik pazarlama programlarının karşılaştırılmasını ele almışlardır. Yapılan karşılaştırmalarda, müşteri kârlılığının artırılması amaçlanırken, çalışmanın yöntemi olarak AHP'nin kullanıldığı görülmektedir.
- Gupta (2015), ameliyat için en iyi hastane seçimini konu eden çalışmasında, dört kriter çerçevesinde AHP yönteminden faydalanmıştır.
- Omar vd. (2015), takım lideri seçerek takım oluşturma modeli konusunu çalışarak bu çalışmayı yazılım ekipleri özelinde uygularken, AHP yönteminden faydalanmışlardır.

5. AHP YÖNTEMİ İLE EN İYİ ÇALIŞAN SEÇİMİ

Bu başlık altında, metodoloji ve çalışma planı başlıkları ile bu başlıkların alt başlıkları ele alınmaktadır.

5.1. Metodoloji

Çalışmanın metodolojisi, maddeler halinde ele alınabilmektedir.

- **Amaç:** Çalışmanın amacı, bir işletmede çalışmakta olan en iyi çalışanın seçilmesi olarak tanımlanmaktadır.
- **Önem:** Çalışmanın önemi, çeşitli kriterlere göre alternatif mevcut çalışanlar arasından en iyisinin seçilmesi ile bir işletmeye katkı sağlamak olarak tanımlanmaktadır.
- **Yöntem:** Çalışmada, AHP yöntemi kullanılmaktadır.

-
- **Varsayım:** Çalışmaya konu edilen kişinin/kişilerin, sorulara içten ve güvenilir cevaplar verdiği varsayılmaktadır.
 - **Sınırlılık:** Çalışmada tek bir işletmenin ele alındığı ve bu işletmenin temsil açısından yeterli olduğu görülmektedir.

5.2. Çalışma Planı Seçim yeri olarak, BT sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin içerisindeki **Birim B** ele alınmaktadır. Seçime destek sağlayacak kişi, **Birim B**'nin yöneticisi **X** olarak tanımlanmaktadır.

5.2.1. Seçim Alternatiflerinin ve Kriterlerinin Belirlenmesi ile Kriterlerin Açıklanması

Birim B'nin altı adet çalışanı bulunmakta ve bu çalışanlar; **Çalışan 1**, **Çalışan 2**, **Çalışan 3**, **Çalışan 4**, **Çalışan 5** ve **Çalışan 6** olarak tanımlanmaktadır. Tüm bu çalışanlar, alternatifler çerçevesinde ele alınmaktadır.

Birim B'nin yöneticisi olan **X** tarafından netleştirilen kriterler ve bunların açıklamalarına maddeler halinde yer verilmektedir.

- **Lisans Eğitimi Bölümü:** Mezun olunan lisans bölümününün, işletmenin ve ele alınan birimin istek ve ihtiyaçlarına uygun olması beklenmektedir.
- **Lisansüstü Eğitim Bölümü:** **Birim B**'deki çalışanların tümü lisans mezunu olduğu ve işletmenin genelinde yüksek lisans ve doktora çalışmaları lisansüstü olarak adlandırıldığı için kriterin bu şekilde adlandırıldığı görülmektedir. Yine **Lisans Eğitimi Bölümü** kriterinde olduğu üzere lisansüstü eğitim yapılan/yapmış olunan bölümün, işletmenin ve ele alınan birimin istek ve ihtiyaçlarına uygun olması beklenmektedir.

- **Yabancı Dil:** Sektör, işletme ve birim özellikleri göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların yabancı dil bilgisine sahip olması beklenmektedir.
- **Strese Dayanıklılık:** Sektör, işletme ve birim özellikleri göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların strese dayanıklı olması beklenmektedir.
- **Yeniliğe ve Değişime Açıklık:** Sektör, işletme ve birim özellikleri göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların yeniliğe ve değişime açık olması beklenmektedir.
- **İletişim:** İletişim kriteri, çalışanların işletmede ve ele alınan birim içerisinde birbirleri ile iletişimini konu etmektedir.

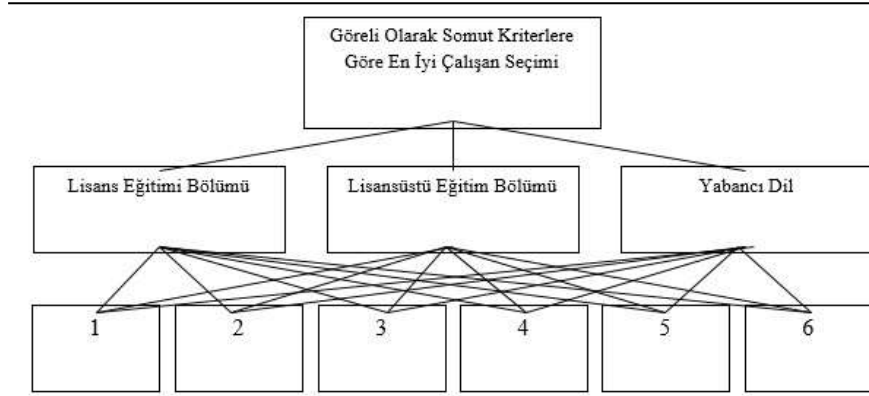
Tablo 3. Çalışmada Kullanılan Kriterlerin Adları ve Numaraları

Kriter Numarası	Kriter Adı
Kriter 1	Lisans Eğitimi Bölümü
Kriter 2	Lisansüstü Eğitim Bölümü
Kriter 3	Yabancı Dil
Kriter 4	Strese Dayanıklılık
Kriter 5	Yeniliğe ve Değişime Açıklık
Kriter 6	İletişim

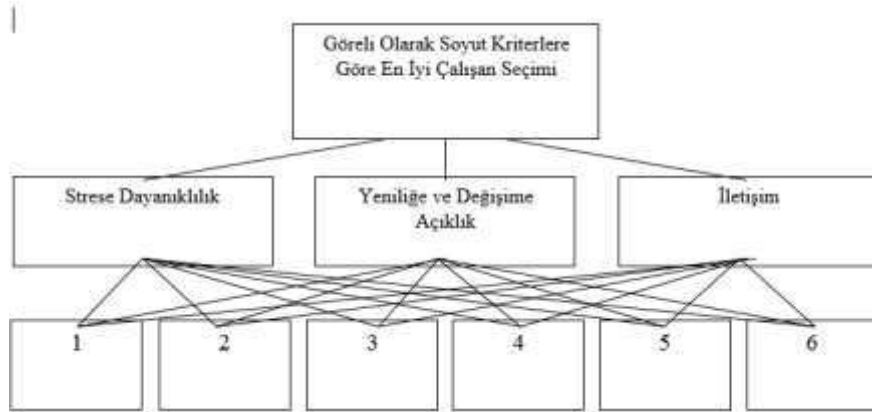
Tabloda yer alan kriterlerin ilk üçünün görel olarak somut; son üçünün ise görel olarak soyut bir biçimde değerlendirilmesi nedeniyle, çalışmada AHP yöntemi ile ilgili somut ve soyut olmak üzere iki adet değerlendirmenin söz konusu olduğu söylenebilmektedir.

5.2.2. Hiyerarşik Yapının Oluşturulması

Çalışmada ele alınan altı kriter ve altı alternatif çerçevesinde, çalışmanın hiyerarşik yapısı ikili biçimde oluşturulmaktadır.



Şekil 3. Hiyerarşik Yapının Somut Kriterlere Göre Gösterimi



Şekil 4. Hiyerarşik Yapının Soyut Kriterlere Göre Gösterimi

Çalışmadaki hiyerarşik yapıda kullanılan alternatifler ve kriterler de ayrı bir tablo halinde özetlenebilmektedir.

Tablo 4. Çalışmada Kullanılan Alternatiflerin ve Kriterlerin Numaraları ve Adları

Kriter Numarası	Kriter Adı	Açıklama
Kriter 1	Lisans Eğitimi Bölümü	Görel Olarak Somut

Kriter 2	Lisansüstü Eğitim Bölümü	Görelilik Olarak Somut
Kriter 3	Yabancı Dil	Görelilik Olarak Somut
Kriter 4	Strese Dayanıklılık	Görelilik Olarak Soyut
Kriter 5	Yeniliğe ve Değişime Açıklık	Görelilik Olarak Soyut
Kriter 6	İletişim	Görelilik Olarak Soyut
Alternatif Numarası	Alternatif Adı	Açıklama
Alternatif 1	Çalışan 1	-
Alternatif 2	Çalışan 2	-
Alternatif 3	Çalışan 3	-
Alternatif 4	Çalışan 4	-
Alternatif 5	Çalışan 5	-
Alternatif 6	Çalışan 6	-
Alternatif 7	Çalışan 7	-

5.2.3. Karşılaştırma Matrislerinin Çözülmesi ve Tutarlılığın Analizi

Görelilik olarak somut kriterler, **X** tarafından önemlerine göre birbirleriyle karşılaştırılmakta ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmektedir:

- Lisansüstü Eğitim Bölümü (Kriter 2), Lisans Eğitimi Bölümü (Kriter 1)'ne göre 3 kat daha önemlidir.
- Lisansüstü Eğitim Bölümü (Kriter 2), Yabancı Dil (Kriter 3)'e göre 2 kat daha önemlidir.
- Yabancı Dil (Kriter 3), Lisans Eğitimi Bölümü (Kriter 1)'ne göre 2 kat daha önemlidir.

Bu önemlere göre ise ikili karşılaştırma matrisi, kriterler açısından oluşturulmaktadır.

Tablo 5. İkili Karşılaştırma Matrisinin Oluşturulması

	Kriter 1	Kriter 2	Kriter 3
Kriter 1	1	0.333333333	0.5
Kriter 2	3	1	2
Kriter 3	2	0.5	1

İkili karşılaştırma matrisleri oluşturulduktan sonra oluşturulan matrisin karesi alınmaktadır.

Tablo 6. İkili Karşılaştırma Matrisinin Karesinin Alınması

	Kriter 1	Kriter 2	Kriter 3
Kriter 1	3	0.916666667	1.666666667
Kriter 2	10	3	5.5
Kriter 3	5.5	1.666666667	3

İkili karşılaştırma matrisinin karesinin alınmasından sonra kriterlerin ilk özvektörleri hesaplanmaktadır.

Tablo 7. Kriterlerin İlk Özvektörleri			
	Sütun Toplamları	Özvektör	
Kriter 1	5.583333333	0.163017032	
Kriter 2	18.5	0.540145985	
Kriter 3	10.166666667	0.296836983	
Genel Toplam	34.25	1	

Özvektör, sütun toplamlarının genel toplama bölünmesi ile elde edilmektedir.

Kriterlerin ilk özvektörü hesaplandıktan sonra ise ikili karşılaştırma matrisinin karesinin karesi alınmakta ve bu şekilde de ikinci özvektör hesaplanabilmektedir.

Tablo 8. İkili Karşılaştırma Matrisinin Karesinin Karesi

	Kriter 1	Kriter 2	Kriter 3
Kriter 1	27.33333333	8.277777778	15.04166667
Kriter 2	90.25	27.33333333	49.66666667
Kriter 3	49.66666667	15.04166667	27.33333333

Tablo 9. Kriterlerin İkinci Özvektörü

	Sütun Toplamları	Özvektör
Kriter 1	50.65277778	0.163425345
Kriter 2	167.25	0.539612834
Kriter 3	92.04166667	0.296961821
Genel Toplam	309.9444444	1

Özvektör, sütun toplamalarının genel toplama bölünmesi ile elde edilmektedir.

Tüm bu aşamalardan sonra ise kriterlerin ilk özvektörü ile ikinci özvektörün karşılaştırılması mümkün olmaktadır.

Tablo 10. Kriterlerin İlk ve İkinci Özvektörleri

Kriterler	İlk Özvektörler	İkinci Özvektörler	Fark
Kriter 1	0.163017032	0.163425345	-0.00040831
Kriter 2	0.540145985	0.539612834	0.000533152
Kriter 3	0.296836983	0.296961821	-0.00012484

İki özvektör arasındaki farkın oldukça düşük olması, kararlı sonuçlara ulaşıldığını göstermektedir. Dolayısıyla yeni bir özvektör iterasyonuna gerek duyulmaksızın ikinci özvektör karşılaştırmalarda ağırlık (öncelik vektörü) olarak kullanılmıştır.

Görel olarak somut kriterlere göre X tarafından, alternatif çalışanlar için puanlama yapılmıştır.

Lisans Eğitimi Bölümü (Kriter 1) için Çalışan 1 (Alternatif 1), Çalışan 2 (Alternatif 2), Çalışan 3 (Alternatif 3), Çalışan 4 (Alternatif 4), Çalışan 5 (Alternatif 5) ve Çalışan 6 (Alternatif 6), 1-9 arasında puanlanmaktadır.

Tablo 11. Lisans Eğitimi Bölümü (Kriter 1)

Alternatifler	Puanlar	Özvektör
Alternatif 1	7	0.155555556
Alternatif 2	9	0.2
Alternatif 3	7	0.155555556
Alternatif 4	6	0.133333333
Alternatif 5	9	0.2
Alternatif 6	7	0.155555556
Genel Toplam	45	1

Özvektör, sütun toplamlarının genel toplama bölünmesi ile elde edilmektedir.

Lisansüstü Eğitim Bölümü (Kriter 2) için Çalışan 1 (Alternatif 1), Çalışan 2 (Alternatif 2), Çalışan 3 (Alternatif 3), Çalışan 4 (Alternatif 4), Çalışan 5 (Alternatif 5) ve Çalışan 6 (Alternatif 6), X tarafından 1-9 arasında puanlanmaktadır.

Tablo 12. Lisansüstü Eğitim Bölümü (Kriter 2)

Alternatifler	Puanlar	Özvektör
Alternatif 1	7	0.175
Alternatif 2	4	0.1
Alternatif 3	8	0.2
Alternatif 4	6	0.15
Alternatif 5	8	0.2
Alternatif 6	7	0.175
Genel Toplam	40	1

Özvektör, sütun toplamalarının genel toplama bölünmesi ile elde edilmektedir.

Yabancı Dil (Kriter 3) için Çalışan 1 (Alternatif 1), Çalışan 2 (Alternatif 2), Çalışan 3 (Alternatif 3), Çalışan 4 (Alternatif 4), Çalışan 5 (Alternatif 5) ve Çalışan 6 (Alternatif 6), X tarafından 1-9 arasında puanlanmaktadır.

Tablo 13. Yabancı Dil (Kriter 3)

Alternatifler	Puanlar	Özvektör
Alternatif 1	7	0.162790698
Alternatif 2	9	0.209302326
Alternatif 3	8	0.186046512
Alternatif 4	6	0.139534884
Alternatif 5	8	0.186046512
Alternatif 6	5	0.11627907
Genel Toplam	43	1

Özvektör, sütun toplamalarının genel toplama bölünmesi ile elde edilmektedir.

Tüm bu aşamalardan sonra ise literatür kısmında² yer alan formüller ve değerlendirmeler yardımıyla tutarlılık analizi yapılmakta ve yorumlanmaktadır.

Tablo 14. Tutarlılık Analizi

Kriterler	İkinci Özvektör	İkili Karşılaştırma Matrisi Değerleri		
		Kriter 1	Kriter 2	Kriter 3
Kriter 1	0.163425345	1	0.333333333 3	0.5
Kriter 2	0.539612834	3	1	2
Kriter 3	0.296961821	2	0.5	1

² José Antonio Alonso, M. Teresa Lamata, “Consistency in the Analytic Hierarchy Process: A New Approach”, **International Journal of Uncertainty, Fuzziness**

Vektörel Çarpım	Bölüm	CI	0,00460135 6
0.4917772	3.009185632	RI (n=3)	0,52
1.62381251 1	3.009217738	CR	0,00884876 2
0.89361892 8	3.009204768		
Toplam	9,027608138		
Toplam/n	3,009202713	0,1'den Küçük ise Tutarlı	TUTARLI

Vektörel çarpım, ikinci özvektör (ağırlık, öncelik vektörü) ve ikinci karşılaştırma matrisi değerleri çarpımı ile elde edilmektedir.

Bölüm sütunu ise vektörel çarpımın ikinci özvektöre bölünmesi ile elde edilmektedir.

Görülmektedir ki tutarlılığa ulaşılmaktadır. Bir başka deyişle, tutarlılık oranının 0,008848762 olarak belirlendiği ve tutarlılığa ulaşıldığı görülmektedir.

Alternatiflerin öncelikler matrisi ise aşağıdaki şekilde oluşmaktadır:

and Knowledge-Based Systems, Yıl: 14, Sayı: 4, 2006, s. 447, 449.; Thomas L. Saaty, "Decision Making-The Analytic Hierarchy and Network Processes (AHP/ANP)", **Journal of Systems Science and Systems Engineering**, Yıl: 13, Sayı: 1, 2004, s. 23.; Hakan Palaz, Ahmet Kovancı, "Türk Deniz Kuvvetleri Denizaltılarının Seçiminin AHP ile Değerlendirilmesi", **Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 3, 2008, s. 56.

Tablo 15. Nihai Sıralama

AĞIRLIKLAR	0.1634253 45	0.5396128 34	0.2969618 21	
ALTERNATİF	Kriter 1	Kriter 2	Kriter 3	SONUÇ (Normalleştirilmiş iş)

1	0.1555555 56	0.175	0.1627906 98	0.168197
2	0.2	0.1	0.2093023 26	0.148801
3	0.1555555 56	0.2	0.1860465 12	0.188593
4	0.1333333 33	0.15	0.1395348 84	0.144169
5	0.2	0.2	0.1860465 12	0.195856
6	0.1555555 56	0.175	0.1162790 7	0.154384

Nihai sıralama sonuçları, ayrı bir tablo halinde ele alınmakta ve görel olarak somut kriterlere göre en iyi çalışanın seçimi tamamlanmaktadır.

Tablo 16. Görel Olarak Somut Kriterlere Göre En İyi Çalışan Seçimi

Alternatif 5
Alternatif 3
Alternatif 1
Alternatif 6
Alternatif 2
Alternatif 4

Görel Olarak Somut Kriterlere Göre En İyi Çalışan Seçimi

Görülmektedir ki, görel olarak somut kriterler baz alındığında, alternatifler arasından yapılan seçim ile en iyi çalışan **Alternatif 5** olarak belirlenmektedir.

5.2.4. Karşılaştırma Matrislerinin Çözülmesi ve Tutarlılığın Analizi-Soyut Kriterler

Görel olarak soyut kriterler, **X** tarafından önemlerine göre birbirleriyle karşılaştırılmakta ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmektedir:

- Yeniliğe ve Değişime Açıklık (Kriter 5), Strese Dayanıklılık (Kriter 4)'a göre 2 kat daha önemlidir.

- Yeniliğe ve Değişime Açıklık (Kriter 5), İletişim (Kriter 6)'e göre 3 kat daha önemlidir.
- Strese Dayanıklılık (Kriter 4), İletişim (Kriter 6)'e göre 2 kat daha önemlidir.

Bu önemlere göre ise ikili karşılaştırma matrisi, kriterler açısından oluşturulmaktadır.

Tablo 17. İkili Karşılaştırma Matrisinin Oluşturulması

	Kriter 4	Kriter 5	Kriter 6
Kriter 4	1	0,5	2
Kriter 5	2	1	3
Kriter 6	0,5	0,333333333	1

İkili karşılaştırma matrisleri oluşturulduktan sonra oluşturulan matrisin karesi alınmaktadır.

Tablo 18. İkili Karşılaştırma Matrisinin Karesinin Alınması

	Kriter 4	Kriter 5	Kriter 6
Kriter 4	3	1,666666667	5,5
Kriter 5	5,5	3	10
Kriter 6	1,666666667	0,916666667	3

İkili karşılaştırma matrisinin karesinin alınmasından sonra, kriterlerin ilk özvektörü hesaplanmaktadır.

Tablo 19. Kriterlerin İlk Özvektörleri

	Sütun Toplamları	Özvektör
Kriter 4	10,16666667	0,296836983
Kriter 5	18,5	0,540145985

Kriter 6	5,583333333	0,163017032
Genel Toplam	34,25	1

Özvektör, sütun toplamlarının genel toplama bölünmesi ile elde edilmektedir.

Kriterlerin ilk özvektörü hesaplandıktan sonra ise ikili karşılaştırma matrisinin karesinin karesi alınmakta ve bu şekilde de ikinci özvektör hesaplanabilmektedir.

Tablo 20. İkili Karşılaştırma Matrisinin Karesinin Karesi

	Kriter 4	Kriter 5	Kriter 6
Kriter 4	27,33333333	15,04166667	49,66666667
Kriter 5	49,66666667	27,33333333	90,25
Kriter 6	15,04166667	8,277777778	27,33333333

Tablo 21. Kriterlerin İkinci Özvektörü

	Sütun Toplamları	Özvektör
Kriter 4	92,04166667	0,296961821
Kriter 5	167,25	0,539612834
Kriter 6	50,65277778	0,163425345
Genel Toplam	309,9444444	1

Özvektör, sütun toplamlarının genel toplama bölünmesi ile elde edilmektedir.

Tüm bu aşamalardan sonra ise kriterlerin ilk özvektörü ile ikinci özvektörünün karşılaştırılması mümkün olmaktadır.

Tablo 22. Kriterlerin İlk ve İkinci Özvektörleri

Kriterler	İlk Özvektörler	İkinci Özvektörler	Fark
-----------	-----------------	--------------------	------

Kriter 4	0,296836983	0,296961821	-0,00012484
Kriter 5	0,540145985	0,539612834	0,000533152
Kriter 6	0,163017032	0,163425345	-0,00040831

İki özvektör arasındaki farkın oldukça düşük olması, kararlı sonuçlara ulaşıldığını göstermektedir. Dolayısıyla yeni bir özvektör iterasyonuna gerek duyulmaksızın ikinci özvektör karşılaştırmalarda ağırlık (öncelik vektörü) olarak kullanılmıştır.

Görelî olarak soyut kriterlere göre **X** tarafından, alternatif çalışanlar için puanlama yapıldığı belirtilmektedir.

Strese Dayanıklılık (Kriter 4) için Çalışan 1 (Alternatif 1), Çalışan 2 (Alternatif 2), Çalışan 3 (Alternatif 3), Çalışan 4 (Alternatif 4), Çalışan 5 (Alternatif 5) ve Çalışan 6 (Alternatif 6), 1-9 arasında puanlanmaktadır.

Tablo 23. Strese Dayanıklılık (Kriter 4)

Alternatifler	Puanlar	Özvektör
Alternatif 1	8	0,173913043
Alternatif 2	7	0,152173913
Alternatif 3	9	0,195652174
Alternatif 4	6	0,130434783
Alternatif 5	7	0,152173913
Alternatif 6	9	0,195652174
Genel Toplam	46	1

Özvektör, sütun toplamlarının genel toplama bölünmesi ile elde edilmektedir.

Yeniliğe ve Değişime Açıklık (Kriter 5) için Çalışan 1 (Alternatif 1), Çalışan 2 (Alternatif 2), Çalışan 3 (Alternatif 3), Çalışan 4 (Alternatif 4), Çalışan 5 (Alternatif 5) ve Çalışan 6 (Alternatif 6), **X** tarafından 1-9 arasında puanlanmaktadır.

Tablo 24. Yeniliğe ve Değişime Açıklık (Kriter 5)

Alternatifler	Puanlar	Özvektör
Alternatif 1	5	0,11627907
Alternatif 2	9	0,209302326
Alternatif 3	7	0,162790698
Alternatif 4	6	0,139534884
Alternatif 5	9	0,209302326
Alternatif 6	7	0,162790698
Genel Toplam	43	1

Özvektör, sütun toplamalarının genel toplama bölünmesi ile elde edilmektedir.

İletişim (Kriter 6) için Çalışan 1 (Alternatif 1), Çalışan 2 (Alternatif 2), Çalışan 3 (Alternatif 3), Çalışan 4 (Alternatif 4), Çalışan 5 (Alternatif 5) ve Çalışan 6 (Alternatif 6), X tarafından 1-9 arasında puanlanmaktadır.

Tablo 25. İletişim (Kriter 6)

Alternatifler	Puanlar	Özvektör
Alternatif 1	9	0,219512195
Alternatif 2	7	0,170731707
Alternatif 3	5	0,12195122
Alternatif 4	8	0,195121951
Alternatif 5	8	0,195121951
Alternatif 6	4	0,097560976
Genel Toplam	41	1

Özvektör, sütun toplamalarının genel toplama bölünmesi ile elde edilmektedir.

Tüm bu aşamalardan sonra ise literatür kısmında³ yer alan formüller ve değerlendirmeler yardımıyla tutarlılık analizi yapılmakta ve yorumlanmaktadır.

³ Alonso, Lamata, **a.g.m.**, s. 447, 449.; Saaty, **a.g.m.**, s. 23.; Palaz, Kovancı, **a.g.m.**, s. 56.

Tablo 26. Tutarlılık Analizi

		İkili Karşılaştırma Matrisi Değerleri		
Kriterler	İkinci Özvektör	Kriter 4	Kriter 5	Kriter 6
Kriter 4	0,296961821	1	0,5	2
Kriter 5	0,539612834	2	1	3
Kriter 6	0,163425345	0,5	0,333333333	1

Vektörel Çarpım	Bölüm	CI	0,004601356
0,893618928	3,009204768	RI (n=3)	0,52
1,623812511	3,009217738	CR	0,008848762
0,4917772	3,009185632		
Toplam	9,027608138		
Toplam/n	3,009202713	0,1'den Küçük ise Tutarlı	TUTARLI

Vektörel çarpım, ikinci özvektör (ağırlık, öncelik vektörü) ve ikinci karşılaştırma matrisi değerleri çarpımı ile elde edilmektedir.

Bölüm sütunu ise vektörel çarpımın ikinci özvektöre bölünmesi ile elde edilmektedir.

Görülmektedir ki tutarlılığa ulaşılmaktadır. Bir başka deyişle, tutarlılık oranının 0,008848762 olarak belirlendiği ve tutarlılığa ulaşıldığı görülmektedir.

Alternatiflerin öncelikler matrisi ise aşağıdaki şekilde oluşmaktadır:

Tablo 27. Nihai Sıralama

AĞIRLIKLA R	0,2969618 21	0,5396128 34	0,1634253 45	
ALTERNATİF	Kriter 4	Kriter 5	Kriter 6	SONUÇ (Normalleştirilmiş iş)
1	0,1739130 43	0,1162790 7	0,2195121 95	0,150265
2	0,1521739 13	0,2093023 26	0,1707317 07	0,186034
3	0,1956521 74	0,1627906 98	0,1219512 2	0,165875
4	0,1304347 83	0,1395348 84	0,1951219 51	0,145917
5	0,1521739 13	0,2093023 26	0,1951219 51	0,190020
6	0,1956521 74	0,1627906 98	0,0975609 76	0,161889

Nihai sıralama sonuçları, ayrı bir tablo halinde ele alınmakta ve görelî olarak soyut kriterlere göre en iyi çalışanın seçimi tamamlanmaktadır.

Tablo 28. Görelî Olarak Soyut Kriterlere Göre En İyi Çalışan Seçimi

Görelî Olarak Soyut Kriterlere Göre En İyi Çalışan Seçimi
Alternatif 5
Alternatif 2
Alternatif 3
Alternatif 6
Alternatif 1

Alternatif 4

Görülmektedir ki, görelilik olarak somut kriterler baz alındığında, alternatifler arasından yapılan seçim ile en iyi çalışan **Alternatif 5** olarak belirlenmektedir.

5.2.5. Değerlendirme-Somut ve Soyut Kriterler

Alternatif 5'in seçildiği sıralamaların ortak bir tablo halinde karşılaştırılması mümkün olmaktadır.

Tablo 29. Görelilik Olarak Somut ve Soyut Kriterlere Göre En İyi Çalışan Seçimi

Görelilik Olarak Somut Kriterlere Göre En İyi Çalışan Seçimi	Görelilik Olarak Soyut Kriterlere Göre En İyi Çalışan Seçimi
Alternatif 5	Alternatif 5
Alternatif 3	Alternatif 2
Alternatif 1	Alternatif 3
Alternatif 6	Alternatif 6
Alternatif 2	Alternatif 1
Alternatif 4	Alternatif 4

Ortak tablo, görelilik olarak somut ve soyut kriterlere göre yapılan sıralamada, en iyi çalışanın **Alternatif 5** olarak seçildiğini göstermektedir.

Ortak tabloda ortaya konulan sıralama; görelilik olarak somut kriterler açısından en iyi çalışmanı takip eden çalışanların Alternatif 3, Alternatif 1, Alternatif 6, Alternatif 2 ve Alternatif 4 olduğunu göstermektedir.

Aynı tablo; görelilik olarak soyut kriterler açısından en iyi çalışmanı takip eden çalışanların Alternatif 2, Alternatif 3, Alternatif 6, Alternatif 1 ve Alternatif 4 olduğunu göstermektedir.

Ortak tablodan hareketle, çalışanların sıralamasının görelilik olarak soyut ve somut kriterler açısından değiştiği halde **Alternatif 5**'in sırasının değişmediği sonucuna varılmaktadır. Bu sonuçtan hareketle, **Birim B** içinde en iyi çalışanın **Alternatif 5** olduğu vurgusu yinelenmektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada ele alınan işletmenin içerisindeki **Birim B**'de seçim yapılmış ve ilgili seçime destek sağlayacak kişi, **Birim B**'nin yöneticisi **X** olarak tanımlanmıştır.

Birim B'nin altı adet çalışanı bulunmakta ve bu çalışanlar; **Çalışan 1**, **Çalışan 2**, **Çalışan 3**, **Çalışan 4**, **Çalışan 5** ve **Çalışan 6** olarak tanımlanmıştır. Tüm bu çalışanlar, alternatifler çerçevesinde **Alternatif 1**, **Alternatif 2**, **Alternatif 3**, **Alternatif 4**, **Alternatif 5** ve **Alternatif 6** olarak ele alınmıştır.

Birim B'nin yöneticisi olan **X** tarafından netleştirilen kriterler **Lisans Eğitimi Bölümü**, **Lisansüstü Eğitim Bölümü**, **Yabancı Dil**, **Strese Dayanıklılık**, **Yeniliğe ve Değişime Açıklık** ve **İletişim** olarak ele alınmış ve çalışmada kriterlerin açıklamalarına yer verilmiştir. İlgili kriterler sırasıyla **Kriter 1**, **Kriter 2**, **Kriter 3**, **Kriter 4**, **Kriter 5** ve **Kriter 6** olarak ele alınmıştır.

Görelilik olarak somut kriterler olan **Kriter 1**, **Kriter 2** ve **Kriter 3**, **X** tarafından önemlerine göre birbirleriyle karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonuçlarına çalışmanın ilgili bölümünde yer verilmiştir. Görelilik olarak somut kriterlere göre **X** tarafından, alternatif çalışanlar için puanlama yapılmıştır. Görelilik olarak somut kriterler baz alındığında, alternatifler arasından yapılan seçim ile en iyi çalışan **Alternatif 5** olarak belirlenmiştir.

Görelilik olarak soyut kriterler olan **Kriter 4**, **Kriter 5** ve **Kriter 6**, **X** tarafından önemlerine göre birbirleriyle karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonuçlarına çalışmanın ilgili bölümünde yer verilmiştir. Görelilik olarak soyut kriterlere göre **X** tarafından, alternatif çalışanlar için puanlama yapılmıştır. Görelilik olarak soyut kriterler baz alındığında, alternatifler arasından yapılan seçim ile en iyi çalışan yine **Alternatif 5** olarak belirlenmiştir.

Çalışmada sunulan ortak tablo ile görelilik olarak somut ve soyut kriterlere göre yapılan sıralamada, en iyi çalışanın **Alternatif 5** olarak seçildiği gösterilmiştir. Bununla birlikte, çalışmada elde edilen sonuçların tutarlı ve uygun olduğu belirtilmiştir.

KAYNAKÇA

Alonso, José Antonio, M. Teresa Lamata, “Consistency in the Analytic Hierarchy Process: A New Approach”, *International Journal of Uncertainty, Fuzziness and Knowledge-Based Systems*, Yıl: 14, Sayı: 4, 2006, ss. 445-459.

Al-Tabtabai, Hashem M., Varghese P. Thomas, “Negotiation and Resolution of Conflict Using AHP: An Application to Project Management”, *Engineering, Construction and Architectural Management*, Yıl: 11, Sayı: 2, 2004, ss. 90-100.

Anderson, D. R., D. J. Sweeney, T. A. Williams, K. Martin, *An Introduction to Management Science: Quantitative Approaches to Decision Making*, Thomson South Western, Canada, 2008, s.y.

Atağan, Gülşah, *İşletme Kısıtlarının Aşılmasında Üretme-Satın Alma Karar Modeli Önerisi (Kalite Maliyetleri Yaklaşımı)*, İzmir: Altın Nokta Yayınevi, 2013.

Chan, Alan H. S., W. Y. Kwok, Vincent G. Duffy, “Using AHP for Determining Priority in a Safety Management System”, *Industrial Management & Data Systems*, Yıl: 104, Sayı: 5/6, 2004, ss. 430-445.

Çetin, Eyüp, *Medikal Karar Verme Yöntemleri, Sağlık Yönetimi ve Tıpta Matematiksel Uygulamalar*, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım, 2013.

Dağdeviren, Metin, Diyar Akay, Mustafa Kurt, “İş Değerlendirme Sürecinde Analitik Hiyerarşi Prosesi ve Uygulaması”, *Gazi Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*, Cilt: 19, No: 2, 2004, ss. 131-138.

Dalal, Jyotirmoy, Pratap K. J. Mohapatra, Gopal Chandra Mitra, “Prioritization of Rural Roads: AHP in Group Decision”, *Engineering, Construction and Architectural Management*, Yıl: 17, Sayı: 2, 2010, ss. 135-158.

Durdudiler, Mehmet, “Perakende Sektöründe Tedarikçi Performans Değerlemede AHP ve Bulanık AHP Uygulaması”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, Endüstri Mühendisliği Bilim Dalı, İstanbul, 2006.

Gaudenzi, Barbara, Antonio Borghesi, “Managing Risks in the Supply Chain Using the AHP Method”, *The International Journal of Logistics Management*, Yıl: 17, Sayı: 1, 2006, ss. 114-136.

Gupta, Hima, “Selection of Best Hospital for Surgery Using AHP”, *The IUP Journal of Operations Management*, Yıl: 14, Sayı: 3, 2015, ss. 1832.

Nandi, Soumya, Soumik Paul, Milind Phadtare, “An AHP-Based Construction Project Selection Method”, *Decision*, Yıl: 38, Sayı: 1, 2011, ss. 91-118.

Omar, Mazni, Zahraa Abed Aljasim, Mazida Ahmad, Fauziah Baharom, Azman Yasin, Haslina Mohd, Norida Muhd Darus, “Team Formation Model of Selecting Team Leader: An Analytic Hierarchy Process (AHP) Approach”, *Asian Research Publishing Network Journal of Engineering and Applied Sciences*, Yıl: 10, Sayı: 3, 2015, ss. 1060-1067.

Öztürk, Burcu, “Çok Kriterli Karar Verme Tekniklerinden Bulanık TOPSIS ve Bulanık Analitik Hiyerarşi Süreci”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sayısal Yöntemler Bilim Dalı, Bursa, 2011.

Palaz, Hakan, Ahmet Kovancı, “Türk Deniz Kuvvetleri Denizaltılarının Seçiminin AHP ile Değerlendirilmesi”, *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 3, 2008, ss. 53-60.

Rezaei-Moghaddam, K., E. Karami, “A Multiple Criteria Evaluation of Sustainable Agricultural Development Models Using AHP”, *Environ Dev Sustain*, Yıl: 2008, Sayı: 10, 2008, ss. 407-426.

Rouyendegh, Babak Daneshvar, Turan Erman Erkan, “Selecting the Best Supplier Using Analytic Hierarchy Process (AHP) Method”, *African Journal of Business Management*, Yıl: 6, Sayı: 4, 2012, ss. 1455-1462.

Saaty, Thomas L., “Decision Making - The Analytic Hierarchy and Network Processes (AHP/ANP)”, *Journal of Systems Science and Systems Engineering*, Yıl: 13, Sayı: 1, 2004, ss. 1-35.

Sikorová, Irena, Igor Nytra, “Application of AHP Method in Service Quality Management”, *The Proceedings of the 9th European Conference on Management Leadership and Governance*, Klagenfurt, Austria, 2013, ss. 455-464.

Şensoy, Emre, “Üretim Yapan İşletmelerde Analitik Ağ Prosesi Yöntemi ile Proje Önceliklerinin Belirlenmesi ve Buna Yönelik Bir Uygulama”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul, 2009.

Tahriri, Farzad, M. Rasid Osman, Aidy Ali, Rosnah Mohd Yusuff, Alireza Esfandiary, “AHP Approach for Supplier Evaluation and Selection in a Steel Manufacturing Company”, *Journal of Industrial Engineering and Management*, Yıl: 1, Sayı: 2, 2008, ss. 54-76.

Tam, Maggie C. Y., V. M. Rao Tummala, “An Application of the AHP in Vendor Selection of a Telecommunications System”, *Omega, The International Journal of Management Science*, Yıl: 29, Sayı: 2, 2001, ss. 171-182.

TDK, “Karar”, (Çevrimiçi), <http://tdk.gov.tr>, Erişim Tarihi: 18.01.2016.

TDK, “Problem”, (Çevrimiçi), <http://tdk.gov.tr>, Erişim Tarihi: 18.01.2016.

Timor, Mehpare, *Analitik Hiyerarşi Prosesi*, İstanbul: Türkmen Kitabevi, 2011.

Ünal, Can, Mücella G. Güner, “Selection of ERP Suppliers Using AHP Tools in the Clothing Industry”, *International Journal of Clothing Science and Technology*, Yıl: 21, Sayı: 4, 2009, ss. 239-251.

Xue, Dong-Fei, Shi-Jie Zhao, De-Peng Zhang, “Comparison of CRM Programs Basing on Improving Customer Profitability: Using the AHP Method”, *International Review of Management and Marketing*, Yıl: 4, Sayı: 2, 2014, ss. 167-174.

Yau, Chuck, Tim Davis, “Using Analytic Hierarchy Process (AHP) to Prioritize Auditing Tasks for Large-Scale Software Systems”, *Journal of Systems Management*, Yıl: 44, Sayı: 1, 1993, ss. 26-31.

Young, Kevin D., “Application of the Analytic Hierarchy Process Optimization Algorithm in Best Management Practice Selection”, *Thesis*, Virginia Polytechnic Institute and State University, Master of Science in Civil Engineering, Blacksburg, Virginia, 2006.

YENİ DÖNEMDE SATIN ALMA GÜCÜ PARİTESİNİN GÜÇLÜ FORMDA GEÇERLİLİĞİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Ayberk ŞEKER¹
Halil ŞİMDİ²

ÖZET

Satın Alma Gücü Paritesi (SAGP), döviz piyasalarında “Tek Fiyat Kanunu”na dayanan ve ülkeler arasında fiyat düzeylerindeki farklılıkları ortadan kaldırarak farklı ülke para birimlerinin satın alma güçlerini birbirine eşitleyen değişim oranıdır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, güçlü formda testler kullanılarak yükselen piyasa ekonomileri arasında yer alan Türkiye için Türk Lirasından altı sıfır atılan Ocak 2005 tarihinden itibaren 2005:01 – 2017:03 tarihlerini kapsayan dönemden itibaren SAGP’nin geçerli olup olmadığı sınıp uzun dönemli analizi yapılarak literatüre katkı sağlamaktır. Çalışma kapsamında Türkiye’ye ait nominal döviz kuru ve yurtiçi tüketici fiyat endeksi ile Amerika Birleşik Devletleri’nin (ABD) tüketici fiyat endeksi değişkenleri kullanılmıştır. Çalışmada serilerin durağanlık analizinde Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) birim kök testi, Zivot ve Andrews tek yapısal kırılmalı birim kök testi ve çoklu yapısal kırılmaları dikkate alan Kapetanios (2005) birim kök analizi gerçekleştirilmiştir. Daha sonra çoklu yapısal kırılmaları dikkate alan Maki (2012) eşbütünleşme testiyle Türkiye için SAGP’nin güçlü forma sınıpın gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre; Türkiye’de nominal döviz kuru, yurtiçi tüketici fiyat endeksi ve ABD’nin tüketici fiyat endeksi arasında uzun dönemli bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Satın Alma Gücü Paritesi, Birim Kök Testi, Maki Eşbütünleşme Analizi.*

¹ Arş. Gör. Dr., Yalova Üniversitesi, İİBF, Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü, ayberk.seker@yalova.edu.tr (Sorumlu yazar).

² Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Uluslararası Ticaret Bölümü, hsimdi@sakarya.edu.tr.

LONG-RUN VALIDITY OF PURCHASING POWER PARITY IN THE RECENT PERIOD: A STUDY OF TURKEY

ABSTRACT

Purchasing Power Parity is based on “Law of One Price” in exchange market and it is the rate of change which equal to the purchasing power of different country by removing the differences in price levels between countries. Accordingly, the aim of the study is to test whether the Purchasing Power Parity is valid for Turkey after the establishment of new Turkish Lira as of January 2005, which is one of the emerging market economies in the period of 2005:01-2017:03 by means of strong form tests. In addition, it is aimed to make contribute to the literature to be carried out a long-term test of the Purchasing Power Parity by strong form techniques. Nominal exchange rate and domestic consumer price index of Turkey and US consumer price index variables are used within the scope of the study. Augmented Dickey-Fuller unit root test, Zivot and Andrews one breakpoint unit root test and Kapetanios (2005) unit root test which considers multiple structural breaks in stationarity analysis of the series has been carried out respectively in the study. After this analysis, the purchasing power parity was tested for Turkey in strong form by Maki (2012) cointegration test which takes into account multiple structural breaks. According to findings obtained as a result of the study; a long-run relationship has been determined between Turkey's nominal exchange rate, the domestic consumer price index and the US consumer price index.

Keywords: *Purchasing Power Parity, Unit Root Test, Maki Cointegration Test.*

1. GİRİŞ

Dışa açık ekonomilerde birbirleri arasında mal, hizmet ve finansal akımlardan bahsetmek mümkündür. Bu akımlar gerçekleşirken ülkeler arasında yabancı para dediğimiz döviz kullanılmaktadır. Makro iktisatta döviz kurları birtakım ayrımlara göre tanımlanmaktadır. Bugün döviz kuru olarak piyasada kullandığımız nominal döviz kuru, bir birim yabancı paraya karşılık gelen ulusal para fiyatını göstermektedir. Buna ek olarak ülkedeki bir mal sepetinin satın alabildiği yabancı malların miktarına ise reel döviz kuru denilmektedir. Reel döviz kuru ülkeler arasındaki görece fiyat oranlarına göre belirlenmiş bir nominal kur olarak da değerlendirilebilir. Reel döviz kuru, bir malın yurtdışı fiyat düzeyi ile

nominal döviz kurunun çarpımının o malın yurtiçi fiyat düzeyine bölünmesiyle bulunur. Reel kurun yüksek olması ulusal para biriminin satın alma gücünün yabancı para birimine göre daha fazla olduğunu göstermektedir. Bu durumdan ötürü eğer reel döviz kuru birden büyükse aynı malın yurtiçinde diğer ülkeye nazaran daha ucuz olduğu ve böylece ülkenin parasının satın alma gücünün yüksek olduğu ifade edilir. Ters durumda ise yani reel döviz kurunun birden küçük olduğu durumlarda ise yurtiçindeki malın pahalı olduğu ve ülkenin para biriminin yabancı para birimine göre satın alma gücünün az olduğu sonucuna ulaşılır.

Döviz kurunu uzun dönemde belirleyen unsur esasında ülkeler arasında gerçekleşen mal ve hizmet ticareti olarak değerlendirilebilir ve bu konuda teorik alt yapı Satın Alma Gücü Paritesi (SAGP) teorisine dayanmaktadır.³ Reel döviz kurunun uzun dönem ele alındığında dengeye geleceği varsayıldığında SAGP teorisinin birim kök testleri kullanılarak geçerliliğinin sınanması mümkündür. SAGP güçlü formda geçerli olduğu durumda reel döviz kurunun bire eşit olduğu kabul edilirken zayıf formda görece SAGP'ne göre kurlar nominal kur üzerinden ülkelerdeki enflasyon farkına göre belirlenmektedir. Bu çalışmada Türkiye'nin nominal döviz kuru ve yurtiçi tüketici fiyat endeksi ile ABD'nin tüketici fiyat endeksi değişkenleri kullanılmıştır. Çalışmanın yazına katkısı ise SAGP'nin uzun dönemde geçerliliğinin güçlü formda test edilerek ortaya koyulmasıdır. Bu kapsamda çalışmanın ikinci bölümünde SAGP teorisi ve bu teoriye ilişkin yazın ele alınırken, üçüncü bölümde veri seti ile ekonometrik yöntemler anlatılarak testlerin bulgularına yer verilmiştir. Çalışmanın dördüncü bölümünde ise analiz sonuçları yorumlanarak çalışma sonlandırılmıştır.

2. SAGP TEORİSİ VE AMPİRİK LİTERATÜR

Görece SAGP teorisine göre ülkedeki nominal döviz kurundaki değişim iki ülke arasındaki enflasyon farkından kaynaklanmaktadır. Bu kapsamda yapılan analizlerde mutlak SAGP ele alındığında reel döviz kuru tercih edilirken görece SAGP için nominal döviz kuru ve fiyatlardaki değişim irdelenmektedir. Bu çalışmada SAGP'nin geçerliliğini artırmak adına görece SAGP üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

SAGP kavramına ilişkin daha eski çalışmalar yapılmışsa da Birinci Dünya Savaşı sırasında ülkelerde yaşanan enflasyon ve ulusal para birimlerindeki değer kayıplarını açıklamak adına İsveçli iktisatçı Gustav Cassel tarafından teori olarak ortaya atılmıştır.⁴ Sarno ve Taylor (2002) SAGP'nin nominal döviz kurundaki değişimleri açıklaması, uygun

³ Gülsüm Yay, Para ve Finans Teori-Politika, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2015, s. 142.

⁴ Rudiger Dornbusch, Purchasing Power Parity, NBER Working Paper, No: 1591, Cambridge, 1985, s. 6-7.

politikalar üretilebilmesi ve uluslararası açıdan ulusal gelirlerin karşılaştırabilmesi adına önemine dikkat çekmektedirler.

Türkiye'ye dair SAGP yazımına ilişkin olarak yapılan çalışmalarda farklı sonuçların elde edildiği görülmektedir. 2000'li yıllar öncesini analiz eden çoğu çalışmada Türkiye için SAGP reddedilirken son yıllarda SAGP'nin Türkiye'de geçerli olduğunu gösteren çalışmalar da artmaktadır. Buna ek olarak reel döviz kurunu veri seri olarak alan çalışmaların yanında nominal döviz kuru ve tüketici fiyat endeksleri üzerinden de analiz yapan çalışmalardan bahsetmek mümkündür. Çalışmalarda ekseriyetle birim kök analizleri yapılmış olup buna ek olarak eşbütünlüşme ilişkisine bakarak uzun dönemde SAGP'nin geçerliliğini analiz eden makaleler de bulunmaktadır.

SAGP'nin Türkiye için geçerli olmadığı çalışmalar arasında Yıldırım (2003) SAGP'ni zaman serisi olarak incelemiş olup 1990:01-2000:12 dönemindeki 131 aylık gözlemden hareketle yapılan zaman serisi analizi sonucunda; Türkiye'de 1990-2000 döneminde uygulanan kur politikalarının ekonomik faaliyetler üzerinde başarılı ve etkin olmadığı ortaya koymaktadır. Yine SAGP'nin geçerli olmadığı diğer bir çalışmada Aslan ve Kanbur (2007) 1982-2005 yılları arasındaki dönemini ele almış olup Ocak 2001 öncesi ve sonrası olarak analizi iki kısımda incelemişlerdir. Nominal döviz kuru üzerinden aylık veriler doğrultusunda görece SAGP'ni analiz eden çalışmaya göre iki dönemde de birim kök ve eşbütünlüşme testlerine göre SAGP geçerli değildir. Türkiye'nin liberalleşme sürecinden itibaren SAGP'ni inceleyen Kalyoncu (2009) Türkiye ve ticari ortakları arasında SAGP'nin geçerliliğini 1980:Q1-2005:Q4 çeyrekleri arasında sınımıştır. Nominal döviz kurunu ve tüketici fiyat endeksi değişimleri dikkate alınarak yapılan birim kök testleri sonucunda Birleşik Krallık Poundu dışındaki diğer kurlar baz alındığında SAGP'nin geçerli olmadığı vurgulanmaktadır. Ayrıca, Bozoklu ve Yılcı (2010) yaptıkları çalışmada SAGP'nin Brezilya, Çin, Endonezya, Hindistan, Meksika, Rusya ve Türkiye için 1995:01-2009:12 döneminde yapısal kırılmalı birim kök testi kullanılarak geçerliliğini test etmişlerdir. Buna göre Türkiye'de ilgili dönemde SAGP'nin geçerli olmadığı sonucu belirtilmektedir. Güney vd. (2012) yaptıkları çalışmada Türkiye'nin de içerisinde yer aldığı gelişmekte olan ülkeler ve Afrika ülkeleri için SAGP'nin geçerliliğini sınımışlardır. Türkiye için 1995:01-2010:02 dönemini kapsayan çalışma, reel döviz kuru açısından SAGP'nin geçerli olmadığını belirtmektedir.

Yıldırım vd. (2013) SAGP'ni hem zaman serisi hem de karşılaştırma yapabilmek adına panel veri serisi üzerinden değerlendirmişlerdir. Yapılan çalışmada gerek geleneksel birim kök

testlerinde olsun gerekse yapısal kırılmaya izin veren birim kök testlerinde olsun Türkiye için 1960-2012 dönemini kapsayan yıllık veriler ışığında SAGP'nin geçerli olmadığı ortaya koyulmaktadır. Son dönemde yapılan bir başka çalışma olan Sağlam ve Sönmez'in (2017) makalesinde 1994-2015 panel veri analizi kapsamında yükselen ekonomiler için SAGP'nin geçerliliği test edilmiştir. Buna göre Türkiye için bahsedilen dönemde SAGP geçerli değildir.

Türkiye için SAGP'nin geçerli olduğunu bulan çalışmalarda ise Abumustafa ve Feridun (2010) ise Mısır, Ürdün ve Türkiye için 1976:Q1-2009:Q1 dönemin deçeyreklik verilerle nominal döviz kuru ve tüketici fiyat endeksi üzerinden SAGP'nin geçerliliğini test etmişlerdir. Test sonuçlarına göre ilgili dönemde SAGP Türkiye için birim kök analizinin durağan çıkmasından ötürü geçerlidir. Ceylan ve Ulucan (2014) 25 OECD ülkesini 1970-2013 dönemi arasında reel döviz kurlarını inceleyerek KSS ve AESTAR birim kök testleri ile SAGP'ni test etmişlerdir. İlgili çalışmanın sonuçlarına göre Türkiye durağan bir seriye sahip olup ortalamaya dönme eğilimi göstermektedir. Çeviş ve Ceylan (2015) "Kırılgan Beşli" üzerinde 2003:01-2013:08 dönemleri arasında aylık nominal döviz kuru, yurtiçi tüketici fiyate endeksi ve ABD tüketici fiyat endeksi kapsamında eş bütünleşme analizi uygulamışlardır. Yapılan analiz sonucunda Türkiye için SAGP'nin geçerli olduğu vurgulanmakta ve bu kapsamda merkez bankasının daha bağımsız şekilde hareket edebileceği söylenmektedir. Şener vd. (2015) 1980 sonrasında Türkiye'de sınırlı SAGP ile Kırılgan-Trendli-Sınırlı SAGP'nin geçerli olduğunu göstermektedirler. Buna ek olarak Çorakçı (2016) yapmış olduğu çalışmada doğrusal olmayan panel verileri ve kesit bağımlılığını dikkate alarak irdelediği analiz sonucunda Türkiye için SAGP'nin geçerli olduğunu yazmaktadır.

Gerçekleştirilen bu çalışma ile yazında yer alan çalışmalardan farklı olarak Türk Lirasından altı sıfır atıldığı tarih olan 2005 yılından itibaren 2017 yılına kadarki dönem ele alınmakta ve çalışmamızda geleneksel ve kırılmalı birim kök testlerinin yanısıra kırılmalı Maki (2012) eşbütünleşme testi kullanılarak güçlü formda SAGP'nin geçerliliği sınanmaktadır.

3. EKONOMETRİK YÖNTEM VE ANALİZ

SAGP; reel döviz kurunun durağan süreç izlemesi ya da nominal döviz kuru ve fiyat endeksleri arasında uzun dönemli bir ilişkiye sahip olması durumunda ekonomide geçerlilik göstermektedir. Bu durumlardan ilki, SAGP'nin zayıf formda güçlü olduğu gösterirken; ikincisi ise güçlü formda geçerli olduğunu göstermektedir. SAGP'nin zayıf formda

geçerlilik analizleri birim kök testleri ile gerçekleştirilirken, güçlü formda geçerlilik analizleri ise eşbütünleşme testleri ile gerçekleştirilmektedir.⁵

3.1. Araştırma Yöntemi ve Veri Seti

Bu çalışma kapsamında Türkiye’de 2005:01 – 2017:03 dönemi içerisinde SAGP’nin güçlü formda geçerliliği test edilmektedir. Araştırma kapsamında kurulan modelde bağımlı değişken olarak Türkiye’nin nominal döviz kuru yer almaktadır. Bağımsız değişkenler olarak ise Türkiye’nin yurtiçi tüketici fiyat endeksi ile ABD’nin tüketici fiyat endeksi değişkenleri modele dâhil edilmiştir. Türkiye’nin nominal döviz kuruna ilişkin veriler, TC Merkez Bankası’na bağlı Elektronik Veri Dağıtım Sistemi’ne ait veri tabanından elde edilmiştir. Türkiye’nin yurtiçi tüketici fiyat endeksine ilişkin veriler TÜİK veri tabanından, ABD’nin tüketici fiyat endeksi ise IMF’ye bağlı Uluslararası Finansal İstatistik veri tabanından temin edilmiştir.

Çalışmada kullanılan değişkenlere ait bilgiler şu şekildedir;

LNNDK : Türkiye’nin Nominal Döviz Kuru

LNTTUFU : Türkiye’nin Yurtiçi Tüketici Fiyat Endeksi

LNABDTUFE : ABD’nin Tüketici Fiyat Endeksi

Yukarıda yer alan LNNDK Türkiye’nin nominal döviz kurunu temsil ederken; LNTTUFU ile LNABDTUFE sırasıyla Türkiye ve ABD’nin tüketici fiyat endekslerinin logaritmasını göstermektedir.

3.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Türkiye’nin nominal döviz kuru, Türkiye’nin yurtiçi tüketici fiyat endeksi ve ABD’nin tüketici fiyat endeksi değişkenleri arasındaki ilişkiyi Türkiye için test etmeden önce, çalışma kapsamındaki değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 1 ve Grafik 1’ de sunulmuştur. Elde edilen bulgulara göre; aylık veriler bazında 2005:01 – 2017:03 dönemi içerisinde Türkiye’de aylık ortalama nominal döviz kuru 1 ABD Doları=1.853 TL iken, Türkiye’nin ortalama yurtiçi tüketici fiyat endeksi 192.8 ve ABD’nin tüketici fiyat endeksi 101.61 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’nin ortalama yurtiçi tüketici fiyat endeksinin standart sapmasının yüksek olması bu değişkenin oynaklığının yüksek olduğunu göstermektedir. Oynaklığın yüksekliği maksimum ve minimum değerlere bakılarak da görülebilmektedir.

Tablo 1. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	NDK	TTUFE	ABDTUFE
Ortalama	1.853428	192.8007	101.6115

⁵ Diana Sadoveanu - Nicolae Ghiba, “Purchasing power parity: Evidence from four CEE Countries”, Journal of Academic Research in Econometrics, Vol. 4, Issue 1, 2012, p. 80-90.

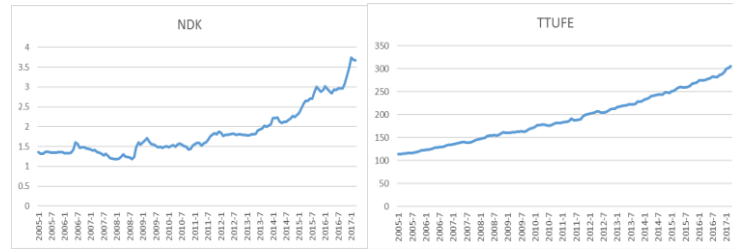
Ortanca	1.600540	183.9300	101.4900
En Büyük	3.741610	305.2400	111.8100
En Küçük	1.176090	114.4900	87.45000
Standart Sapma	0.608667	52.93960	6.665292
Çarpıklık	1.251289	0.313599	-0.331082
Basıklık	3.731470	1.974514	1.934573
Jarque-Bera	41.63741	8.850619	9.638276
Olasılık	0.000000	0.011971	0.008074
Gözlem	147	147	147

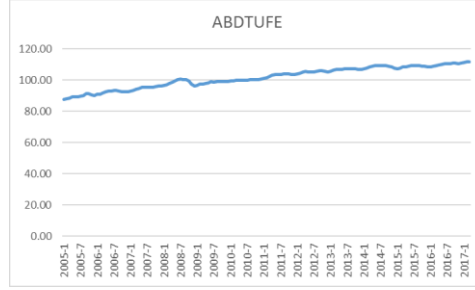
Grafik 1’de değişkenlere ait grafikler yer almaktadır. Tablo 2’de değişkenler arasındaki korelasyon değerleri verilmiştir. Değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisi herhangi bir nedensellik ilişkisini ifade etmemektedir. Bu doğrultuda, Türkiye’nin nominal döviz kuru, Türkiye’nin yurtiçi tüketici fiyat endeksi ve ABD’nin tüketici fiyat endeksi değişkenleri arasında pozitif ve yüksek bir korelasyon olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Değişkenlere Ait Korelasyon Değerleri

	LNNDK	LNTTUF	LNABDTUF
LNNDK	1.000		
LNTTUF	0.923	1.000	
LNABDTUF	0.799	0.962	1.000

Grafik 1. Değişkenlere Ait Grafikler





3.3. Ekonometrik Analiz

Çalışma kapsamında değişkenlerin birbirleri ile uzun dönemde birlikte hareket edip etmediklerini test etmek amacıyla eşbütünleşme testi gerçekleştirilecektir. Eşbütünleşme testleri gerçekleştirilmeden önce serilerin durağanlıkları sınanacak ve serilerin durağanlık dereceleri belirlendikten sonra eşbütünleşme analizine geçilecektir. Çalışmada Türkiye’de yaşanan yapısal kırılmaları dikkate alan yeni teknikler kullanılacaktır.

Modele dâhil edilen değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olarak kabul edilebilmesi için tüm değişkenlerin ya kendi düzeylerinde ya da farkları alındıktan sonra aynı düzeyde durağan hale gelmeleri gerekmektedir. Çalışma kapsamında değişkenlerin durağanlıklarını analiz edebilmek amacıyla Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) (Dickey ve Fuller, 1979) testi, Zivot ve Andrews (1992) yapısal kırılmalı birim kök testi ve Kapetanios (2005) yapısal kırılmalı birim kök testi kullanılmıştır.

Çalışma kapsamında öncelikle geleneksel yöntemler arasında yer alan ve serilerin durağanlığını analiz edebilmek için Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) (Dickey ve Fuller, 1979) testi kullanılmıştır. Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) (1) testi aşağıda gösterilen modele dayanmaktadır;

$$\Delta Y_{t} = \beta_0 + \beta_1 t + \alpha Y_{t-i} + \delta_i \sum_{i=1}^k \Delta Y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (1)$$

Tablo 3. ADF Birim Kök Test Sonuçları

	ADF (Düzye)	ADF (Birinci Fark)
	t-değeri – Olasılık değeri	t-değeri – Olasılık değeri
LNNDK	1.605 - 0.999	-8.731 - 0.000***
LNTUFE	-0.350 - 0.913	-4.321 - 0.000***
LNABDTUFE	-1.864 - 0.348	-6.689 - 0.000***

Not: - ***, ** ve * sırası ile %1, %5 ve %10 seviyesinde anlamlılığı ifade etmektedir.

Genişletilmiş Dickey-Fuller birim kök testinin temel hipotezi “zaman serilerinin durağan olmadıkları (en az bir birim kök var)” şeklindedir. Tablo 3’te yer alan göre, seriler düzeylerinde birim kök testine dâhil edildiklerinde düzeyde durağan olmadıkları, birinci farkları alındıktan sonra ise tüm serilerin durağan hale geldiği görülmektedir.

Çalışmada yer alan serilerin Türkiye’de yaşanan yapısal kırılmalardan etkilenip etkilenmediğini test etmek amacıyla, yapısal kırılma altında durağanlığı sınavan Zivot ve Andrews (1992) yapısal kırılmalı birim kök testi gerçekleştirilmiştir. Zivot ve Andrews (1992) yapısal kırılmalı birim kök testi, serilerde meydana gelen kırılma noktalarını dışsal olarak değil, içsel olarak belirlemektedirler. Böylelikle, kırılma noktası dışsal olarak dâhil edilmeden tahmin edilmektedir. Kırılma noktasının tahmininde veri bağımlı bir algoritma kullanıldığı görülmektedir. Bu şekilde, Zivot ve Andrews (1992) yapısal kırılmalı birim kök testini koşulsuz duruma getirmektedirler.

Tablo 4. Zivot ve Andrews Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler	Z&A (seviye)			Z&A (birinci fark)			Model
	Kırılma Tarihi	k	Test İst.	Kırılma Tarihi	k	Test İst.	
LNNDK	2013M05	12	- 0.212	2008M10	1	- 9.801	Model A
LNNDK	2010M12	1	- 3.503	2008M10	1	- 9.986	Model C
LNTTUF	2011M09	12	- 1.660	2005M06	1	- 9.290	Model A
LNTTUF	2005M07	1	- 4.991	2005M07	1	- 9.319	Model C
LNUSATUF	2010M12	8	- 2.840	2008M06	7	- 7.860	Model A
LNUSATUF	2011M12	1	- 5.048	2008M09	7	- 7.824	Model C
Kritik Değerler	Model A => %10 : -4.1936 ; %5 : -4.4436 ; %1 : -4.9491 Model C => %10 : -4.8939 ; %5 : -5.1757 ; %1 :						

Tablo 6’da Zivot ve Andrews (1992) tarafından geliştirilen birim kök test sonuçları verilmiştir. Tabloda, Zivot ve Andrews (1992) birim kök testi için oluşturulan Model A ve Model C’nin sonuçları yer almaktadır. Model A sadece düzeyde kırılmayı sınarken, Model C hem düzeyde hem de eğimde kırılmayı dikkate almaktadır. Tek yapısal kırılmaya izin veren birim kök testi sonucuna göre; LNNDK, LNTTUFÉ ve LNUSATUFÉ serilerinin düzeyde tek yapısal kırılma ile durağan olmadığı; birinci fark düzeylerinde ise tüm serilerin Model A ve Model C için %1 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Aynı zamanda gerçekleştirilen analize göre, Türkiye’nin nominal döviz kurunda ve ABD tüketici fiyat endeksinde sırasıyla 2008 yılının 10. ayında ve 2008 yılının 6 ile 9. aylarında yapısal kırılmalar tespit edilmiştir. Bu yapısal kırılmalar, hem Türkiye’nin hem de ABD ekonomisinin uluslararası ekonomide yaşanan 2008 Küresel krizinden etkilendiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, Türkiye’nin yurtiçi tüketici fiyat endeksinde 2005 yılının 5. ile 6. ayında yapısal kırılmaların yaşandığı görülmektedir. Bu durum, Türkiye’nin 2005 yılında o yıla kadarki son otuz yıl içerisindeki en düşük düzeyde enflasyon oranına sahip olmasından kaynaklanmakta olduğunu söyleyebiliriz.

Tek yapısal kırılma ile birim kök analizini gerçekleştirmeye olanak sağlayan Zivot ve Andrews (1992) testi sonrasında, serilerin yapısal kırılma yaşadıkları görülmüştür. Birim köklü ve yapısal kırılmalar barındıran serilerin çoklu yapısal kırılmaya izin veren Kapetanios (2005) testi ile analiz edilmesi, birden fazla yapısal kırılmanın bulunup bulunmadığının sınanması için önem arz etmektedir. Kapetanios (2005) birim kök testinin temel hipotezi serinin birim kök içerdiğini ortaya koyarken, alternatif hipotezi ise serinin “m” sayıda kırılmalı fakat durağan olduğunu ortaya koymaktadır. Bu yeni testin diğer yapısal kırılmalı birim kök testlerinden farkı; kırılma sayısının daha önceden belirlenme zorunluluğunun bulunmamasıdır. Uygun kırılma sayısı ve kırılma tarihleri içsel olarak belirlendiği için bu testte yalnızca maksimum kırılma sayısı tespit edilmektedir (Şener, Yılcı ve Canpolat, 2015: 57). Kapetanios (2005) birim kök testi aşağıda yer alan modele dayanmaktadır (2);

$$y_t = \mu_0 + \mu_{1t} + \alpha y_{t-1} + \sum_{i=1}^k \gamma \Delta y_{t-i} + \sum_{i=1}^m \phi_i DU_{i,t} + \sum_{i=1}^m \psi_i DT_{i,t} + \varepsilon_t \quad (2)$$

Bu doğrultuda, serilere ekonomide gerçekleşen yapısal kırılmaları dikkate alan Kapetanios (2005) birim kök testi uygulanmış ve Tablo 5’te sonuçları verilmiştir.

Tablo 5. Kapetanios (2005) Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler		Kritik Değerler	Kırılma
-------------	--	-----------------	---------

	T İstatistiği	%1	%5	%10	Tarihleri
LNNDK	3.00690	-5.704	-5.081	-4.820	2006M06
LNTTUFÉ	5.04533	-5.704	-5.081	-4.820	2009M03
LNABDTUFÉ	5.30088	-5.704	-5.081	-4.820	2006M12
Δ LNNDK	9.26071	-5.704	-5.081	-4.820	2006M06
Δ LNTTUFÉ	9.00065	-5.704	-5.081	-4.820	2016M01
Δ LNABDTUFÉ	7.17895	-5.704	-5.081	-4.820	2008M06

Kapetanios (2005) birim kök testi sonuçlarında serilerin düzey değerlerinde güçlü olarak durağan olmadıkları, birinci fark düzeylerinde %1 düzeyinde durağanlaştıkları görülmektedir. Ayrıca, serilerde sadece bir yapısal kırılma yaşanmış olması Zivot ve Andrews (1992) test sonuçlarını doğrulamaktadır. Bu doğrultuda gerçekleştirilen Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) birim kök testi, Zivot ve Andrews (1992) tek yapısal kırılmalı ve Kapetanios (2005) çoklu yapısal kırılmalı birim kök testi sonuçlarına göre; serilerin I(1) düzeylerinde durağan oldukları ve tek yapısal kırılmaya sahip oldukları ortaya koyulmuştur.

3.4. Maki Eşbütünleşme Testi

Birim kök testiyle serilerin durağanlıkları analiz edildikten sonra, SAGP'nin uzun dönemde geçerli olup olmadığını sınamak amacıyla Maki (2012) eşbütünleşme analizi gerçekleştirilecektir. Seriler arasındaki uzun dönemli ilişkilerin incelenmesinde yapısal kırılmaları dikkate almayan eşbütünleşme analizleri sonuçları sapmalı sonuçlara sebep olabilmektedir. Maki (2012) eşbütünleşme testi, beş tane yapısal kırılmaya kadar seriler arasındaki eşbütünleşme ilişkisini analiz etmeye olanak sağlamaktadır. Maki (2012)'nin ortaya koyduğu bu analiz yönteminde yapısal kırılmalar Kapetanios (2005) birim kök testinde olduğu gibi içsel olarak belirlenmektedir. Gerçekleştirilen analizde her bir dönem olası bir kırılma noktası olarak kabul edilmekte ve t istatistikleri hesaplanmaktadır. Bu doğrultuda, t istatistiğinin minimum düzeyde olduğu noktalar kırılma noktası olarak değerlendirilmektedir. Maki (2012) dört tane test yöntemi ortaya koymuştur;

a) Model 0; Sabit terimde kırılmanın olduğu trendsiz model:

$$(3) \quad Y_t = \mu + \sum_{i=1}^k \mu_i K_{i,t} + \beta X_t + \varepsilon_t$$

b) Model 1; Sabit terimde ve eğimde kırılmanın olduğu trendsiz model;

$$(4) \quad Y_t = \mu + \sum_{i=1}^k \mu_i K_{i,t} + \beta X_t + \sum_{i=1}^k \beta_i X_t K_{i,t} + \varepsilon_t$$

c) Model 2; Sabit terimde ve eğimde kırılmanın olduğu trendli model;

$$(5) \quad Y_t = \mu + \sum_{i=1}^k \mu_i K_{i,t} + \gamma t + \beta X_t + \sum_{i=1}^k \beta_i X_t K_{i,t} + \varepsilon_t$$

d) Model 3; Sabit terimde, eğimde ve trendde kırılmanın olduğu model;

$$(6) \quad Y_t = \mu + \sum_{i=1}^k \mu_i K_{i,t} + \gamma t + \sum_{i=1}^k \gamma_i t K_{i,t} + \beta X_t + \sum_{i=1}^k \beta_i X_t K_{i,t} + \varepsilon_t$$

Maki (2012) tarafından geliştirilen eşbütünleşme testinde; yapısal kırılmalar altında eşbütünleşme ilişkisinin bulunmadığı temel hipotezi, yapısal kırılmalar altında eşbütünleşme ilişkisinin bulunduğu alternatif hipotezine karşı sınanmaktadır.

Tablo 6. Maki Eşbütünleşme Testi Sonuçları

Model 0	Model 1	Model 2	Model 3
-9.962*** [-6.296]	-9.959*** [-5.717]	-10.073*** [-6.075]	-10.123*** [-5.943]
Kırılma Tarihleri			
Model 0	Model 1	Model 2	Model 3
2007M12 2009M04 2010M04 2013M04 2014M07	2006M06 2007M02	2006M06 2008M03 2009M09 2013M12	2006M06 2007M12 2009M01

Not: - [] içindeki değerler, Maki (2012) Tablo 1'den alınmış, %1 anlamlılık düzeyine sahip kritik değerlerdir. ***, değişkenler arasında %1 anlamlılık düzeyinde eşbütünleşme olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 6'da yer alan sonuçlara göre, tüm modeller için değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, 2005-2017 yılları arasında bazı yapısal kırılmalar olduğu ortaya koyulmuştur. Kırılma tarihleri ele alındığında dört modelde de Türkiye'de önemli ekonomik olayların gerçekleştiği yıllar ve bu yılları takip eden dönemlerin etkili olduğu görülmektedir. Gerçekleşen yapısal kırılmalar, 2008 küresel ekonomi krizi ve ardından yaşanan ekonomik daralmayı net bir şekilde tüm modellerde ortaya koymaktadır.

4. SONUÇ

Çalışmada öncelikle Türkiye'nin nominal döviz kuru, Türkiye'nin yurtiçi tüketici fiyat endeksi ve ABD'nin tüketici fiyat endeksi değişkenlerinin temel istatistikleri ortaya koyulmuştur. Daha sonrasında Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) birim kök testi, Zivot ve Andrews (1992) tek yapısal kırılmalı birim kök testi ve Kapetanios (2005) çoklu yapısal kırılmalı birim kök testi vasıtasıyla değişkenlerin durağanlıkları sınanmış ve serilerde meydana gelen yapısal kırılmalar tespit edilmiştir. Serilerin durağanlık testleri gerçekleştirilip yapısal kırılmaların tespiti sonrasında seriler arasındaki ilişki eşbütünleşme modelleri arasında yer alan Maki eşbütünleşme testi vasıtasıyla incelenmiştir.

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen analizler ile Türkiye'nin nominal döviz kuru, Türkiye'nin yurtiçi tüketici fiyat endeksi ve ABD'nin tüketici fiyat endeksi arasındaki ilişki test edilmiştir. SAGP'nin Türkiye için belirlenen yıllar içerisinde güçlü formda etkin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, uzun dönemde Türkiye'nin nominal döviz kuru, Türkiye'nin yurtiçi tüketici fiyat endeksi ve ABD'nin tüketici fiyat endeksinin birlikte hareket ettiği ve SAGP'nin belirlenen dönem içerisinde Türkiye için güçlü formda etkin olduğu görülmüştür. Bu kapsamda elde edilen sonuçlara göre Türk Lirasından altı sıfır atılmasından itibaren SAGP'nin geçerli olması yeni dönemde döviz kurunun istikrarlı olduğunu ve kurdan sapmaların zamanla dengelendiğini göstermektedir.

KAYNAKÇA

- Abumustafa, N. I. ve Feridun, M. (2010)., "Explaining the Long-Term Real Equilibrium Exchange Rates Through Purchasing Power Parity (PPP): An Empirical Investigation on Egypt, Jordan And Turkey", *African Journal of Business Management*, 4 (7): 1260-1265.
- Aslan, N. ve Kanbur, A. N. (2007), "Türkiye'de 1980 Sonrası Satın Alma Gücü Paritesi Yaklaşımı", *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 23 (2): 9-43.
- Bozoklu, Ş. ve Yılcı, V. (2010), "Reel Döviz Kurlarının Durağanlığı: E7 Ülkeleri İçin Ampirik Bir İnceleme", *Maliye Dergisi*, 158: 587-606.

- Ceylan, R. ve Ulucan, H. (2014), "Satın Alma Gücü Paritesi'nin OECD Ülkeleri için Test Edilmesi", *Sosyo-Ekonomi*, 140209: 193-210.
- Çeviş, İ. ve Ceylan, R. (2015), "Kırılgan Beşlide Satın Alma Gücü Paritesi (SAGP) Hipotezinin Test Edilmesi", *Journal of Yaşar University*, 10 (37): 6381-6477.
- Çorakçı, A. (2016), "Is there a Purchasing Power Parity (PPP) Puzzle? New Evidence from a Nonlinear Asymmetric Panel Unit Root Test", *Ekonomik Yaklaşım*, 27 (99): 237-266.
- Dickey, D. A., Fuller, W. A. (1979), "Distribution Of The Estimators For Autoregressive Time Series With A Unit Root", *Journal of the American Statistical Association*, 74 (366): 427-431.
- Dornbusch, R. (1985), *Purchasing Power Parity*, NBER Working Paper. No: 1591, Cambridge.
- Güney, P. Ö., Telatar, E. ve Hasanov M. (2012), "Re-examining Purchasing Power Parity For Selected Emerging Markets and African Countries", *Applied Economics Letters*, 19 (2): 139-144.
- Kalyoncu, H. (2009), "New Evidence of the Validity of Purchasing Power Parity From Turkey", *Applied Economics Letters*, 16 (1): 63-67.
- Kapetanios, G. (2005), "Unit-Root Testing Against The Alternative Hypothesis Of Up To m Structural Breaks", *Journal of Time Series Analysis*, 26 (1): 123-133.
- Maki, D. (2012), "Tests for Cointegration Allowing for an Unknown Number of Breaks", *Economic Modelling*, 2: 2011-2015.
- Sadoveanu, D., ve Ghiba, N. (2012), "Purchasing power parity: Evidence from four CEE Countries", *Journal of Academic Research in Econometrics*, 4 (1): 80-90.
- Sağlam, Y. ve Sönmez, F. E. (2017), "Satın Alma Gücü Paritesi Hipotezinin Panel Çoklu Yapısal Kırılma Testleri ile Analizi: BRİCT Örneği", *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (1): 19-34.
- Sarno, R. ve Taylor, M. P. (2002), "Purchasing Power Parity and the Real Exchange Rate", *IMF Staff Papers*, 49 (1): 65-105.
- Şener, S., Yılcı, V. ve Canpolat, E. (2015), "Satın Alma Gücü Paritesi ve Varyasyonlarının Türkiye için Sınanması", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11 (25): 53-63.
- Yay, G. (2015), *Para ve Finans Teori-Politika*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Yıldırım, K., Mercan, M. ve Kostakoğlu, S.F. (2013), "Satın Alma Gücü Paritesinin Geçerliliğinin Test Edilmesi: Zaman Serisi ve Panel Veri Analizi", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8 (3): 75-95.
- Yıldırım, O. (2003), "Döviz Kurları Çerçevesinde Satın Alma Gücü Paritesinin Zaman Serisi Analizi ve Türkiye Ekonomisi Uygulaması", *Bankacılar Dergisi*, 44: 3-14.
- Zivot, E., Andrews, D. (1992), "Further Evidence On The Great Crash, The Oil Price Shock, and The Unit Root Hypothesis", *Journal of Business & Economic Statistics*, 10 (3): 251-270.

DEVLET ANLAYIŞLARI EKSENİNDE SAĞLIK POLİTİKALARININ DEĞİŞİMİ VE ANALİZİ: TÜRKİYE İNCELEMESİ

İbrahim Hüseyin CANSEVER¹

ÖZET

Sağlık ve sağlık hizmetleri, sosyal bir hak olarak insanların sahibi olduğu bir olgudur. Sağlığın sosyal yönü devletin sağlık sektörü içinde çeşitli rollerde var olmasını gerektirmektedir. Devletin varlığı gerek politika yapıcı gerek hizmet sunucu gerekse denetleyici ve düzenleyici rollerde olabilmektedir. Bu roller de farklı olgulardan etkilenebilmektedir. Buradan hareketle dünyada olan gelişimler ve Türkiye'nin kuruluş gününden bu yana yaşadığı iç olaylar tüm politikaları etkilediği gibi sağlık politikası üzerinde de etkili olmuştur. Dünyanın yönetim şekillerini belirleyen politikaların varlığı ve zaman içinde yeni oluşumlara girmesi Türkiye'de bazı dönemlerde çeşitli sebeplerden dolayı etkili olamasa da genellikle ülkemizde benimsenen politikaları önemli derecede etkilemiştir. Bu çerçevede çalışmada, Türkiye'nin kuruluş yıllarından itibaren uygulanan sağlık politikaları devlet anlayışları ekseninde ele alarak nasıl değişim gösterdiği ve devletin sağlık alanında nerede ve nasıl rol aldığı dönemselsel olarak incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Politikası, Liberal Devlet, Sosyal Devlet, Neo-liberal Devlet

IN THE AXIS OF STATE CONCEPT CHANGE AND ANALYSIS OF HEALTH POLICY: REVIEW OF TURKEY

ABSTRACT

Health and health services, is a phenomenon that is owned people as a social right. The social aspect of health requires that the state exist in various roles within the health sector. The existence of the state can be both the policy maker and the service provider, as well as the supervisory and regulatory roles. This role can also be affected by different events. Hence, developments in the World and internal events has been experienced by since Turkey's founded; influential on health policy affects as all policies. The presence of the world's policy to enter into new forms of government and formation in some periods of time for various reasons generally effective, although not to the policies adopted in Turkey has a

¹ İbrahim Hüseyin CANSEVER, SDÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi A.B.D., Doktora Öğrencisi.

significant impact on our country. In this context, the study by addressing the health policies implemented in Turkey since the founding years of the state where the axis of understanding how and where to show changes in the state's health periodically received and examined how the role.

Keywords: Health Policy, Liberal State, Social State, Neo-liberal State

GİRİŞ

Sağlık hizmetlerini diğer mal ve hizmetlerden ayıran birtakım özellikler bulunmaktadır. Sağlık hizmetlerinin bu farklı özellikleri devletin bu alanda var olmasına sebep olmaktadır. Bunlardan bazıları; sosyal amaçlı yönünün olması, dışsallık özelliği, sonuçlarının uzun vadede görülmesi ve bunun kalkınmaya katkısı (Ocakcıoğlu, 1991:276), talebin ne zaman ortaya çıkacağına belirsizliği, ikame edilememesi, ertelenememesi, sunumunun pahalı olması gibi özelliklerdir. Devlet sağlık alanında farklı rollerde yer alabilmektedir. Bu rollere bakıldığında politika yapıcı, planlayıcı, finansör, hizmet sunucu veya denetleyici gibi bir veya birden fazla rolün aynı anda devlet üzerinde olduğu görülebilmektedir. Devletin bu varlığını yönetim biçimleri önemli şekilde etkilemektedir. Örneğin piyasa ekonomisini benimseyen ABD’de devlet düzenleyici ve denetleyici bir rol alırken, ülkemizde devlet politika yapıcı, finansör, hizmet sunucu ve denetleyici rol üstlenmektedir.

Bu çerçevede çalışmada, Türkiye’nin kuruluş yıllarından itibaren uygulanan politikaları devlet anlayışları ekseninde ele alarak nasıl değişim gösterdiği ve devletin sağlık alanında nerede ve nasıl rol aldığı dönemsel olarak incelenmiştir. Ayrıca ilgili dönemlerdeki önemli veriler de tablolar halinde hazırlanarak sunulmuştur.

1. Devlet Anlayışları, Özellikleri ve Tarihsel Gelişimi

Devletin üstlenmiş olduğu rol göz önüne alındığında dünyada uzun yıllar hüküm sürmüş ve devletleri etkisi altına almış üç devlet anlayışından bahsedilebilir. Bunlardan birincisi devletin toplumsal ve ekonomik alana müdahalesinin en alt düzeyde olduğu liberal devlet anlayışı, ikincisi devlet müdahalesinin üst düzeyde olduğu sosyal refah devlet anlayışı ve üçüncüsü ise devletin düzenleyici ve denetleyici konumda olduğu neo-liberal devlet anlayışıdır. Liberal devlet anlayışı; bireycilik, özgürlük, kendiliğinden doğal düzen ve piyasa ekonomisi ve sınırlı devlet gibi klasik liberalizmin özelliklerini taşımaktadır (Yayla, 1998:140-180). Piyasa ekonomisinden kasıt; rekabete dayalı, özel mülkiyet ve tercih özgürlüğünü güvence altına alan piyasa mekanizmasına devletin en az düzeyde müdahale ettiği

ekonomik sistemdir. Sınırlı devlet anlayışı ise; devletin adalet, eğitim ve sağlık gibi hizmetleri üstlenmesi bunun dışındaki mal ve hizmetleri özel kesime bırakmasıdır (Aktan, 1995:4). Liberal devlet anlayışı 18.yy'ın sonları 19.yy'ın başlarından itibaren başlayıp 1929 yılında meydana gelen Büyük Buhran olarak adlandırılan krizin çıkmasıyla etkisini kaybetmiştir. 1900'lü yılların başında dünyada etkili bir yeri olan liberal devlet anlayışının Türkiye'yi etkileyememiştir. Çünkü Türkiye savaştan çıkmış ve kendi yaralarını saran bir ülke konumundayken devletin minimal yapıda olması ve serbest piyasa ekonomisinin benimsenmesi gibi bir durum söz konusu olamamıştır. İzmir İktisat Kongresi'nde alınan kararlara da bakıldığında devlet özel sektörü destekleyecek kararlar alınsa da özel sektör başarılı olamamıştır. İngiltere gibi erken sanayileşmiş ülkelerde artan işçi sınıfı ve toplumsal eşitsizliklerle birlikte serbest piyasa koşullarının olumsuzlukları erken hissedilmeye başlamışsa da ABD'de 1930'a kadar liberal ekonomi koşulları devam etmiştir (Heywood, 2016:74). 1930'lardan itibaren sosyal refah devleti anlayışı hüküm sürmeye başlamış devletler her alanda karışan/müdahaleci hale gelmiştir.

Sosyal devlet anlayışının liberal düzenin yetersizliklerinden dolayı ortaya çıktığı söylenebilir. Sosyal refah devleti toplum içindeki bireylere asgari bir gelir güvencesi veren, onları tehlikelere karşı koruyan, her düzeydeki vatandaşa barınma ve eğitim gibi sosyal alanda bir standart getiren devlet anlayışıdır. Müdahaleci, düzenleyici, girişimci devlet anlayışı bazı özelliklerindedir (TÜSİAD, 1995:73-74). Çok daha öncesi dönemlerde görünmüş olsa da I. Dünya Savaşı sonrası ortaya çıkan refah devleti anlayışı, 1945-1980 yıllarında altın çağlarını yaşamış ve 1970'li yıllarda ortaya çıkan petrol krizleri ve toplumsal ayaklanmalar gibi sebeplerle büyüyen devletin küçülmesi gerektiğini göstermiş ve sosyal refah devleti anlayışı yerini neo-liberal devlet anlayışına bırakmıştır. Sosyal refah devlet anlayışı Türkiye'ye yansması liberal politikalara göre daha gözle görülür olmuştur. 1930'lu yıllardan 1970'lerin sonlarına kadar hüküm süren sosyal (refah) devlet politikası bu dönemde devletin çıkarmış olduğu kanunlara ve her alanda olduğu gibi sağlık alanında (hizmet sunumundan örgütlenmeye kadar) da etkili olmuştur.

Sosyal refah devlet anlayışının çöküşü devletin yeniden yapılandırılması dünyada Yeni Sağ olarak nitelendirilen İngiltere'de Thatcher, ABD'de Reagen ve Türkiye'de Özal'ın liderliğindeki partilerin yönetime gelmesi ile uygulanmaya başlandığı söylenebilir (Aksoy, 1995:168). Neo-liberal devlet anlayışı; insan özgürlüğü, rekabetçi pazar ekonomisi, hukukun üstünlüğü ve minimal devlet gibi aslında klasik liberalizmin evrimleşmiş hali olan özelliklere sahiptir. Neo-liberalizmin klasik liberalizmden ayrıldığı bir nokta bireysel özgürlükler yerine neo-

liberalizmde iktisadi özgürlüklerin ön plana çıkmasıdır (Atabey, 2012:135). Neo-liberal politikaların Türkiye'ye etkisi gözle görülür şekilde olmuştur. 1982 anayasasındaki devletin rolünün düzenlenmesinden başlayıp bugün halen iktidarda olan AK Parti hükümeti tarafından benimsenen politikalar neo-liberalizmin izlerini taşımaktadır. Şu an halen yürürlükte olan Sağlıkta Dönüşüm Programı da bu politikalar ekseninde dünya ile uyumlu olarak uygulanmaktadır. Bu programın benimsenmesindeki sebeplere bakılacak olursa; sağlık harcamalarının çok üst düzeye çıkması ve devletin bu maliyetleri paylaşma isteği, sağlık hizmetinin kalitesini artırma, devletin hizmet sunumundan çekilip denetleyici ve düzenleyici konumda olması, hastanelerin özertleştirilmesi ve sağlık alanının tamamen rekabete açılması gösterilebilir. Bu nedenler göz önüne alındığında ülkemizde sağlık alanındaki uygulamaların diğer tüm alanlarda olduğu gibi neo-liberal politikalar etkisinde yapıldığı söylenebilir.

2. Türkiye'deki Sağlık Politikalarının Değişimi ve Analizi

Dünyada olan gelişimler ve Türkiye'nin kuruluş gününden bu yana yaşadığı iç olaylar tüm politikaları etkilediği gibi sağlık politikası üzerinde de etkili olmuştur. Dünyanın yönetim şekillerini belirleyen politikaların varlığı ve zaman içinde yeni oluşumlara girmesi Türkiye'de bazı dönemlerde çeşitli sebeplerden dolayı etkili olamasa da genellikle ülkemizde benimsenen politikaları önemli derecede etkilemiştir. Türkiye'deki sağlık politikalarının analizi için Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin (TBMM) kurulduğu 1920 yılından günümüze kadar ki zaman dünyada ve Türkiye'de olan değişimler ve gelişmeler göz önüne alınarak dört döneme ayrılarak incelenecektir.

2.1. 1920-1960 Dönemi

Türkiye'nin çıkmış olduğu Kurtuluş savaşı sonrasındaki dönemde ülkemiz her alanda olduğu gibi sağlık alanında da yeterli durumda değildi. Ne düzgün bir kurum ne yeterli personel ne de sağlık hizmetleri ile ilgili düzenlemeler yoktu. Bu yüzden sağlık alanında belirli bir düzenin oturtulmaya çalışılması ilk olarak bu dönemde yoğun olarak yapılmıştır. 2 Mayıs 1920'de Sıhhiye ve Muayenet-i İçtimaiye Vekâleti kurulmuş ve sağlık hizmetleri ayrı bir bakanlıkça yürütülen "devlet görevi" haline gelmiştir (Metintaş ve Elçioğlu, 2007:1). Özellikle Cumhuriyetin ilk sağlık bakanı olan Dr. Refik Saydam döneminde günümüzde halen geçerliliği

olan yasalar çıkartılmış sağlık hizmetleri düzene oturtulmaya çalışılmıştır. Refik Saydam dönemine baktığımızda sağlık politikalarında dört ilke edinilmiş ve bu ilkeler yönünde düzenlemeler yapılmıştır (Akdağ, 2008:15). Bunlar;

- Sağlık hizmetlerinin planlanması ve programlanması ile yönetiminin tek elden yürütülmesi,
- Koruyucu hekimliğin merkezi yönetime, tedavi edici hekimliğin ise yerel yönetimlere bırakılması,
- Sağlık insan gücü ihtiyacını karşılamak üzere tıp fakültelerinin cazibesinin artırılması tıp fakültesi, mezunlarına mecburi hizmet uygulanması,
- Sıtma, frengi, trahom, verem, cüzzam gibi bulaşıcı hastalıklarla mücadele programlarının başlatılması.

Bu ilkeler altında tedavi edici hizmetlerin yerel yönetimlere bırakılmasının yanında yerel idarelere örnek teşkil edilmesi bakımından 1924-1936 yılları arasında Ankara, Diyarbakır, Sivas, Erzurum, Haydarpaşa, Trabzon ve Adana'da olmak üzere 7 numune hastanesi açılmıştır. 1928 yılında Tababet ve Şuabati Sanatlarının Tarzı Kanunu, 1930 yılında halen uygulamada olan Hıfzıssıhha kanunu ve 1936 yılında Sağlık ve sosyal Yardım Bakanlığı Teşkilat ve Memurin Kanunu gibi kanunlar çıkartılarak sağlık hizmetlerinin düzenlenmesi ve sağlık bakanlığı teşkilatının temelleri atılmıştır.

Ayrıca yukarıda belirtildiği üzere bu dönemde sağlık insan gücü (hekim, ebe, hemşire vb.) sayısının yetersizdir. Refik Saydam bu konuda dönemin ilkeleri arasında da yer alan sağlık insan gücü yetiştirmeye önem verilmiş ve büyük gelişmeler sağlanmıştır. Bu alanda yapılanlara bakılacak olursa hekim sayısını artırmak için tıp talebe yurtları kurulmuş, hekim dışı personel sayısını artırmak için okullar açılmış ve kurslar tertip edilmiştir (Akdur, 2008:3).

Bu döneme bakıldığında genel olarak sağlık hizmetlerinin düzenlenmesi ile ilgili çalışmaların yapıldığı ülkedeki herkesin ulaşabileceği sağlık hizmetlerinin temellerinin atılmaya başlandığı dönem olarak görülmektedir. Ayrıca bu dönemde ülkenin savaştan çıkmış olduğu, dünyada 1929 ekonomik buhran olarak adlandırılan büyük bir krizin olduğu, girilmemiş olsa bile büyük etkisi bulunan 2.Dünya Savaşı ve ülkede sağlık temelini neredeyse hiç olmadığı unutulmamalıdır. Ülkenin 1925 bütçesine bakıldığında 184.000.000 lira olduğu görülmektedir ve bunun sadece %2,64'ü olan 4.860.205 lira Sıhhiye ve Muayenet-i İçtimaiye Vekaleti'ne (Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı) aktarıldığı görülmektedir (İletişim Yayınları: 1720). Detaylı bilgi için tablo 1'de verilmiştir.

1946-1950 yılları arasında Sağlık Bakanı olan Dr. Behçet Uz dönemi de önemli girişimlere sahne olmuştur. Dr. Behçet Uz tarafından Birinci On Yıllık Milli Sağlık Planı hazırlanmış ve burada da sağlık hizmeti bir “devlet görevi” olarak görülmüştür. Plana göre devlet 7 bölgeye ayrılacak ve her bölge sağlık hizmeti açısından yeterli hale getirilecektir. Bu plan TBMM’de görüşülmüş olmasına rağmen hükümet değişikliği nedeniyle yasalaşmamıştır. Fakat bu plan uygulanmamış olsa da içerdiği düşüncelerden ülkemizin sağlık yapılanmasına önemli etkiler yapmıştır.

Örneğin 1954 yılında yerel yönetimlerin elinde bulunan hastaneler sağlık bakanlığına bağlanarak yataklı tedavi kurumları merkezden yönetilmeye başlanmıştır. Yine bu planda köylüleri sağlık hizmetine kavuşturmayı amaçlayan; her 40 köy için 10 yataklı bir sağlık merkezi ve her 10 köy için bir köy ebesi ve bir sağlık memuru atanmaya çalışılmıştır.

Bu yıllarda da hekim sayısını artırmak amaçlı İstanbul ve Ankara Üniversitesi Tıp Fakültelerinden sonra 1955 yılında Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi kurulmuştur. Ayrıca bu dönemde diğer sağlık personelinde de büyük artış olmuştur (bakınız tablo 1). Bu dönemde de sağlık hizmetlerini düzenleme amaçlı Türk Tabipleri Birliği Kanunu (1953), Eczacılar ve Eczaneler Kanunu (1953), Hemşirelik Kanunu (1954) ve Türk Eczacıları Birliği Kanunu gibi kanunlar çıkartılmıştır.

1933 sonrası Birinci Kalkınma Planı’nda devletçilik anlayışı benimsenmiş ve devlet özel sektörün girmediği alanlarda büyük yatırımlar yapmıştır. Sonuç olarak ele alınan 1920-1960 dönemi Türkiye’nin, dünyada hüküm süren devlet politikalarından (liberal ve sosyal devlet anlayışı) etkilendiğini fakat bazı durumlarda ülke koşullarından dolayı tam olarak uygulanamadığı söylenebilir. Bu döneme ait tüm verilerin detaylı bir şekilde bir arada görülmesi için Tablo 1 hazırlanarak aşağıda sunulmuştur.

Yıllar	İnsan Kaynakları				Finansman Boyutu		Hizmet Sunumu	Tedavi Kurumları	
	Hekim Sayısı	Hemşire Sayısı	Ebe	Diğer Sağlık Personeli	SSYB Bütçesi	Genel Bütçedeki Payı (%)		Kurum Sayısı	Yatak Sayısı
1923	344	-	136	620	3 Milyon TL	2,21	Devlet Tarafından	86	6437
1925	728	Bilgi yok	Bilgi yok	Bilgi yok	4.9 Milyon TL	2,64	Birinci Basamak Bakanlık, Tedavi Hizmetleri Yerel Yönetimler	167	9561

1930	1182	202	400	1395	4.5 Milyon TL	2,02	“	182	11398
1935	1625	325	451	1500	4.8 Milyon TL	2,42	“	176	13038
1940	2378	405	616	1833	8.1 Milyon TL	3,04	“	198	14383
1945	3886	409	806	2357	18.8 Milyon TL	3,11	“	197	16133
1950	6895	737	1285	5908	60.6 Milyon TL	4,04	“	201	18837
1955	9639	1400	1256	6358	152 Milyon TL	5,18	Tamamı Devlet Tarafından	426	34526
1960	9826	2420	3126	6691	383 Milyon TL	5,27	“	566	45807

Kaynak: (İletişim Yayınları: 1720-1725 ile Yeginboy ve Sayın'dan uyarlanarak hazırlanmıştır.)

2.2. 1960-1980 Dönemi

1960-1980 döneminde de ülkemizde sağlık alanında oldukça önemli adımlar atılmıştır. Türkiye yine bu dönemde de gereç iç gelişmeler ve olaylar gerekse dış gelişmelerden etkilenmiş olup sağlık hizmetler politikalarını ilk dönemden çok farklı bir bakış açısıyla düzene sokmaya çalışmıştır. Burada farklı bakış açısının ile anlatılmak istenen “sosyalizasyon çalışmalarıdır. Ülkemizde 1960 yılında gerçekleşen darbe ile oluşan Milli Birlik Komitesinin hazırlanmış olduğu anayasanın 48. ve 49. Maddelerinde sağlığı devletin “asli ve anayasal” bir görevi haline getirerek sağlık hizmetlerini tamamen devlete yükler bir hale getirmiştir (Akdur, 2008:5).

1961 yılında yürürlüğe konan 224 sayılı “Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesine Dair Kanun” farklı bakışın başlangıcı olarak görülebilir. Bu kanun ile birlikte geniş bölgede tek yönlü hizmetten dar bölgede çok yönlü hizmete geçilmiştir (Akdağ, 2008:18). Farklı bir deyişle, az sayıda nüfusun faydalandığı pahalı hastanecilik yerine, evde ve ayakta tedavi sağlayan küçük topluluklara kadar yayılan bir sağlık örgütü kurulması hedeflenmiştir (Akdur: 2008:5). Zaten bu kanun temel ilkesi de sağlık hizmetlerinin tüm topluma eşit şekilde verilmesidir. Sistem koruyucu hekimliği ön planda tutmakta ve sevk zincirinin işlediği bir modele dayanmıştır (Tatar, 2008:420). 1963 yılında uygulanmaya başlanmıştır. Fakat her ne kadar kâğıt üzerinde çok iyi bir kanun olsa da

uygulama alanında çok sorunlar yaşanmıştır.

Yaşanan sorunlara bakacak olursak: (1) yasalaşma sürecinin olağanüstü haller içermesi ve çoğulcu bir yaklaşım yerine elitist bir yaklaşımı benimsemesi, (2) ilk uygulanmaya başlanacağı bölgenin (iyi niyet göstergesi olarak) gelişmemiş bir bölge olan Muş ilinin seçilmesi, (3) kanunun yasalaşmasından sonra göreve gelen iktidarların (sosyalleşme kavramının sol görüşle benimsenmesi ve genellikle sağ görüşlü partilerin iktidarda olması) kanunun işlemesi için destek vermemesi, (4) kanunun getirmiş olduğu finansal yük, (5) izleyen yıllardaki politik akımın etkisi ve göreve gelen iktidarların bu politikaya (neo-liberal) sahip olmasıdır. (Tatar, 2008:421-425)

Bu kanun dışında belirtilen dönemde sağlık insan gücü geliştirmek adına atılan adımlar devam etmiş Tıp Fakülteleri yanında 1963 yılında İstanbul Eczacılık Fakültesi ve 1964 yılında İstanbul Eczacılık Fakültesi açılmıştır (Öztürk, 1999:40). Bu dönemde sağlık personeli sayısında ciddi yükselişler gözlemlenmiştir (bakınız Tablo 2). Hekim sayısı artmıştır ancak 1978 sonlarına doğru çıkan hekimlerin muayene haklarının kaldırılması kanunu ile özellikle sosyalleştirilen bölgelerdeki hekim sayıları gün geçtikçe azalmıştır. 1930'lu yıllardan itibaren süregelen bir ayrıcalık olan hekimlerin muayenehane açması zorunluluğu kalkmış ve tam süre çalışma getirilmişti. Bu uygulama hekimlerden büyük ölçüde tepki toplamış ve 1980 yılında yürürlükten kaldırılmıştır. Ayrıca bu dönemde 1965 yılında Sosyal Sigortalar Kanunu ve 1971 yılında Bağ-Kur Kanunu çıkarılmıştır.

Dünyada benimsenen anlayışların ülkemizde bu döneme yansımaları bir önceki döneme göre daha gözle görülür olmuştur. 1930'lu yıllardan 1970'lere kadar hüküm süren sosyal (refah) devlet politikası bu dönemde devletin çıkarmış olduğu kanunlara ve her alanda olduğu gibi sağlık alanında (hizmet sunumundan örgütlenmeye kadar) da etkili olmuştur. 1970'lerden itibaren sosyal refah devlet anlayışı işlemez hale geldiği (Petrol krizi, toplumsal hareketler vb. sebeplerle) için neo-liberal anlayışın atağa geçtiği dönem olmuştur. Bu anlayışın tüm ülkelere olduğu gibi ülkemizde de yönetime hâkim olmaya başlamasından itibaren sosyal devlet anlayışından uzaklaşmıştır ve böylelikle ülkemiz neo-liberal anlayışın etkili olduğu "aktif özelleştirme" dönemi olarak ta adlandırılan yeni bir döneme geçmiştir. 1960-1980 dönemine ait veriler Tablo 2'de detaylı olarak sunulmuştur.

Tablo 2: 1960-1980 DÖNEMİNE İLİŞKİN VERİLER

Yıllar	İnsan Kaynakları				Finansman Boyutu		Hizmet Sunumu	Tedavi Kurumları	
	Hekim Sayısı	Hemşire Sayısı	Ebe	Diğer Sağlık Personeli	SB Bütçesi	Genel Bütçedeki Payı (%)		Kurum Sayısı	Yatak Sayısı
1960	9.826	2.420	3.126	6.691	383 Milyon TL	5.27	Tamamı Devlet Tarafından	566	45.807
1965	10.895	4.592	4.339	8.379	591 Milyon TL	4.09	Tamamı Devlet Tarafından	626	55.431
1970	15.856	8.796	11.321	16.210	888 Milyon TL	3.07	Tamamı Devlet Tarafından	746	71.876
1975	21.714	14.806	12.975	20.278	3.777 Milyon TL	3.57	Tamamı Devlet Tarafından	798	81.264
1980	27.223	26.880	15.880	30.319	31.818 Milyon TL	4.20	Tamamı Devlet Tarafından	826	99.117

Kaynak: İletişim Yayınları: 1724-1727

2.3. 1980-2002 Dönemi

1973 ve 1979 petrol krizlerinin oluşturduğu olumsuz ve istikrarsız durumdan sosyal (refah) devletinin küçültülmesiyle kaçınılmaya çalışıldığı yukarıda da belirtilmiştir. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde bu olumsuzluklardan etkilenmiş ve 24 Ocak 1980 kararları ile belirtilerini göstermiştir (Boraltav, 2006:148-149). Duggett, makalesinde bu kararları dünyadaki kamu yönetimi değişiminin Türkiye'ye yansımaları şeklinde belirtmiştir. (Duggett: 2002:9). Devletin rolü her alanda olduğu gibi sağlık alanında da büyük ölçüde değişmiştir (Atabey, 2012:109). Bu kararlardan yaklaşık 8 ay sonra ülkemizde yaşanan 12 Eylül 1980 darbesi sonrası kurulan Milli Güvenlik Konseyi tarafından oluşturulan 1982 anayasası ile yeni bir başlanmış olup benimsenen sağlık politikası diğer dönemlerden çok farklı olmuştur. 1982 anayasasının 56. Maddesinde sağlık devletin "anayasal görevi" olmaktan çıkıp "planlayıcı ve denetleyici" bir rol haline gelmiştir (Akdağ, 2008:20). Bu rol hiç şüphesiz neo-liberal politikaların etkisinden dolayı olmuştur. 1980-2002 döneminde ülkemizde sağlık alanında adımlar atılmış ancak siyasi ve ekonomik istikrarsızlıklardan dolayı uygulamaya geçirilememiştir. Bu dönemde yapılan düzenlemeler bakılacak olursa; 1987 yılında yürürlüğe giren "Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu" ile sağlık işletmeleri kavramı hayata geçmiştir. Kanunun 5. Maddesinde devlet hastaneleri sağlık işletmelerine dönüşebileceği ve bu işletmelerin kendilerini finanse eden "özerk" kuruluşlar olacağı belirtilmiştir (Tatar: 2008:426).

Ayrıca bu dönemde 1989 yılında Price Waterhouse firması Devlet Planlama Teşkilatı için “Sağlık Sektörü Master Plan Etüdü” hazırlamıştır. Bu çalışmada Türkiye sağlık sektörü en ince ayrıntısına kadar incelenmiş ve Türkiye’ye politika önerilerinde bulunulmuştur. Türkiye bu önerilerden ara yol politikasını benimsenmiştir. Bu politikanın içeriğinde sağlık hizmet ve sağlık finansmanının birbirinden ayrılması, sağlık yerleşmesi nüfusun tamamını kapsayan bir Genel Sağlık Sigortası bulunmaktadır (Tatar: 2008:427). Bu dönemde benimsenen “2000 Yılında Herkese Sağlık” politikası ile ilgili olarak 2 adet Sağlık kongresi düzenlenmiştir. Yeşil kart uygulamasına başlanmıştır. 1990 yılında ise “Ulusal Sağlık Politikası” adı altında sağlığın detaylı bir analizini ve hedeflerini içeren doküman hazırlanmıştır. 1992 yılında düzenlenen Birinci Ulusal Sağlık Kongresinde, GSS uygulamasının başlatılması konusu yeniden ele alınmış fakat herhangi bir ilerleme kaydedilememiştir. Ancak, aynı yıl, Yeşil Kart Programının başlatılması ile birlikte, sigortasız nüfusun sağlık harcamalarının karşılanması konusu da arka planda kalarak hayata geçirilememiştir. 1993-1997 yılları arasında Türkiye’de altı farklı Sağlık Bakanı görev yapmış ve sağlık politikaları açısından istikrar gerçekleştirilememiştir (OECD 2010). Bu dönemde neo-liberal politikaların bir sonucu olan özel sağlık kuruluşlarının artışı gözlemlenmiştir. 1981 yılında 96 adet özel sağlık kuruluşu ve bu kuruluşlara ait 4028 yatak var iken 2002 yılında kurum sayısı 271’e yatak sayısı ise 12.387’ye yükselmiştir. (Sağlık İstatistikleri Yıllığı, 2014:75). Bu döneme ilişkin veriler Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3: 1980-2002 DÖNEMİNE İLİŞKİN VERİLER									
Yıllar	İnsan Kaynakları				Finansman Boyutu		Hizmet Sunumu	Tedavi Kurumları	
	Hekim Sayısı	Hemşire Sayısı	Ebe	Diğer Sağlık Personeli	SB Bütçesi	Genel Bütçedeki Payı (%)		Kurum Sayısı	Yatak Sayısı
1980	27.223	26.880	15.880	30.319	32 Milyar TL	4.20	Tamamı Devlet Tarafından	826	99.117
2002	95.190	79.059	41.513	88.754	2.345.447.691 TL	5.36	Devlet ve Özel Sektör Sunumu	1156	178.135

Kaynak: (Türkiye Sağlık İstatistikleri Yıllığı, 2006:63,96 ve Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş., 2005:10 uyarlanarak hazırlanmıştır)

2.4. 2002 ve Sonrası

İncelenen bu son bölümde de Türkiye’nin bir önceki bölümde

olduğu gibi neo-liberal politikalar ekseninde yoluna devam ettiği görülmektedir. Bu dönemde neo-liberal politikaların etkisinin daha da belirginleştiği söylenebilir. Her alanda olduğu gibi sağlık alanının neo-liberal politikalar doğrultusunda yeniden yapılandırılması için uygulamaya konan programlarının temel gerekçesi, bir yandan kamu sağlık harcamalarının karşılanması mümkün olmayan bir düzeye ulaştığı, diğer yandan da sunulan sağlık hizmetlerinin kalitesinin düşük ve verimsiz olduğu söylenebilir. Sağlık hizmetlerinin verimliliğinin yükseltilerek maliyetinin düşürülmesi, uygulanan sağlık reform programlarının ana hedefi olarak tanımlanmıştır. Neo-liberal paradigma çerçevesinde kamu sağlık sektörünün verimsiz ve niteliksiz olarak etiketlenmesi, hizmet sunumu ile finansmanın ayrıştırılarak devletin hizmet sunumundan çekilmesi, hizmet satın alma ve hastanelerin özertleştirilmesi gibi 'ademi merkezietçi' politikaları ile sağlık alanını tümüyle piyasa aktörlerinin rekabetine açarak mevcut sorunlara çözüm getirileceği öne sürülmektedir (Elbek ve Adaş, 2009:34).

3 Kasım 2002 Genel Seçimlerinden tek parti hükümeti olarak çıkan Adalet ve Kalkınma Partisi hükümeti, genel anlamdaki reform çerçevesini Acil Eylem Programında (AEP) Sağlıkta Dönüşüm Programı (SDP) ile ortaya koymuştur. SDP, sağlık sektöründeki ana konuları ve sağlık sistemindeki tüm unsurları (finansman, hizmet sunumu, yönetim gibi) içermiştir.

SDP'nin amacı, kaliteli ve çağdaş sağlık hizmetlerini adil ve hakkaniyetli bir şekilde halka sunan, yüksek sağlık giderlerine karşı etkin mali koruma sağlayan ve finansal olarak sürdürülebilir bir sistem kurmaktır (Sağlık Bakanlığı, 2007:15). SDP'nin temel ilkelerini şu şekilde sıralamak mümkündür; insan merkezilik, sürdürülebilirlik, sürekli kalite gelişimi, katılımcılık, uzlaşmacılık, gönüllülük, güçler ayrılığı, desantralizasyon ve hizmette rekabet olarak belirlenmiştir. Bu ilkeler çerçevesinde SDP'nin temel bileşenleri ise;

- Planlayıcı ve denetleyici bir Sağlık Bakanlığı,
- Herkesi tek çatı altında toplayan Genel Sağlık Sigortası,
- Yaygın, erişimi kolay ve güler yüzlü sağlık hizmet sistemi,
- Güçlendirilmiş temel sağlık hizmetleri ve aile hekimliği,
- Etkili, kademeli sevk zinciri,
- İdari ve mali açıdan daha verimli yönetilen sağlık kurumları,
- Bilgi ve beceri ile donanmış, yüksek motivasyonla çalışan sağlık insan gücü,
- Sistemi destekleyecek eğitim ve bilim kurumları,
- Nitelikli ve etkili sağlık hizmetleri için kalite ve akreditasyon,
- Akılcı ilaç ve malzeme yönetiminde kurumsal yapılanma

• Karar sürecinde etkili bilgiye erişim: sağlık bilgi sistemi (Sağlık Bakanlığı, 2003:26-37) olarak ortaya konulmuştur.

Sağlık reform girişimlerinin hazırlık ve yasalaşma aşamalarını tamamlayıp büyük ölçüde uygulamaya geçilmesinde temelde beş ana unsurun etkili olduğu belirtilebilir:

- 1) Siyasi ve ekonomik istikrarın varlığı,
- 2) Avrupa Birliği dinamiği,
- 3) Reform dinamiğinin kendisi,
- 4) Uluslararası kuruluşların etkisi
- 5) Siyasi istek, destek ve kararlılık (Yıldırım ve Yıldırım, 2010:15).

SDP'nin uygulanmaya başlamasından itibaren, birçok düzenleme hayata geçmiştir. Bunlardan bazıları; Sevksiz özel hastaneye başvuru imkânı, reçeteli ilaçlarda KDV'nin %18'den %8'e indirilmesi, aile hekimliği uygulaması, GSS uygulaması, tam gün yasası gibi önemli konularda sağlam adımlar atılmıştır (Maliye Bakanlığı, 2011:6-10)

Yine SDP'nin uygulanmaya başlamasıyla birlikte sağlık hizmetleri kapsamını genişlemiş ve temel sağlık göstergelerinde (bebek ölüm hızı ve doğuşta beklenen yaşam süresi gibi) iyileşmeler sağladığı görülmüştür ancak Türkiye son 10 yıl içerisinde belli başlı sağlık göstergelerinde iyileşmeler sağlamasına rağmen, OECD ortalamalarının gerisinde kalmış durumdadır.

Kurulan aile hekimliği sistemi her geçen gün hekim sayısı, diğer sağlık personeli sayısı ve muayene oda sayısı gibi koşullar her geçen yıl iyileşmiş durumdadır. Ayrıca 2002 yılından itibaren aile hekimliğine olan başvuru sayıları her geçen yıl artmaktadır. Bununla beraber ikinci ve üçüncü basamak sağlık kuruluşlarının olanakları da iyileşmiş ve bu kurumlarda yatan hasta sayısı da her geçen yıl artmaktadır (Yıldırım, 2013:26). Yıllara göre hastanelere müracaat sayısında 2002 yılında toplamda 124 milyonluk bir müracaat söz konusu iken bu oran 2012 yılında 354 milyon olmuştur. Sağlık Bakanlığı hastanelerine müracaat sayısında 10 yıl içerisinde yaklaşık 2 katlık bir artış yaşanırken bu artış üniversite hastaneleri için 3 kat olmuş, özel hastaneleri için ise 13 kat bir artış gerçekleşmiştir. Bu durum özel sektörün yıllar itibariyle rolünün arttığını göstermektedir (Yıldırım 2013:75). Bu dönemde sağlık insan gücünde de iyileşmeler kaydedilmiş, tıp, diş hekimliği, eczacılık ve hemşirelik gibi sağlık personeli yetiştiren fakülte sayıları artmıştır.

Finansman döngüsüne bakıldığında bu dönemde sağlık alanına ayrılan pay sürekli artmıştır. Sağlık bakanlığına Gayri Safi Yurt İçi Hasıla'dan ayrılan pay sürekli artmış fakat Avrupa ortalamasının gerisinde kalmıştır. Sağlık harcamaları açısından değerlendirildiğinde, Türkiye'de

sağlık harcamalarının GSYİH içindeki payı 2000 yılında %4,96 iken (AB ortalaması %8,02), 2011 yılında %6,66'ya çıktığı gözlemlenmektedir (AB ortalaması %9,59). Ancak daha sonraki yıllarda GSYİH içindeki pay azalış göstermiş ve 2016 yılında 3,6 olarak gerçekleşmiştir (Sağlık İstatistiği Yıllığı, 2016:235) TÜİK Yaşam Memnuniyeti Araştırması verilerine göre Türkiye'de 2003 yılında % 39,5 olan memnuniyet oranı yaklaşık olarak 2 kat artarak % 76'ya yükseldiği görülmektedir.

2 Kasım 2011 tarihli 663 sayılı Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Sağlık Bakanlığı teşkilatı; merkez teşkilatı, taşra teşkilatı ve bağlı kuruluşlardan meydana gelmektedir (Resmî Gazete, 2011) yapılanma düzenlenmiş ve yeni bir sisteme oturtulmuştur. Ancak 2017 tarihli ve 694 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile eski sisteme tekrar dönülmüş ve illerde en yetkili isim tekrar İl Sağlık Müdürü olmuştur. Son olarak Neo-liberal politikaların bir ürünü olan Şehir Hastaneleri sözleşmeleri yapılmıştır. 22 Şehir hastanesi yapımı için ihaleler tamamlanmış 2017 yılı içinde bir kısmı hizmete açılmıştır. 2018 yılsonuna kadar ise 34 şehir hastanesi yapılması hedeflenmektedir. Bu döneme ilişkin veriler Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: 2002-2016 DÖNEMİNE İLİŞKİN VERİLER									
Yıllar	İnsan Kaynakları				Finansman Boyutu		Hizmet Sunumu	Tedavi Kurumları	
	Hekim Sayısı	Hemşire Sayısı	Ebe	Diğer Sağlık Personeli	SB Bütçesi	Genel Bütçedeki Payı (%)		Kurum Sayısı	Yatak Sayısı
2002	95.190	79.059	41.513	88.754	2.345.447.691 TL	5.36	Devlet ve Özel Sektör Sunumu	1156	178.135
2016	144.827	152.952	52.456	521.099	53.147.000.000 TL	3.6	Devlet ve Özel Sektör Sunumu	1510	217.771

Kaynak: (Türkiye Sağlık İstatistikleri Yıllığı, 2016:101-240 ve Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş., 2005:10 uyarlanarak hazırlanmıştır)

SONUÇ

Ülkemizin ilk kurulduğu günden beri sağlık alanına verilen önem oldukça yüksek olmuştur. Kuruluş aşamasındaki zor dönemlerden günümüze kadar sürekli gelişim gösteren sağlık alanı diğer ülkeler tarafından örnek alınan bir konuma gelmiştir. Dünyadaki siyasal ve ekonomik koşullara bağlı olarak Türkiye'de devletin kamusal alandaki politikalarının farklılaştığı gözlemlenmiştir. 1920'lerden 1960'lara kadar

dünyada hüküm süren liberal ve sosyal devlet anlayışının ülkemize etki ettiği ancak kuruluş ve toparlanma aşamasında olan bir Türkiye düşünüldüğünde bazı uygulamalar hayata geçirilememiştir.

1960-1980 arasında dünyada da hüküm süren sosyal devlet anlayışı ülkemizde de etkilerini göstermiştir. Darbe sonrası anayasa değişikliğinde devletin sağlık alanındaki üstlendiği görev “asli ve anayasal” şeklinde düzenlenmiş ve arkasından çıkarılan “*Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesine Dair Kanun*” bu anlayışın hüküm süreceğinin başlangıcı olarak görülebilir. Bu kanunla birlikte sağlık alanında devletin ağırlığı daha da hissedilmiş ve sağlık hizmetlerinin tüm topluma eşit şekilde verilmesi için birçok çalışma yapılmıştır.

1980 yılı sonrasında devletin yapısal ve işlevsel açıdan neo-liberal politikalar ekseninde dönüşüm eğilimi gösterdiği gözlemlenmektedir. Bu durumu yapılan anayasa değişikliğinde devletin sağlık alanında üstlendiği görevin “*denetleyici ve düzenleyici*” konuma gelmesi gösterebilir. Bunun yanında sağlık hizmetlerinde reform ya da iyileştirme isimleri altında İngiltere, ABD ve diğer ülkelerde olduğu gibi Dünya Bankası, Dünya Sağlık Örgütü, OECD ve IMF gibi küresel örgütlerin de etkisiyle Türkiye’de de sağlık hizmet sektöründe çeşitli reform odaklı projeler ortaya konulmuştur. Bu projelerin en kapsamlısı ve en son örneği Sağlıkta Dönüşüm Programı’dır.

KAYNAKÇA

- AKDAĞ, R., (2008), “İlerleme Raporu, Türkiye Sağlıkta Dönüşüm Programı”, T.C. Sağlık Bakanlığı, Yayın No:749, Ankara.
- AKDUR, R., (1998), Cumhuriyet’ten günümüze Türkiye’de Sağlık Politikaları, http://www.ata.boun.edu.tr/htr/documents/312_4/Akduur.%20Recep_Cumhuriyettten%20Gunumuze%20Turkiyede%20Saglik%20Politikalariri_bilancio.pdf, (E.T.: 19.12.2016).
- AKSOY, A.Ş., (1995), “Yeni Sağ ve Kamu Yönetimi”, Kamu Yönetimi Sempozyum Bildirileri, 2. Cilt, Ankara.
- AKTAN, C.C., (1995), “Gerçek Liberalizm Nedir?”, T Yayınları, İzmir.
- ATABEY, S.E., (2012), “Sağlık Sistemleri ve Sağlık Politikası”, Gazi Kitabevi, Ankara.
- BORATAV, K., (2006), “Türkiye’de Devletçilik”, 2. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara.
- DUGGETT, M., (2002), “Kamu Yönetiminde Değişim: Sonraki Adımlar”, Çevirenler: Akdoğan, A.A ve ASLAN, O.E., Amme İdaresi Dergisi, 35(2).

- ELBEK, O. ve Adaş, E.B., (2009), “Sağlıkta Dönüşüm: Eleştirel Bir Değerlendirme,” Türkiye Psikiyatri Derneği Bülteni, 12(1).
- HEYWOOD, A., (2016), “Siyasi İdeolojiler”, Liberte Yayınları, Ankara.
- MALİYE BAKANLIĞI (2011), “Türkiye’de Sağlıkta Dönüşüm Programı Öncesi ve Sonrasında Sağlık Hizmetlerinin Sunumu, Finansmanı ve Sağlık harcamaları”, Hermes Matbaacılık, 2011.
- METİNTAŞ, M.Y. ve Elçioğlu,Ö., (2007) “Cumhuriyetin İlk On beş Yılında Sağlık Hizmetleri (1923-1938)”, Osmangazi Tıp Dergisi, 29(3).
- OCAKÇIOĞLU, B., (1991), “Sağlık Hizmetlerinin Sosyal Refaha Katkısı ve Genel Sağlık Sigortası”, Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, 35. Seri, Yıl:1991/1992.
- OECD, (2010), “OECD Reviews of Health Systems: Turkey”, OECD and World Bank, Paris.
- ÖZTÜRK, M., (1999). “Cumhuriyet Döneminde Sağlık Hizmetleri”, Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 6(1).
- RESMÎ GAZETE, (2011), “Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşların Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”, Karar Sayısı: KHK/663, 02.11.2011, Ankara.
- “SAĞLIK”, Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi, VII, İletişim yay., İstanbul.
- SAĞLIK BAKANLIĞI, (2015), “Sağlık İstatistikleri Yıllığı”, Ankara.
- SAĞLIK BAKANLIĞI, (2003), Sağlıkta Dönüşüm Programı, Ankara.
- SAĞLIK BAKANLIĞI, (2006), Sağlık İstatistikleri Yıllığı, Ankara.
- SAĞLIK BAKANLIĞI, (2016), Sağlık İstatistikleri Yıllığı, Ankara.
- SAĞLIK BAKANLIĞI, (2007), 21 Hedefte Sağlıkta Gelecek, T.C. Sağlık Bakanlığı Refik Saydam Hıfzıssıhha Merkezi, Hıfzıssıhha Mektebi, Ankara.
- TATAR, M., (2008), “Sağlık Politikası ve Politika Belirleme Süreci: Teorik ve Türk Sağlık Politikalarına Genel bir Bakış” Ed. C. Can Aktan ve Ulvi Saran, Sağlık Ekonomisi ve Sağlık Yönetimi, Aura Kitapları, İstanbul.
- TÜRKİYE SAĞLIK İSTATİSTİKLERİ, (2006), Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 1. Baskı, Ankara.
- TÜSİAD, (1995), “Optimal Devlet”, Yayın No: TÜSİAD-T/95, İstanbul.
- YATAKLI TEDAVİ KURUMLARI, (2005), Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş., Ankara
- YAYLA, A., (1998), “Liberalizm”, 2. Baskı, Liberte Yayınları, Ankara
- YEGİNBOY, Y. ve SAYIN, Ş., (2008), “Cumhuriyet Döneminden Günümüze Sağlık Politikaları ve Sorunları”, 2. Ulusal

İktisat Kongresi

YILDIRIM H.H. ve Yıldırım T. (2013). “Türkiye Sağlık Reformları ve Politikaları: Politika Analizi Çerçevesinde Bir Değerlendirme”, İçinde: Yıldız, M ve Sobacı M.Z. (editörler), Kamu Politikası: Kuram ve Uygulama. Adres Yayınları, Ankara, Bölüm 16

YILDIRIM, H.H. ve Yıldırım, T., (2010). “Türkiye Sağlık Politikaları ve Reformları: Tarihsel Bir Bakış”, Türkiye Demokrasi Vakfı Enstitüsü Dergisi, Şubat 2010

YILDIRIM, H.H., (2013), “Türkiye Sağlık Sistemi: Sağlıkta Dönüşüm Programı Değerlendirme Raporu”, Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası

<http://www.haber7.com/genel-saglik/haber/1504752-3-yilda-34-sehir-hastanesi-hastane-yapilan-iller> (E.T.: 03.01.2017)

MARKET BROŞÜRLERİNİN TEMEL TASARIM İLKELERİ VE RENK KULLANIMI AÇISINDAN İNCELENMESİ

Birsen Çeken¹
Merve Şenoymak Ersan²
Damla Tuğrul³

ÖZET

Broşür, ulaşabildiği hedef kitlesinin genişliği, kısa zaman aralıklarında oluşacak ürün değişikliklerine elverişli olması ve kolay dağıtımı sebebiyle en sık tercih edilen reklam faaliyetlerinden biridir. Perakende sektörünün hızla gelişmesi ile birçok ürünün aynı anda tanıtımının yapılabildiği broşürler günlük hayatta sık karşılaşılan reklam mecralarından biri haline gelmiştir. Bu araştırmada Türkiye'nin en büyük perakende şirketleri arasında ilk 10'da yer alan süpermarket zincirlerine ait 6 farklı broşür temel tasarım ilkeleri ve renk kullanımları açısından incelenmiştir. Yapılan incelemelerde hedef kitle özelliklerinin ve iletmek istenilen mesaj kaygısının bu unsurların kullanımında etkili olduğu görülmüştür. Sonuç olarak tüketiciyi etkileme ve mesaj iletme amacıyla tasarlanan broşürlerde renk kullanımlarının amaçlara yönelik olduğu, temel tasarım ilkelerinin kullanımına ise genel olarak dikkat edildiği fakat bir bütün olarak ve bilinçli bir şekilde uygulanmadığı için başarılı sonuçların üstünlük sağlayamamaktadır. Ayrıca en fazla kar eden firmanın bile tasarım bütçesine gereken yatırımı yapmadığı ortaya konulmuştur.

Anahtar kelimeler: Broşür, süpermarket broşürü, temel tasarım ilkeleri, renk

INVESTIGATION OF BASIC DESIGN PRINCIPLES AND USE OF COLOR IN MARKET BROCHURES

ABSTRACT

Brochure is one of the most popular advertising activities because of the breadth of the target group it reaches, the suitability of product changes that occur in short time intervals, and easy distribution. With the rapid development of the retail

¹ Doçent, Gazi Üniversitesi Sanat ve Tasarım Fakültesi Grafik Tasarımı Bölümü.
birsenceken@gmail.com, 0535 293 5598

² Araştırma Görevlisi, Gazi Üniversitesi Sanat ve Tasarım Fakültesi Grafik Tasarımı Bölümü, mervesenoymak@gmail.com, 0531 640 5029

³ Yüksek Lisans Öğrencisi, Gazi Üniversitesi Sanat ve Tasarım Fakültesi Grafik Tasarımı Bölümü, tugruldamla@gmail.com, 0555 739 1676

industry, brochures, where many products can be promoted at the same time, have become one of the most frequent advertising mediums in everyday life. In this research, 6 different brochures belonging to the supermarket chains in the top 10 of Turkey's biggest retail companies are examined in terms of basic design principles and use of color. It is observed that the target audience characteristics and the kind of message to be conveyed are effective in the use of these elements. As a result, in the brochures designed to influence the consumer and convey messages, use of colors are purposeful, attention is generally paid to the use of basic design principles however it is not applied consciously and as a whole, successful results are not superiority. It is also shown that even the most profitable company does not make the necessary investment in the design budget.

Keywords: Brochure, supermarket brochure, basic design principles, color

1. Giriş

Son on yıl içerisinde ülkemizde modern perakendeci mağazacılıkta hızlı gelişmeler yaşanmış ve bu sektör en gözde sektörlerden biri haline gelmiştir. Hızlı büyüyen sektörde rekabet yalnızca yerli şirketleri değil, perakendecilikte önemli geçmişe sahip uluslararası şirketleri de karşı karşıya getirmiştir. Bu sebeple şirketler etkin ve verimli çalışmak zorunda kalmışlardır (Faikoğlu, 2005:2). Oluşan rekabet ortamı ve daha etkin çalışma zorunluluğu şirketlerin pazarlama stratejilerini sürekli olarak yenilemelerini gerektirmektedir. Müşterilerin ilgisini sürekli canlı tutma ve daima yenilikleri duyurma ihtiyacı reklama verilen önemi arttırmaktadır.

Reklamın başlıca görevi, bir ürünün marka ve niteliklerini tüketiciye duyurmaktır. Bu marka ve nitelikleri ne kadar geniş alanda ne kadar çok insan duyarsa ürünün o kadar çok alıcısı olur. Ürünün markası ve nitelikleri ne kadar çok tekrarlanarak bahsi edilirse, hafızalara yerleşerek yıllarca hatırlanır. Adı sürekli tekrarlanmış ve birçok kişi tarafından duyulmuş ürünler, yaşlı kuşaklardan seneler sonra bile çekiciliğini ve satın alınma şansını sürdürebilir (Cereci, 2004).

İnternet teknolojileri günümüzde oldukça gelişmiş olmasına rağmen basılı materyallere duyulan ihtiyaç devam etmektedir (Migas, Anastasiadou ve Stirling, 2008; Chiou, Wan, ve Lee, 2008). Bunun yanı sıra baskı sistemlerinin gelişmesi ve dijital baskı ile birlikte işlem sürelerinin kısalması broşür basımını daha dinamik hale gelmiştir. Broşür, perakendecilikte en çok kullanılan reklam araçlarından biridir. Hafif ve dağıtımının kolay olması, birçok ürünü aynı anda tanıtması, şirketin imajını yansıtması ve müşteri sadakati oluşturması açısından oldukça etkili bir araçtır. Bu çalışmada tüketici olarak her gün kapıda, posta kutusunda

ve alışveriş süresince karşılaştığımız broşürlerin grafik tasarım açısından etkinliğini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaçla, perakendecilikte en büyük ciroya sahip 6 farklı süpermarkete ait broşür temel tasarım ilkeleri ve renk açısından incelenmiştir.

2. Reklam Kavramı ve Bir Pazarlama Aracı Olarak Broşür

Sanayi Devrimi ile gelişen üretim kapasitesi tüketici alışkanlıklarının değişmesine neden olmuştur. Geçmişte esnaftan yüz yüze alışveriş yapan tüketici, sanayi devrimi sonrası ürünlerden uzaklaşmıştır. Artan bu mal ve hizmet arzları sebebi ile rekabet gündeme gelmiş, buna bağlı olarak ürünleri topluma duyurmak ve rakiplerinden öne çıkarmak için bir takım faaliyetlere gereksinim duyulmaya başlanmıştır. Bu noktada ortaya çıkan pazarlama kavramı ile klasik pazarlama dönemi başlamıştır (Özdem, 2006). Pazarlama ihtiyacına yönelik faaliyetlerden olan reklam, ürünle hedef kitle arasında köprü oluşturarak piyasada bulunan ürünlere yönelik ihtiyacın canlı tutulmasına ve ürünün benzerleri arasından sıyrılarak satın almaya ikna edilmesine olanak sağlamaktadır.

Temel olarak reklam, türlü mal, ürün ve hizmetler için olumlu yönde düşünce ve istek oluşturabilmek amacıyla hedef kitleye veya tüketiciye yönelik, ücret karşılığında yapılan sözlü, yazılı ve görüntülü çalışmalardır (Gıyasettin, 2006:6). Diğer bir tanıma göre reklam, işletmeler açısından bakıldığında, en uygun pazarları bulmak için destekleyici ve sermayenin verimli ortamlara yatırılmasını teşvik eden bir araçtır. Kocabaş ve Elden'e göre (2004), tüketici gözünden ele alındığında reklam, pazarda ihtiyaçlarına çözüm olan sayısız ürün arasından kendi yararına en uygun ve hesaplı bir seçim yapmasını sağlayan, üretilen mal ve hizmetleri tanıtarak nereden, nasıl, ne fiyatla ulaşılabileceğini, nasıl kullanılacağını anlatan, tüketiciye yardımcı bir araçtır. Ayrıca bir iletişim süreci olarak görülmesi gereken reklamlar, tüketicinin ürüne yaklaşması hedefinde bilgi sahibi yapmayı, tutum ve davranışlarını farklılaştırmayı ya da değiştirmeyi amaç edinir (Gürgen, 1990).

Broşür canlı, somut ve özel bir reklam aracı olarak ürünü tanıttığı gibi satışına da destek verir. Hafif ve dağıtımının kolay olması sebebiyle mesajı hedef kitleye iletmede etkin rol oynamaktadır (Şentürk, 2014). Ürün veya hizmet hakkında geniş kapsamlı bilgi vermek ve ürüne ait en önemli mesajları etkileyici bir şekilde iletmek amacı ile tasarlanmaktadır. Hedef tüketici için broşürün baskı kalitesi ve sahip olduğu itina, üretici firmanın ciddiyeti ve güvenilirliği hakkında izlenimler içerir (Kocabaş ve Elden, 2004).

Otomobil, seyahat, sigorta şirketleri ve mağazalar gibi birçok sektörde reklam aracı olarak kullanılan broşürler geniş kullanım alanına sahiptir. Yapılan bir çalışmada broşürlerin, ticari rehber kitaplardan sonra en sık kullanılan ikinci bilgi kaynağı olduğu ortaya koyulmuştur (Gitelson ve Crompton, 1983). Turizm ve otomobil alanında yapılan bir araştırmaya göre ise insanların diğer kaynaklara göre broşürlere daha fazla güvendiği tespit edilmiştir çıkmıştır (Andereck ve Caldwell, 1993; Fodness ve Murray, 1999).

3. Temel Tasarım İlkeleri ve Renk

Tasarımda beş temel ilke bulunmaktadır: Denge, orantı ve görsel hiyerarşi, görsel devamlılık, bütünlük ve vurgulama (MEB, 2007).

3.1. Denge

Doğanın tüm kanunları denge üzerine oturtulmuştur. Denge unsuruna sahip bir tasarım, kendisiyle barışık demektir. Tasarım, iki farklı denge sisteminde düzenlenebilir. Bunlardan ilki simetrik tasarımdır. Eşit özelliklerde kullanılan öğelerin bir eksene göre yüzeylere eşit dağıtılması ile oluşan durum simetrik dengedir. Tasarımda çizgi, doku, yön, ölçü, biçim gibi öğelerin kullanılmasıyla oluşturulan simetrik denge, gelenek, resmiyet ve otorite vurgulanan tasarımlarda daha çok kullanılmaktadır (Ekim, 2011). İkinci olan asimetrik tasarım ise eşit veya eşit olmayan görsel ağırlık çekicilikteki öğelerin varlığıyla oluşturulan dengedir. Kompozisyonu ilgi çekme açısından daha başarılı kılar. Asimetrik denge benzerlik, zıtlık gibi ilişkileriyle anlatımı oluşturan elemanların renk, hareket, biçim, açık-koyu ile bir araya getirilmesidir (MEB, 2007).

3.2. Oran ve Görsel Hiyerarşi

Tasarımda kullanılan unsurların orantısal ilişkileri algı ve iletişimi direkt olarak etkilemektedir. Unsurlar mümkün olduğunca birbirinden farklı olmalıdır. Boyut, biçim ve renk olarak benzer unsurlar monotonluğa yol açmaktadır. Unsurları birbirinden farklılaştıran tasarımcı, bütünlüğü bozmamaya dikkat etmelidir. Uyumlu orantılar elde edebilmek için ustalıklı gizlenmiş bir sistematik yapı geliştirilebilir (Atabey, 2010, s.65). Tasarımcı için orantı, boyutlar arası ilişkileri ifade etmektedir. Tasarımda kullanılan görsel öğelerin eni, boyu, yüksekliği ve boyutları arasında orantısal ilişkiler bulunmaktadır. Bu ilişkiler algı ve iletişimi doğrudan etkiler. Tasarımda öne çıkarılmak istenen mesaja göre tasarımda bulunan görsel öğelerin ölçeklendirilmesine görsel hiyerarşi denmektedir (MEB, 2007). Görsel hiyerarşi, görsellerin boyutlarının farklılığı ile bazı tasarımlarda kullanılırken bazılarında ise renk, ton, konum gibi öğelerle sağlanmaktadır (Ekim, 2011).

3.3. Devamlılık

Okuyucunun gözü, tasarımda bir çizgi veya kıvrım boyunca kesintisiz hareket edebiliyorsa devamlılık sağlanmıştır (Becer, 2002, s.70). Tasarımcı, görsel devamlılığı yaratırken okuyucunun ilgisini yönlendiren yollar izler. Bu noktada gözün normal hareketlerine göre görsel öğelerin yerleştirilmesi ve okuyucunun dikkatini toparlayacak bir algılama yönü düzenlenmesi önemlidir. Göz, soldan sağa ve yukardan aşağıya doğru bir yön izler ve yatay hareketleri dikeylere göre daha kıvrak ve hızlıdır. Bunun yanı sıra büyükten küçüğe, koyu tondan açığa, renkliden renksiz ve alışılmamıştan alışılmışa doğru bir algılayış gerçekleştirir (MEB, 2007).

3.4. Bütünlük

Bütünlük, görsel tasarımda dikkat edilmesi gereken en önemli ilkelerden biridir. Kullanılan tüm görsel unsurlar bir arada iken bütünlük meydana getirmelidir, aksi halde parçalanma ve dağınık bir yapı oluşur. Tasarımcı etkili bir tasarım için tüm öğeleri uyumlu bir şekilde bir araya getirmelidir (MEB, 2007). Ayrıca çoklu sayfalara sahip tasarımlarda birlik, bütünlük ve görsel devamlılığı sağlayabilmek için belirli bir grid sisteminin kullanılması gerekir. Uçar'ın da değindiği gibi grid (ızgara) sistemi birden fazla tasarım öğesi bulunduğu anda oluşan düzenleme sorunu için etkili bir çözümdür (2014, s.151).

3.5. Vurgulama

Tasarımda bulunan öğelerin birbirinden farklı olması zıtlık yaratarak bazı öğeleri ön plana çıkarır. Böylece tasarım daha farklı ve ilgi çekici hale gelir. Zıtlık sayesinde tasarımda monotonluk engellenir ve ilgi diri tutulur. Sayfanın yarısının yazı, yarısının görsel olması monotonluk yaratırken birinin vurgulanarak ölçü zıtlığı yaratması monotonluğun önüne geçer (Pektaş, 1988, s.77). Tasarımcı, önceden karar verdiği vurgulaması gereken görsel unsuru farklı vurgulama yöntemleri (boyut değiştirme, kalınlaştırma, ton ve renk kullanımı vb.) ile deneyebilir. Tasarımda vurgu yalnızca bir tanedir ve konuya, müşteri tutumuna ve hedef kitleye göre değişiklikler gösterebilir. Bu sebeple vurgunun yapılacağı unsur iyi saptanmalı ve tek unsur üzerinde değişiklik uygulanmalıdır (MEB, 2007).

3.6. Tasarımda Renk

Renk, ışığın cisimlere çarptıktan sonra gözde bıraktığı etki olarak ifade edilmektedir. Renkler, ana renkler; sarı, kırmızı ve mavi ve ana renklerin karışımlarından oluşan ara renkler; turuncu, mor ve yeşil olmak üzere ikiye ayrılır. Tasarımda görsel bütünlüğü oluşturmada, okuyucuda ilgiyi canlı tutmada ve akıcılığı oluşturmada renklerin görevi çok büyüktür. Dikkat çekme, zıtlık, kolay hatırlama veya derinlik katma gibi işlevlerle kullanılan renkler aynı zamanda bazı ürün ve markaların anımsatıcı unsurlarıdır. Tasarımların fon rengi olarak ise öğelerin vurgulanabilmesi ve derinlik

hissi yaratılabilmesi açısından beyaz ve siyah renkler daha çok tercih edilir (Ekim, 2011).

Renkler, insanlarda çeşitli duygular uyandırır. Kırmızı, sarı gibi sıcak renkler sevindirici ve uyarıcı bir etkide bulunurken mavi, yeşil gibi soğuk renkler insanlarda daha çok dinlendirici ve huzur verici etkilere sahiptir (Becer, 2002, s.57). Fakat rengin algılanışlarının kişiden kişiye, kültürlere ve geçmiş deneyimlere göre değişiklik gösterdiği unutulmamalıdır. Hedef kitlenin bilinç altına hitap edebilmek, etkileyebilmek ve algısını yönlendirebilmek için en önemli unsurlardan biri olan renkler bu özelliklerine göre tasarımda kullanılmalıdır (Küçükdoğan ve Küçük, 2013, s.70). Çizelge 1’de renklerin psikolojik açıdan algıları ve pazarlama örnekleri verilmiştir.

RENK	ALGI	PAZARLAMA ÖRNEKLERİ
Kırmızı	Güçlü, tehlikeli, heyecanlı, sıcak, şehvetli, dışa dönük	Nestle, Cocacola
Yeşil	Serin, sakin, doğal	Clinique Kozmetik, Seven-up, Garanti Bankası
Mavi	Serin-sakin, hüznü, saygıdeğer, otoriter	Davidoff Cool Water Parfüm, Big Blue IBM, Nivea
Siyah	Soğuk, prestijli, sofistike	Johny Walker Black Label viski, Eti Negro
Sarı ve Altın Sarısı	Lüks, zengin	Ona Ayçiçeği Yağı, Gold Kart
Portakal	Sıcak, doğal, samimi	Advantage Kart, Lancaster Güneş Ürünleri
Mor	Asalet, imparatorluk	Milka, Silk Cut Sigara
Şeffaf	Temiz, saf-katıksız	Palmolive Duş Jeli, Clear-choice Ağız Yıkama Suyu

Çizelge.1: Renklerin Genel Algılanışı (Odabaşı ve Barış, 2006, s.139) Garcia ve Stark’a (1990, s.2) göre, okuyucuya baştan sona eşlik eden renk, okurun sayfadaki göz hareketlerinde bütün olarak etkilidir. Ayrıca renk tonlarıyla belirtilmiş metinler daha fazla dikkat çekmekte ve okuyucu genel olarak siyah-beyaz yerine renkliyi tercih etmektedir.

4. Analiz

4.1. Analizin Amacı

Firmaların reklam yapmak amacıyla sıkça tercih ettiği broşürler gün içerisinde sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Satın alma kararlarında etkili olan market broşürleri ise alışveriş merkezlerinden posta kutularına kadar

ulaşan ve hatta mobil uygulamalarla bile takip edilen önemli pazarlama elemanlarıdır. Bir grafik ürün olarak broşür tasarımında temel tasarım ilkeleri ve renk unsurunun dikkatle çözümlenmesi gerekmektedir. Bu analizin amacı, günlük hayatta sıklıkla karşımıza çıkan, ürünler hakkında bilgi sahibi olmamızı sağlayan ve satın alma kararlarımızı yönlendirmeyi amaçlayan market broşürlerinin tasarım ilkeleri ve renk açısından incelenmesidir. Böylece market broşürlerinde kullanılan temel tasarım ilkeleri ve renk unsurunun grafik tasarıma katkısı tespit edilerek sektöre ve tasarımcılara yol gösterici olacağı ön görülmüştür.

4.2. Araştırmanın Kapsamı

Perapost Dergisi ve CRIF araştırma şirketinin hazırladığı, Türkiye'nin en büyük 100 perakende şirketinin 2015 bilançoları baz alınarak belirlendiği listeye göre, ilk 10 şirketin 6'sını süpermarket zincirleri oluşturmaktadır (Perapost, 2016). Listede ilk iki sırayı kendi alanında ve tüm alanlarda birinciliği alan BİM ve ikinci olarak Migros, Tansaş, Macrocenter ve Ramstore grubu olan Migros Ticaret A.Ş. oluşturmaktadır. Bu listeyi 4. Sırada ŞOK MARKET, 5. Sırada CARREFOURSA ve 7. sırada BİZİM MARKET takip etmektedir.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Belirlenen altı marketin (BİM, Migros, Macrocenter, Şok Market, Carrefoursa ve Bizim Market) 2017 yılının Mayıs ayında geçerliliği bulunan broşürleri belirli kriterlere göre incelenmiştir. Bu kriterler temel tasarım ilkeleri olarak geçen denge, oran, devamlılık, bütünlük ve vurgudur. Ayrıca renk unsurunun da tasarımda bütünlük ve vurguyu sağlama, marka kimliğini yansıtırma açısından önemi ve tüketici üzerindeki duygusal etkileri sebebiyle bu kriterler arasına alınmıştır.

4.4. Veri ve Bulguların Değerlendirilmesi



Resim.1: Bim 19 Mayıs 2017 Broşürü

Yüksek indirim mağazalarından biri olan BİM'in 19 Mayıs haftası katalogu denge unsuru açısından incelendiğinde simetrik bir tasarım görülmektedir. Fakat asimetrik bir dengeden de söz edebilmek mümkün değildir. Görseller gelişigüzel bir şekilde yerleştirilmiş, vurgulanmak istenen ürünler (otomatik çadır ve pedallı traktör) en büyük görsel olarak başa konulmuştur. Genel olarak yüksek fiyatlı ürün görselleri daha büyük olarak kullanılmıştır. Fakat hepsi farklı boyutlarda olduğu için bir bütünlükten söz konusu değildir. Görsellerin kesildiği çizgilerin birbirini takip etmemesi belirli bir grid sistemine oturtulmadığını göstermektedir. İlk sayfada bazı dış mekan ürünleri yeşil ağırlıklı manzara fonunda birleştirilmiş, geri kalanlar ise beyaz fon üzerinde vurgulanmıştır. Fakat plastik piknik seti iki kategoriye de dahil edilmeyerek yeni bir pencerede sunum fotoğrafı olarak eklenmiştir. Bunlar algıda parçalanmalara sebep olmuştur. İkinci sayfa Paşabahçe ürün grubuna ayrılmıştır. Sayfanın üst kısmında ürünlerin toplu olarak sunumlarını içeren bir görsel kullanılmış ve altında ürünlerin tek tek görselleri ve fiyatlandırmaları yapılmıştır. Parçadan bütüne giderek görsel devamlılık sağlanmıştır. Fakat toplu sunum fotoğrafında fon ve ürünler orantısız ve perspektif olarak birbirine uyum sağlayamamakta, sonuç olarak yapay bir görünüm ortaya çıkmaktadır. Sayfalarda belli bir grid sistemi kullanılmamış ve bir bütünlük sağlanmamıştır.

Logo rengi olan kırmızı ürün fiyatlarında da kullanılarak fiyatların vurgulanması amaçlanmıştır. Birinci sayfa tasarımında yeşil ağırlıklı doğa resimleri içeren fonlar kullanılarak ürünlerin doğallığının yansıtılması

amaçlanmıştır. Fakat açık hava ile ilgili tüm ürünler (plastik salıncak, uçurtma) bu fona dahil edilmemiştir. İkinci sayfada ise beyaz fon üzerinde kullanılan cam görsellerinin gölge ve kontrast değerleri düşük kullanıldığı için ürün görselleri vurgulanamamıştır.



Resim.2: Migros 4-17 Mayıs 2017 Tarihli Broşürü

Migros'un 4-17 Mayıs tarihli broşüründe sayfalar ürün türlerine göre kategorilere ayrılarak gruplanmıştır. Sayfalarda yatay ve dikey olarak ürünler eşit ağırlıkta yerleştirilerek simetrik bir denge sağlanmıştır. Vurgulanmak istenen ürünler diğerlerine göre daha büyük ölçülerde öncelikli yerleştirilerek görsel hiyerarşi oluşturulmuştur. Yatay görseller kullanılarak hem birbirleri arasında bütünlük sağlanmış hem de gözün soldan sağa doğru hareketine paralel olarak algılamada devamlılık sağlanmıştır. Yalnızca aynı ürün gruplarına ait sayfalarda ortak grid sistemlerinin kullanıldığı gözlemlenmektedir. Bu sayfalar dışında fonlu-fonsuz, çerçeveli-çerçevesiz olarak farklı kullanımların bulunduğu sayfalarda katalogun geneline dair bir birlikten söz edilememektedir. Fiyatlar sarı renk kullanılarak vurgulanmış ve dikkat çekmesi sağlanmıştır. Ayrıca geçicilik hissini uyandıran sarının fiyatlarda kullanılması kısa bir süre bu fiyatların geçerli olduğu hissini uyandırmaktadır. Teknoloji sayfalarındaki "iyi fiyat" ürünleri markanın kendi rengi olan turuncuyla vurgulanmıştır. Ancak katalogun bütününe bakıldığında belli bir rengin ağırlığı bulunmamaktadır.



Resim.3: Macrocenter Mayıs 2017 Tarihli Broşürü

Migros Ticaret A.Ş. marketlerinden biri olan Macrocenter'a ait Mayıs 2017 broşürü incelendiğinde asimetrik bir dengeye sahip olduğu görülmektedir. Ürün görselleri birbirlerine göre benzer boyutlarda kullanılmıştır. Fakat bu benzerlik görsellerin dinamik yerleşiminden dolayı bir monotonluk oluşturmamıştır. Tipografik unsurlar arasında fiyatlar diğerlerine oranla daha büyük kullanılarak dikkat çekilmesi amaçlanmıştır. Öğeler yerleştirilirken belirli bir devamlılık unsuru gözetilmemiştir. Ürün görsellerinin siyah zeminde tanıtıldığı ve mekanda çekilmiş fotoğraflarından oluşan iki farklı sayfa biçimi bulunmaktadır. Vurgulanmak istenen ürünler bir sunum konsepti içinde fotoğraflanmış ve tam sayfa basılmıştır. Böylece ürünlere dikkat çekildiği gibi oluşturulan konseptlerle kullanım içerisinde cazip hale getirilmiştir. Tamamen fotoğraftan oluşan sayfalar ve siyah fonlu sayfaların kendi içinde belirli aralıklarla yerleştirilmeleri sonucunda bir ritim oluşturularak broşürde hem hareketlilik hem de bütünlük sağlanmıştır. Sayfalarda grid sistemi kullanılmamasına rağmen aynı fon, tipografi ve benzer görsel kullanımları nedeniyle bir parçalanma yaşanmamıştır.

Ürün görsellerini vurgulamak amacıyla toplu öğelerin bulunduğu sayfada siyah fon tercih edilmiştir. Baskın olarak siyah rengin kullanılması lüks hedef kitlesine sahip Macrocenter'ın prestijli görünümünü destekleyici niteliktedir. Ayrıca siyah zemin üzerinde okunurluğu oldukça az olan beyaz renkte ve ince bir yazı karakterinin tercih edilmesi, marketin fiyatlara dikkat çekme ya da indirim çabasına girmediğinin bir göstergesidir. Bu tasarımda okunurluğa yardımcı olan tek faktör yazı karakterinin büyük puntolarda kullanılmış olmasıdır.



Resim.4: Şok 3-9 Mayıs Tarihli Broşürü

Düşük indirim mağazalarından olan ŞOK'un 3-9 Mayıs 2017 tarihleri arasında geçerli olan broşürleri incelendiğinde dikey eksene göre eşit dağıtılan görsellerle simetrik bir denge sağlandığı gözlemlenmektedir. Vurgulanmak istenen deterjan reklamı en üste yerleştirilerek büyük bir alan ayrılmış, onun dışındaki görseller aynı boyutlarda kullanılmıştır. Bahçe ürünleri olan sayfaların arka planlarında bütünleyici çim ve çiçek görselleri kullanılarak devamlılığın sağlanması amaçlanmış ve aynı grup ürünlerde birlik oluşturulmuştur. Kampanya sayfası olan ikinci sayfada vurgulanmak istenen "Spora Destek" yazısında daha kalın font kullanılarak öne çıkarılmıştır. "İkincisi %50 indirimli" yazısı ise sayfadaki en kalın yazı karakteri ile büyük puntolarda yazılmış ve kırmızı renk kullanılarak dikkat çekmesi amaçlanmıştır.

Ürün fiyatlandırmalarında birçok broşürde olduğu gibi sarı renkli etiketler ile indirim hissi oluşturulmaya çalışılmıştır. İlk sayfadaki indirimli deterjan ürünüde fiyatlar kırmızı renk çerçeve içine alınarak vurgulanmıştır. Beyaz fon tercih edilen sayfalar dışında kampanya sayfasında mavi fon kullanılarak diğerlerinden farklılaşması sağlanmıştır. Saygı uyandıran bir renk olan mavi kampanyanın da sosyal sorumluluk bilinci oluşturmak amacıyla uyumlu olarak seçilmiştir. Ayrıca yine bu sayfada kırmızı renkle belirtilen indirim yazısı öne çıkarılmıştır.



Resim.5: Carrefoursa 28 Nisan - 17 Mayıs Tarihli Broşürü

Carrefoursa'nın 28 Nisan – 17 Mayıs tarihleri arasında geçerli broşürü incelendiğinde araştırmada incelenen ilk üç örneğe kıyasla renk kullanımı, tipografi ve grid sistemi açısından kendi içinde tutarlı bir tasarım görülmektedir. Sayfalarda hem yatay hem de dikey ekseninde öğeler eşit yerleştirilerek simetrik bir denge oluşturulmuştur. Sayfalarda belirli bir grid sistemi birbirini takip ederek hem ritim sağlamış hem de tüm broşürde bütünlük oluşturulmuştur. Kullanılan grid sistemi içerisinde sayfa tasarımları 4'e ve 8'e bölünerek görseller yerleştirilmiş, bu yerleşim öne çıkarılmak istenen görsellerin 4'lü olan sayfalara daha büyük şekilde konumlandırılmasına imkan vermiştir. Satır ve sütunlar düzenli kullanıldığı için devamlılık kolaylıkla sağlanmıştır. "3 Alana 1 Bedava", "%25 indirim" gibi kampanya mesajları diğer yazılara göre daha büyük puntolarda yazılarak vurgulanması sağlanmıştır.

Renk kullanımına bakıldığında markanın logosunun renkleri olan kırmızı ve mavi tonlarının genele hakim olduğu görülmektedir. Zeminde uyarıcı özelliğe sahip kırmızı rengi beyazla yumuşatılarak tercih edilmiştir. İç sayfaların tümünde en üst kısımda kullanılan "Tasarrufu Kendinden Büyük" sloganının mavi-beyaz renklerle zeminde öne çıkması sağlanmıştır. Dikkat çekici ve geçici özelliğiyle etiketlerde sarı renk kullanılmış ve "indirim" yazıları sarı etiketlerin üzerine kırmızı çerçeveli halde eklenerek bu ürünlerin vurgulanması amaçlanmıştır.



Resim.6: Bizim 1-31 Mayıs Tarihli Broşürü

Toptan satış mağazalarından olan Bizim Market 1-31 Mayıs 2017 arasında geçerli broşüründe ürünler yatay ve dikey olarak 2'şerli, 3'erli ve 4'erli olarak sayfalara simetrik bir dengeyle yerleştirilmiştir. Broşür boyunca ürün görsellerinin aynı boyutlarda ve tek sıra düzeninde hizalanmış olması tasarımın genelinde bütünlük oluştursa da monotonluğa yol açmıştır. Benzer şekilde boyutlar ve renkler arasında belirli farklar yaratılmamış, vurgulanan bir öge oluşturulmamıştır. Broşürde renk kullanımı mavi ve kırmızı ile sınırlandırılmıştır. Ürün görselleri öne çıkarılmak amacıyla beyaz fon tercih edilmiştir. Ayrıca fiyat etiketlerinde diğer marketlerden farklı olarak mavi tercih edilmiştir. Sakin ve durağanlık hissi veren mavi rengi "Sabit fiyat garantisi" sloganını destekler niteliktedir. Çünkü sarı renkteki gibi geçiciliği değil, aksine kalıcılığı savunmaktadır.

SONUÇ

Sanayi Devrimi sonrası oluşan seri üretim kavramı tüketici alışkanlıklarında değişmelere yol açmıştır. Artan mal ve hizmet arzları sonucunda esnaftan birebir alışveriş yapan tüketiciler bu alışkanlıklarını kaybetmiştir. Buna bağlı olarak üreticilerin ürünlerini topluma duyurma ihtiyacının yanı sıra ürünlerin benzerlerinden farklılaşma gereksinimleri doğmuştur. Bu ihtiyaçların sonucunda hedef kitleye ulaşmak ve ürünleri duyurmak amacıyla reklam faaliyetleri ortaya çıkmıştır. Ürün ve hizmetlere yönelik tanıtım sağlarken talep de uyandırmaya yönelik olan reklam faaliyetleri aynı zamanda tüketici açısından hangi ürünü, nerede ve ne fiyatla bulabileceğine dair bilgilendirici nitelikler taşır. Broşür, hafif ve dağıtımının kolay olması gibi nedenlerle süpermarketlerin en önemli reklam araçlarından biridir. Ulaşabildiği kitlenin çok geniş olmasının yanında içeriği açısından son derece ikna edici bir tanıtım ve satış elemanıdır.

Günlük yaşam içerisinde sıkça karşılaşılan broşürlerin tüketiciyi etkilemesi ve bilgilendirmesi gerekmektedir. Bu amaçlara yönelik olarak üretilen broşürlerin hedef kitleye istenilen mesajı iletebilmesi için tasarımlarında temel ilkeleri barındırmaları gerekmektedir. Bu çalışmada perakende sektöründe en büyük ciroya sahip beş şirkete ait altı farklı broşür denge, oran ve görsel hiyerarşi, devamlılık, bütünlük ve vurgulama olarak ayrılan temel tasarım ilkelerine göre incelenmiştir. İncelenen broşürlerde genel olarak simetrik bir denge oluşturulduğu gözlemlenmiştir. Çok sayıda ürün görselinin tanıtılması için tasarlanan broşürlerin simetrik bir yapı içinde daha kolay algılanması kaçınılmazdır. Bu nedenle birçok market broşüründe simetrik denge tercih edilmektedir. İncelenen broşürlere arasında, farklı olarak ürünleri çerçevelerle kısıtlamayan Macrocenter broşürü tasarımında asimetrik bir denge oluşturmayı başarmıştır.

Broşürler oran ve görsel hiyerarşi bakımından incelendiğinde indirimli veya kampanyalı olan ürün görsellerinin diğerlerine göre daha büyük kullanıldığı görülmüştür. Bu fikre paralel olarak indirim ve kampanya vurgulama amacı gütmeyen Macrocenter ve Bizim Market broşürlerinde hiyerarşiden kaçınılmış ve görseller benzer oranlarda kullanılmıştır. İncelenen broşürlerde genel olarak, gözün kesintisiz hareketini sağlamak amacıyla tasarımlarda algılama yönüne dikkat edilerek devamlılık sağlanmıştır. Fakat belli bir grid sistemi ve orantı kullanmayan Bim ve Macrocenter broşürlerinde bu ilkeye uyulmamıştır. Kullanılan görsellerin, fiyatların ve çerçevelerin birbiriyle uyumu, sayfalardaki grid sistemlerinin ve fonlarda kullanılan renk ve görsellerin uyumu ve birbirini takip etmesi broşürlerde bütünlüğü sağlayan en önemli unsurlar olarak tespit edilmiştir. Genel olarak bu sistemler başarılı bir şekilde tasarımlarda kullanılırken Bim ve Migros broşürlerinde sayfalar kendi içlerinde farklı görsel dillere sahiptir.

Tasarımlarda vurgu genel olarak indirimli ürünler ve kampanyalar üzerinde kullanılmıştır. Vurgulanmak istenilen ürünler genellikle sayfanın başına büyük fotoğraflarla yerleştirilmiştir. Bunun yanı sıra tipografik olarak en çok vurgulanan öğeler ürünlerin fiyatlarının yanı sıra “kampanya” ve “indirim” yazılarıdır. Farklı renk tercihleri, çerçeveleme veya daha büyük punto kullanımı ile dikkatin çekilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca broşürlerde vurgulanmak istenilen ürün veya kampanyalara tam sayfa ayrılarak öne çıkarıldığı tespit edilmiştir.

Broşürlerde renk kullanımına bakıldığında ürünleri ön plana çıkarmak için sıklıkla beyaz fon tercih edilmiştir. Bunun yanı sıra belirli ürün grupları oluşturmak için farklı renkler ve temalı görseller tercih edilmektedir. Özellikle doğa ve dış mekan aktiviteleri ile ilgili ürünlerin fonlarında yeşil

ve manzara görüntüleri tercih edilmiştir. Lüks hedef kitleye sahip Macrocenter ise sunumlardan oluşan kaliteli görseller ve siyah ağırlıklı renk kullanımıyla seçkin ürünler sattığı izlenimini uyandırarak diğer broşürlerden farklılaşmıştır. Siyah fon üzerine beyaz renkle yazılmalarına rağmen fiyatların okunurluğu puntoların büyüklükleri ve yazı stilinin sadeliğiyle sağlanmıştır. Böylece fiyat kaygısı gütmeden görseller ön plana alınarak tüketicinin dikkati ürünlerde toplanmıştır. Dikkati fiyatlarda toplamak isteyen broşürlerde yazılar kırmızı ve sarı renkleri tercih edilmiş ve çerçeve içerisinde gösterilmiştir. Fiyat vurgusu hedefi olmayan broşürlerde ise beyaz ve mavi gibi daha durağan renkler tercih edilmiştir. İncelemelere göre en yüksek ciroya sahip market olan Bim, tasarım ilkelerini en az barındıran broşürdür. Renk kullanımında ise dikkati çekme ve tüketicide merak uyandırma konusunda oldukça başarılı olan canlı renkler seçilmiştir. Bunda broşürünün haftalık olarak yayınlaması ve yüksek indirim mağazası olması etken olarak görülmektedir. Diğer bir deyişle en fazla kar eden firmanın bile tasarım bütçesine gereken yatırımı yapmadığı ortaya konulmuştur. Sonuç olarak, tüketiciyi etkileme ve mesaj iletme amacıyla tasarlanan broşürlerde renk kullanımlarının amaçlara yönelik olduğu, temel tasarım ilkelerinin kullanımına ise genel olarak dikkat edildiği fakat bir bütün olarak ve bilinçli bir şekilde uygulanmadığı için başarılı sonuçların üstünlük sağlayamadığı görülmüştür.

KAYNAKÇA

Andereck, K.L. and Caldwell, L.L., (1993). The Influence of Tourists' Characteristics on Ratings of Information Sources for an Attraction. *Journal of Travel and Tourism Marketing*, 2(2/3), 171-190

Atabey, Z. (2010). Basın İlanı Tasarımlarında İllüstrasyonlar ve Vektörel İllüstrasyon Tekniğinin Uygulanması. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir

Becer, E. (2002). *İletişim ve Grafik Tasarım*, Ankara: Dost Kitabevi Yayınları

Cereci S., (2004). *Reklam Sanatı*. İstanbul: Metropol Yayınları

Chiou, W.B., Wan, C.S., Lee, H.Y., (2008). Virtual Experiences vs Brochures in The Advertisement of Scenic Spots: How Cognitive Preferences and Order Effects Influence Advertising Effects on Consumers. *Tourism Management*, 29(1), 146-150.

Ekim, B. (2011). Görsel İletişim Tasarımı Açısından Dergi Kapak Tasarımları: Elele Dergisi Kapak Tasarımlarının Çözümlemesi *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul Kültür Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Faikoğlu, Ş. (2005). Süpermarketlerde Müşteri Memnuniyetine Etki Eden Faktörler ve Düzce İlinde Müşteri Memnuniyetinin Ölçümüne Yönelik Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu.

Fodness, D. Murray, B.M., (1999). A Model of Tourist Information Search Behavior. *Journal of Travel Research*, 37, 220-230.

Kocabaş, F., Elden, M. (2004). *Reklamcılık, Kavramlar, Kararlar, Kurumlar*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Garcia, M., Stark, P. (1991) *Eyes on the News*. The Poynter Institute for Media Studies, USA.

Gıyasettin, T. (2006). *Reklamcılık*. Ankara: Nobel Yayınları

Gitelson, R.J., Crompton, J., (1983). The Planning Horizon and Sources of Information Used By Leisure Travelers. *Journal of Travel Research*, 32, 2-6.

Gürgen, H . (2016). Etkileyici İletişim Açısından Reklam Mesajı. *Kurgu Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Uluslararası Hakemli İletişim Dergisi*, 7 (7), 359-365. Retrieved from

<http://dergipark.gov.tr/ekurgu/issue/16240/170195>

Migas, N., Anastasiadou, C., Stirling, A. (2008). Individualized tourism brochures as a novel approach to mass customization. *Journal of Hospitality & Leisure Marketing*, 17(1-2), 237-257.

Millî Eğitim Bakanlığı (2009). *MEGEP (Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi) Grafik ve Fotoğraf Alanı*, Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara

Özdem, E.Ö.,(2006). Açık hava Reklam Ortamlarında Görsel Tasarım. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ege Üniversitesi.

Pektaş, H. (1988). Basın İlanlarında Grafik Tasarımın Yeri ve Önemi: Bir Basın İlanı Tasarımı. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

Perapost (2016). *İşte En Büyük 100 Perakende Şirketi*. Erişim tarihi:15.05.2016, <http://www.perapost.com/arastirma/3001/iste-en-buyuk-100-perakende-sirketi>

Rekabet Kurumu (2012). *Türkiye HTM Perakendeciliği Sektör İncelemesi Nihai Rapor*, Ankara

Küçükerdoğan, R., Küçük, B. (2013). “Renklerin Dili.” *Grafik Tasarım Dergisi Sayı:53* (2013):70.

Şentürk, G. (2014). Broşür Tasarımı ve Basımı Özelliklerinin İncelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Uçar, T. F. (2014). *Görsel İletişim ve Grafik Tasarım*, İstanbul: İnkılap Kitabevi.

Odabaşı, Y., Gülfidan B. (2006), Tüketici Davranışı, 6.Baskı, (MediaCat) Kapital Medya Hizmetleri A.Ş, İstanbul

PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİNDE LİDERE DUYULAN GÜVENİN ARACILIK ROLÜ: TURİZM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Mazlum ÇELİK¹
Fatma Gül BİLGİNER²

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, çalışanların psikolojik sermaye seviyelerinin iş tatmini üzerine etkisi ile bu etkide lidere duyulan güvenin aracılık rolünü belirlemektir. Bu amaçla Antalya’da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinden anket yoluyla 710 veri toplanmıştır. Çalışanların psikolojik sermaye seviyesinin tespitinde kullanılan ölçek 2007’de Luthans, Avolio ve arkadaşlarının geliştirdiği 24 maddeli ölçektir. Çalışanların iş tatminini ölçmek için ise, Gürbüz, Erkuş ve Sığırı (2010) tarafından Smith ve arkadaşlarının (1985) iş tatmini ölçeği dikkate alınarak geliştirilen dört maddeli genel iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Lidere duyulan güveni ölçmek için kullanılan ölçek ise, Çelik ve Turunç’un 2012 yılında Türkçe geçerleme çalışmasını yaptığı lidere güven ölçeği Padsakoff ve arkadaşları tarafından 1990 yılında geliştirilmiştir. Yapılan regresyon analizleri sonucunda, çalışanların psikolojik sermaye seviyelerinin iş tatminini olumlu etkilediği ve bu etkide lidere duyulan güvenin aracılık rolünün kısmi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, Güven, Lidere Güven, İş Tatmini, Turizm Sektörü

THE ROLE OF TRUST IN LIDERE IN THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON JOB SATISFACTION: A RESEARCH IN TOURISM SECTOR

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the effect of employees' psychological capital level on satisfaction and the mediation role of trust in leader

¹ Yazar bilgisi eklenecek

² Yazar bilgisi eklenecek

in this effect. For this purpose, 710 data has been collected from accommodation sector in Antalya by means of questionnaires. To identify the level of employees' psychological capital is used 24-item psychological capital scale that has been developed by Luthans, Avolio and his colleagues. Job satisfaction scale, that include four item, developed by Smith and his colleagues (1985) and validated in Turkish Culture by Gürbüz, Erkuş and Sigrı (2010). The 6 item trust in leader scale is developed by Padsakof and his friends (1990) and validated in Turkish Culture by Turunç and Çelik (2012). By the result of regression analyses is determined that the employees' psychological capital levels have positive affects on job satisfaction and trust in leader is partialy mediate this effect.

Key Words: *Psychological Capital, Trust, Trust in Leader, Job Satisfaction, Tourism Sector.*

1. GİRİŞ

Pozitif örgütsel davranışın ortaya çıkış noktası örgütsel sahaya pozitif psikolojinin aksetmesinin sonucudur. Çalışma alanı olarak odak noktasına işletme çalışanların ölçülebilir, geliştirilebilir pozitif psikolojik yeteneklerini almaktadır. Psikolojik sermaye, kişilerin psikolojik gelişimsel durumunun pozitif olması şeklinde tanımlanmakta olup, psikolojik sermaye ve alt boyutlarını oluşturan özgüven, dayanıklılık, iyimserlik ve umut'un birlikte bir etki oluşturarak örgütün çıktılarını üzerinde pozitif etkiye sahip olmasıdır (Luthans et al., 2007; Luthans ve diğerleri, 2007).

Her çalışan çalıştığı işe karşı belirli bir tutum geliştirir. Bu tutum hem kişinin kendi ile ilgili olan faktörlerden hem çalışma ortamının şartlarından hem de çalışılan yerdeki bireylerden yani ast ve üstlerle oluşan ilişki bağının etkisi altında gelişir.

Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri gibi liderlerine duydukları güven de örgüte ve işe karşı tutumlarında etkili olmaktadır. Örgüt içinde güven, uzun süreli ilişkiler sonucunda oluşmaktadır. Çalışanın liderine güvenmesi, ona karşı duyduğu inanç ve bağlılığı ifade etmektedir (Erkmen ve diğerleri, 2013). Yani çalışan bireyin yalnızca psikolojik sermaye seviyeleri değil birlikte çalıştığı liderine ve örgüte karşı geliştirdiği güven duygusu işine karşı olumlu yada olumsuz duyguların gelişmesinde etkin rol oynamaktadır.

İşten duyulan tatmin hissinde bilhassa lidere duyulan güven belirleyici role sahiptir Yöneticinin vaatlerinde durmaması olumsuz bir örgüt ortamı yaratarak kişilerde negatif duygu durumu ortaya çıkarmakta ve kişiler arası ilişkileri zedelemekte, bunun sonucu olarak da güven eksikliği ve iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır (Koç ve diğerleri, 2011).Yapılan çalışmaların sonucu iş tatmininde psikolojik sermayenin etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır (Özer ve diğerleri, 2013; Kaplan ve diğerleri, 2013). Bunun yanında yine lidere duyulan güvenin iş tatminini olumlu yönde etkilediği konusunda da araştırma bulguları vardır (Akkoç ve diğerleri, 2012). Ancak, psikolojik sermaye seviyesinin iş tatmininde etkisiyle ilgili olarak lidere güvenin aracılık rolüne ilişkin araştırmaya literatürde rastlanmamış olması ve işletmelerin en önemli kaynaklarından biri olan çalışanların psikolojik sermaye seviyelerinin verimliliklerinde ve örgütle olan ilişkilerinde etkili olması çalışmanın önemini artırmaktadır. Özellikle çalışanların müşterilerle çok daha fazla temasta bulunduğu ve birçok sorunu kendi kararları ile kısa sürede çözmek zorunda oldukları turizm sektöründe lidere duyulan güvenin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, araştırmanın yapıldığı evren açısından literatüre katkı sağlayacağına inanılmaktadır. Ayrıca, psikolojik sermaye konusunda yapılan çalışmaların önemli bir kısmı Batı kültüründe yapılmıştır. Bu çalışmanın farklı özelliklere sahip olan Türk kültüründe yapılması da çalışmanın önemini artırmaktadır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Psikolojik Sermaye

1990'lı yıllarda Amerikan Psikoloji Derneği Başkanı Seligman tarafından kavramsallaştırılan ve dayanıklılık, iyimserlik, umut ve öz yeterlilik bileşenlerine sahip olan psikolojik sermaye, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kapsamında ortaya çıkmış olup çok yeni bir sermaye çeşidi olmasının yanında günümüzde örgütsel alanda da kullanımı oldukça yenidir (Luthans ve diğerleri, 2006;Akdoğan ve diğerleri, 2013:274).

Luthans ve arkadaşları 2004 yılında yaptıkları çalışmalarında artık insan sermayesi ve sosyal sermayenin ötesinde psikolojik sermayeye odaklanılması gerekliliğinden bahsetmişlerdir (Luthans, ve diğerleri, 2004:46).

Artan önemiyle psikolojik sermaye çalışanlar, dolayısıyla da işletmeler açısından dikkate değer bir konu haline gelmiştir.

Çekirdek bir yapı olarak görülen psikolojik sermaye, Luthans, Avolio ve arkadaşları (2007) tarafından dört madde halinde tanımlanmakta ve her bir madde psikolojik sermayenin bir boyutunu açıklamaktadır.(1) Çetin işler ile baş etmede ve başarıya ulaşmak için gereken çabanın harcanması hususunda kişinin kendine güven duyması ve bu süreçte etkin olması öz yeterlilik olarak tanımlanmaktadır.(2) Bir diğer boyut olan iyimserlik de ise bireyin içinde bulunduğu var olan durumda ve gelecek zamanda elde edeceği başarı için pozitif davranış ve beklenti içerisinde olmasıdır.(3) Umut ise Başarıyı elde etmek için kararlı olmak ve bu yolda hedefe ulaştıracak alternatif yolları yeniden gözden geçirip değerlendirmek olarak tanımlanmaktadır.(4) Son olarak dayanıklılık ise sorun ve problemlerle baş etmek durumunda kaldığında , yılmayarak başarı için ileri bakarak yola devam etmesidir.

Psikolojik sermaye örgütsel açıdan ele alındığında; bireyin olumlu ve olumsuz değişim süreci karşısında kendisini toparlayabilmesidir (Luthans ve diğerleri, 2007:547). “Bireyin verimlilik elde etmek için, sosyal, ekonomik ve beşeri sermayesini örgüte aktarırken başarılı olmasını sağlayan kabiliyetleri” olarak da tanımlanan psikolojik sermayenin (Envick, 2005) ehemmiyetinin her geçen gün artmasının nedenleri arasında çalışanların etkinliği ve yaşam standartlarının işletmelerin rekabet edebilme kabiliyeti üzerinde etkisinin anlaşılmasından dolayı gün geçtikçe konu ile ilgili olarak yapılan çalışmalar artış göstermektedir. Bugün psikolojik sermaye ve boyutlarının geliştirilebilir kişisel kabiliyetler olması da, bu çalışmaların ehemmiyetinin artmasında etkili olmaktadır. Psikolojik sermayeleri ve güçlü yönleri gelişen çalışanların iş performanslarının da olumlu yönde gelişeceği böylece de örgüt performansında pozitif- olumlu bir artış sağlanacağı düşünülmektedir.

İşletmeler, örgütsel düzeyde performansın artması ile birlikte yatırımlarında pozitif geri dönüşler ve pazarda rekabet üstünlüğü elde edebilmektedirler. Bu bağlamda psikolojik sermaye, örgütlerin

performanslarını artırabilmeleri ve rekabet avantajını kazanabilmeleri için iş gücünü geliştirebilecekleri ve yatırım yapabilecekleri merkezi bir yapı olarak görülebilir (Çetin ve diğerleri, 2012:126). Çalışanların psikolojik sermayelerinin işletmeye rekabet üstünlüğü sağlamanın yanında, çalışanların performanslarını ve organizasyonun elde ettiği gelirleri arttırdığı, işe devamlılığını sağladığı, iş tatminlerini ve örgütsel sadakatlerini de arttırdığı belirlenmiştir (Çoban, 2013:22; Polatçı, 2014:116). Çalışanların psikolojik sermayesinin arttırılmasında adalet algısının da etkili olduğu ilk kez Çelik, Turunç ve Bilgin (2014) tarafından yapılan çalışmada ortaya konulmuştur.

Baktığımızda psikolojik sermayenin çalışanlar dolayısıyla işletmeler üzerinde bu denli etkili olması çalışanın kendi duygularını etkilemesinin yanında işletme içi örgütsel ilişkilerde ve hatta işletmenin faaliyette bulunduğu alanda rekabet üstünlüğü sağlamasını da etkileyen bir rolünün olması bu kavramın ne denli önemli ve etkili olduğunu bize göstermektedir.

2.2. İş Tatmini

İş tatmini, bireyin çalışma yaşamıyla ya da çalıştığı işyerinin şartları ile arasındaki uyumun bir sonucu olarak açığa çıkar. İş tatminini açığa çıkan memnuniyet duygusudur ve bireyin mesleğine karşı geliştirdiği pozitif bir davranış-yaklaşım şeklinde açıklanmaktadır (Ugboro ve diğerleri, 2000:254).

Kavramın yapılan tanımlamalarında göze çarpan bazı ortak noktalar şu şekilde sınıflandırılabilir (Islam ve diğerleri, 2012:36):

- İş tatmini, iş durumuna karşı verilen duygusal bir tepkidir. Böyle olduğu için görülemez sadece anlaşılabilir.
- İş tatmini genellikle beklentilerin karşılanması veya aşılması olarak tanımlanır. İş tatmini çalışanların başarılı olduklarında yada birbirlerinin başarılarını aştıklarında ödül alacaklarına inanmalarıdır.
- İş tatmini, birbiriyle bağlantılı birçok davranışsal nesnelere içerir. Bu nesnelere; işin kendisi, ücret, eğitim, çalışma koşulları, yönetim tarzı, kariyer olanakları ve çalışma arkadaşları olarak sıralanabilir.

İş tatmininin oluşmasında birçok değişkenin yanı sıra bireysel ve örgütsel değişkenler de etkili olmaktadır. Örgütsel değişkenlere; işin yapısı, çalışan ödemeleri, çalışanlar arası ilişkiler, yönetim şekli ve maddi

ödülleri gösterilebilirken, bireysel değişkenlerde temel kabiliyet seviyesi, eğitim düzeyi, cinsiyet, değerler, yaş, inanç, kıdem durumu ve bireysel özellikler sıralanmaktadır (Lu ve diğerleri, 2005:212). Bilhassa geçtiğimiz otuz yılın çalışmalarına baktığımızda, ruh durumu, olumsuz yada olumlu duygu durumu gibi duygusal unsurlar iş tatmini üzerinde etkili olan unsurlar arasında değerlendirilmeye alınmaya başlamıştır. Bireysel bir olgu olarak nitelendirilen iş tatmini bireylerin iş yaşamlarını etkilediği gibi özel yaşamlarında ki pozitif ve negatif duygu durumlarını da etkilemekte dolayısıyla da bireylerin potansiyelleri ve verimlilik üzerinde etkili olmaktadır. Örgüt ortamının verimli, düzgün ve doğru işlerliğinin önemli belirtilerinden olan iş tatmini; işi bırakma, işe karşı kayıtsız olma ve geç gelme, işi aksatma, işten kaytarma, çalışanın performansı, sorunları dile getirme ve işe sadık olma gibi potansiyel sonuçlarından dolayı işletmeler açısından önemli bir yere sahiptir (Toker, 2007; Akçay, 2011:127). Ayrıca yaptığı işe ve çalıştığı işyerine karşı pozitif ve yapıcı olan bireylerin iş tatmin duygusunun daha fazla olduğu; işine ve iş yerine karşı negatif ve yıkıcı bakış açısına sahip bireylerin ise tatmin duygusunun daha az olması iş tatmin duygusunun aslında işletmeler için ne kadar ehemmiyetli bir konu olduğuna dikkat çekmektedir (Çetin ve diğerleri, 2011:89).

2.3. Lidere Güven

Güven, belirli bir duyguyu ifade etmekte ve “korku çekinme ve kuşku duymadan birine/bir nesneye/bir kuruma inanma ve bağlanma duygusu” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2016). Güven ile ilgili yapılan çalışmalar sonucunda güven unsuru psikolojik olgu olarak atfedilmiştir. Güven insanlar arası ilişkilerde önemli olmasının yanında yaşayan ve sosyal bir organizma olarak temel varlıkları insan olan işletmelerde de hayati bir öneme sahiptir.

Günümüz işletmelerinin değişime açık olmalarında ve sürdürülebilir başarı sağlamalarında insan kaynakları kritik bir öneme sahiptir. İnsan kaynağından sağlanan verimin maksimum düzeyde olması için çalışma hayatında güven ortamının sağlanması, özellikle de çalışanların sürekli etkileşim halinde oldukları liderlerine güven duyması önemli bir unsur olmuştur (Taşkın ve diğerleri, 2010:44). Güveni belirleyen temel faktör olarak karşımıza liderin davranışları ve çalışanlara yaklaşım tarzları ortaya çıkmaktadır (Yolaç, 2011:70).

Lidere güvenin bir tanımı; çalışanların işletme liderlerine inanarak onların doğruluk, dürüstlük, açıklık ve örgüt içi adaletliklerini şüphelenmeden kabul etmeleridir (Demirel, 2008:181). Lidere duyulan güven aslında örgütün tümüne atfedilmekle birlikte grup üyeleri ile lider arasında meydana gelen ilişkilerin güven verici olması, grup içinde hedeflere ulaşmak için yapılacak iş paylaşımında bireylerin işlerine konsantre olmasında yardımcıdır bu sayede örgütün işlerine sağlanan katkı maksimum seviyeye çıkar bunun yanı sıra lidere duyulan güven liderin verdiği kararları gönülden kabul etme etkisi yaratır (Tüzün, 2007:106). İş tatmin düzeyi güven düzeyinin örgüt içinde karşılama derecesi ile aynı doğrultuda gelişmektedir ve güvene bağlı olarak değişmektedir. Özellikle lidere güven duyulması iş tatmininin belirleyicisi olarak oldukça önemli bir role sahiptir. Yöneticinin vaat ettikleri ile yaptıklarının tutarlı olmaması sonucunda da güven eksikliğiyle birlikte iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır (Koç ve diğerleri, 2011:48).

3. HİPOTEZLER

3.1. Psikolojik Sermaye, Lidere Duyulan Güven ve İş Tatmini

Pozitif psikolojik sermaye; kendine has özelliklere sahip, performansını etkileyen, etkileri sayesinde ölçülebilen ve gelişime açık olan bir kavramdır (Luthans ve diğerleri, 2004). Güven, kişilerarası ilişkilerde ve örgütsel süreçte hayati faktörler arasında değerlendirilmekte ve örgüt içinde ki ilişkilerin birlikteliğini sağlayan bağlayıcı bir unsur olarak görülmektedir (Tüzün, 2006). Çalışanlar tarafından güven, hiyerarşik yapıları azaltarak beraber çalışma ortamını kolaylaştırmak ve uyumlu bir çalışma ortamı oluşturmanın yanında geleceğin belirsizliğini azaltmakta ve fırsatçı davranışları önleyebilmektedir (Mishra ve diğerleri, 1998).

Psikolojik sermayenin lidere duyulan güven üzerine etkisi konusunda çok fazla araştırmaya rastlanmamıştır. Clapp-Smith ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmada psikolojik sermayenin lidere duyulan güveni pozitif ve anlamlı etkilediği belirlenmiştir. Bunun dışında, Walumbwa ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan çalışmada her ne kadar etki analizi yapılmasa da, ilişki analizinde her iki değişken arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki belirlenmiştir. Çalışanların iş ortamında kalmasında (işten ayrılma niyeti, işe ve örgüte bağlılık) (Avey ve diğerleri, 2010, Erkuş ve diğerleri, 2013; Luthans ve diğerleri, 2008; Larson ve diğerleri, 2006; Çoban, 2013) ve kendilerini mutlu hissetmelerinde (iş

tatmini) (Larson ve diğerleri, 2006; Luthans ve diğerleri, 2007; Appollis, 2010; Avey ve diğerleri, 2011; Akçay, 2011) etkili olan psikolojik sermayenin iş ortamının en önemli yapı taşı olarak görülen güven kavramını (Podsakoff ve diğerleri, 1996) dolayısıyla da lidere duyulan güveni de olumlu etkileyebileceği düşünülmektedir. Çalışanların psikolojik sermaye seviyelerinin lidere duyulan güvende etkisinin olduğuyla ilgili teorik bilgiler ve yapılan araştırmaların sonuçları neticesinde geliştirilen hipotezler aşağıda yer almaktadır.

Hipotez 1: Çalışan bireylerin psikolojik sermaye seviyeleri lidere duyulan güveni pozitif ve anlamlı etkiler.

Psikolojik sermaye istenen örgütsel performans seviyesine ulaşma noktasında kullanılacak en etkili araçlardan biridir. Psikologlar tarafından psikolojik sermaye bireylerin verimliliğinde pozitif etkiye sahip bireysel unsurlar olarak da tanımlanmıştır (Gohel, 2012). Psikolojik sermayenin bu tanımından hareketle, bireysel verimliliğe katkı sağlamasıyla örgütsel performans seviyesinin yükseleceğini bunun sonucunda da kişide iş tatminini yükselteceğini söyleyebiliriz.

Yapılan teorik çalışmalar pozitif psikolojik sermayenin ve bileşenlerinin örgüt bağlılığı, çalışan performansı ve mutluluğunun yanı sıra iş tatminiyle de bağlantısının bulunduğunu ve bu konular üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu açığa çıkarmıştır. Örneğin; Larson ve Luthans (2006), tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermaye ile iş tatminin anlamlı ve olumlu bağlantıları tespit edilmiştir. Yine 2008’de Luthans ve arkadaşlarınca yapılan bir başka çalışmada üç farklı örnekleme yapılmış olup, çalışma sonucunda iş tatmini psikolojik sermaye ilişkisinin olumlu olduğu ortaya çıkmıştır. Appollis (2010), iş tatmini psikolojik sermaye ilişkisinin düzeyinin yüksek olduğunu açığa çıkarırken, 2012 yılında yaptıkları çalışmaları ile Ocak ile Topçu psikolojik sermaye iş tatmini ilişkisinin düzeyinin daha az fakat pozitif olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun yanı sıra Çetin ve Basım (2011)’ da yine psikolojik sermayenin bileşenlerinin iş tatmini üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Locke (1969) tarafından yapılan ve ‘İşin çalışana vaat ettikleri ile çalışanın beklentilerinin sonucunda ortaya çıkan ilişkilerin algılanmasıdır’ şeklinde ifade edilen tanımda iş tatmininin kişiselliğinden ve durumsallığından bahsedilmektedir. Bu tanım doğrultusunda iş tatmini ile

psikolojik sermaye arasında ortaya çıkan pozitif ilişkinin seviyesi üzerinde etkili olan bir takım unsurların olduğu sonucuna varılabilmektedir (Weiss, 2002). Bu faktörlerden bir tanesinin de lidere güven olduğu düşünülmektedir. Lidere güven ve psikolojik sermaye ilişkisinin anlamlı ve olumlu sonucu araştırma bulgularını teyit etmektedir (Clapp-Smith ve diğerleri, 2009). Ayrıca, psikolojik sermayenin iş tatmini üzerinde etkili olduğu konusundaki düşünceler ve araştırma bulguları yukarıda sunulmuştur. Bunların dışında lidere duyulan güvenin çalışanların iş tatminlerini pozitif ve anlamlı etkilediği konusunda kuramsal ve araştırmaya dayalı bulgular mevcuttur (Arnold ve diğerleri, 2001; Cunningham ve diğerleri, 2000). Araştırmalardan elde edilen bulgular lidere duyulan güvenin psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkinin seviyesi üzerinde etkili olabileceğine yönelik bir düşünce oluşturmaktadır.

Bu açıklamalar ışığında geliştirilen hipotezler şu şekildedir:

Hipotez 2: Çalışanların psikolojik sermaye seviyelerinin iş tatmininde ki etkisi pozitif ve anlamlıdır.

Hipotez 3: Çalışanların psikolojik sermaye seviyelerinin iş tatmininde ki etkisinde lidere duyulan güvenin aracılık etkisi vardır.

3.2. Lidere Duyulan Güven ve İş Tatmini

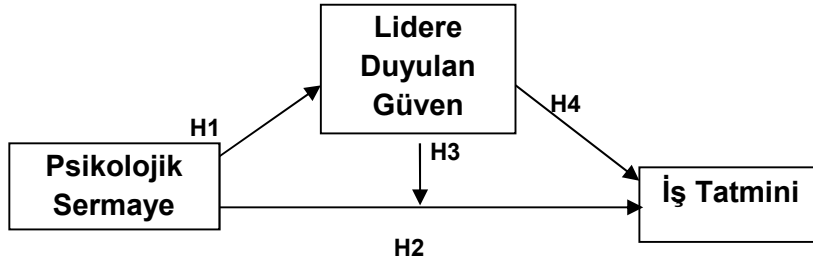
Güven kavramı kişiler, gruplar ve organizasyonlar arası ilişkilerde bilginin iletilmesinde, sorunların çözümünde, görevlerin paylaşımı ve yetki devri gibi taraflar arasında oluşan birçok ilişkiyi etkilemektedir. Bundan dolayı güven duygusunun yüksek olması yüksek bağlılık ve iş tatmin duygusunu da beraberinde getirmektedir (Asunakutlu, 2012). Kişinin İş tatminine ve duyduğu güvene etki eden faktörler arasında çalışma ortamında ki iş arkadaşlarına, çalıştığı örgüte ve özellikle de yöneticisine olan güveni sayılabilmektedir (Koç ve diğerleri, 2011).

İş tatminini kişinin işinden duyduğu haz duygusu olarak tanımlarsak, bu hazzın ortaya çıkmasında çalışanın yöneticisine duyduğu güvenin de etkili olduğu iddiası yadsınmaz (Butler ve diğerleri, 1999). Araştırma bulguları da bu iddiaya destek vermektedir (Arnold ve diğerleri, 2001; Podsakoff ve diğerleri, 1996; Rich, 1997). Tüm bu teorik çerçeve ve araştırmaların sonucunda çalışanların liderlerine duydukları güvenin iş tatminine etkisiyle ilişkili olarak geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

Hipotez 4: Çalışanların liderlerine duydukları güven iş tatminlerini anlamlı ve pozitif etkilemektedir.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışanların psikolojik sermaye seviyelerinin iş tatminleri üzerine etkisi ile bu etkide lidere duyulan güvenin aracılık rolünün belirlenmesine yönelik bu çalışmada , ilk olarak ölçekler ve örnekleme dair bilgiler sunulmuştur. Daha sonra örneklem verileri çerçevesinde meydana getirilen modelin analizleri yapılmıştır. Analizler kapsamında ilk olarak tüm değişkenler için ayrı ayrı doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, daha sonra değişkenlerin birbirleri ile korelasyonları belirlenmiş, son olarak da üç kademedeki hiyerarşik regresyon analizi yapılarak bu analizle ilgili hipotezler ile lidere güvenin aracılık etkisinin testi yapılmıştır. Yapılan bütün analizler neticesinde ortaya çıkan sonuçların var olan literatürle karşılaştırılması sonucunda araştırmacılara ve yöneticilere tavsiyeler sunulmuştur. Şekil 1’de yer alan araştırmanın modeli Teorik çerçeve ve ampirik araştırmaların sonuçları ışığında geliştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4.1. Araştırmanın Örneklemi

Akdeniz bölgesinde faaliyetlerini yürüten ve hizmet sektörü içerisinde yer alan konaklama sektöründe ki çalışanlar araştırma evrenini oluşturmaktadır.Örnekleme olarak Otel işletmelerinde çalışanlar belirlenmiş olup bu çerçevede mevsimlik çalışanlarda örnekleme dahil edilerek mevcut çalışan sayısı 10.000 olarak belirlenmiştir. %95 güvenilirlik çerçevesinde hata payını %5 olarak göz önüne alınmasıyla ana

kütlenin sınırları içerisinde örneklem büyüklüğü hesaplanmış ve sayı 386 olarak tespit edilmiştir (Sekaran, 1992:253). Ardından bu çerçevede 800 çalışana anket uygulaması hedeflenmiştir. 800 çalışan kümelerine göre örneklemeyle tesadüfi olarak seçilmiştir. 800 ankette 50 tanesinden geri dönüş olmamış. Geri dönenlerden de 719 tanesi analiz edilmiştir.

Anketi uygulayanların katılanların %69.1'i (n=497) bekar olup katılımcıların %67.6'sı erkektir (n=486). Örneklemin yaş ortalaması 26 olup katılımcıların %56'sının (n=405) mezuniyet durumu lisedir.

4.2. Araştırmanın Ölçekleri

Çalışanların psikolojik sermaye seviyelerinin iş tatminleri üzerine etkisi ve bu etkide lidere duyulan güvenin aracılık rolünün belirlenmesine ilişkin olarak yapılan bu çalışmada, kullanılan ölçeklere dair bilgilere yer verilmiştir. Tablo 1'de çalışmada kullanılan ölçeklerle ilgili uyum iyiliği değerleri verilmiştir. Araştırmanın bütün ölçeklerine dair yapılan güvenilirlik ve geçerlilik testlerinin sonuçları, ölçeklerin her birinin yer aldığı bölümün son kısmında sunulmuştur. Kullanılan ölçeklerin Barlett ve KMO testleri uygun seviyelerdedir. Bunun yanında ölçeklere uygulanan çoklu bağlantı testlerinin sonucunda sorun bulunmamıştır. Ölçeğin yanıtları için 5'li ve 6'lı likert ölçeği kullanılmıştır. (5 ve 6 için Kesinlikle katılıyorum 1 için ise Kesinlikle katılmıyorum)

Psikolojik sermaye ölçeği(PS) : Çalışanların Psikolojik sermaye seviyesini belirlemek için 2007 de Avolio, Luthans ve arkadaşlarının geliştirdiği ve yine Luthans, Avolio ve arkadaşlarının (2007) geçerlilik çalışmalarını yaptığı 24 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin, dayanıklılık, özyeterlilik, umut ve iyimserlik'ten meydana gelen boyutlar ve boyutların içerisinde yer alan 6 maddeden oluşur. Her bir ölçeğin soruları sırasıyla “Çalışma ortamında meydana gelen sorunları çoğunlukla bir şekilde idare edebilirim”, “Uzun vadeli sorunların çözümü için analizler yapma konusunda kendime güvenirim”, “Çalışma ortamında belirsizlik durumu ortaya çıktığında en iyi olanı beklerim.” Ve “Çalışma ortamında belirsizlik durumu ortaya çıktığında en iyi olanı beklerim.” şeklindedir.

Kullanılan ölçeğin Türkçeye geçerleme işlemini kendimiz yapmış bulunmaktayız. Ölçeğin geçerlemesi ilgili prosedürlere uygun şekilde yapılmıştır. Çevirileri ise Türkçe-İngilizce ve İngilizce-Türkçe olmak üzere alanda uzman araştırmacılarca yapılmıştır. Faktör analizleri keşfedici ve

doğrulamayı sağlamak üzere hem pilot hem de asıl örneklem için uygulanmıştır. Ölçeğin boyutlarında sırasıyla yeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik ve umut için güvenilirlik katsayıları .87, .72, .79 ve .87 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin genel güvenilirliği olan Cronbach alfa katsayısı da yine 2007’de Avolio, Luthans ve arkadaşlarınca yapılan analiz sonucunda .93 bulunmuştur.

Çalışmanın ilk aşamasında ölçeğin yapı geçerliliğinin belirlenmesi için ilk olarak keşfedici faktör analiz uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda bir ölçüde farklılaşan boyutlara rağmen ölçeğin sahip olduğu 4 boyutlu yapıyla uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Araştırma dahilinde tek boyutlu hali çalışılan ölçeğin açıklayıcılığı .39 olarak tespit edilmiştir. Analizden elde edilen verilerin ölçekte 3 maddenin faktör yükünün düşük sahip olduğu belirlenerek analizin dışında tutulmuştur. Analizin devamında 21 maddeli ölçekte ki faktör yüklerinin .41 ile .79 arasında toplandığı belirlenmiştir. Yapılan analizler sonrasında doğrulamayı faktör analizi için AMOS paket programı kullanılmıştır. Doğrulamayı faktör analizinden elde edilen sonuca göre verilerle ölçeğin tek faktörlü yapısının doğrulandığı ve faktör yüklerinin .65 ile .77 arasında olduğu belirlenmiştir. Tablo 1’de diğer ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin yanında bu ölçeğinkiler de yer almaktadır. Güvenirlik analizi yapılması neticesinde ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısının .93 olduğu belirlenmiştir.

İş Tatmini Ölçeği: İş yerinde çalışanların algıladıkları iş tatmini seviyesinin tespitinde kullanılan 5 maddeli ölçek Arnett (1999) ve Judge ve arkadaşlarını (2009) referans göstererek Chen ve arkadaşları (2009) tarafından hazırlanmıştır. Bu ölçekte sorular “İşimden tatmin olduğumu hissediyorum.” ve “İşimden heyecan duyuyorum.” şeklindedir. Ölçeğin Türkçe geçerliliği (Turunç ve Çelik, 2012) tarafından yapılmış, 5 maddeli ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısının .90’ın üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmanın da keşfedici faktör analizi sonucu verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısıyla uyumlu olduğu ve faktör yüklerinin .59 ile .72 arasında olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin KMO analizinin sonucunun .87 ve Barlett testinin de anlamlı (p=.000) olduğu belirlenmiştir. Bu analizler sonrasında doğrulamayı faktör analizi Amos paket programı kullanılarak yapılmıştır. Faktör analizinin neticesinde verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .69 ile .82 arasında olduğu belirlenmiştir. Tablo 1’de yine bu ölçekte uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerle birlikte yer almaktadır. Ölçeğin

güvenirlilik analizinin sonucu güvenirlilik katsayısını ifade eden toplam Cronbach alfa değerinin .88 olduğu görülmüştür.

Lidere Duyulan Güven Ölçeği: İş yerinde amire duyulan güven seviyesinin tespiti için 6 maddeli ölçek kullanılmıştır. Ölçek olarak Cook ve Wall'ın (1980) çalışmasından esinlenerek Podsakof ve arkadaşlarının (1990) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin soruları “Yöneticimin daima bana adil davranmak için çaba sarf edeceğinden eminim.” ve “Yöneticime duyduğum sadakatin seviyesi oldukça yüksektir.” şeklindedir. Ölçeğin Türkçe geçerlemesini Turunç ve Çelik 2012 yılında yapmıştır. 5 maddeli ölçeğin güvenirlilik katsayısını ifade eden Cronbach alfa değeri .90 olarak saptanmıştır. Çalışmanın ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek için ilk olarak keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Analizden elde edilen sonuç neticesinde yalnız bir maddenin faktör yükünün düşük olmasına rağmen veriler ölçeğin tek faktörlü yapısıyla uyumlu olduğu saptanmış ve faktör yükü düşü olan tek madde analiz dışında bırakılmıştır. 5 maddeli ölçeğin analizi sonucunda faktör yüklerinin .59 ile .77 arasında olduğu saptanmıştır. Ölçeğin Barlett testinin anlamlı ($p=.000$) olduğu ve KMO analizi sonucunun da .76 olduğu saptanmıştır. Yapılan analizler sonrasında doğrulayıcı faktör analizi için Amos paket programı kullanılmıştır. Yapılan doğrulayıcı aktör analizi neticesinde verilerin .47 ile .73 arasındaki faktör yüklerinin yanı sıra ölçeğin tek faktörlü yapıyla da uyumlu olduğu belirlenmiştir. Yine bu ölçeğin de elde edilen uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerle Tablo 1’de yer almaktadır. Ölçeğin toplam güvenirliliğini ifade eden Cronbach alfa katsayısı .75 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

	CMI	GF	CF	NF	TL	RMSE
d	I	I	I	I	I	A
N/	I	I	I	I	I	A
X ² f	≥.8	≥.80	≥.9	≥.9	≥.9	≤.08
DF≤5	5	5	0	0	0	0
Değişkenler						

1. Psikolojik sermaye	8.6	3	2.87	.99	.94	.98	.98	.95	.07
	2								
2. İş Tatmini	38.	5	7.6	.97	.93	.98	.98	.96	.07
	3								
3. Lidere Duyulan Güven (LDG)	23.	5	4.7	.96	.87	.92	.91	.83	.06
	5								

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları “**kabul edilebilir**” standartlara göre düzenlenmiştir.

5. BULGULAR

Araştırma neticesinde toplanan verilerin analizi için Amos 6.0 ve SPSS 15 programı kullanılmıştır. Araştırma çerçevesinde, ilk olarak katılımcıların iş stresi, işten ayrılma niyeti ve psikolojik sermaye seviyeleriyle bağlantılı olarak toplanan verilerin ortalamalarına, birbirleriyle korelasyonlarına ve stewart sapmalarına bakılmıştır. Bir sonra ki aşamada bağımsız değişkenin bağımlı değişkenlere etkisine bakılmış ve yapılan regresyon analizi ile bu etkide iş stresinin aracılık rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Tablo 2’de analizler neticesinde ortaya çıkan korelasyon değerleri, stewart sapmaları ve ortalamaları yer almaktadır.

Tablo 2. Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	S. S.	1	2	3
1. Psikolojik Sermaye	4.7	.79	(.93)		
2. İş Tatmini	3.6	.89	.40**	(.88)	
3. LDG	3.7	.70	.39**	.44**	(.75)

Not. Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir.
** $p < .01$

Tablo 2’de yer aldığı üzere araştırmaya ilişkin bütün bağımsız ve bağımlı değişkenlerin birbirleriyle anlamlı ilişkiler içinde olduğu

görülmektedir. Bundan dolayı değişkenlerin birbirlerine önemli etkileri olduğunu söylememiz mümkündür.

Yapılan hiyerarşik regresyon analizi ile çalışanların psikolojik sermaye seviyelerinin iş tatminine etkisi ve bu etkinin lidere duyulan güvende aracılık rolünün tespit edilmesi amaçlanmıştır. yapılmıştır. Analiz sonucunda (Tablo 3) çalışanların psikolojik sermaye seviyelerinin iş tatminleri üzerinde etkisinin pozitif ve anlamlı olmasının ($\beta = .408$, $p < .000$) yanında psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinde de varyansın %16'sını açıkladığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra modelin doğrudaşlığına (collinearity) bakarak değişkenlerin çoklu bağlanımın olmadığı yani bağlantı sorununun olmadığı tespit edilmiştir (VIF=1.00, Tolerans=1.00). Tablo 3 incelendiğinde psikolojik sermayenin lidere duyulan güvene etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = .39$, $p < .000$). Lidere duyulan güvenin psikolojik sermayenin iş tatmini üzerine etkisindeki aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılan test-3'te kısmi aracılık etkisi olduğu görülmektedir ($\beta = .408$, $\beta = .276$, $p < .000$). Ayrıca Tablo-3'te test-2'nin altında lidere duyulan güvenin iş tatmini üzerine etkilerine yönelik regresyon sonuçları verilmiştir. Buna göre beklendiği şekilde lidere duyulan güvenin iş tatminine etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($\beta = .449$, $p < .000$).

Tablo 3. Psikolojik Sermayenin İş Tatmini Üzerine Etkisinde Lidere Duyulan Güvenin Aracılık Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

İT				
Test 1- İT			Test 2- LDG	
	β	T	β	T

PS	.408 ***	11.76	.399**	11.45
	R =.408 R² = .166 Düz. R² =.165 F =138,33 p(F) 0.000		R =.39 R² = . 159 Düz. R² =. 158 F = 131.27 p(F) 0.000 LDG→İTβ = .449* R² = .201 Düz. R² =. 200 F =178.66 p(F) 0.000	
Test 3- İT				
	β		T	
PS	276***		7.708	
LDG	.329		9.199	
	R =.507 R² = .257 Düz. R² = .255 F =119.59 p(F) =0,000			

*Sobel Test(z) (z=4,62***; p<0,001).*

Bağımlı (IAN), Bağımsız (PS),
*p<0,05, ** p<0,01, ***p <0,001
N=719

6. SONUÇ

Bu çalışmada, psikolojik sermayenin iş tatmine etkisinin yanında bu etkide lidere duyulan güvenin aracılık rolü de araştırılmıştır.

Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmine etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu literatür taramasının sonucunda ortaya çıkmıştır. Yapılan korelasyon analizinde her üç değişken arasında güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna dayanarak yapılan hiyerarşik regresyon analizinin ilk aşamasında, psikolojik sermayenin iş tatminini anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgu diğer araştırma sonuçları ile de uyumludur. Analizin ikinci safhasında, psikolojik sermayenin lidere duyulan güveni etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Analiz sonucunun araştırma sonuçları ile uyumlu olduğu ve psikolojik sermayenin lidere

duyulan güvene etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu belirlenmiştir. Analizin son safhasında lidere duyulan güvenin aracılık etkisi test edilmiştir. Beklendiği gibi psikolojik sermayenin iş tatmine etkisinde lidere duyulan güven aracılık rolü olduğu saptanmıştır. Ayrıca, lidere duyulan güvenin iş tatminine olan etkisini test etmek için yapılan regresyon analizi sonucunda diğer araştırma bulgularıyla uyumlu bir sonuca ulaşılmış ve lidere duyulan güvenin iş tatminine etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen analiz sonuçları ve literatür incelemesi neticesinde, psikolojik sermayenin çalışanların iş tatmini üzerine etkisinde lidere duyulan güvenin aracılık rolünün bulunduğu görülmüştür. Çalışanların liderlerine duydukları güven onların mutluluk seviyelerinin yanında iş tatminlerini de arttıracak böylece de psikolojik sermaye seviyeleri yükseltebilecektir. Çalışan performansında etkisi belirlenen psikolojik sermaye seviyesinin yükseltilmesi ile çalışanlardan daha fazla verim alınacak ve çalışanların işletmeye bağlılığı artacaktır. Bundan dolayı elde edilen bu sonuç psikolojik sermaye teorisinin yanında uygulayıcılara da katkı sunacaktır. Özellikle müşterilerle sürekli etkileşim halinde olunan turizm sektöründe yöneticilerin, araştırma bulgularını dikkate almaları müşteri memnuniyeti ve iş tatminin sağlanmasına ve hizmet kalitesinin de arttırılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma sadece Antalya bölgesinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde yapılmıştır. Bu araştırmanın en önemli kısıtıdır. Turizm sektöründen farklı özellikler gösteren sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlar üzerinde yeniden çalışılmasının araştırma bulgularının genellenmesine katkı sağlayacağı görüşüdeyiz. Ayrıca, bu çalışmada lidere duyulan güvenin aracılık etkisine de bakılmıştır. Yapılacak başka bir çalışma ile düzenleyici etkisinin test edilmesiyle lidere duyulan güvenin her iki değişken arasındaki ilişkideki tüm rolleri belirlenmiş olacaktır.

KAYNAKÇA

Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(1), 123-140

- Akdoğan, A. ve Polatçı, S.(2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (1), 273-293
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 105-135
- Appollis, V. P. (2010). The Relationship Between Intention To Quit, Psychological Capital and Job Satisfaction In The Tourism Industry In The Western Cape. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), University of the Western Cape, EMS Faculty, Department of Industrial Psychology.
- Arnold, K.A.,Barling, J. ve Kelloway, E. K. (2001). Transformational Leadership Or Their On Cage: Which Predicts Trust, Commitment And Team Efficacy. *Leadership and Organizational Development*, 22,315–20.
- Asunakutlu, T. (2012). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar Ve Bir Değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
- Avey, J. B., Nimnicht, J. L., ve Pigeon, N. G. (2010). Two Field Studies Examining The Association Between Positive Psychological Capital And Employee Performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 31,384-401.
- Avey, J.,Reichard, R. J. , Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127- 152.
- Bitmiş, M. ve Ergeneli, A. (2013). The Role Of Psychological Capital and Trust in Individual Performance And Job Satisfaction

Relationship: A Test Of Multiplemediation Model. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 99, 173-179. Doi: 10.1016/J.Sbspro.2013.10.483

Butler, J. K. Jr., Cantrell, R. S. Ve Flick, R. J. (1999). Transformational Leadership Behaviors, Upward Trust, And Satisfaction İn Self-Managed Work Teams. *Organizational Development Journal*, 17, 12-28.

Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R., ve Avey, J. B. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership ve Organizational Studies*, 15, 227-240.

Cunningham, J. B. ve Macgregor, J. (2000) . Trust And The Design Of Work Complementary Constructs in Satisfaction And Performance. *Human Relations*, 53(12), 1575–1591. Doi: 10.1177/00187267005312003

Çelik, M., Turunç, Ö. ve Bilgin, N. (2014). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi: Çalışanların İyilik Halinin Düzenleyici Rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(4), 559-585. [Http://Dx.Doi.Org/10.16953/Deusbed.25259](http://Dx.Doi.Org/10.16953/Deusbed.25259)

Çetin, F. ve Basım, H. N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94

Çetin, F. ve Basım, H. N. (Mart,2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi* , 45(1), 121-137

Çetinel, E. (2008). Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Örnek Olay. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Çoban, A. (2013). Psikolojik Sermaye'nin Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerindeki Rolü. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 17-33.
- Deluga, R. J. (1994). Supervisor Trust Building, Leader Member Exchange And Organizational Citizenship Behaviour. *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 315-326. [Http://Dx.Doi.Org/10.1111/J.2044 8325.1994.Tb00570.X](http://dx.doi.org/10.1111/j.2044.8325.1994.tb00570.x)
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), 179-194
- Erkmen, T. Ve Esen E. (2013). Hizmet sektöründe yöneticiye duyulan güven ile kuruma duyulan güven ilişkisinin incelenmesi. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*,2(3).
- Erkuş, A. ve Afacan, M. (2013). “Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi,42(2), 302-318.
- Gohel, K. (2012). Psychological capital As A Determinant Of Employee satisfaction. *International Referred Research Journal*, 3(36), 34-37.
- Greenberg, J. ve Baron, R.A., (2000), “Behavior in Organizations”, Seventh Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- Güler, B. K. (2009). ‘Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri Ve Yönetimi’ (Ed. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Şenay Yürür), Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar, İzmit: Umuttepe Yayınları.
- Islam, R., Rasul, T. Ve Ullah, W. (2012). Analysis Of The Factors That Affect Job Satisfaction: A Case Study On Private Companies Employees Of Bangladesh. *European Journal Of Business And Management*, 4 (4), 35-46.

- Kalemci Tüzün, İ. (2007). Güven, Örgütsel Güven Ve Örgütsel Güven Modelleri.93-118. Erişim Tarihi:15 Ocak 2016, <http://dergi.kmu.edu.tr/userfiles/file/aralik2007/PDF/5.pdf>
- Kaplan, M. ve Biçkes, D. (2013). The Relationship Between Psychological Capital And Job Satisfaction: A Study Of Hotel Business Nevşehir. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20(2),233-242
- Keser, S., ve Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması. Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi. *Educational Administration: Theory ve Practice*, 20(1), 1-22. doi:10.14527/kuey.2014.001
- Koç,H. Ve Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1), 46-57.
- Larson, M. ve Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership ve Organizational Studies*,13(1), 45- 62.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., ve Norman, S. M . (2007). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60,541-572.
- Luthans, F.,Luthans, K. W., ve Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human And Social Capital. *Business Horizons*, 47(1), 46
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J.ve Avey, J.B. (2008). The Mediating Role Of Psychological Capital İn The Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2004). Human, Social, And Now Positive Psychological Capital Management: Investing İn People For

Competitive Advantage, *Organizational Dynamics*, 33(2),143-160.

Luthans, F.,Youssef, C. ve Avolio, B. J. Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge, Oxford University Press,USA,2006.

Luthans, F., Avey, J. B. , Avolio, B. J. , Norman, S. M., Ve Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development: Toward A Micro-Intervention. *Journal Of OrganizationalBehaviour*,27, 387-393 .Doi: 10.1002/Job.373

Mishra, A. K. ve Spreitzer, G. M. (1998). Explaining How Survivors Respond To Down Sizing: The Roles Of Trust, Empowerment, Justice And Work Redesign. *Academy of Management Review*, 23(3),567-588.

Özer, P., Topaloğlu, T. Ve Özmen, Ö. (2013). Destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumunu ilişkisinde düzenleyici etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 13(4), 437-447..

Podsakoff, P. M., Mackenzie S. B. ve Bommer W.H. (1996). Transformation All Leader Behaviors And Substitutes For Leadership As Determinants Of Employee Satisfaction, Commitment, Trust And Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 22, 259 –98.

Polatçı, S. (Ocak 2014). Psikolojik Sermayenin Görev Ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(1), 115-124

Sekaran, U. (1992). Research Methods For Business, Canada: John Wiley Ve Sons, Inc.

Shahnawaz, M. G. ve Jafri, H. (2009). Psychological Capital As Predictors Of Organizational Commitment And Organizational Citizenship

Behavior. *Journal Of The Indian Academy Of Applied Psychology*, 35, 78-84.

Taşkın, F. Ve Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46. Issn: 1309 -8039 (Online)

TDK (2016), Güncel Türkçe Sözlük, (Çevrimiçi) <http://tdk.org.tr>, (Erişim Tarihi: 21.01.2016)

Toker, B.(2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), 92-107

Turunç, Ö. Ve Çelik. M. (2012). İş Tatmini-Kişî-Örgüt Uyumu Ve Amire Güven-Kişî örgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü. *İş Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 60-78.

Ugboro, I. Ve K. Obeng; (2000). Top Management Leadership, Employee Empowerment ,Job Satisfaction, And Customer Satisfaction In Total Quality Management Organizations: An Empirical Study. *Journal Of Quality Management*, 5 (2), 247-272. [doi:10.1016/S1084-8568\(01\)00023-2](https://doi.org/10.1016/S1084-8568(01)00023-2)

Weiss, H. M. (2002). Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs And Affective Experiences. *Human Resource Management Review*, 17, 173-194.

Yolaç, S. (Temmuz ,2011). Yöneticinin algılanan liderlik tarzı ile yöneticiye duyulan güven arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin rolü. *Öneri*, 9(36). 63-72.

“KİMLİK” ve “TOPLUMSAL KİMLİK” KAVRAMI

Ramazan Saim DALBAY¹

ÖZET

Hemen hemen her gün her platformda duyduğumuz, neredeyse her metinde gözümüze çarpan, artık sosyal bilimlerdeki her disiplinin temel konularından biri haline gelen ‘kimlik’ kavramı, tam da bu nedenlerle bizi, hakkında bilgi sahibi olduğumuz zannına kaptırarak kolaylıkla yanılığa düşürüyor. Brubaker ve Cooper’ın da belirttiği gibi, kavramın yoğun kullanımı ve buna bağlı olarak içeriğindeki belirsizlik onun içeriğini boşaltmakta böylece ‘kimlik’ birçok şeyi ifade eden bir kavram gibi görünse de çoğu zaman hiçbir şey ifade etmeyen bir hâle dönüşmektedir.² Bu makalede, bu kavrama ilişkin olabildiğine geniş alan içinde, yüzeysel ve daha çok malumat düzeyinde kalan, aynı zamanda da tamamıyla dağılmış bilgilerin, bilimsel bir çalışmada kullanılabilecek bir niteliğe kavuşturulmaya çalışılması, sosyal bilimler çalışmaları için daha derli toplu hale getirilmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda ‘toplumsal kimlik’ kavramını öne çıkartılmış ve ‘kimlik’ kavramının sosyolojik boyutu ele alınmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kimlik, Toplumsal Kimlik, Modernizm, Postmodernizm

“IDENTITY” AND CONCEPT OF “SOCIAL IDENTITY”

ABSTRACT

The concept of identity, which we hear of on almost every platform, which strikes our eyes in almost every text and has become an indispensable subject of every discipline in social sciences makes us fall into error misleading us to assume that we have learned enough about it for the very reason mentioned in the lines above. As Brubaker and Cooper have indicated, the intensive use of the concept and its content being elusive and ambiguous tend to deprive it of its real meaning; thus, even though the concept of identity seems to mean many things, it often means nothing. This essay seeks to organize and classify the disorganized and superficial information on this concept spread on a broad field so that it may

¹ Ramazan Saim DALBAY, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Bölümü Doktora Öğrencisi, Isparta Rehberlik Araştırma Merkezi, saimdalbay@hotmail.com

² Roger Brubaker-Frederick Cooper, “Beyond ‘Identity’”, Theory and Society, vol. 29, No. 1, Kluwer Academic Publishers, Printed in the Netherlands, 2000, p. 1.

be used in a scientific study and be at social scientists' disposal in a compact form. The concept of social identity is brought forward within this context in order to deal with the sociological dimension of the concept of identity.

Key Words: Identity, Social Identity, Modernism, Postmodernism.

1. Kimlik Nedir? Ne Değildir?

“Kimlik” kavramı, günümüzün en çok tartışılan, yazılan, sosyal bilimler, kültür ve siyaset dünyasını meşgul eden sosyal bilimler kavramlarından biridir. “Kimlik” bugün başta sosyoloji, sosyal psikoloji, felsefe, edebiyat, siyasal bilimler, antropoloji gibi birçok bilimi kendi zaviyesinden ilgilendiren temel bir kavram haline gelmiştir. Bu kadar disiplinin aynı kavrama kendi bakış açılarıyla yaklaşma çabaları ilgili literatürün de hızla gelişmesine önemli katkı sağlamaktadır. Ancak kavramın çok boyutluluğu kimlik alanında yapılan çalışmaları da güçleştirmektedir. O nedenle analizlerde kimlik sorununun hangi boyutuyla ele alınacağına karar vermek ve bu bağlamda bir sınırlandırmaya girişmek önem arz etmektedir.

Bu kapsamda kimlik ve toplumsal kimlik kavramlarıyla ilgili sayısız tanımlamayı sıralamak mümkündür. Dolayısıyla biz de kendi sınırlarımız çerçevesinde öncelikle temel bazı tanımları ele almaya çalışacağız. Aydoğdu, kimlik tanımlanmasındaki çok boyutluluk ve çeşitliliğe rağmen tanımların tümünün merkezinde “özne” olma vurgusunun olmasının; kavramın tanımı, çözümlenmesi ve sorgulanmasını kolaylaştırdığını belirtmektedir.³ Kimlik (identity) terimi, aynılığı ve sürekliliği içeren Latince "idem" kökünden türetilmiştir. Türkçe'de ise kimlik, "kim" soru kökünden türetilmiş olup aynı şekilde zorunlu bir mensubiyeti (aidiyet), aynı olmayı, tek olmayı, hangi kişi olmayı ifade eder.⁴ Connolly'de kimlik, seçip istediğimiz yahut rıza gösterdiğimiz şeylerden çok, ne olduğumuz ve nasıl tanındığımızla ilişkilidir. Aynı zamanda “Kimlik var olmak için farklılığa gereksinim duyar ve kendi kesinliğini güven altına almak için farklılığı ötekiliğe dönüştürür.”⁵ "Gleason'a göre ise, “Kimlik” kavramı sosyal bilimlerde temel olarak birey ve toplum arasındaki ilişkiden bahsetmek için 1950'li yıllarda yoğun olarak kullanılmaya başlanmış, “Ben kimim?” ve “Ben nereye aidim?”

³ Hüseyin Aydoğdu, “Modern Kimlikte Öznenin Ölümü”, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 2004, S.10, s.116-117.

⁴ Aydoğdu, a.g.m., s.117.

⁵ William E. Connolly, Kimlik ve Farklılık -Siyasetin Açmazlarına Dair Demokratik Çözüm Önerileri, çev. Fermâ Lekesizalın, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1995, s.92-93.

sorularıyla bağlantılı bir kavramdır.⁶ Weeks kimliğin insanlarla aramızda aynı ya da farklı noktalar bağlamında bir aidiyet problemi olduğunu belirler.⁷ Bu anlamda kimlik, “benliğin” nasıl tanımlandığına ve başkalarıyla bağlantılı olarak nasıl sınıflandırıldığına işaret eder.⁸ Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğünde de kimlik “Toplumsal bir varlık olarak insana özgü olan belirti, nitelik ve özelliklerle, birinin belirli bir kimse olmasını sağlayan şartların bütünü”⁹ olarak tarif edilir.

Kimliğin tanımı noktasında Sarup ise iki tur yaklaşımdan söz eder: Kimliği verili ve daha statik olarak tahayyül eden geleneksel yaklaşım sınıf, ırk, cinsiyet bağlamında tutarlı ve bütüncül bir yapının varlığını kabul eder. Diğer yaklaşım ise kimliğin dinamik ve inşa edilen bir olgu olduğunu kabul eder.¹⁰ Özellikle siyasal iktidarların ulusal kimlikle ilişkileri bağlamında kimliğin inşa edilebilir özelliği daha da ön plana çıkmaktadır. “Ulusal kimlik değişkendir, öznenin ‘ötekiler’le güç çatışması sonucu oluşur ve de bu çatışma sürekli devam eder(...)Kimlikler, söylemler tarafından oluşur, ama oluşan olgu bir son nokta değildir çünkü söylemler arasındaki güç ilişkisi devam etmektedir.”¹¹

Bauman’a göre ise “kimlik” belirsizlikten kaçışın adıdır:

Kişi, ne zaman kendisinin nereye ait olduğundan kuşku duyarsa, kimlik üzerine o zaman düşünüyor. Yani ortada, görünen davranış biçimleri ve kalıpları arasında kendisinin nerede durduğundan ve etrafındaki insanların kendisinin bu duruşunu / yerini doğru ve uygun nasıl kabul edeceklerinden nasıl emin olacağından emin olmadığı zaman. “Kimlik”, işte bu belirsizlikten kaçış arayışına verilen addır. Dolayısıyla da bir ad gibi görünen “kimlik” bir yüklem gibi davranıyor: yalnızca gelecek zamanda görülüyor. Çoğu zaman maddi bir varlığın bir sıfatı olarak görülse de aslında kimlik bir proje ve bir koyutun ontolojik statüsüne sahiptir. Kimlik, istenen ve / veya aranan şeyin “olan” şey üzerine yansıtılmasıdır; fakat bir şartla: “aranan / istenen”e karşı, kendi

⁶ Philip Gleason, “Identifying Identity”, B. Ashcroft, G. Griffiths ve H. Tiffin (Der.) içinde, *The post-colonial studies reader* (2nd Edition) (p. 194-196). Oxford:Routledge, 2006, p.194.

⁷ Jeffrey Weeks, “Farklılığın Değeri”, *Kimlik: Topluluk, Kültür, Farklılık*, çev. İrem Sağlamer, İstanbul, Sarmal Yayınevi, 1998, s:85.

⁸ F Lin N Li vd., “Discourse on Migration and Ethnic Identity: Interviews with Professionals in Hong Kong”, *Transactions of the Institute of British Geographers*, Vol.20, No.3, 1995, 342-356.

⁹ Türk Dil Kurumu, *Türkçe Sözlük*, Türk Tarih Kurumu Basım Evi, Ankara, 1998, s. 1324.

¹⁰ Madan Sarup, “Identity and Narrative”. *Identity, Culture and the Post-modern World*. Editör: R. Tasneem; G. Athens, The University of Georgia Press, 1996, s.14.

¹¹ Bilgen Sütçüoğlu, “Türkiye’de Ulusal Kimliğin Tanımını Değiştirme Çabası: Devlet Katında Nâzım Hikmet’in Değişen İmgesi”, *Gönül Pultar*(Ed.), *Kimlikler Lütfen*(s.273-288), ODTÜ Geliştirme Vakfı Yay., Ankara, 2009, s.275.

gayretiyle direnmek “olan”a kalmıştır; ya da daha doğrusu, kimlik, “olan”ın yetersizliği ve natamamlığının dolaylı bir biçimde onaylanmasıdır.¹²

2. Modernizm-Postmodernizm Bağlamında Kimlik

Bauman’ın ifadeleri bize postmodern zamanların parçalanmış kimlik yapılarını hatırlatıyor. Modern eşiği geçmeye başladığımız bu dönemlerde toplumsal sınıf ve ulus kimlikleri artık insanların aidiyet ihtiyaçlarına cevap veremez hale gelmeye başlamıştır. Gülalp’in de ifade ettiği gibi, her ne kadar birbirlerine rakip gibi görülseler de -II.Dünya Savaşı sonrası dönemden 1970’lerin ortalarına kadar süren refah devleti döneminin- birbirine kenetlenmiş ve ortak çıkara katkı sağladığı kabul edilen bu ikili kimlik yapısının küreselleşme süreciyle birlikte aşınmaya başlaması tam da Bauman’ın ifade ettiği insanların nereye ait olduklarından kuşku duymaya başladıkları dönemin geldiğini ifade ediyor. Gülalp sınıf ve ulus kimlikleri bağlamında ifade olanaklarının ortadan kalkmasıyla birlikte postmodern insanın ya kendi başına kalacağını ya da etnisite, ırk, cinsiyet gibi kimlik yapılarına sarılacağını ifade ediyor.¹³ Postmodern zamanın insan aidiyetleri üzerinde yarattığı bu boşluk, günümüz merkezi siyasal iktidarlarının kimlik politikaları konusundaki hevesinin nedenini de açıklıyor. “[F]arklılık politikaları temelinde inşa edilen post-modern teori, kimlikleri dayanaksızlaştırmış ve merkezlesizleştirmiş”¹⁴ böylece merkezi iktidarlar tıpkı ulus devletin inşasında olduğu gibi kimliklerin yeniden dayanak kazanmasının ve merkezleşmesinin yollarını aramaya koyulmuşlardır.

Postmodernizm-kimlik ilişkilerini daha iyi anlayabilmek için postmodernizm kavramını biraz daha açmanın gerektiği kanaatindeyiz. Bilindiği üzere postmodernizm kimine göre modernizmden tamamıyla kopuşu ifade etmekteyken, kimine göre ise modernizmin kılık değiştirmiş hâli/yeni versiyonudur. Kimi, postmodernizmi, tarihin sonu ve ulus devletlerin yok oluş fermanı olarak algılayıp derin endişelerin içinde kaybolurken; kimi de en silik kimlikleri dahi görünür kıldığını, toplumsal temsiliyeti öne çıkardığını, sınırları saydamlaştırdığını, sosyal, siyasal, ekonomik, psikolojik bentleri yıktığını ve böylece insanlara şimdiye değin

¹² Zygmunt Bauman, *Parçalanmış Hayat*, çev. İsmail Türkmen, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2001, s. 112.

¹³ Haldun Gülalp, *Kimlikler Siyaseti –Türkiye’de Siyasal İslamın Temelleri*, Metis Yayınları, İstanbul, 2003, s.122-127.

¹⁴ Senem Sönmez Selçuk, “Postmodern Dönemde Farklılığın Kutsanması ve Toplumun Parçacılaştırılması: “Öteki” ve “Ötekileştirme””, *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 2012, C.15, S.2, Güz 2012, s.93.

görülmemiş bir fırsat eşitliği sağladığını iddia ederek kutsamaktadır. Postmodernizmi ne yerin dibine geçirmek ne de onu kutsamaktan çok insan hayatını etkileyen bir fenomen olarak onu anlamaya çalışmak daha rasyonel bir yaklaşım olacaktır. Postmodernizmin doğası gibi tanımları da çok çeşitli, muğlak ve dağınıktır. O tam anlamıyla temel ilkelere sahip olmadığı için bir ideoloji olduğu da tartışmalıdır. Ancak toplumsal hayatın neredeyse her alanını etkileyen postmodernizmi çeşitli belirtileriyle tanımakta ve tanımlamaktayız. Bu belirtiler her şeyden önce modernizmdeki temel belirleyici olan rasyonaliteye karşı duruştur. O kesinlikten yana değil belirsizlikten, bilinmezlikten yanadır. Bütünlük yerine parçalanmışlığı tercih eder; saflığı, öz'ü reddeder melezliği kabul eder. Dünyaya, gerçekliğe karşı ağır başlı değildir postmodernizm; onları alaya alır, ironi malzemesi olarak kullanır. Postmodernizm değişmez evrensel gerçekliğe karşı çıkar, ona göre herkesin kendi gerçekliği vardır ve kişiler kendi gerçeklikleri çerçevesinde haklıdır. Üst gerçekliğe, üst bilgiye karşı çıkan postmodernizm aynı şekilde üst kimlik oluşumlarına da karşıdır. O kimliklerin yerelliğini, çeşitliliğini ve heterojenliğini benimser.

Postmodernizme göre toplumsal hayatın demokratikleşmesi, farklılıkların kendi özgürlükleri çerçevesinde kamusal alanda bir arada yaşamasıyla gerçekleşir. Bunun için farklılıkları temel almış, özgür hareket alanına sahip bir sivil toplum yapılanması gereklidir. Postmodernizmin kimlik anlayışını ancak modernizmin kimlik anlayışı ile kıyaslayarak ortaya koymak mümkün görünmektedir. Modernizmin kimlik anlayışı daha çok idealize edilmiş, monist bir kimlik anlayışıdır ve kimlik, modern toplumun bir sorunu olarak ortaya çıkmıştır. Geleneksel cemaat yaşamından büyük ölçekli modern cemiyet yaşamına geçişle birlikte insanın toplumsal konumu da radikal bir şekilde değişmiştir. Geleneksel toplumda kendi grubunun, ailesinin, aşiretinin doğal üyesi olan ve toplumsal kimliği hazır olarak kendine sunulan insan, modern topluma geçişle birlikte bu doğal bağlarından kopartılmış ve kimlik sorunu ortaya çıkmıştır. Kopan geleneksel bağlar yerine bireyciliği ikame eden Batı modernizmi, sonrasında postmodernizm süreciyle birlikte kimlikleri, büyük ölçüde tercih edilebilir olgulara dönüştürmüş ve “özgür” bireylerin tercihine sunmuştur. Ancak bu tercih durumu da sorunludur. Üstten evrensel kimliklerin tercihine yönelik küresel baskılar, alttan geleneksel kimlikleri görünür kılmaya yönelik yerel baskılar kaotik bir durumu ortaya çıkarmaktadır.

Kimliklerin belirlenmesinde zaman ve mekân eşit derecede önemlidir ve kimlikler zamansal ve mekânsal anlatılar ve tasarımların

etrafında belirlenir.¹⁵ Kimlik zamana asılı kalmış durağan bir nosyonu ifade etmez. O nedenle günümüzde kimlikten çok bir süreci ifade eden kimlikleşme kavramı daha çok tercih edilir olmuştur. Nuri Bilgin kimlik probleminin evrenselcilik ve farklılık olmak üzere iki tarihsel düşünce akımıyla bağlantılı görüldüğünü belirtmektedir. Bunlardan evrenselcilik, homojen bir toplum yapısı, “evrenin tektipleştirilmesi” idealini ifade etmektedir. “Serbest piyasa ekonomisi ve Batı tipi demokrasi, bu akımın temel hedefleri olarak belirlemekte ve bu süreç, bir bakıma, ‘batılılaşma’ anlamı taşımaktadır.” Farklılık ise daha heterojen ve küçük grupları merkeze alan bir toplum ideali taşır. Farklılık akımında; milliyetçilik, bölgencilik, kültür çeşitliliği, etnosantrizm, radikal dinci akımlar, komünolarizm(cemaatçilik) ön plandadır.¹⁶ Evrenselci akım bir anlamda ilhamını Aydınlanma Felsefesi’nden almıştır denilebilir. “Dünyanın tek biçimleştirilmesi, farkların silinmesi ve evrensel ideallerin zaferi Aydınlanma Çağı’nın dövizleri olmuştur(...) Aydınlanmacılara göre insan tabiatı tektir, biriciktir, her yerde aynıdır ve insan hakları evrenseldir. Şiddeti doğuran şey saçma doğmaları, fanatizmleri ve batıl inançlarıyla kültür ve dinlerin kaotik çeşitliliğidir. Doğal yasa, insanların bize nasıl muamele etmelerini istiyorsak onlara öyle davranmamızı içeren adil, eşitlikçi yaklaşımdır.”¹⁷

Aslında Batı eksenli kimlik tartışmalarında öne çıkartılan bütün insanlık adına idealize edilmiş bu fikirler özünde değerli olduğu için kabul edilmiş değildir. Fransız Devrimi’ni gerçekleştiren toplumsal grupların taleplerini meşrulaştırmaya dönük bir felsefe ihtiyacı bu fikirlerin oluşumuna katkı sağlamıştır. Böylece modern dönemin meşru zemini oluşmuş ve evrensellik kisvesi altında bu fikirlerin emperyal ihracı başlatılmıştır. Bu değerler aslında Batı için, Doğu’ya yaklaşımında; sömürüyü gizlemeye yarayan bir örtü ve kendine menfaat/çıkar temin etmeye devam etmenin son icadı, modern aracıdır. Batı’nın bu değerlerinin ilkesel olmadığına son olarak Mısır’daki General Sisi Darbesi’nde, Suriye Savaşı ve sonrasında ortaya çıkan büyük göç dalgasına yaklaşımında ve Türkiye’deki 15 Temmuz Askeri Darbe Girişimi’nde şahit olduk. Demokratik yöntemlerle başa gelmiş olsa da İslamcı bir hükümetin kendi menfaatlerine dokunacağına ilişkin kaygıları onları, General Sisi’nin askeri darbesini kabul etmeye yönlendirmiştir. Suriye’de Irak’takine benzer bir çıkar görememeleri dolayısıyla zulme sessiz,

¹⁵ Ali Rattansi, “Postmodern” Bir Çerçeve de “Batı” Irkçılıkları, Etkinlikler ve Kimlikler, Ali Rattansi ve Sallie Westwood (Der.) içinde, Batı Cephesinde Irkçılık, Modernite ve Kimlik, çev. Sevdâ Akyüz (s. 21-109), Sarmal Yayınevi, İstanbul, 1997, s.44-45.

¹⁶ Bilgin, a.g.e., s.4.

¹⁷ Bilgin, a.g.e., s.5.

demokrasi/özgürlük ihracında uzun süre isteksiz durmayı tercih etmiş bir Batı’yla karşı karşıya kaldık. Ta ki milyonlarca mağdur Suriyeli’nin göçü kendilerini de tehdit edince ve bu bölgeden yayılan terör dalgası kendi ülkelerine ulaşınca harekete geçmeye başladıklarına fakat diğer taraftan da kendi icatları olan ‘mülteci hukuku’nu ayakları altına almakta bir sakınca görmediklerine hepimiz şahitlik ettik. Nihayetinde Türkiye’de demokrasiye, özgürlüklere, hukuka, ülkenin birliğine, bütünlüğüne, insan haklarına kısaca insanlara, insanların canına kasteden en kanlı darbe girişimi olan 15 Temmuz 2016’daki meş’um olaya da Batı’nın yaklaşımı oldukça sorunlu olmuştur. Çünkü bu olayın ne açık bir şekilde karşısında durabilmiş ne de kendi ülkesine sığınan şüphelileri himaye etmekten vazgeçmiştir. Böylece Batı’nın değerleriyle tamamen çelişen bu darbe teşebbüsünde bile, bir üst akıl olarak Batı’nın parmağı/dahli olduğu tezlerini olabildiğince güçlendirmişlerdir. Batı’nın ortaya attığı argümanlar çoğu zaman zahiren açık gibi görünse de her zaman muğlak bir boyut taşır. Bu muğlaklık yeri ve zamanı geldiğinde bu argümanları tamamen tersine çevirmeye yarar. Amin Batı’nın bu yanar döner hallerine her zaman bir kılıf bulmayı başardığını ve duruşunu buna göre yeniden biçimlendirdiğini şöyle ifade eder: “(...) Bir zamanlar Çin’in geri kalmışlığını Konfüçyanizmle açıklıyorlardı, ne zaman ki Çin yeniden kalkışa[yükselişe] geçti bu seferde Çin’in başarısını Konfüçyanizmle açıklamaya kalktılar! Sahte tarihçiler Orta çağda Arap uygarlığının başarısını İslamiyet’e dayandırmışlardı, günümüzün daha da sahte tarihçilerininin Arap dünyasındaki bugünkü duraklamayı da aynı İslam’a dayandırdıkları gibi (...)”¹⁸Amin İslam’ın (müntesiplerinin yaşamlarını etkileme şekli ve onlara kazandırdığı kimlik bağlamında) aynı İslam olduğu konusunda yanılığa düşse de Batı’nın riyakâr tepkileri konusunda doğru bir tespit ortaya koymuştur.

Batı’nın modern çağın icatları olan demokrasi, laiklik, özgürlük, hukukun üstünlüğü gibi değerlerin transferine/ihracına da bu çerçeveden yaklaştığını görebiliriz. Bu ihracın kuramsal/kavramsal çerçevesini oluşturmak ve böylece bir meşruiyet kazandırma görevi şarkiyatçılara (oryantalistlere) düşmüştür: “Şarkiyatçıların zihinlerinin gerisinde sürekli sordukları soru, bu ‘yüksek medeniyetlerin’ pan-Avrupa rüyası gibi ‘modern’ olmamasının nasıl açıklanması gerektiği idi. Şarkiyatçıların ortaya koyar gördükleri yanıt, bu medeniyetlerin birleşik kültürlerinde onların tarihini ‘dondurmuş’ ve Batılı Hıristiyan dünyasının yaptığı gibi ‘moderniteye’ doğru ilerlemelerini imkânsız kılmış olan bir şeyin var olduğuydu. Buradan ulaşılan sonuç şuydu: Eğer bu ülkeler moderniteye doğru ilerlemek istiyorsa, pan-Avrupa dünyasının yardımına ihtiyaçları

¹⁸ Samir Amin, *Modernite, Demokrasi ve Din*, Maki Basın Yayın, Ankara, 2006, s.28.

vardı.”¹⁹ Böylece tam anlamıyla kendi kültürel hegemonik yapılanmasını meşrulaştırmaya yönelik Batılı sistemin farklılıklara/farklı kimliklere tahammüllü olduğu daha çok söylem düzeyinde kalmıştır.

Modernizmle postmodernizmin kimlik anlayışına dönük olarak belirgin farklılıklardan birisi de dine yaklaşım biçimlerinde görünür: “Postmodernitenin en belirgin özelliklerinden birisi ise ‘dine dönüş’e de imkân tanınmasıdır. O kadar ki, karşıt siyasal değerlere sahip olmalarına rağmen, bazı düşünürler dini, modernitenin parçalayıp kırılğan hale getirdiği toplumsal gerçekliği onarmanın çaresi olarak görmektedirler.”²⁰ Dolayısıyla “Kültür olarak İslam, modernitenin karakteristikleri karşısında kimlik tanımlayıcı bir boyuta sahiptir.”²¹ İslam’ın kimlik tanımlayıcı boyutu günümüzde Batılı aydınların da dikkatini çekmekte ve bu durumu kendi bakış açılarına göre değerlendirmektedirler: “Gellner, günümüzde rekabet içinde olan üç ana akımdan söz eder. Bunlar, özellikle İslam’ın temsil ettiği dinsel fundamentalizm, postmodernizmin temsil ettiği relativizm ve modernizmde ifadesini bulan aydınlanmacı rasyonalizm’dir.”²²

Kendi tarihselliğinden kopartılarak genelleştirilen kültür ve dinlere ilişkin yaklaşım ise radikal laiklik anlayışını ortaya çıkartmış ve bu Batı dışı toplumlara da hazır reçete olarak sunulmuştur. Coğrafi keşiflerle sömürdüğü toplumlarda, sömürsünü gizlemeye/meşrulaştırmaya yönelik olarak misyonerlik rolüne soyunan ‘beyaz adam’, Sanayi Devrimi sonrası sömürgelerinde de Fransız İhtilali’nin etkisiyle demokrasi, laiklik, eşitlik değerleri getiren ‘aydın adam’ rolüne soyunmuştur. “Fransız Devrimi’ni hazırlayan filozoflar, her şeyden önce kısmi hakikatler, pratik gözlemler ve yeni bilgilerle ilgilenmişlerdir; bu, reformist bir aklın yaklaşımı”²³olarak değerlendirilir.

“İnsanların yasa önünde eşitliği fikri, insanların bir monarkın tebası olmaktan önce/ziyade, dünya vatandaşı olmaları düşüncesini ya da bir ülkenin vatandaşı/sakini olmaktan önce insan oldukları düşüncesini içermektedir. Demek ki, tüm insanlık için ortak değerler olmalı ve bunlar geleneklere veya bir ülkenin özelliklerine aşkın olmalıdır. Bu, aynı zamanda, kolonizasyonun ve asimilasyonun ideolojisidir. Fransa ile

¹⁹ Immanuel Wallerstein, Dünya Sistemleri Analizi, çev. Ender Abadoğlu, BGST Yayınları, İstanbul, 2011, s.27.

²⁰ Ali Yaşar Sarıbay, Postmodernite, Sivil Toplum ve İslam, İletişim Yayınları, İstanbul, 1995, s.87.

²¹ Sarıbay, a.g.e., s.111.

²² Ernest Gellner, Postmodernizm, Reason and Religion, London, 1992’den akt. Sarıbay, a.g.e., s.87.

²³ François Furet – Denis Richet, La Revulation Française, ed.Foyard, Paris, 1973’ten akt.Bilgin, a.g.e.,s.5.

Avrupa evrensel değerlerin sahibi sayılırken, vahşileri, farklılıkların hapisanesinden kurtarma hakkına da sahip oldukları düşünülmektedir.²⁴ Bilgin evrenselci bakış açısının 1950-1960’lı yıllarda modernleşme ile birlikte ön planda olduğunu ancak son 20 yıllık süreçte post-modern akımlarla birlikte farkçı yaklaşımların daha çok gündemde olduğunu belirtmektedir.²⁵

3. Kimliğin Sosyolojik Boyutu: Toplumsal/kültürel/kolektif Kimlikler

Toplumsal kimlik ya da kolektif kimlik, daha dar kapsamda ifadesini bulan mikro ve alt kimliklerden öte bütün ulusu, toplumu/daha geniş bir alanı kapsadığı varsayılan ya da bu bağlamda atıfta bulunulan kolektif/kültürel kimliktir. Bilgin kolektif kimliği “belirli bir alanda(territoire) kök salmış birtakım grupların (etnik toplulukların) diğer gruplardan farklarını ortaya koyma, vurgulama talebi” şeklinde tanımlar. Yine Bilgin’e göre kolektif kimlik bir durumun değil sürecin ifadesidir. O nedenle kolektif kimlik dinamiktir, diğer komünotelerle ilişki içerisinde sürekli yenilenmeyi ve değişimi içerir. Bireysel kimliklerin inşası nasıl ki kişiler arası ilişkiler sayesinde mümkünse kolektif kimliklerin inşası da komünoteler arası ilişkiler sayesinde gerçekleşir.²⁶

Özdemir’e göre toplumsal kimlik: “bireyin ait olduğu toplumsal çevrenin değerlerine, normlarına, akıl yürütmesine, sanatına, diline, dinine, gelenek ve göreneklerine ve diğer kurumlarına karşı geliştirdiği bir aidiyet bilincini ifade eder. Birey kendi toplumu ve diğer toplumlar arasındaki benzerlikleri, karşıtlıkları, çatışmaları toplumsal kimliğine yüklediği anlam sınırları çerçevesinde tanır ve bu doğrultuda bir eylem stratejisi geliştirir. Birey, toplumsal kimlik aracılığıyla yaşam pratiklerine katılır. Toplumsal kimlik, çoğu zaman, bilinç ötesinde bir işlev yüklenerek bireyin bütün varlığına hükmeder.”²⁷ Kimlik doğası gereği çoğu kez bilinç dışında ya taraf olmanın ya da karşısında yer almanın motivasyonunu sağlar. Böylece zaman içinde farkında olmaksızın –günümüz Türkiye’inde aşikâr örneklerine çok yakından şahitlik ettiğimiz üzere- en azılı düşmanlarımızın en yakın dostlarımız, en yakın dostlarımızın da en azılı düşmanlarımız olduklarını görürüz. Bilgin kolektif kimliği “belirli bir alanda(territoire) kök salmış birtakım grupların (etnik toplulukların) diğer

²⁴ Delannoi,G.(1992). L’hydre jamais terrasee, Nauvel observateur,23129.1.92’den akt. Bilgin, a.g.e., s.6.

²⁵ Bilgin, a.g.e., s.33.

²⁶ Nuri Bilgin, Kolektif Kimlik, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1999, s.59.

²⁷ Cevdet ÖZDEMİR, “Kimlik ve Söylem”, Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2001, S.2, s.108.

gruplardan farklarını ortaya koyma, vurgulama talebi” şeklinde tanımlar. “Kolektif kimlikte geçmişe dönük bir yan vardır; çünkü kolektif kimlik, birtakım semboller, anılar, sanat eserleri, töreler, alışkanlıklar, değerler, inançlar ve bilgilerle yüklü bir gelenekten, geçmişin mirasından, kısacası kolektif bellekten hareketle inşa edilir. İnsan toplulukları kendilerini ortak geçmişte tanır, bu geçmişi belleğine işler, ritüel törenlerle anar ve yorumlar.” Böylece ortak tarih mitleştirilir, aktörler kahramanlaştırılır. Bu süreçte entelektüeller ve sanatçılar iletişim araçları vasıtasıyla aktif rol oynar. Kolektif kimlik üyeler tarafından sübjektif bir biçimde algılanır, yaşanır ve ötekiyle farklılıklar vurgulanarak inşa edilir. Derida’nın yaklaşımı da bu yöndedir: kolektif kimliğin oluşması, daima “onlar” a karşı “biz” in yaratılmasını gerektirir. “Demek ki kolektif kimlik, belirli bir insan grubunun kendi hakkındaki bilinci ve duygusuyla ilişkilidir; topluluğun kendine özgü niteliklere sahip olduğu ve bir tekillik taşıdığı yönündeki bilinci ve aidiyet duygusudur. Bu bağlamda, dil, kültür, din, tarih, yaşam alanı, maddi koşullar gibi öğelerin yanı sıra, topluluğun belleği, kolektif kimliği yapılandıran önemli bir faktör olarak belirmektedir.”²⁸ Dolayısıyla kolektif kimliğin inşasında toplumsal belleğin en azından belli bir ölçüde dolmasını sağlayacak kadar bir zaman birikimine ihtiyaç vardır. Bu durum bize, kolektif toplumsal/kültürel kimlik inşasının uzun vadeli bir proje olduğunu gösterir. Berger ve Luckmann da sosyal gerçekliğin inşasında bir eylem tipinin, kurumsallaşması ve nesnelleşmesi (ya da kolektif bir kimlik oluşturması) için ilk faillerinden ayrılması yani sonraki nesillere aktarılması gerektiğini söyler. Çünkü ilk failer bunların kendi ürünleri olduğunun farkında ve dolayısıyla da bunların değiştirilebilir olduğunun bilincindedir. Bu aktarımla birlikte hatıralar geleneğe dönüşmüş, eylem tipleri failsizleşmiş ve kimlik inşası gerçekleşmiş olur.

Özellikle 1990’larla birlikte, kimlik ihtiyaçlarını doyurmaya yönelik, bir tür kolektif kimlik arayışı olarak nitelenebilecek evrenselciliğe karşı farkçı akımlar dünyanın büyük ölçeğinde yaygınlaşmıştır. Kolektif kimliğin yükseliş nedenlerini Bilgin şöyle özetler: Günümüzde mekanik bir toplum modeline doğru geçiş vardır. Toplum büyük bir makina insanlarsa bu büyük makinanın küçük öğeleri gibidir. İnsanın kendini yönetmesine dair bilinci neredeyse kaybolmuş ve insan dünyayı kendisine sunulmuş verili bir olgu olarak algılamaya başlamıştır. Bu durum insanın kendine yönelik değerlerini yitirmesini dolayısıyla bir varoluş krizini ortaya çıkarmıştır. İnsanın kolektif eylemle kendilik ilişkisi kuramaması Moles’in deyimıyla post-modern dünyanın oluşumunu ve öznenin ölümünü de açıklamaktadır. Böyle bir ortamda insanın birincil ilişkilere dönük ihtiyacı; yerel kimlikler, cemaatler gibi vasıtalarla kolektif

²⁸ Bilgin, a.g.e., s.59-62.

kimlikleri güçlendirir. Komünizm ve Faşizm gibi kapsayıcı ve birleştirici büyük ideolojilerin çökmesi milliyetçi ve dinsel kimliklerin güçlenmesine katkı sağlamıştır. Bazı ülkelerde modernleşmenin başarısızlığı bazılarında kontrolsüz gelişmeye dayalı modernleşme tecrübeleri; değerlerin parçalanmasını, sosyal harcın bozulmasını, dolayısıyla kontrolsüz bir anomiyi ortaya çıkarmıştır. Bu anomik ortam milliyetçi, dinsel, Batı karşıtı tepkiler üretmiştir. Karpat ise komünizm sonrası ortaya çıkan bu ideolojik boşluğun ancak ‘din’le doldurulabileceğini söyler:

“Materyalist eğilimli milliyetçilik ve Marksizm’in ortadan kalkması ancak dinin doldurabileceği bir ruhsal boşluk yarattı. Ateizm, materyalizm ve aşırı laikliğe karşı dünya çapında bir çeşit dinî uyanış var. Kimi zaman radikal ve militan özellikler gösterse de bu dinî uyanış teokratik ve siyasal yönelimli bir hareket olarak değil, insanlığın ahlakî yücelme ve ruhsal ihtiyaçlarını tatmin uğruna yükseldiği samimi bir çılgılık olarak görülmelidir. Bu açıdan küreselleşme çağında ruhsal misyonunu yerine getirmesi için bir kez daha dine başvurulmaktadır. Ne var ki din (İslam, Hristiyanlık, Musevilik, Hinduizm, Budizm vb..) bu misyonu yerine getirmek için kendisini bütün siyasal ve milliyetçi eğilimlerden soyutlamalı ve bütün inançlara saygı gösterip onların takipçilerini eşit derecede değerli kişiler olarak kabul etmelidir.”²⁹

Keyman ise, kolektif kimliğin yükselişini “sistem kurucu ve sistem dönüştürücü bir toplumsal gerçeklik” olarak kavramsallaştırmaktadır. O da kültürel kimlik talep ve çatışmalarıyla birlikte modernizmin kriz sürecinin başladığını belirler. Modernleşmenin devlet merkezci tepeden inme hareket tarzı ciddi bir şekilde eleştirilip sorgulanmış ve yeniden yapılanma sürecini ortaya çıkarmıştır. Günümüz koşullarında artık, kültürel kimlik olgusuna ve tanınma siyasetine gönderme yapmaksızın kuramsal/siyasal düzeyde modernleşmeyi düşünüp tartışma, yaşadığımız dünyayı anlama, sorunlara kalıcı ve sağlıklı çözümler bulma, istikrarlı ve güvenli bir dünya kurma olasılığı imkânı kalmamıştır. Bu durum kültürel kimlik olgusunun ve tanınma siyasetinin sistem kurucu ve sistem dönüştürücü bir nitelik kazandığını gösterir.³⁰ Bu bağlamda günümüz Türkiye’inde hükümetlerin kimlik politikalarının analizinde kültürel kimlik olgusu çerçevesinde, etnik/dinsel cemaat kimlik taleplerini ve onların kimlik politikalarını göz ardı ederek bir analiz imkânı mümkün görünmemektedir.

Ancak bu noktada kültürel/kolektif kimliklere nasıl yaklaşılması gerektiği konusu önem kazanmaktadır. Keyman bu konuda yaptığı literatür

²⁹ Karpat, a.g.e., s.106.

³⁰ Fuat Keyman, “Sistem Kurucu ve Sistem Dönüştürücü Bir Toplumsal Gerçeklik Olarak Kültürel Kimlik Olgusunu Yeniden Düşünmek”, Gönül Pultar(Ed.), Kimlikler Lütfen, ODTÜ Geliştirme Vakfı Yay., Ankara, 2009, s.51.

çalışmasında sekiz önemli noktayı tespit ettiğini belirtmektedir.³¹ Bunları şöyle özetleyebiliriz: öncelikle kültürel kimlikler “anlamları, içerikleri ve sınırları ortada, belli bir öze sahip ve bütünsel nitelikte nesnel varlıklar değil; aksine, tarihsel ve söylemsel olarak kurulmuş, toplumsal birer gerçeklik”tir. Bununla beraber kültürel kimlikler siyasal bir gerçekliği ifade eder. Dolayısıyla kültürel kimliğe bağlı sorunların çözümünde inkâr, bastırma, dışlama çözüm yöntemi olamaz. Kültürel kimliklerin retorik inşasında “siyasal, ekonomik, kurumsal, mekânsal ve benzeri öğeler ile ilişkiler” etki etmektedir ancak salt bu etki bağlamında indirgemeci kuramsal ve kavramsal bir yaklaşım sınırlı ve sorunlu olacaktır. Ancak kültürel kimliğe yaklaşım konusunda *en önemli ve günümüzde en çok hataya düşülen konu şudur ki*³², kültürel kimlik “farklılık temelinde ve benlik ötekilik ilişkisi ekseninde geliştiği için, William E. Connolly’nin *The Ethos of Pluralization* (Çoğulculuk Etiği, 1995) adlı yapıtında vurguladığı gibi, kimliklerin siyasallaşma süreci, hem çoğulculuk/demokratikleşme ekseninde, hem de köktencilik/milliyetçilik ekseninde olabilmektedir (3-17). Kimlik olgusunun ‘kullanım’ı, bu anlamda hem demokratik siyasal stratejiler hem de köktenci, cemaatçi, milliyetçi, meta-ırkçı siyasal stratejiler tarafından yapılmaktadır. Bu da kültürel kimliğin, kendine ‘a priori (daha başından) olumluluk’ yüklenebilecek bir toplumsal/siyasal gerçeklik olmadığını göstermektedir.” Kültürel kimlik talepleri ve tanınma siyasetlerinin çoğunlukla kendi yönetsel tercihlerinden dolayı köktenci ve milliyetçi bir niteliğe dönüşmeleri olasılığı yüksek olmakla birlikte genelleştirme kolaylığından kaçınılmalıdır. Bunun için her kültürel kimlik talep ve çatışmasına kendi bağlamında ve çok boyutlu bir yaklaşım gerekir. *Bu durum bize kimlikler konusundaki kavram ve yaklaşımların zenginliğinin nedenini açıklayabilir.* Ancak bu çok boyutluluk içinde düzeni sağlamak için ortak bir dile ve zemine ihtiyaç vardır. Bu dil ve zemin için “vatandaşlık kimliği” anahtar bir rol oynayabilir. Çünkü tüm kimlik talepleri aynı zamanda bir vatandaşlık talebidir. Kimliğe yönelik eleştiriler aynı zamanda mevcut iktidarın kimlik rejimine yönelik eleştirilerdir. Kimlik temelli çatışmalar, devlet-toplum/birey ilişkilerinde ortaya çıkan aksamalara, hak ve özgürlük ihlallerine bir tepkidir. Dolayısıyla “kültürel kimlik, aynı zamanda vatandaşlık alanının içinde hareket eden bir toplumsal/siyasal gerçekliktir. Keyman’ın kimlik sorunları ve taleplerine yönelik literatür taramasındaki son tespiti, kimliğe dair yaklaşımlarda sömürü ve dışlanma süreçlerinin de ele alınması gerektiğidir. “Sömürü dolayısıyla eşitsizlik ile dışlanma dolayısıyla ‘tanınma’ dışına atılma,

³¹ Keyman, a.g.e., s.54-55.

³² İtalik vurgular bana aittir.

(zaten) kimlik taleplerinin oluşma sürecine içseldir. Bu da kültürel kimlik ile toplumsal adalet alanlarının birbiriyle bağlantılı ve ilişkili niteliğini göstermektedir.”

Kolektif kimlik arayışları anomik ortamın açtığı yaraları tedavi etme misyonuyla ortaya çıkmaktadır. Kolektif kimliğin yükselişinde, belirsiz ve güvensiz ortamlarda insanların doğal psikolojik tepkileri de bir neden olarak ele alınmaktadır.³³ Mardin de bu bağlamda, birkaç kimlik arasında kalıp bunlardan hangisinin gerçek kimliği olduğu konusunda karara varamayan ve kimlik sorunlarının zor olması sebebiyle, gençlerin genellikle, kendilerine bir kimlik sağlayan kolektif toplum hareketleri içinde erimeyi denediklerini söyler. Ya da başka bir çözüm yolu olarak, fazla düşünmeyi icap ettirmeyen doktrin ve ideolojilere sarıldıklarını belirtir.³⁴ Dolayısıyla bu durum da bize kolektif kimliklerin yükselişi, doktrin ve ideolojilerin popülerliğinin nedeni konusunda fikir verebilir. Özyurt da yerel kimlikler arasında bir uzlaşmanın sağlanabilmesi durumunu, günümüz kimliklerinin önemli sorunlarından biri olarak değerlendirir ve “Bu uzlaşımın, ortak mekânlarda ortak bir değer veya bir şemsiye kimlik etrafında sağlanması”³⁵nin mümkün olabileceğini söyler. Dolayısıyla bu uzlaşma arayışının bir anlamda kolektif kimlik arayışı olduğunu da söylemek mümkündür.

Kolektif/kültürel kimlik talepleri demokratik ideal çerçevesinde kendilerine meşru bir alan yaratma imkânına sahiptirler ancak salt kimlik talebi bu meşru alanın yaratılması için yeterli değildir. Keyman’ın da tespit ettiği gibi kimlik talepleri ve tanınma siyaseti çok boyutlu bir yaklaşım ve her harekete yönelik kendi bağlamında bir değerlendirme gerektirir. Buradaki anahtar kavram “başkasına zarar vermeden kendi hayatıyla ilgili karar verme” durumu olmalıdır.³⁶ Talep edilen kolektif kimliğin özü, felsefesi, amaçları ve amaçlarına ulaşmak için kullanacağı yöntemler şeffaf olmalı, toplumların temel değer ve kurucu ilkeleriyle çelişmemelidir. Eğer kolektif kimlik talepleri desteklenecekse onların toplumsal bütünlüğe sağlayacağı katkı dereceleri önemsenmelidir. Günümüz dünyası, kolektif kimlik talebi ambalajıyla kamufle edilmiş nice fraksiyonun, bölücü, yıkıcı, darbeci, toplumun sistem ayarlarına kasteden faaliyetleri konusunda hatırı sayılır bir deneyime sahiptir.

³³ Bilgin, a.g.e., s.173-177.

³⁴ Şerif Mardin, Din ve İdeoloji, İletişim Yayınları, İstanbul, 2007, s.81.

³⁵ Cevat Özyurt, Küreselleşme Sürecinde Kimlik ve Farklılaşma, Açılım Kitap, İstanbul, 2005, s.200.

³⁶ Fuat Keyman, “Türkiye’de Kimlik Sorunları ve Demokratikleşme”, Doğu Batı Düşünce Dergisi, S. 41 Mayıs, Haziran, Temmuz 2007, s..217-230.

SONUÇ

Kısaca belirtmek gerekirse günümüzün en etkileyici kavramlarından biri olan kimlik her şeyden önce kişinin “Ben kimim?” sorusuna verdiği cevabı oluşturur. Fakat aynı zamanda toplumun da bizi nasıl gördüğü ile ilişkili bir kavramdır. Kimlik, farklılıkların bir ifadesi olması anlamında bir kategorizasyon sürecini içerir. 20. yüzyılda moderniteyle beraber kimlik sıkça tartışılan bir konu olmuş, postmodern dönemin eşiğinde ise bu tartışmalar doruk noktasına ulaşmıştır. Fakat bu tartışmalarla birlikte “kimliklerin görünür kılınması toplumsal uyumu arttırdığı kadar çatışmayı da beraberinde getirmektedir.”³⁷ Kimlik kavramının tanımı noktasında son olarak şunu söylemek istiyoruz. Kimlik kavramı bilindiği gibi çok boyutlu, muğlak bir kavram. Bu kavramın bilimsel olarak kullanılması için öncelikle hangi amaçla kullanılacağına tespit edilmesi, bağlamının açık bir şekilde ortaya konulması ve bu çerçevede de sınırlarının iyi bir şekilde çizilmesi gerekiyor. Bu kapsamda toplumsal-kolektif-kültürel kimlik kavramlarının ‘kimlik’in sosyolojik boyuta açılan temel kavramsallaştırmaları olduğunu söylemek imkânına sahibiz. Sıklıkla birbirinin yerine kullanılan bu kavramların ayrı kavramlar olarak kullanılıp kullanılmaması ise kapsamlı ve müstakil bir tartışmayı gerektiriyor. ‘Kimlik’ kavramının sosyolojik boyutunu teşkil eden ‘toplumsal kimlik’ tartışmalarının, sağlam temellendirilmiş bir zemin ekseni yerine temelde modernizmin monist bakış açısı ekseninde ya da postmodernizmin parçalı bakış açısı ekseninde süregittiğini gözliyoruz. Dolayısıyla zamana ve mekâna bağlı olarak evrilen ve esasında durağan bir nosyondan öte dinamik bir süreci ifade eden ‘kimlik’ bütününde ‘toplumsal, kültürel ya da kolektif kimlik’ kavramları, kimi zaman(modernizm) Batı’nın Doğu’yu mütekebbir bakışıyla sınıflayarak biçimlendirmek istediği bir şablon aracına kimi zamanda(postmodernizm) sınırsız/sahte özgürlük vadeden tılsımlı sözcüklere dönüşüyor. Çoğu zaman ise (hem modern hem de postmodern zamanlar) ulus devletlerin sürekliliğini sağlayacak vatandaş formasyon araçları olarak araçsallaştırılıyor.

³⁷ Assiye AKA, “Kimliğe Teorik Yaklaşımlar”, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Mayıs 2010, C.34, S.1, s.17.

KAYNAKÇA

- AKA, A., “Kimliğe Teorik Yaklaşımlar”, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Mayıs 2010, C.34, S.1, 2010.
- AMİN, S., Modernite, Demokrasi ve Din, Maki Basın Yayın, Ankara, 2006.
- AYDOĞDU, H., “Modern Kimlikte Öznenin Ölümü”, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 2004, S.10, s.115-147.
- BAUMAN, Z., Parçalanmış Hayat, çev. İsmail Türkmen, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2001
- BİLGİN, N., Kolektif Kimlik, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1999.
- BRUBAKER, R.-Cooper, F., “Beyond ‘Identity’”, Theory and Society, vol. 29, No. 1, Kluwer Academic Publishers, Printed in the Netherlands, 2000.
- CONNOLLY, W.E, Kimlik ve Farklılık -Siyasetin Açmazlarına Dair Demokratik Çözüm Önerileri, çev. Fermâ Lekesizalın, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1995.
- DELANNOÏ, G.(1992). L’hydre jamais terrasee, Nauvel observateur,23129.1.92.
- F LİN N Lİ vd., “Discourse on Migration and Ethnic Identity: Interviews with Professionals in Hong Kong”, Transactions of the Institute of British Geographers, Vol.20, No.3, 1995, 342-356.
- FURET, F. – Richet, D., La Revulation Française, ed.Foyard, Paris, 1973.
- GELLNER, E., Postmodernizm, Reason and Religion, London, 1992.
- GLEASON, P., “Identifying Identity”, B. Ashcroft, G. Griffiths ve H. Tiffin (Der.) içinde, The post-colonial studies reader (2nd Edition) (p. 194-196). Oxford:Routledge, 2006.
- GÜLALP, H., Kimlikler Siyaseti –Türkiye’de Siyasal İslamın Temelleri, Metis Yayınları, İstanbul, 2003.
- KEYMAN, F.,“Türkiye’de Kimlik Sorunları ve Demokratikleşme”, Doğu Batı Düşünce Dergisi, S. 41 Mayıs, Haziran, Temmuz 2007, s..217-230.
- KEYMAN, F., “Sistem Kurucu ve Sistem Dönüştürücü Bir Toplumsal Gerçeklik Olarak Kültürel Kimlik Olgusunu Yeniden Düşünmek”, Gönül Pultar (Ed.), Kimlikler Lütfen, ODTÜ Geliştirme Vakfı Yay., Ankara, 2009.
- MARDİN, Ş., Din ve İdeoloji, İletişim Yayınları, İstanbul, 2007.
- ÖZDEMİR, C., “Kimlik ve Söylem”, Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.2, 2001.
- ÖZYURT, C., Küreselleşme Sürecinde Kimlik ve Farklılaşma, Açılım Kitap, İstanbul, 2005.
- RATTANSI, A., “Postmodern” Bir Çerçeve “Batı” İrkçilikleri, Etkinlikler ve Kimlikler, Ali Rattansi ve Sallie Westwood (Der.) içinde, Batı Cephesinde İrkçilik, Modernite ve Kimlik, çev. Sevdâ Akyüz (s. 21-109), Sarmal Yayınevi, İstanbul, 1997.
- SARIBAY, A.Y., Postmodernite, Sivil Toplum ve İslam, İletişim Yayınları, İstanbul, 1995.
- SARUP, M., “Identity and Narrative”. Identity, Culture and the Post-modern World. Editör: R. Tasneem; G. Athens, The University of Georgia Press, 1996.

- SELÇUK, S.S, “Postmodern Dönemde Farklılığın Kutsanması ve Toplumun Parçacılaştırılması: “Öteki” ve “Ötekileştirme””, Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, 2012, C.15, S.2, Güz 2012.
- SÜTÇÜOĞLU, B., “Türkiye’de Ulusal Kimliğin Tanımını Değiştirme Çabası: Devlet Katında Nâzım Hikmet’in Değişen İmgesi”, Gönül Pultar(Ed.), Kimlikler Lütfen(s.273-288), ODTÜ Geliştirme Vakfı Yay., Ankara, 2009.
- TÜRK DİL KURUMU, Türkçe Sözlük, Türk Tarih Kurumu Basım Evi, Ankara, 1998.
- WALLERSTEİN, I., Dünya Sistemleri Analizi, çev. Ender Abadoğlu, BGST Yayınları, İstanbul, 2011.
- WEEKS, J., “Farklılığın Değeri”, Kimlik: Topluluk, Kültür, Farklılık, çev. İrem Sağlamer, İstanbul, Sarmal Yayınevi, 1998.

OSMANLI TEZHİP SANATINDA NATÜRALİST ÜSLÛPTA ÇİÇEKLER

Gülnur DURAN¹

ÖZET

Türklerin günlük hayatında vazgeçilmez bir unsuru sayılan tabiat ve çiçek sevgisi, bezeme sanatlarımıza ilham kaynağı olmuş, üslûplaştırılmış veya tabiattan alınmış halleriyle çiçek motifleri, Türk sanatının bütün dönemlerinde önemini korumuş ve sevilerek kullanılmıştır. Yüzyıllar boyunca Türk tezhip sanatında önemli bir yer tutan *hatayî grubu* gibi *tam üslûplaştırmanın* tamamen hakim olduğu çiçek motifleri, XVI. yüzyılın ortalarından itibaren natüralist sayılabilecek çiçek motiflerine dönüşmeye başlar. *Gül, sümbül* gibi tabiattaki pek çok çiçek, yeniden yorumlanarak *yarı üslûplaştırılmış çiçek motifleri* olarak tezhip sanatında yerini alır. Bu motiflerde üslûplaştırma biraz daha azalırken, çiçekler kendine özgü bir karakter kazanarak isimleriyle tanınır. XVII. yüzyılın ikinci yarısında, bu çiçekler, Osmanlıda başlayan Batılılaşma heyecanı ve Avrupa sanatının etkisiyle tabiattaki görüntüsünü koruyan *natüralist üslûpta çiçeklere* dönüşür. Sanatkârların da bu akımı benimsemesi ile yeni bir üslûb ortaya çıkar. XVIII. yüzyılda, bu ilginin tesirleri artar ve çiçek ressamlığının en parlak dönemi olur. XIX. yüzyılda, *natüralist üslûptaki çiçekler*, özellikle *gül ve gül goncası* dönemin vazgeçilmez motifi olmuştur.

Anahtar Kelimeler: Tezhip, Çiçek motifleri, Üslûplaştırma.

¹ Yard.Doç.Dr. Marmara Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Geleneksel Türk Sanatları Bölümü Tezhip Minyatür Anasanat Dalı, İstanbul TÜRKİYE
glduran@marmara.edu.tr , glnurduran@yahoo.com

NATURALISTIC FLORAL DECORATION IN OTTOMAN

ILLUMINATION ART ABSTRACT

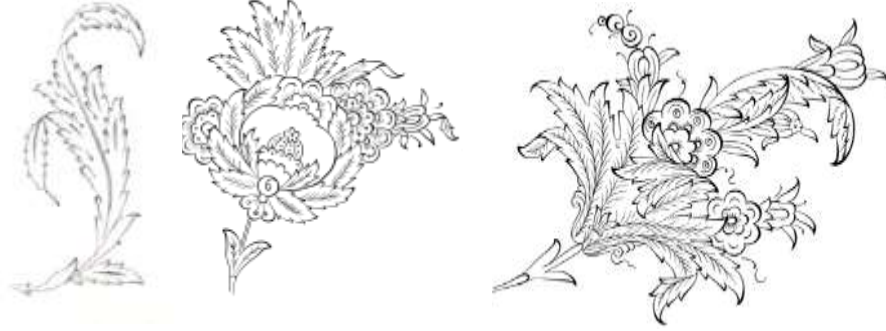
Nature and the love of flowers are indispensable factors in the daily life of Turks and they are sources of inspiration for our decorative arts. Flower motifs, whether stylized or naturalistic, have always been favourites of Turkish art. The entirely *stylized floral motifs*, dominant for centuries and represented for instance by the *hatayî group* that held an important place in Turkish illumination art, begin in the mid-16th century to turn into what may be considered naturalistic flower motifs. The *rose* and the *hyacinth*, like many flowers in nature, are reinterpreted as semi-stylized flower motifs in the illumination art. The stylizing of these motifs diminishes slightly, and the flowers become idiosyncratic and recognizable. Influenced by the enthusiasm of the Westernisation that took place in the Ottoman Empire in the second half of the 17th century, and also by European art, these flowers evolved into flowers as seen in nature, *naturalistic flowers*. As the artists adopt this movement, a new style appears. In the 18th century, the effect of this affinity manifests itself and this becomes a golden period for flower painting. In the 19th century naturalistic flowers, especially roses and rosebuds become an essential motif.

Key Words: *Illumination, Flower motifs, Stylized.*

GİRİŞ

Türklerin günlük hayatında vazgeçilmez bir unsur sayılan tabiat ve çiçek sevgisi, tezyînî sanatlarımıza ilham kaynağı olmuş, bezeme elemanı olarak çiçek motifleri, üslûplaştırılmış veya tabiattan alınmış halleriyle Türk sanatının bütün dönemlerinde önemini korumuş ve sevilerek kullanılmıştır. Osmanlının çiçeğe olan ilgisi geçmişinden aldığı etkileri, kendi bünyesinde özümsemesiyle yorumlanabilir. Sultan

III.Ahmed'in (1703-1730) saltanat yıllarının, bir çiçek ismiyle, *Lâle Devri* olarak anılmasına kadar uzanmıştır.



Resim: 1/1-3. Üslûplaştırmanın tamamen hakim olduğu *yaprak, hatayî, goncagül ve penç* motifleri.

Yüzyıllar boyunca Türk tezyînî sanatlarında önemli bir yer tutan *hatayî, penç, yaprak, goncagül* gibi *üslûplaştırmanın (üslûba çekme, stilize etme)* tamamen hakim olduğu çiçek motifleri, (R.1/1-3) XVI.yüzyılın ortalarından itibaren natüralist (tabiî) sayılabilecek çiçek motiflerine dönüşmeye başlar. Kanunî Sultan Süleyman döneminde Saray nakkashânesi'nin başında bulunan müzehhip Kara Memi'nin eserlerinde ortaya çıkan bu çiçeklerde tam üslûplaştırmadan uzaklaşıldığı görülür. Kara Memi'nin getirdiği yeni akımla, Saray hasbahçelerinde yetiştirilen *gül, sümbül, karanfil, lâle, süsen, zambak, şebboy, nergis, bahar dalı* gibi tabiattaki pek çok çiçek, izlenimci bir anlayışla, yeniden yorumlanarak *yarı üslûplaştırılmış çiçek motifleri* olarak bezeme sanatlarında yerini alır. (R.2,3) Karakterini koruyan bu çiçeklerde, tabiî görünüşün yanı sıra üslûplaştırmanın da var olması çiçek ressamlığına imkân bırakmamıştır. Zira çiçek ressamlığında, gerçekçi bir bakışla ele alınan çiçeğin karakteri belirgindir ve kolaylıkla tanınmaktadır. Zaman zaman sanat kaygısı kendini hissettirse

de, ilmî gerçeklik – yani botanik illüstrasyon kaygısı- göze çarpmaktadır¹.

Osmanlı devletinin yüzyıllar boyunca koruyabildiği siyasi gücü, kendi kendine yeten bir toplum yapısı geliştirmiş, bu durum sanatına da yansiyarak XVII.yüzyıla kadar dış tesirlerden uzak kalmasına sebep olmuştur. XVII. ve XVIII. yüzyılın siyasi olayları ise, Osmanlı devletini dışa açılmaya, Batı'ya yönelmeye zorlayınca, hem toplumsal ortamda hem de sanatta değişiklikler kendini göstermeye başlar.

XVII. yüzyılın ikinci yarısındaki sanat ve kültür ortamı da dış etkilerin payını kolaylaştıracak niteliktedir, zira sanat alanında önceki yüzyılın sanatına fazla bir şey katılmamış, büyük bir atılım olmamıştır². Osmanlı sanatı da Batı etkisinin en hızlı ve kolay şekilde kendini gösterdiği sanat alanında *Fransız Rokosundan* etkilenerek bundan nasîbini alır. Osmanlı *klasik üslûp* estetiğinden, onun zevk çizgisinden ayrılmadan yeni arayışlar içine girilir. Sultan I. Mahmud (1730-1754) devrinden itibaren *Barok*³ ve *Rokoko*⁴ özellikleri tasarım kalıplarına uygulanmaya başlar⁵.

Osmanlı bezeme sanatlarının hemem hemen her dalında görülen *yarı üslûplaştırılmış çiçek motifleri* XVII. yüzyılın ikinci yarısında başlayan Batılılaşma heyecanı ve Avrupa sanatının etkisiyle kendine özgü bir karakter kazanarak tabiattaki görüntüsüne dönüşerek, bezemeci anlayıştan uzaklaşır. Klasik üslûpta eser veren sanatkârlar da bu akımın etkisiyle, natüralist bir görüşle yaptıkları çiçek ve çiçek demeti minyatürlerini kısa zamanda benimser ve *şükûfe tarzı* diye adlandırılan yeni bir üslûp ortaya çıkar⁶. *Şükûfe* adı verilen çiçek resimlerinin işçiliğinde klasik resimdeki gölgenin yerini fırça ile ince tarama tekniği almış, renk ve ayrıntılar aslına uygun işlenmiştir. Bu çiçek

resimlerindeki en önemli ortak özellik ise çiçeğin karakterinin korunmuş olmasıdır.

Şükûfe tarzı, dinî eserler başta olmak üzere padişah için hazırlanan dîvân, yazma eserler ve padişah resimlerinin bulunduğu albümler, tuğra ve fermanlar, hilye-i nebevî, levha ve murakka'larda, ruganî kitap kabı bezemelerinde, dalında veya vazoda tek çiçek, bazen demet, bazen de tezhip deseninin içine yerleştirilmiş olarak kullanılmıştır. Demetler çoğunlukla barok vazolarda veya saplara kurdele ile bağlanmış şekilde resmedilmiştir⁷. Çiçekler ve çiçek yetiştiricileri hakkında yazılmış -resimli veya resimsiz- eserler olan Şükûfenâmeler ise devrin Osmanlı çiçek kültürü hakkında bilgi veren önemli kaynakları olmuştur. XVII. yüzyılda yaşamış Ali Çelebi'nin NOK.4077 numaralı 1667 tarihli şükûfenâmesi gül, lâle, sümbül, nergis ve zerrin çiçeklerinin gerçekçi bir bakışla resmedildiği önemli eserlerden biridir⁸. (R.4/1-2) Dönemin bir başka önemli eseri, İÜK. T.5461 numaralı 1097/1685-86 tarihli Gazneli Mahmud Albümüdür. Albüm içinde yer alan vazoya yerleştirilmiş çiçek resimleri ve katı' tekniğinde yapılmış natüralist üslûptaki çiçekler güzel örnekler arasındadır⁹. (R.5)



Resim: 2. Karamemi üslûbunda yarı üslûplaştırılmış çiçek motifleriyle ruganî kitap kabı bezemesi (Kırk Hadis, 947/1540, TSMK.EH.2851)



Resim: 3. Karamemi'nin yarı üslûplaştırılmış çiçek motifleriyle işlediği Muhibbi Divânından imzasayfası (IÜK.T5467,v.367b)



Resim: 4/1-2. Ali Çelebi'nin şükûfe-nâmesinden *Nevruziye*, v.13a. (sol) ve *Cüce Ablağı*, v.31a. (sağ) (NOK.No:4077, 1078/1667)



Resim: 5. Gazneli Mahmud Albümü'nden *katı* 'teknisinde yapılmış vazoda *natüralist üslûpta çiçekler*, v.35b. (İÜK.T5461, 1097/1685-86)

Çiçek merakı ve sevgisinin doruk noktaya çıktığı XVIII. yüzyılın bezeme sanatında da, bu ilginin tesirleri artarak kendini gösterir¹⁰. Sultan III. Ahmed'in 1718'de Edirne'den İstanbul'a gelişiyle başlayan ve *Lâle Devri* olarak anılan bu yıllar, aynı zamanda çiçek ressamlığının da en parlak dönemi olmuştur. Bu dönemde yaygınlaşan çiçek resimlerinin genellikle şiir kitaplarını ve kaplarını bezediği görülür. *Gül, lâle, karanfil, sümbül, menekşe, leylâk, zerrin, bahar dalı, siklamen* gibi çiçeklerin arasında *lâle*nin yeri hep ayrı tutulmuş, *lâle* merakı bir tutku haline gelmiştir. XVIII. yüzyılda olgunlaşarak, sanatkârın fırçasında yeni bir boyut kazanan *natüralist üslûptaki çiçek resimleri*, kitap sanatlarında üslûp zenginleşmesi olarak kendini gösterir. Bu dönemde geleneğe bağlı bezeme unsurlarına, gölgeli boyanarak hacim kazandırılan tek çiçek goncası, kurdeleyle bağlanmış çiçek demetleri, vazo içinde çiçekler, kıvrık dal şeklinde birbirine bağlanmış çiçekler, bir arma içinde yer alan çiçekler gibi yeni biçimler katılır¹¹. Çiçek demetlerinin bağlandığı kurdelenin kıvrımları, çiçeklerin gövde ve yapraklarının C veya S biçimlerine uygun olarak işlenmesi, *Barok* ve *Rokoko* üslûbunu daha yoğun olarak hissettirir. Benimsenen bu yeni üslûpla yapılan süslemeler Avrupa'daki emsallerine göre daha sade ve hoş bir görünümündedir. Batı kaynakları *Türk Rokoko* üslûbunun oluşturulmasında etkili bir rol oynamışsa da, zaten kendi bünyesinde var olan bir takım benzer süsleme motifleri, bu üslûbun kabul edilip uygulanmasında kolaylaştırıcı unsur olmuştur. *Natüralist üslûptaki çiçek resimlerinde*, sanatkârın gözlemciliğinin yanı sıra, az da olsa üslûplaştırmayı da ihmal etmediği hissedilir. Saray nakkaşhânesinde bulunan

sanatkârların katkısı ile şekillenen bu eserler *Türk Rokokosu*'nun temsilcileri sayılmışlardır.

Osmanlı bezeme sanatında *natüralist üslûptaki çiçekler*, kitap sanatlarından (tezhip, minyatür, katı, cild), dokuma (kumaş), mimarî ve iç mekân bezemelerinden (çini, kalem işi) kişisel kullanım eşyalarına, mezar taşlarına kadar pek çok sanat dalında yaygın olarak yer almıştır. *Natüralist üslûpta çiçekler*, kitap, murakka, levha, ferman, tuğra gibi el yazması eser tezhiplerinde, sadece tezhibin bir elemanı olarak değil bağımsız kompozisyonlar hâlinde çoğu kez yazma eserlerin ilk ve son sayfalarında, bazen de bütün bir kitabı veya albümü bezemede kullanılmıştır. Çiçekler çoğunlukla tek dal üzerinde veya bir demet halinde resmedilmiş, devam eden serbest dallar üzerine yerleştirilmiş örnekleri ise daha ender olarak görülmüştür¹². (R.6,7,8,9) Desen, renk,

işçilik bakımından dönemin sanat anlayışını yansıtan şaheserler olan rukanî kitap kablaları, cildbendler, yazı çekmeceleri ve yazı altlıkları gibi eserlerde de öne çıkmıştır.

XVIII. yüzyılda da, çiçeklere dâir gazeller, çiçekler hakkında bilgi veren risâleler yazılarak çeşitli çiçek resimleri ile donatılmıştır. Bunların arasında, kırkiki adet *sümbül* resmi olan TSMK.H.423 numaralı, 1736 tarihli *Sümbülnâme*¹³ ve *lâle* aşkının ürünü olan, *Osmanlı lâlesi* şekilleri hakkında önemli bilgiler veren ve 1725 yıllarında yapıldığı düşünülen *Lâle Mecmûası*¹⁴ önemli eserler arasındadır. Bu mecmûanın içinde kırkdokuz adet *lâle*, iki adet *zerrin* ve başka çiçek resimleri vardır, *lâle* resimlerinden üçü, Mehmed, Rakame kemterîn Mehmed, Rakame bendegân Mehmed şeklinde imzalıdır¹⁵.

XVIII. yüzyılın çiçek ressamı arasında, Ali Üsküdârî, Abdullah Buhârî, Ahmed Hazîne ve Ali Çâkerî önde gelir. Ali Üsküdârî müzehhip ve rukanî üstadıdır. Bu yüzyılda bezeme sanatlarımıza giren Avrupa bezeme unsurlarının Üsküdârî'nin eserlerindeki yorumu incelendiğinde, sanatkârın klasikle yeniyi karakteristik yapılarını bozmadan ve birbirine karıştırmadan birlikte kullanarak kendi üslûbunu oluşturduğu görülür. İÜK. T. 5650 numaralı, 1140/1727 tarihli eseri *Mecmûa-i Gazeliyyât* içindeki otuz adet çiçek resmi, çiçek cinslerindeki zenginlik, taramalardaki incelik, renklerdeki canlılıkla sanatkârın yetenek ve üslûbunu ortaya koyan nâdîde bir eserdir. Mecmûadaki çiçek resimleri, tek sap üzerinde bir tane çiçek ile goncası ve iki cins çiçekten yapılan bir demet şeklinde



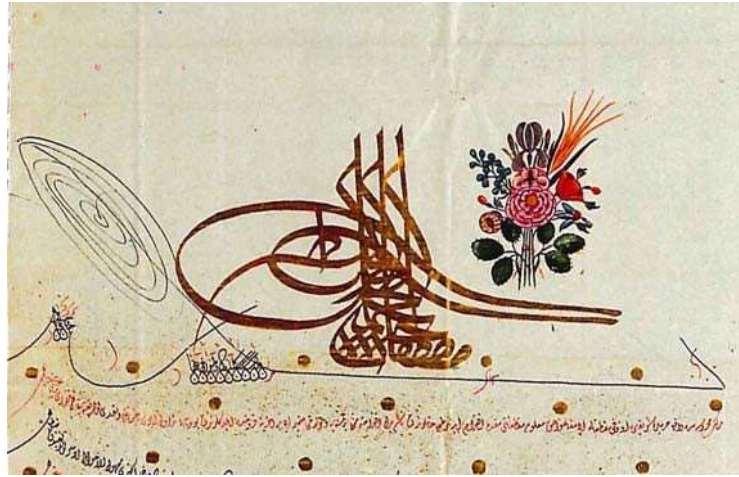
Resim: 6. Sultan I.Mahmud'a aid 1737 tarihli fermanın tuğra bezemesi. *Natüralist üslûpdaki çiçekler* tuğranın sağ ve solunda demet halinde, tuğranın iç kısmında ise serbest dolaşan dallar üzerinde resmedilmiştir. (TİEM. 2234)



Resim: 7. Sultan III.Ahmed'in celi sülüs levhası'nın, serbest dolaşan dallar üzerinde *natüralist üslûpdaki çiçeklerle* yapılmış bezemesi.(TSMK. H.2280/12)



Resim: 8. Sultan I.Mahmud Dönemine ait 1735 tarihli bir Beratin tuğra bezemesinde *natüralist üslûpdaki çiçekler*. (BOA.Müzehhep Fermanlar No:61)



Resim: 9. Sultan III. Mustafa Dönemine ait 1760 tarihli Beratin tuğra bezemesindeki demet halinde *natüralist üslûpdaki çiçekler*. (BOA. Müzehhep Fermanlar No:121)



Resim: 10/1-2. Ali Üsküdarî'nin *Mecmûa-i Gazeliyyât* isimli şiir defterinden *turuncu zambak ve goncasıyla bir dal resmi*, v.25b (sol); *yalınkat pembe sümbül dalı ve mor menekşeli bir demet resmi*, v.26a (sağ) (İÜK. T. 5650, 1140/1727)

Resim: 11. *Mevlid-i Nebevî* adlı yazmanın ruğanî kitap kabından ayrıntı (EHAK. XVIII. yüzyılın ilk çeyreği, kabin dışı (orta)



Resim: 12. Ahmed Hazîne'nin bezemesini üstlendiği, *Tuğra Albümü (Murakka'-ı Has)*'nin tuğra bezemelerindeki *pembe gül dalı*. (TSMK.A.3653, 1140/1727, 1.tuğra)

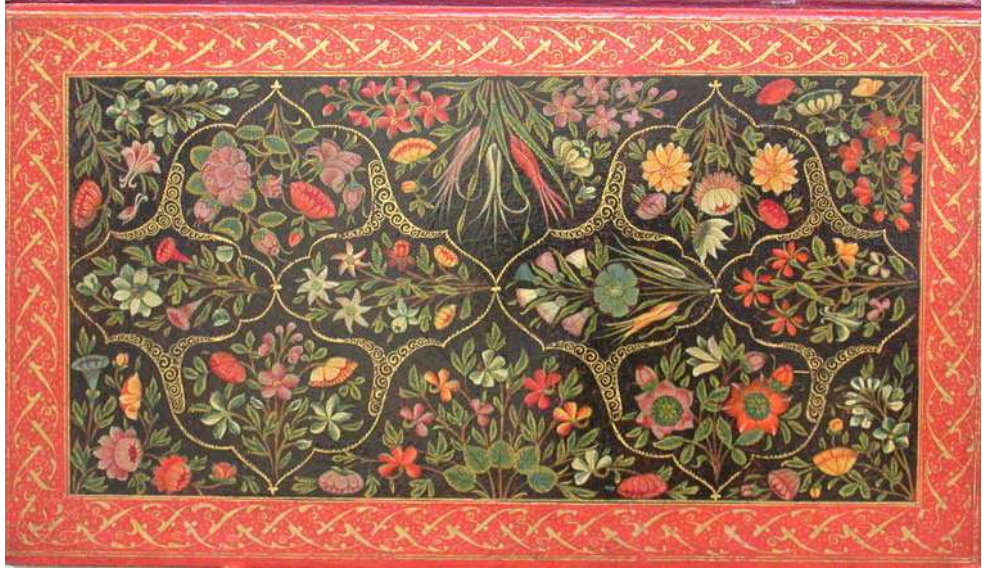
tekrarlanmıştır. (R.10/1-2) Eserin ruganî kabı da çok ince bir işçiliğe sahip ve imzalıdır. Kabın dış yüzündeki desenin ortasında *gül, şebboy, dağ lâlesi, süsen, menekşe, sümbül, mine ve papatyadan* meydana getirilmiş bir çiçek demeti yer alır. Üsküdârî'nin natüralist üslûpta çiçeklerle bezenmiş eserlerinden bir diğeri, EHAK'ndaki *Mevlid-i Nebvî* adlı yazmanın ruganî kitap kabıdır. Kabın ortasında *süsen, lâle, yıldız çiçeği, gül, anemondan* yapılmış bir çiçek demeti vardır¹⁶. (R.11)

Ahmed Hazîne (ö.1761), mücellid, müzehhib, aynı zamanda hattattır. Tuğralarını Sultan III.Ahmed'in çektiği, sanatkârın bezemesini üstlendiği, TSMK.A.3653'deki, 1140/1727 tarihli *Tuğra Albümü (Murakka'-ı Has)*'nün ruganî kabı ve tuğra bezemelerindeki *natüralist üslûptaki* çiçek ve demet resimleri Osmanlı tezhip sanatında önemli bir yere sahiptir¹⁷. (R.12)

Ali Çakerî, çiçek ressamlığında ustadır. TSMK. EH.1470'deki imzalı kitap kabınının 1740'lı yıllara âit bezemeleri adeta bir *çiçek bahçesi gibidir*. (R.13) Lâle Devri'nin tanınmış bir nakkaşı olan Levnî de, tek figürlerinin hemen hepsini elinde *lâle* veya *gül dalı* tutarken resmetmiştir (TSMK.H.2155 ve TSMK.H.2164, Albüm)¹⁸.asimetrik

Abdullah Buhâri, minyatürleriyle de ünlü bir musavvirdir. İmzalı eserleri 1735-1745 yılları arasında yaşadığına dâir bilgi vermektedir. Daha çok tek çiçek resmi çalışmıştır. *Gül-i sadberk* isimli *katmerli gül*, sanatkârın ince işçiliği ve tasarım gücünü gösteren tanınmış eserlerinden biridir. (R.14)

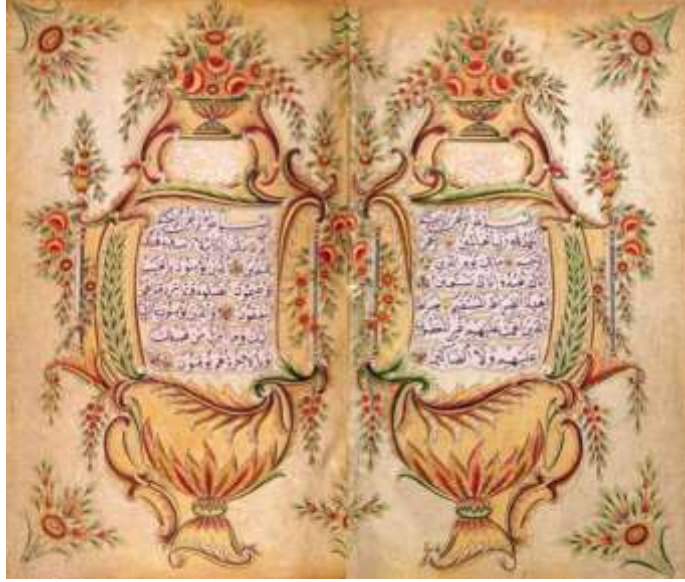
XIX. yüzyılda, *Türk Rokosu* ve *Barok* üslûptaki bezeme anlayışına *Ampir* de eklenmiş, simetrik veya asimetrik saksı, sepet ve vazolara, sehpalara yerleştirilmiş, ışık-gölge ile hacim verilen *natüralist üslûptaki çiçeklerin* kullanımı artmıştır. Sıvama veya yapıştırma uygulanan altın zeminde, perde, kurdele, fiyonk, sütun üzerinde veya arasında *gül, gül goncası* dönemin vazgeçilmez motifi olmuştur. *Rokoko* bezemenin arasına ve vazo içine yerleştirilen *gül* motifinin kalıp gibi benzer şekilde tekrar etmesi, asimetrik sayfa düzeni, kullanılan renklerdeki parlaklık ve canlılık, taramalardaki incelik dikkat çeken unsurlar arasındadır. TSMK.EH.1626 numaralı, 1799 tarihli, *Dîvân-ı Nuri*'nin v.125a'da *Rokoko* tarzında çizilmiş bir sehpa üzerine, içinde *gül, kasımpatı, nergis, lâle süsen* gibi çiçeklerin bulunduğu bir sepetle yapılmış tezhibi¹⁹, (R.15) TSMK.EH.437 numaralı *Elifba cüzünün*, TİEM.1162 ve TİEM.4414 numaralı yazmaların tezhibi dönemin bezeme özelliklerini yansıtan eserlerden bazılarıdır. (R.16)



Resim: 13. Ali Çakerî'nin bir çiçek bahçesine benzeyen ruganî kitap kabının farklı çiçek demetleriyle bezenmiş üst kabı. (TSMK. EH.1470 numara, 1740'lı yıllar)



Resim: 14. Abdullah Buhâri'nin, bir gül resmi. (TSMK. H. 2155)
Resim:15. *Dîvân-ı Nuri*'nin sehpa üzerine yerleştirilmiş, sepette *natüralist üslûpdaki* çiçeklerle yapılmış tezhibi. (TSMK.EH.1626, M.1799,v.125a)



Resim: 16. Ahmed imzalı Mushafın, kupa içinde ve sütun üzerinde *rokoko* motifler, *natüralist üslûptaki çiçeklerle* yapılmış serlevha tezhibi. (TİEM. 4414, 1266/1849-1850 tarihli)



Resim: 17. Atâullah Efendi imzalı Mushafın, gül başta olmak üzere *rokoko* motifler arasında *natüralist üslûptaki çiçek demetleriyle* yapılmış serlevha tezhibi. (TİEM. 477, 1262/1845-1846 tarihli)

Hezargrâdîzâde Seyyid Ahmed Atâullah Efendi ve Hüseyin Hüsnü Efendi, Ali el-Nakşî bendi er-Rakım XIX. yüzyılın meşhur sanatkârları arasındadır. Atâullah Efendi, Sultan II.Mahmud (salt.1808-1839) devrinde Saray'da mücellidbaşısıdır. *Pesend tarzı* ya da *Atâ yolu* denilen ve esaslı fırça taramaları ve *natüralist üslûptaki çiçek* desenlerine dayanan, kâğıt zemini ve saplar görünmeyecek şekilde çeşitli çiçeklerin üst üste yerleştirilmesiyle yapılan ve canlı renklerle işlenen bir tarzın öncülüğünü yapmıştır. Eserlerinde *Rokoko* motifler arasında *natüralist üslûptaki çiçek demetleri* ve *gül* başta gelmektedir. (R.17)

Atâullah Efendi'nin öğrencisi olan Hüseyin Hüsnü Efendi (ö.1881-1887 arası) de hocası gibi Rokoko sanatını yorumlayarak eserlerini vermiş bir sanatkârdır.²⁰ Ali el-Nakşî bendi er-Rakım ise çiçek demetleriyle dönemin *Rokoko* ve *Barok* bezeme özelliklerini uyumlu bir şekilde birleştirerek eserlerini vermiş, dönemin sanatkârı arasında usta bir müzehhibdir²¹.

SONUÇ

Türk sanatının en önemli özelliği olan üslûplaştırma ile sanatkâr hem tabiatı kendine örnek almış, hem de onu kopya etmeden eserlerinde işlemiştir. Tam üslûplaştırma olması nedeniyle, hangi çiçeğe ait olduğunu anlayamadığımız hatayî grubu motifler, zaman içinde etkileşim, gelişim ve yeni yorumlarla *natüralist üslûptaki çiçeklere*, *çiçek resimlerine* dönüşmüştür. Tezhip sanatında *natüralist üslûptaki çiçekler* sadece tezhibin bir elemanı olarak değil, bağımsız kompozisyonlar halinde kitabı, albümü ve hat levhalarını bezemede kullanılmıştır. *Yarı üslûplaştırılmış çiçeklerin* özelliği olarak karşımıza çıkan, her çiçeğin kendi dalı ve yaprağı ile çizilmesi kuralının, görülen bazı örneklerde olduğu gibi değiştiği, farklı çiçeklerin aynı dal üzerinde serbest bir şekilde yer aldığı gözlemlenmektedir.

Zaman içinde, tam üslûplaştırmanın olduğu çiçekler, gerçekçi bir bakışla *natüralist üslûptaki çiçeklere*, *çiçek resimlerine* dönüşmüş olsa da Türk sanatkârının sanat anlayışında var olan üslûplaştırmayı, eserine katmaktan kendini alıkoyamadığı görülür.

¹ Yıldız Demiriz, "Türk Sanatında ve Batıda Çiçek Ressamlığı", Sanat Tarihinde Doğudan Batıya, Ünsal Yücel Anısına Sempozyum Bildirileri, 1989 s.47; Nurhan Atasoy, Hasbahçe Osmanlı Kültüründe Bahçe ve Çiçek, Aygaz Yayınları,

İstanbul, 2002, s.73.

² Günsel Renda, Batılılaşma Döneminde Türk Resim Sanatı, 1700-1850, Ankara, 1977, s.15-16.

³ Barok:1600-1750 yılları arasında Avrupa’da görülen sanat üslubu olan *Barok*, “gayrimuntazam inci” mânâsındaki Portekizce “barocco” kelimesinden gelir. İtalya’da ortaya çıkan, gösterişli, abartılı ve kurallara uymayan tarzı sebebiyle önceleri Fransızlar’ın klasik zevk anlayışına ters düşen bu üslûpta

mimarının en önemli özelliklerinden biri de yapı sanatının heykel, süsleme ve resim ile ayrılmaz bir bütün halini alması; süslemede yoğun bir şekilde “s”, “c” kıvrımlarının, istirdiye kabuğu motiflerinin ve altın yıldızın kullanılmasıdır.

İlgili Terimler için bkz., Adnan Turani, Sanat Terimleri Sözlüğü, Remzi Kitabevi, İstanbul,1993, s.20; Nurhan Atasoy, “*Barok*”, TDV. İslâm Ansiklopedisi, Cild 5, İstanbul, 1992, s.81-83.

⁴ Rokoko:Fransa’da barok’dan sonra ortaya çıkan *Rokoko* üslûbu, düz hatlara bir tepki olarak doğan

Barok üslûp gibi kavisli çizgili motiflerden ibâret olup ondan daha ince ve zariftir. Birçok sanat tarihçisi bu üslûbu *Barok üslûbun* bir bölümü olarak kabul etmiştir. *Rokoko üslûbu*, içi ve yüzeyi delik deşik olan taş mânâsına gelen Fransızca “*rocaille*” kelimesinden türemiştir. En belirgin özelliği, deniz mahlûklarının kabuklarındaki kıvrımlara benzeyen tezyîni şekillerin kullanılmasıdır. İlgili terimler için bkz., Şule Aksoy, “Kitap Süslemelerinde Türk-Barok-Rokoko Üslûbu”, Sanat, Yıl 3, Sayı 6, İstanbul, 1977, s.127; Celal Esad Arseven, Sanat Ansiklopedisi, Milli Eğitim Basımevi, Cild 4, İstanbul, 1975, s.1674-1676

⁵ Feryal İrez, “Topkapı Sarayı Harem Bölümündeki Rokoko Süslemenin Batılı Kaynakları”, Topkapı Sarayı Müzesi Yıllık 4, İstanbul, 1990, s.22

⁶ İnci A. Birol, “Şükûfe”, TDV. İslâm Ansiklopedisi, Cild 39, İstanbul, 2010, s.259

⁷ A. Birol, a.g.e., s.259

⁸ Neslihan K. Keskin, “Şükûfe-perest Bir Osmanlı Ali Çelebi ve Şükûfenâmesi”, Gazi Türkiyat, Türkoloji Araştırmaları Dergisi, Ankara, 2011, s.257-284; Nurhan Atasoy, Hasbahçe Osmanlı

Kültüründe Bahçe ve Çiçek, Aygaz Yayınları, İstanbul, 2002, s.164-167; Seyit Ali Kahraman,

Osmanlı Çiçekçileri ve Çiçekleri, İBB., Kültür ve Sosyal İşler Daire Başkanlığı, İstanbul, 2014, s.17. ⁹ Uğur Derman, “Benzeri Olmayan Bir Sanat Albümü, Gazneli Mahmut Mecmuası”, Türkiyemiz, 17 Ekim 1974, s.17-21; Atasoy, a.g.e., s.160-162; Yıldız Demiriz, Osmanlı Kitap Sanatında Doğal Çiçekler, İstanbul, 2005, s.57-65.

¹⁰ Çiçek Derman, “Osmanlı İstanbul’unda Bezeme Sanatı”, Uluslararası Osmanlı İstanbulu Sempozyumu, 29 Mayıs Üniversitesi, İstanbul, 2013, s.501.

¹¹ Zeren Tanındı, “Türk Tezhip Sanatı (Kitap Süsleme)”, Başlangıcından Bugüne Türk Sanatı, Türkiye İş Bankası, Kültür Yayınları Sanat Dizisi: 45, Ankara, 1993, s.405

¹² Şule Aksoy, a.g.m., s.128.

¹³ Atasoy, a.g.e., s.179.

¹⁴ 1960’lı yıllara kadar, Ekrem Hakkı Ayverdi koleksiyonunda olan *Lâle Mecmûası*, önce Robert de Belder isimli Belçikalı bir çiçek meraklısının koleksiyonuna, 1998 tarihli Christie’s *Tabiat Bilgisi*

müzayedesinde sonra ise başka bir koleksiyonere geçmiştir.

Konuyla ilgili geniş bilgi için bkz. Antik Dekor, Sayı 47, İstanbul, s.32.

¹⁵ Ekrem Hakkı Ayverdi, (Neş. haz. M.Uğur Derman), 18.Asırda Lâle, Kubbealtı Vakfı Yayını,

- ¹⁶ İstanbul, 2006, s.6-15; Turhan Baytop, "Osmanlı Lâlesi", Lâle, TPV.Yayını, Sayı 5, İstanbul, 1987, s.2-8.
- ¹⁷ Gülnur Duran, Ali Üsküdarî, Tezhip ve Rukanî Üstâdı, Çiçek Ressamı, Kubbealtı Vakfı Yayını, İstanbul, 2008, s.79,85,140-153.
- ¹⁸ Uğur Derman, Murakka'-ı Hâs, Kubbealtı Vakfı Yayını, İstanbul, 2009, s.20-22.
- ¹⁹ Atasoy, a.g.e., s.146,147.
- ¹⁹ Ebru K. Dalbaş, "Tezhip Sanatında Sultan III. Selim Dönemi (1789-1807)", MÜ.Güzel Sanatlar Enstitüsü, Yayınlanmamış Sanatta Yeterlik Tezi, İstanbul, 2017, s.247.
- ²⁰ Derman, a.g.m., s.504-505; Çiçek Derman, "Müzehhip Atâullah Efendi'nin Bilinmeyen Bir Eserine Dâir", Uluslararası Güzel Sanatlar Sempozyumu (20-22 Ekim), Konya, 2011, s.132; 1400. Yılında Kur'an-ı Kerim, Antik AŞ.Kültür Yayınları, s.442-443.
- ²¹ Tanındı, a.g.m., s.406.

KAYNAKÇA

- ARSEVEN, Celal Esad, (1975), Sanat Ansiklopedisi, Milli Eğitim Basımevi, Cild 4, İstanbul.
- AKSOY, Şule, (1977), “*Kitap Süslemelerinde Türk-Barok-Rokoko Üslubu*,” Sanat, Yıl 3, Sayı 6, İstanbul.
- ATASOY, Nurhan, (2002), Hasbahçe Osmanlı Kültüründe Bahçe ve Çiçek, Aygaz Yayınları, İstanbul; (1992). “Barok”, TDV. İslam Ansiklopedisi, Cild 5, Sayı 81, İstanbul.
- AYVERDİ, Ekrem Hakkı, (2006), 18. Asırda Lâle, (Neş. Haz. M. Uğur Derman), Kubbealtı Vakfı Yayını, İstanbul.
- BAYTOP, Turhan, (1987), “*Osmanlı Lâlesi*”, Lâle, TPV. Yayını, Sayı 5.
- BİROL, A., İnci, (2010), “*Şükûfe*”, TDV. İslâm Ansiklopedisi, Cild 39, İstanbul.
- DALBAŞ, K., Ebru, (2017), “Tezhip Sanatında Sultan III. Selim Dönemi (1789-1807)”, M.Ü. Güzel Sanatlar Enstitüsü, Yayınlanmamış Sanatta Yeterlik Tezi, İstanbul.
- DEMİRİZ, Yıldız, (2005), Osmanlı Kitap Sanatında Doğal Çiçekler, İstanbul ; (1989), “*Türk Sanatında ve Batıda Çiçek Ressamlığı*”, Sanat Tarihinde Doğudan Batıya, Ünsal Yücel Anısına Sempozyum Bildirileri.
- DERMAN, Çiçek, (2013), “*Osmanlı İstanbulu’nda Bezeme Sanatı*”, Uluslararası Osmanlı İstanbulu Sempozyumu, 29 Mayıs Üniversitesi., İstanbul; (2011), “*Müzehhip Atâullah Efendi’nin Bilinmeyen Bir Eserine Dâir*”, Uluslararası Güzel Sanatlar Sempozyumu (20-22 Ekim), Konya; (2003), “*Lâle*”, TDV. İslâm Ansiklopedisi, Cild 27, İstanbul; (1999), “*Osmanlı Asırlarında, Üslûp ve Sanatkârlarıyla Tezhip Sanatı*”, Osmanlı Kültür ve Sanat, Yeni Türkiye Yayını, Cild 11, İstanbul.
- DERMAN, M. Uğur, (2009), Murakka’-ı Hâs, Kubbealtı Vakfı Yayını, İstanbul ; (2001), Osmanlı Hat Sanatı, Sabancı Müzesi, Sabancı Üniversitesi, İstanbul; (1974), “*Benzeri Olmayan Bir Sanat Albümü, Gazneli Mahmut Mecmuası*”, Türkiyemiz.
- DURAN, Gülnur, (2008), Ali Üsküdarî, Tezhip ve Rukanî Üstâdı, Çiçek Ressamı, Kubbealtı Vakfı Yayını, İstanbul.
- İREZ, Feryal, (1990), “*Topkapı Sarayı Harem Bölümündeki Rokoko Süslemenin Batılı Kaynakları*”, Topkapı Sarayı Müzesi Yıllık 4, İstanbul.
- KAHRAMAN, S. Ali, (2014), Osmanlı Çiçekçileri ve Çiçekleri, İBB., Kültür ve Sosyal İşler Daire Başkanlığı, İstanbul.

- KESKİN, K. Neslihan, (2011), “*Şükûfe-perest Bir Osmanlı Ali Çelebi ve Şükûfe-nâmesi*”, Gazi Türkiyat, Türkoloji Araştırmaları Dergisi, Bahar, Sayı 8, Ankara.
- RENDA, Günsel, (1977), *Batılılaşma Döneminde Türk Resim Sanatı, 1700-1850*, Ankara.
- TANINDI, Zeren, (1993), “*Türk Tezhip Sanatı (Kitap Süsleme)*”, Başlangıcından Bugüne Türk Sanatı, Türkiye İş Bankası Kültür Yayını, Sanat Dizisi : 45, Ankara.
- TURANİ, Adnan, (1993), *Sanat Terimleri Sözlüğü, Remzi Kitabevi, İstanbul.*
- ÜNVER, Süheyl, (1960), “Türkiye’de Lâle Tarihine Bir Bakış”, TY, II/2; (1977), “*Türk Sanatında Çiçekler ve Buketler*”, Türkiyemiz, S.22, İstanbul; “*Ustası ve Çırağıyla Hezargradlı Zâde Ahmed Ataullah : Hayatları ve Eserleri*”, İstanbul.
- ANTİK DEKOR, (1998), Sayı 47. İstanbul.
1400. YILINDA KUR’AN-I KERİM, (2010), Antik AŞ.Kültür Yayınları, İstanbul.

KISALTMALAR

BOA.	Başbakanlık Osmanlı Arşivi TDV.	Türkiye Diyânet Vakfı
EHAK.	Ekrem Hakkı Ayverdi Koleksiyonu	
İÜK.	İstanbul Üniversitesi Kütüphânesi NOK.	Nuruosmaniye Kütüphanesi
TIEM.	Türk ve İslâm Eserleri Müzesi	
TSMK.	Topkapı Sarayı Müzesi Kütüphanesi	

KARŞI CİNSE YÖNELİK TUTUM ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ¹

M. Yüksel ERDOĞDU²

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; ergenlik döneminde bulunan bireylerin karşı cinse yönelik tutumlarını ölçmek için geçerliliği ve güvenilirliği saptanmış bir ölçme aracı geliştirmektir. Araştırmanın verileri İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi 1. Sınıf öğrencileri ile İstanbul Küçükçekmece'deki lise öğrencilerinden elde edilmiştir. Araştırma grubu %58'si kız (302), %42'si (221) erkek olmak üzere 523 ergenden oluşmaktadır. Geçerlilik çalışması için açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçeğin tek boyutlu olduğu görülmüştür. Güvenirlik çalışması için Cronbach Alpha değeri hesaplanmış elde edilen değer .95 bulunmuştur. Yapı geçerliliğine destek bulmak amacıyla madde ayırt edicilikleri hesaplanmış ve her bir maddenin ayırt edicilik değerleri anlamlı bulunmuştur. Sonuç olarak güvenirlik ve geçerliliği saptanmış 26 maddelik Karşı Cins Yönelik Tutum Ölçeği (KCYTÖ) geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Karşı cins arkadaşlığı, karşı cinse yönelik tutum ölçeği, ölçek geliştirme

THE DEVELOPMENT OF OPPOSITE SEX ATTITUDE SCALE

ABSTRACT

The aim of this study is to develop a valid and reliable attitude scale for the measurement of the attitudes of adolescents towards the opposite sex. The data

¹ Bu çalışma İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi 2017 Bilimsel Araştırma Projeleri kapsamında üniversite desteği ile hazırlanmıştır (Proje numarası BAP-1000-04).

² Doç.Dr. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Rehberlik Ve Psikolojik Danışma ABD. myerdogdu@gmail.com

for the study were collected from the 1st year students of İstanbul Sabahattin Zaim University and from the students in high schools in Küçükçekmece district of İstanbul. The sample contains a total of 523 adolescents, of which 302 (58%) were female and 221 (42%) were male. An explanatory factor analysis were made for validity and the scale was found to be unidimensional. For reliability, the Cronbach alpha value was calculated and it was found to be .95. For construct validity, the distinctiveness of each item was calculated and they were found to be statistically significant. Consequently, a 26-item valid and reliable opposite sex attitude scale was developed.

Key Words: Opposite sex friendship, opposite sex attitude scale, scale development

1.GİRİŞ

Kız ve erkeklerin arkadaşlık eğilimleri çocukluk döneminde oyun etkinlikleri ile ortaya çıkmakla birlikte duygusal yakınlığa bağlı arkadaşlıkların ergenlik döneminde daha sık gözleendiği bilindik bir durumdur. Ergenliğin hemen başında kız erkek ilişkilerinde zaman zaman gerginlikler ve çatışmalar gözlenirse de ergenliğin son dönemlerinde daha uyumlu, duygusal ve evlilik birlikteliğini amaçlayan yakınlaşmalar ortaya çıkmaktadır. Ergenliğin başında ilişkiler, geniş ölçüde aynı cinsten olurken ergenliğin ikinci dönemindeki ilişkiler aynı cinsten değil genellikle karşı cinsten olmaktadır (Onur, 1995). Erikson (1968) ergenlikte kişiler arası ilişkilerin kişilik gelişimi üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu, bu etkinin hem sosyal destek hem de tecrübe kazanmada önemli olduğunu ifade etmektedir (akt; Collins & Sprinthall,1995). Dunphy'e (1979) göre karşı cinsle kurulan arkadaşlığın en önemli getirisi farklı cinsler arasında ilişki kurulmasını kolaylaştırmak ve kendi cinsiyetine özgü davranış kalıplarını öğrenme ve uygulamaktır.

Conger ve Galambos (1997)'a göre ergenlik döneminde artan bir şekilde karşı cins arkadaşlıkları oluşmaktadır. Bunun sonucu olarak hem arkadaşlık ilişkileri hem de duygusal ilişkiler ortaya çıkmaktadır. Hortaçsu (1997)'ya gelişim döneminin başlarında aynı cinsten arkadaşlıklar ön planda iken özellikle ergenlik döneminden itibaren karşı cinsle arkadaşlıklar daha önem kazanmaktadır. Karşı cinsle arkadaşlıkların önemi topluma ve kültüre göre değişkenlik gösterebilmektedir.

Genel olarak ergenlikte karşı cins arkadaşlığı normal arkadaşlık ve duygusal birliktelik olarak ifade edilmektedir. Karşı cinsle yönelik ilginin en yoğun yaşandığı dönem kuşkusuz ergenliktir. Bu ilgi önceleri, cinsel içerikli olmakla birlikte sonrasında romantik duygular ortaya çıkmaya başlar, Romantik duyguların oluşumunda sosyal ortamların önemli bir etkisi bulunmaktadır (Connolly, J.A. ve Konarski, R., 1994; Başaranoğlu, 2011).

Özellikle ergenlikte karşı cinsle arkadaşlık kurmanın olası birçok nedeni bulunmaktadır. Şemin'e (1992) göre hem kız hem de erkek gruplarında beğenilme, kabul edilme arkadaşlar tarafından aranılma ergenlerde oldukça önemsenmektedir. Kız ve erkek gruplar ergenlik orta dönemlerinde daha yakın ilişkiler kurmaya başlar ve bu arkadaşlık ilişkilerinde kızlar çok daha başarılıdır. Bununla birlikte Havighurst'a (1972) göre ergenlikte karşı cinsle yakın ilişkiler kurmak kendi gelişim sorumluluklarını üstlenmek temel gelişim görevlerindedir. Horroks'a (1965) göre ergenler birlikte hareket ederek cinsiyet rollerini, birlikte yaşamayı, rekabeti, sosyal beceriler amaç ve değerleri kazanır. Ünlü (2004)'e göre ergenlik döneminde karşı cinsle dönük ilginin artması, karşı cinsle ilişkiler ve bu ilişkilerin sürdürülmesi gelişim açısından büyük önem taşımaktadır. Rizzo ve arkadaşlarına göre de (2006), yetişkinlik dönemi karşı cins ilişkilerinin gelişimi ergenlerin ruh sağlığının gelişimine de önemli katkılar getirmektedir. Bunlara ek olarak genel olarak ergenlik döneminde karşı cins arkadaşlığının ergenlere kazandırdığı önemli hususlardan biri de; karşı cinsle yönelik duygusal yakınlığa bağlı olarak eş olarak seçebileceği kişilerde aradıkları temel özelliklerin keşfedilmesidir. Ergen duygusal bağlılığa bağlı olarak karşı cinsle hoşlanıp hoşlanmadığı özellikleri fark etmekte ve evliliğe dönük ilişkilerinde bunları da dikkate alabilmektedir.

Özellikle ergenlik döneminde karşı cins arkadaşlıklarında ailenin belirleyici bir gücü olduğu görülmektedir. Çevik (2008) tarafından yapılan bir çalışmada ergenlerin duygusal ve romantik ilişkilerinde aile önemli bir belirleyicidir. Ailelerin ergenlerin karşı cins arkadaşlıklarına müdahale ettiği özellikle de kız çocuklarının arkadaş seçimlerinde etkili olduğunu ve

bu müdahalelerin genel olarak anne tarafından ortaya konulduğunu göstermektedir.

Karşı cins arkadaşlık seçimini etkileyecek kuşkusuz birçok neden olabilir. Rachel ve arkadaşları (2004) tarafından yapılan çalışmada kadınlar karşı cins arkadaşlıklarda erkeklerde gelir, fiziksel çekicilik, sosyal statü ve cinsel tatmini daha çok dikkate almaktadırlar. Mathes (1992), karşı cinsin birbirine yaklaşmasını ihtiyaçların karşılanması olarak belirtirken, Sullivan (1953) çocuk ve gençlerin birbirine yaklaşmalarının altında güvenlik ihtiyacının olduğunu ifade eder, özellikle ihtiyaçların giderilmesi ve kaygı duyma eğilimlerinin azaltılması açısından karşı cinslerin birbirine yakınlık duymaya gereksinimleri vardır. Başaranoğlu (2011) tarafından yapılan bir çalışmada; karşı cins arkadaşlığı başlatma konusunda erkeklerin daha girişken olduğunu gözlenmiştir. Büyük çocukların ortanca çocuklara göre karşı cinsle ilişki kurma, sürdürme ve sonlandırma da daha yetkin olduğu araştırma bulgularında ortaya konulmuştur. Chiles (1986) tarafından yapılan bir çalışmada; karşı cins arkadaşlıkların bitmesi ya da karşı cinslerin duygusal birlikteliklerinin sona ermesi onların intihar etme eğilimlerini artırmaktadır.

Karşı cins arkadaşlıkları kültürel farklılıklara bağlı olarak farklı algılamalara neden olmakla birlikte kuşkusuz gencin duygusal ve kişilik gelişimi üzerinde etkileri bulunmaktadır. Bununla birlikte birçok gelişim kuramcısına göre karşı cins arkadaşlığı gelişim görevi olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda ergenlerin karşı cins arkadaşlık düzeyleri ve karşı cinse yönelik tutumları ile ilişkili değişkenlerin bilinmesi önem arz etmektedir. Ayrıca karşı cins arkadaşlığa dönük tutumların bireylerin hangi gelişim düzeylerini ne şekilde etkilediğinin de ortaya konulması ve buna bağlı olarak karşı cinse yönelik tutumları olumsuz etkileyebilecek durumların tespit edilmesi ve gerekli önlemlerin alınması açısından bireylerin karşı cinse yönelik tutumlarının ölçülmesi önemli görülmektedir. Türkiye’de literatüre bakıldığında karşı cinse yönelik tutum ölçeğine rastlanılmamıştır. Yapılan bu çalışma ile hem bu özelliğin ölçülmesine dönük bir araç geliştirilmiş , hem de araştırmacılara bu konunun araştırılmasına dönük farkındalığın oluşumunda ölçeğin yol gösterici olması planlanmıştır.

2. YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı Karşı Cinse Yönelik Tutum Ölçeği geliştirmektir. Bu nedenle bu araştırma betimsel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir.

2.1.Araştırma Grubu.

Araştırmanın verileri İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi 1. Sınıf öğrencileri ile İstanbul Küçükçekmece'deki lise öğrencilerinden elde edilmiştir. Araştırma grubu %58'si kız (302), %42 'si (221) erkek olmak üzere 523 ergenden oluşmaktadır.

2.2.Karşı Cins Yönelik Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi

Karşı cins yönelik tutum ölçeğinin geliştirilmesinde, Crocker ve Algina (1986) tarafından önerilen adımlar izlenmiştir. Bu nedenle önce ölçme aracıyla ölçülmesi düşünülen özellik ve davranışlar belirlenmiş ve bunları ölçtüğü düşünülen birçok madde yazılmıştır. Hazırlanan ölçek maddeleri psikoloji ve rehberlik psikolojik danışmanlık bölümü öğretim üyesi olan bir grubun incelemesine sunulmuş, yapılması önerilen değişiklikler dikkate alınmıştır. Sonrasında hangi maddelerin alınmasına karar vermek için deneme uygulaması yapılmıştır.

Araştırmada ölçek maddeleri araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Öncelikle karşı cinsle arkadaşlıklar ve benzeri konularda literatür taraması yapılmış bununla birlikte ergenlik düzeyinde bulunan öğrencilerden "Karşı cins arkadaşlığına dönük beklenti ve görüşleriniz nelerdir" konulu bir kompozisyon yazmaları istenmiştir. Öğrencilerden alınan kompozisyon belgeleri tek tek incelenerek ölçekte yer alması düşünülen madde sayısının yaklaşık iki katı kadar madde alınarak düzenlenmiştir. Ön deneme için 40 madde hazırlanmış daha sonra bu maddeler dil, amaca uygunluk, ölçeğin uygulanacağı öğrenci düzeyine uygunluk açısından incelenmesi ve düzeltilmesi için İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesinden beş öğretim üyesine verilerek, madde redaksiyonu için önerilerini, kendilerine verilen form üzerine işaretlemeleri istenmiştir. Gelen öneriler ve düzeltme taleplerine istinaden ön deneme uygulaması için 30 belirlenmiştir. Ölçekteki maddelerden 24' ü olumlu 6'sı olumsuz önermelerden oluşmaktadır. Öğrencilerin karşı cins yönelik tutumlarını ölçmeye yönelik olan bu ölçek Likert tipi 5'li dereceleme ölçeği formatında olup, derecelendirmesi: "Tamamen katılıyorum 5 , Katılıyorum 4, Kararsızım 3, Katılmıyorum 2, Hiç Katılmıyorum 1" şeklinde yapılmıştır. Ölçekte belirlenen olumsuz cümlelerin cevapları ters yönde puanlanmıştır. Ölçekten alınan puanların yüksekliği karşı cins yönelik olumlu bir tutumun varlığını göstermektedir.

2.3.Ön Deneme Uygulaması

Geliştirilmesi düşünülen ölçek, teknik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla, geliştirilmek istenen grubu temsil edecek bir gruba uygulanması gerekmektedir.

Uygulama esnasında öğrencilerin anlayamadıkları, açıklama istedikleri sorular ve öğrencilerin ölçme aracının tüm sorularına ne kadar sürede cevap verdikleri ile ilgili bilgiler not edilmiştir. Öneriler doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra 30 madde test formuna yerleştirilmiş ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi birinci sınıf öğrencilerinden 20, Küçükçekmece İlçesinde lise birinci sınıfta okuyan 30 olmak üzere toplam 50 öğrenciye farklı günlerde uygulanmıştır. Öğrencilerin 30 soruya yaklaşık 15 dakikada cevap verdikleri ve anlamakta zorluk yaşadıkları bir maddenin bulunmadığı gözlenmiştir.

2.4. Deneme Uygulaması

Ölçeğin deneme uygulaması İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi 1. Sınıf öğrencileri ile İstanbul Küçükçekmece'deki lise öğrencilerinden oluşmak üzere 302'si kız, 221'i erkek olmak üzere 523 ergen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR YORUM

Bir psikolojik ölçme aracının geçerliliğini saptamada birçok yol vardır. Özellikle duyuşsal özelliği ölçen testlerde kuşkusuz en önemli geçerlik türü yapı geçerliliğidir. Yapı geçerliliğini ortaya koymak amacıyla uygulanan en önemli istatistiksel yöntem de faktör analizidir. Karşı cins yönelik tutum ölçeğinin yapı geçerliliğine ilişkin kanıtların elde edilebilmesi için tüm grup verileri üzerinden temel bileşenler faktör analizi yöntemiyle faktör yapısı ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Yapılan faktör analizinde faktör yük değerinin .30'un altında olmamasına ve ölçeğin madde yük değerleri arasındaki farkın .20'den az olmamasına dikkat edilerek analiz yapılmış (Nunally ve Bernstein, 1994) ve faktör yük değeri .30'un altında olan 4 madde ölçekten çıkarılmış ve analiz tekrar yapılmıştır.

Ölçeğin uygulanmasından elde edilen verilerin Faktör analizine uygun olup olmadığının belirlemek amacıyla Bartlett Testi, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Testi uygulanmıştır. KMO Testi değişkenler arasındaki korelasyonları ve faktör analizinin uygunluğunu test etmeye çalışan bir uygunluk testi olarak kullanılmaktadır. KMO değerleri bir değişkenin değeri diğer değişkenler tarafından yeterli düzeyde tahmin edilip edilemediğini ortaya koymakta bu nedenle elde edilen değerin 0,50'dan küçük olması durumunda kabul edilemeyeceğini, 0,50-0,60 değerinin kötü, 0,61-0,70 değerinin zayıf, 0,71-0,80 değerinin orta, 0,81-0,90 değerinin iyi, 0,90 üzerinde olan değerin ise mükemmel olduğu ifade edilmektedir. (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010).

Ölçeğin son halinin KMO değerleri, Bartlett testi ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Kaiser Meyer Olkin (KMO) değerinin .60'tan yüksek olması Bartlett Testinin anlamlı olduğunu

göstermektedir (Büyüköztürk, 2004). Ölçeğin Cronbach Alpha Değeri, KMO ve Bartlett Testi değerlerine Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Karşı Cinsle Yönelik Tutum Ölçeği Puanlarının Cronbach Alpha, K.M.O. ve Bartlett Testi Sonuçları

	Karşı Cinsle Yönelik Tutum Ölçeği
Cronbach Alpha Değeri	.945
Kaiser Meyer Olkin (KMO)	.952
Bartlett Test of Sphericity	4144,45
Geçerli madde sayısı	26

Tekrarlanan faktör analizi sonucunda tek boyutlu ölçeğin KMO=.94, ve Bartlett test of Sphericity= 4144,45, Cronbach Alpha=.95 olarak bulunmuştur.

Ölçekteki maddelerin daha kolay tanımlanabilmesine olanak sağlayan faktör döndürme sonuçlarına Tablo- 2’de yer verilmiştir.

2. Karşı Cinsle Yönelik Tutum Ölçeği Faktör Analizi (Döndürülmüş Temel Bileşenler Analizi) Sonuçları

Karşı Cinsle Yönelik Tutum Ölçeği İfadeleri	Faktör Ortak varyans	Döndürme sonrası Faktör Yüğü
5. Karşı cinsle olan arkadaşlık bireyi daha da özgürleştirir	,614	,783
14. Karşı cinsle arkadaşlık kurulması her iki bireyin kişiliğini geliştirir	.607	.779
1. Karşı cinsle arkadaşlıkta bir mesafe konulmasını doğru buluyorum*	.572	,756
7. İnsanın yaşamını anlamlandırabilmesi için karşı cins bir arkadaşına ihtiyaç duyar	.554	745
22. Karşı cinsle olan arkadaşlıklarım beni mutlu eder	.532	,730
23. Hemcinslerime karşı sergilediğim rahat davranışları karşı cinsle birlikteyken de sergilerim	,526	,725
24. Karşı cinsten arkadaşlarla aynı ortamda bulunmaktan hoşlanırım.	,521	,722
2. Karşı cinsle sorunlarımı paylaştıkça kendimi daha iyi hissederim	.516	,719

3.Karşı cinsle göz göze gelmekten rahatsızlık duyarım*	,491	,701
17.Toplumların gelişmesi karşı cinslerin birbirlerine değer vermeleri ile gerçekleşir	,488	,699
18.Karşı cins bir arkadaştan yardım almaktan hoşlanmam*	.465	,682
11.Karşı cinsle olan arkadaşlıklarımda özgüvenim daha yüksek olur	,465	,659
10.Karşı cinsten biriyle çalışmaktan büyük zevk alırım.	,418	,647
12. Sosyal ilişkilerimde cinsiyet ayrımı yapmam	.403	,635
13.Bulduğum grupta karşı cinsten birinin bulunması bana güven verir.	,400	,633
4.Karşı cinsle katıldığım spor ve kültürel faaliyetlerden haz alırım	,380	.617
6.Karşı cinsle arkadaşlık kurmaktan büyük keyif alırım	,372	,609
9.Karşı cinsle hemcinslerime göre daha iyi anlaşırım.	,370	,607
20.Karşı cins ilham vericidir.	,368	,588
19.Mutluluk için karşı cinsten birinin varlığı gereklidir	,346	,577
26.Karşı cinsten bir arkadaşımın rahatlıkla tokalaşamam*	,333	,573
15.Karşı cinsten biriyle asansörde yalnız kalırsam tedirginlik duymam	,329	,572
21.Karşı cinsteki bir arkadaşla iletişim kurmakta zorluk yaşarım*	,228	,562
16.Yapılacak etkinliklerde karşı cinsten de arkadaşların bulunması eğlenceli olur	,325	,556
25.Uzun bir yolculukta karşı cinsten bir arkadaşımın oturmaktan rahatsızlık duyarım*	,322	,548
8.Karşı cinsten bir arkadaşımın olduğu ortamlarda düşüncelerimi daha rahat paylaşırım	,321	,548

*Olumsuz önermeler

Yapılan analizde 26 maddenin öz değeri 1 den büyük tek bir faktör altında toplandıkları gözlenmiştir. Bu tek faktörün ölçüğe ilişkin açıkladıkları varyans % 53,13 tür. Maddelerle ilgili tanımlanan tek faktörün ortak

varyanslarının 0.321 ile 0.614 arasında değiştiği gözlenmiştir. Buna göre analizde ortaya çıkan tek bir faktörün , ölçeğe ilişkin varyansın çoğunluğunu açıkladığı görülmektedir.

Bir testin maddelerinin o özelliğe sahip olanla olmayan arasındaki farkını ortaya koyması ayırt edicilik açısından önemlidir. Bu nedenle madde analizi ile maddelerin ayırt ediciliklerini ortaya koymak gereklidir. Madde Analizinde bir test bir gruba uygulanmakta her bir maddeye alt ve üst grubun verdiği cevapların karşılaştırılması gerekir. Baykul'a (2000) göre madde analizi yöntemiyle madde seçmede alt ve üst gruplara göre ayırım yapıp maddelerin ayırt ediciliklerini belirlemek için ölçütler analiz olarak adlandırılmaktadır. Her ne kadar bu yöntem bilişsel özelliklerin ölçülmesinde kullanılmakla birlikte likert tipi ölçeklerde duyuşsal özelliklerin ölçülmesinde ve analizinde de kullanılabilir.

Tablo 3. Ölçekte Yer Alan Maddelere İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Ayırt Edicilik Değerleri

Maddeler	Grup	\bar{X}	SS	t	P
5	Üst %27	2,67	,76	8.14	,000
	Alt %27	1,76	,55		
14	Üst %27	3,40	,56	12.17	,000
	Alt %27	2,19	,66		
1	Üst %27	2,61	,91	8.64	,000
	Alt %27	1,50	,65		
7	Üst %27	3,11	,68	12,71	,000
	Alt %27	1,71	,68		
22	Üst %27	3,27	,62	12,57	,000
	Alt %27	1,97	,66		
23	Üst %27	2,98	,76	10,79	,000
	Alt %27	1,73	,67		
24	Üst %27	3,25	,59	13,67	,000
	Alt %27	1,85	,67		
2	Üst %27	2,74	,69	9,47	,000

	Alt %27	1,66	,71		
3	Üst %27	3,36	,79	10,81	,000
	Alt %27	1,97	,80		
17	Üst %27	3,15	,72	13,47	,000
	Alt %27	1,60	,70		
18	Üst %27	3,11	,66	12,59	,000
	Alt %27	1,80	,62		
11	Üst %27	2,83	,69	9,92	,000
	Alt %27	1,71	,70		
10	Üst %27	2,90	,71	12,90	,000
	Alt %27	1,55	,59		
12	Üst %27	3,61	,61	10,13	,000
	Alt %27	2,42	,89		
13	Üst %27	2,77	,77	9,42	,000
	Alt %27	1,66	,69		
4	Üst %27	2,89	,85	9,96	,000
	Alt %27	1,60	,76		
6	Üst %27	3,09	,63	15,01	,000
	Alt %27	1,58	,61		
9	Üst %27	2,62	,91	7,64	,000
	Alt %27	1,64	,66		
20	Üst %27	3,19	,66	12,57	,000
	Alt %27	1,84	,66		
19	Üst %27	2,59	1,10	10,28	,000
	Alt %27	1,19	,48		
26	Üst %27	3,45	,73	13,80	,000
	Alt %27	1,67	,86		
15	Üst %27	3,10	,88	8,74	,000
	Alt %27	1,88	,85		

21	Üst %27	3,51	,62	9,32	,000
	Alt %27	2,48	,75		
16	Üst %27	3,41	,63	11,70	,000
	Alt %27	2,15	,70		
25	Üst %27	3,35	,66	14,75	,000
	Alt %27	1,70	,72		
8	Üst %27	3,07	,83	10,06	,000
	Alt %27	1,85	,65		

Tablo 3'te görüldüğü üzere analize alınan tüm maddelerde üst ve alt gruptaki bireylerin almış olduğu puanlar arasındaki fark ($p < .001$) anlamlıdır. Bu bağlamda ölçeğe alınan tüm maddelerin ayırtecdilik değerlerinin yüksek olduğu ifade edilebilir.

4. SONUÇ

Bu araştırma ile ergenlik dönemindeki bireylerin karşı cins yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla “Karşı Cins Yönelik Tutum Ölçeği (KCYTÖ)” geliştirilmiştir. Bu amaçla literatür taranarak ergenlerin karşı cins yönelik olduğu düşünülen 40 maddelik tutum maddeleri hazırlanmış, maddelerin amacına uygunluğu yönünden bir grup bilim insanından fikirler alınmış ve alınan geribildirimler sonucu 10 madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçek 5’li likert tarzında olup 24 olumlu 6 olumsuz olmak üzere toplam 30 madde ön deneme uygulaması için bir grup ergen üzerinde test edilmiş, ölçeğin sorularının anlaşılır olduğu gözlenmiş ve ön deneme uygulamasına göre bireylerin ortalama 15 dakikada ölçek maddelerine yanıt verdikleri saptanmıştır.

Ölçeğin güvenilirlik değerini saptamak amacıyla Cronbach Alpha değeri hesaplanmış elde edilen güvenilirlik değerinin oldukça yüksek olduğu ($\alpha = .945$) görülmüştür. Ölçeğin geçerlilik çalışması için faktör analizi yapılmış yapılan analizler sonucunda ilk önce 30 tane maddeden oluşan ölçek, faktör yükü 0.30’un altında olan 4 maddenin elenmesiyle 26 maddeden oluşan bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçekçe yer alan maddelerden 6 tanesi ters puanlanmaktadır. Yapılan analizde 26 maddenin öz değeri 1 den büyük tek bir faktör altında toplandıkları gözlenmiştir. Bu tek faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans % 53,13 tür. Maddelerle ilgili tanımlanan tek faktörün ortak varyanslarının 0.321 ile 0.614 arasında değiştiği gözlenmiştir. Buna göre analizde ortaya çıkan tek bir faktörün, ölçeğe ilişkin varyansın çoğunluğunu açıkladığı görülmektedir.

Ölçekte yer alan 26 maddenin karşı cins yönelik tutuma sahip olanla olmayan arasındaki farkı da iyi ortaya koyması gerekmektedir.

Bunu test etmek amacıyla ölçekten alınan puanlara göre bireyler en yüksek puandan en düşük puan alana doğru sıralanmış üst ve alttan % 27'lik grup belirlenerek her bir maddenin ayırt edicilikleri ilişkisiz t testi ile test edilmiştir. Elde edilen verilere göre 26 maddenin t değerleri 8,14 ile 15,01 arasında değişmekte olup elde edilen tüm t değerleri .001 düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Sonuç olarak bireylerin sosyalleşme süreci içinde karşı cinsle arkadaşlık önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle bireylerin karşı cinsle yönelik tutumlarını ölçmek, karşı cinsle dönük tutum ile ilgili değişkenleri ortaya koymak kuşkusuz bu özellikleri ölçen ölçme araçlarının geliştirilmesi ile mümkündür. Psikolojik özelliklerin ölçülmesine dönük geliştirilen araçlar gözlemlerimize daha bir kesinlik kattığı gibi, belirtilen özelliklerin ölçülmesini de kolaylaştırmaktadır. Bu bağlamda geliştirilen güvenilirlik ve geçerlilik gibi psikometrik nitelikleri ortaya konulmuş bu ölçme aracı ile özellikle sosyal bilimlerde önemli bir eksiklik giderilmiş, bununla birlikte bu ve benzeri konuların araştırılmasına da öncülük edilmiştir.

KAYNAKÇA

- Baykul, Y.(2000). *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme. Klasik Test Teorisi ve Uygulaması*. Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Başaranoğlu, Y. (2011). Üniversite öğrencilerinin cinsiyete göre psikolojik doğum sırası ile karşı cinsle ilişkide sosyal yetkinlik inancı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El kitabı*. 4. basım, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Chiles, J. (1986). *The Encyclopedia of Psychoactive Drugs Teenage Depression and Suicide*. Chelsea House Publishers. New York.
- Collins, A.W., Sprinthall A. N. (1995). *Adolescent Psychology*. New York: McGraw-Hill International Edition, pp: 172,177.
- Conger, J. J. & Galambos, N. L. (1997), *Adolescence and Youth*. U. S. A. : Longman.
- Connolly, J.A. and Konarski, R., (1994). Peer Self-Concept in Adolescence. Analysis of factor structure and associations with peer experience. *Journal of Research in Adolescence*.43, 385–403.
- Crocker , L. Algina, J.(1986). *Introduction to Classical And Modern Test Theory*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Ş. Büyüköztürk (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. 2.Baskı. PEGEM-Akademi. ANKARA
- Dunphy, D.C., (1979). Peer Group Socialisation. III. Edition. (Ed: R.E. Muus). *Adolescent Behavior and Society*. New York: Random House 178-196
- Havighurst, R.J. (1972). *Developmental Tasks and Education*. New York: David McKay
- Horrocks, J. (1965). *Adolescent Attitudes and Goals*. Chicago: Aldine Pub. Com.,15-27
- Hortaçsu, N. (2003). *İnsan İlişkileri*. 2.baskı, Ankara: İmge Kitabevi.
- Mathes EW (1992). *Jealousy: The psychological Data*. Lanham: University Press of America.
- Nunally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. McGraw – Hill Publication. III. Edition.
- Nurmi, J. E. (1991). “How Do Adolescents See Their Future? A review of the development of future orientation and planning”, *Developmental Review*, 11 (1), 1–59.
- Onur, B. (1995). *Gelişim psikolojisi*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Rachel, S. L., Alan R. Jean Person S., Stewen H. (2004). Sexual Moral Attitudes, Love Styles and Mate Selection. *The Journal of Sex Research*, 41(2), 121-148.
- Rizzo, C. J., Daley, S. E., & Gunderson, B. H. (2006). Interpersonal sensitivity, romantic stress, and the prediction of depression: A study of inner-city, minority adolescent girls. *Journal of Youth and Adolescence*, 35(3), 444-453.
- Sullivan HS (1953). *The Interpersonal Theory Psychiatry*. NY: Norton.
- Şemin R (1992). *Gençlik Psikolojisi*. Remzi Kitabevi, İstanbul
- Ünlü, V. (2004). *Karşı cinsle ilişkide sosyal yetkinlik beklentisi ölçeği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

KÜÇÜLTEN DEMOKRASİ: SAHRAALTI AFRİKA ÜLKELERİ

Çağdaş GÜNDÜZ¹
Mehmet DUYAR²

ÖZET

Demokrasiyle ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen akademik çalışmaların ortaya koydukları sonuçlar farklılık arz etmektedir. İlgili literatür incelendiğinde, demokrasi ve ekonomik büyüme arasında ilişki olduğunu belirten çalışmaların yanında aralarında bir ilişki olmadığını ortaya koyan akademik çalışmaların da bulunduğu görülmektedir. Bu çalışmada, demokrasi ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin varlığı araştırılıp, demokrasinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi ilgili argümanlar çerçevesinde tartışılmaktadır. Bu amaçla, 1998-2016 dönemleri arasında Sahraaltı Afrika ülkelerinin verileri üzerinden panel veri analizi gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak, demokrasinin Sahraaltı Afrika ülkeleri açısından ekonomik büyüme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif etkisi görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Demokrasi, İktisadi Büyüme, Sahraaltı Afrika Ülkeleri, Panel Veri Analizi

DOWNSIZING DEMOCRACY: SUB-SAHARAN AFRICAN COUNTRIES

ABSTRACT

The results of academic studies searching a relationship between democracy and economic growth are divergent. When the relevant literature is examined, it is seen that there are some studies asserting both there is a relationship between democracy and economic growth and there is no relationship between democracy and economic growth. In this study, firstly, the relationship between democracy and economic growth is stated and also the impact of democracy on economic growth is discussed over related arguments. For this purpose, panel data analysis was carried out between sub-Saharan African countries during 1998-2016 period. As a result, democracy has a statistically significant and negative impact on economic growth in terms of sub-Saharan African countries.

Key Words: Democracy, Economic Growth, Sub-Saharan African Countries, Panel Data Analysis

¹ Öğr. Gör. Dr., Adnan Menderes Üniversitesi Söke MYO, Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, cagdasgunduz35@gmail.com

² Öğr. Gör., Adnan Menderes Üniversitesi Söke MYO, Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü, mehmet.duyar@adu.edu.tr

1. GİRİŞ

Demokrasi ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin yönünün konjonktürel etkilere göre değişiklik gösterdiği ifade edilebilmektedir. Bu kapsamda ilişkinin yönünü belirleyebilmek için öncelikle şu soruyu sormanın faydalı olacağı düşünülmektedir: Bu ilişki yönü ekonomik büyümeden demokrasiye doğru mu uzanmaktadır yoksa tam tersi bir biçimde demokrasiden ekonomik büyümeye doğru mu uzanmaktadır? Yani, etken ve edilgen olan kavram hangisi olmaktadır? Bu durumun dönemsel etkilere göre farklılık gösterdiği söylenebilmektedir. Devletin ekonomi içerisinde almış olduğu rol, etken ve edilgen kavramın hangisi olacağını belirlemektedir.

1929 Dünya Ekonomik Buhranı'ndan sonra klasik liberal anlayışın ekonomiyi domine etme yetisi sorgulanmış ve devlet aktif bir araç olarak ekonomiye müdahil olmaya başlamıştır. Ardından İkinci Dünya Savaşı'nın ortaya çıkmasıyla birlikte devletin ekonomideki rolü daha da büyümüş ve 1980'li yıllara kadar uzanan refah devleti / sosyal devlet olarak ifade edilen güçlü bir devlet ekonomisi anlayışı ekonomiye hakim olmuştur. Devletin böylesine güçlü olduğu, üretim ve dağıtım mekanizmalarını kontrol altında bulundurduğu bir ekonomik ortamda ekonomik büyüme demokrasinin yönünü belirlemiştir. Yani, piyasa ekonomisinin arka planda kaldığı güçlü devlet ekonomileri dönemlerinde, ekonomilerin görece istikrarsız³ oldukları düşünüldüğünde ekonomik büyüme etken, demokrasinin ise edilgen durumda olabilmesi anlam kazanmaktadır. Ekonomik büyüme ile demokrasi arasındaki ilişkiyi ilk inceleyen yazarlardan birisi olan Lipset'in (1959) ekonomik zenginliklerin demokrasiyi sürdürebilmede önemli olduğunu ifade etmesi de bu bağlamda değerlendirilmektedir.

1970'lerde ortaya çıkan petrol krizleri ve artarak devam eden enflasyon ve işsizlik gibi sorunlarla devletçi ekonomi anlayışının bekleneni verememesi sonucunda 1980'lerin başında bir alternatif olarak neo-liberalizm anlayışı ortaya çıkmıştır (Erdoğan, 2009: 329). Neo-liberalizm ile birlikte serbest piyasacı ekonomi anlayışının öncüllemesiyle yukarıda bahsedilen ilişkinin yönü tam tersi bir biçimde demokrasiden ekonomik büyümeye doğru evrilmiştir. Böylelikle etken

³ 1929 Ekonomik Buhranı, savaş ekonomisi gibi etkenlerin ekonomileri istikrarsız hale getirdiği ifade edilebilmektedir.

yani bağımsız değişken demokrasi olurken, edilgen olan bağımlı değişken ise ekonomik büyüme olmuştur. Rodrik'in (2000a: 148) ifadesiyle demokrasi daha fazla kazandırmaya başlamıştır.

Çalışma, konjonktürel olarak günümüzde demokrasinin ekonomik büyüme üzerinde bir etkisi olduğu varsayımından hareketle demokrasi ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi, Sahraaltı Afrika ülkelerinin 1998-2016 dönemleri arasındaki yıllık verileri üzerinden panel veri analizi yöntemiyle açıklamayı amaçlamaktadır. Dünya Bankası'nın "From Crisis To Sustainable Growth - sub Saharan Africa" raporunda, Sahraaltı Afrika ülkelerindeki sosyal, siyasal ve ekonomik krizlerin çözümü için iyi-yönetişim kavramının ortaya konulması (Dünya Bankası, 1989: 18) bu ülkeleri araştırma için değerli kılmaktadır. Dünya Bankası (1994: vii)'e göre iyi yönetim, şeffaf karar alma süreçlerini, profesyonel ahlaka sahip bir bürokrasiyi, eylemlerinden sorumlu olan bir hükümeti, güçlü bir sivil toplum anlayışını ve herkes için geçerli olan bir hukukun üstünlüğü anlayışını ifade etmektedir. Ayrıca iyi yönetim ekonomi için de tamamlayıcı bir unsur olmaktadır. Kamu sektörünün şeffaf politikalar çerçevesinde etkin ve verimli bir biçimde çalışmasını desteklemektedir. Bu şekilde hükümetlerin ve pazarların verimliliğini artırarak ekonomik kalkınma sağlamaktadır (Dünya Bankası, 1992: v). Söz konusu raporların iyi yönetim ile hesap verebilir, şeffaf, sivil topluma ve hukukun üstünlüğüne değer veren demokratik nitelikleri öncüllemesi ve aynı zamanda bunlar sayesinde ekonomik büyümenin sağlanılacağı ifade edilmesi demokratik nitelikleri ve ekonomik büyüklükleri göz önünde bulundurulduğunda Sahraaltı Afrika ülkeleri üzerinde bir analiz gerçekleştirilmeyi ayrıca önemli kılmaktadır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Literatür incelendiğinde demokrasi ile ekonomik büyüme arasındaki bağı açıklamaya çalışan çok sayıda çalışma görülmektedir. Bu çalışmalarda söz konusu ilişki genel itibariyle üçlü bir tasnife tabi tutulmaktadır. Doğan (2005)'e göre bu tasnifleme, "demokrasiyi ekonomik gelişmenin ön koşulu olarak gören yaklaşımlar, demokrasiyi ekonomik gelişmenin ön koşulu olarak görmeyen yaklaşımlar ve demokrasi ile ekonomik gelişme arasından belirli yönde bir bağ olmadığını belirten yaklaşımlar" iken, Acaravcı ve Erdoğan (2015)'e göre ise demokratikleşmenin ekonomik büyümeyi olumsuz yönde etkilediği çatışmacı yaklaşım, demokratikleşmenin ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilediği bağdaşmacı yaklaşım ve aralarında sistematik bir ilişkinin

kurulamayacağını belirten şüpheli yaklaşım şeklinde kendini göstermektedir. Bu çalışma ise, diğer tasnifleme çalışmalarına benzer bir şekilde, demokrasi ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi pozitif yönlü bir ilişki, negatif yönlü bir ilişki ve anlamlı olmayan bir ilişki şeklinde ayırma tabii tutmayı uygun görmekte ve Tablo 1’de özetlemektedir.

Tablo 1. Konu ile İlgili Çalışmaların Listesi

Çalışma	Örneklem	Yöntem	Etki Yönü
Abrams ve Lewis (1993)	90 Ülke 1968-1987	Panel Veri Analizi	Ekonomik Büyüme Üzerinde Pozitif Etki
Leblang (1996)	50 Ülke 1960-1990	Panel Veri Analizi	
Rodrik (2000b)	90 Ülke 1970-1989	En Küçük Kareler Yöntemi	
Dollar ve Kraay (2003)	168 Ülke 2000-2001	Panel Veri Analizi	
Ghosh ve Gregoriou (2009)	15 Ülke 1960-1990	Panel Veri Analizi	
Narayan, Narayan ve Symth (2011)	30 Ülke 1972-2001	En Küçük Kareler Yöntemi	
Ray ve Ray (2011)	Hindistan 1980-1981 ve 2010-2011	Eş Bütünleşme Analizi	
Hayaloğlu (2015)	MINT Ülkeleri 1990-2012	Panel Veri Analizi	

Şahin (2017)	7 Ülke 1995- 2015	Panel Birim Kök Testi, Panel Eş Bütünleşme Testi	
Alesina ve Rodrik (1991)	Farklı Ülke Grupları 1960- 1985	En Küçük Kareler Yöntemi	Ekonomi k Büyüme Üzerinde Negatif Etki
Helliwell (1992)	125 Ülke 1960- 1985	En Küçük Kareler Yöntemi	
Tavares ve Wacziarg (2001)	65 Ülke 1970- 1989	Panel Veri Analizi	
Persson ve Tabellini (2006)	Farklı Ülke Grupları 1960- 2000	Panel Veri Analizi	
Rachdi ve Saidi (2015)	17 Ülke 1983- 2012	Genişletilmiş Momentler Yöntemi	
Acaravci ve Erdoğan (2015)	15 Ülke 1999- 2012	Panel Birim Kök Testi, Panel Eş Bütünleşme Testi	
Erkuş ve Karamelikli (2016)	Türkiye 1950- 2010	Zaman Serisi Analizi, ARDL Testi	
De Haan ve Siermann (1995)	Farklı Ülke Grupları 1950- 2013	Duyarlılık Analizi	
Yay (2002)	75 Ülke 1971- 1990	En Küçük Kareler Yöntemi	Ekonomi k Büyüme Üzerinde Etkisiz

Kurzman, Werum ve Burkhart (2002)	106 Ülke 1951-1980	En Küçük Kareler Yöntemi
Olk (2003)	51 Ülke 1975-2000	En Küçük Kareler Yöntemi
Drury, Kriekhaus ve Lusztig (2006)	100 Ülke 1982-1997	Yatay Kesit Analizi
Beşkaya ve Manan (2009)	Türkiye 1970-2005	Zaman Serisi Analizi

Ampirik çalışmaların bulgularından hareketle hazırlanan Tablo 1 incelediğinde, literatürde demokrasi ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi hem pozitif hem negatif hem de anlamlı olmayan sonuçlar bağlamında değerlendiren çalışmaları görmek mümkün olmaktadır. Söz konusu ampirik çalışmaların 1990'lerden sonra yoğunlaştığı dikkatleri çekmektedir. Demokrasi ile ekonomik büyüme arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu ileri süren ilk araştırmalardan biri olan Abrams ve Lewis (1993)'in çalışması, 1968-1987 dönemleri arasında 90 ülke içerisinde gerçekleştirilmiştir. Buna göre, diğer şartların sabit olduğu düşünüldüğünde kişisel özgürlüklerin artması söz konusu ülkelerde hızlı bir ekonomik büyümeye neden olduğu vurgulanmaktadır. 1960-1990 dönemleri arasında temel alarak 50 ülke arasında panel veri analizi yöntemiyle bir çalışma yapan Leglang (1996) demokrasi bağlamında bireylerin mülkiyet haklarını koruyan ülkelerin ekonomilerinin korumayan ülkelere göre daha hızlı büyüdüğü bulgusuna ulaşmıştır. Gelişmiş ve gelişmekte olan 90 ülkenin 1970-1989 dönemleri üzerine bir çalışma gerçekleştiren Rodrik (2000b), katılımcı demokrasi anlayışına sahip ülkelerin diğer ülkelere göre daha yüksek ve kaliteli bir ekonomik büyüme trendi yakaladığını ifade etmiştir. 2000-2001 dönemlerinde 168 ülke üzerinde çalışan Dollar ve Kraay (2003) hukukun üstünlüğünün ekonomik büyüme üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğunu, 1960-1990 dönemleri arasından 15 ülkeyi analiz eden Ghosh ve Gregorio (2009) ise demokratikleşmenin uzun dönemde ekonomik büyümeye katkı sağlayacağını belirtmişlerdir. 30 Sahraaltı Afrika ülkesini 1972-2001 yılları arasında inceleyen Narayan, Narayan ve Symth (2011)'e göre ise demokratikleşmenin genel itibarıyla ekonomik büyümeye katkı

sağlamakla birlikte araştırmaya dahil tüm ülkeler için aynı durumun geçerli olamayacağı sonucuna ulaşmıştır. Literatürdeki diğer çalışmalardan farklı bir biçimde tek bir ülkeyi iki farklı dönemde inceleyen Ray ve Ray (2011), Hindistan’da 1980-1981 ve 2009-2010 dönemleri üzerine yaptığı analizlerde demokrasi ile ekonomik büyüme arasında karşılıklı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu ifade etmiştir. 1990-2012 dönemleri arasında MINT ülkelerini inceleyen Hayaloğlu (2015)’e göre demokrasi göstergelerindeki iyileşmeler ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilemektedir. Benzer bir çalışmayı yedi geçiş ekonomisi üzerinde yapan Şahin (2017)’e göre ise, demokrasi ile ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisine kısa dönemde rastlanılmazken, uzun dönemde bu ilişki kendisini göstermiş ve demokrasi ekonomik büyümeyi pozitif anlamda etkilemiştir.

Literatürde demokrasinin ekonomik büyüme üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğunu ileri süren çalışmalar da bulunmaktadır. Alesina ve Rodrik (1991), 1960-1985 dönemleri arasında farklı ülke grupları üzerinde yaptıkları araştırmalar neticesinde rejim tipi, refah dağılımı ve ekonomik büyüme arasında bir bağlantı kurarak demokrasi vasıtasıyla gelir adaletsizliğine karşı mücadele eden ülkelerin demokrasilerinin bu durumdan negatif yönde etkilendiklerini belirtmiştir. 1960-1985 dönemlerini 125 ülke açısından analiz eden Helliwell (1992)’e göre, demokrasinin ekonomik büyüme üzerinde olumsuz bir etkisi bulunmaktadır ancak söz konusu etkinin istatistiksel olarak anlamlandırılması mevcut veriler üzerinden güç olmaktadır. Tavares ve Wacziarg (2001), 1970-1989 dönemlerine yönelik olarak gelişmiş ve gelişmekte olan toplam 65 ülke üzerinde gerçekleştirmiş oldukları inceleme sonucunda demokrasinin her ne kadar beşeri sermayeyi pozitif anlamda etkilese de fiziksel sermaye yatırımlarını engellemesi nedeniyle kamu harcamalarının GSYH’deki oranını artırdığını ve ekonomik büyümeyi negatif yönde etkilediğini belirtmektedir. Persson ve Tabellini (2006)’ye göre, siyasal rejimler ekonomik büyümeyi doğrudan etkileyen unsurlar olarak adlandırılmaktadır. Bu kapsamda 1960 ile 2000 yılları arasında farklı ülke grupları arasında yapmış oldukları çalışmalara göre parlamenter demokrasi ile yönetilen ülkelerde kamu harcamalarının daha yüksek seviyelerde olması ekonomik büyümeyi olumsuz yönde etkilemektedir. 17 MENA ülkesi üzerinde 1983-2012 dönemleri arasında veri analizi gerçekleştiren Rachdi ve Saidi (2015)’e göre, demokrasi ekonomik büyümeyi olumsuz yönde etkilemektedir. Benzer bir şekilde 1999 ve 2012 yılları arasında 15 MENA ülkesini analiz eden Acaravci ve Erdoğan (2015)’e göre, demokrasi GSMH üzerinde negatif yönde bir

etkiye sahip bulunmaktadır. 1950 ile 2010 yılları arasında Türkiye üzerine bir analiz gerçekleştiren Erkuş ve Karamelikli (2016)'ya göre, demokrasi doğrudan gelir düzeyini, dolaylı olarak ise ekonomik büyümeyi olumsuz yönde etkilemektedir.

Demokrasi ile ekonomik büyümeyi inceleyen ampirik çalışmalardan bazıları ise bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki kuramamış ya da mevcut verilerin ilişki kurmada yetersiz olduklarını ifade etmiştir. Bu bağlamda, De Haan ve Siermann (1995), farklı ülke gruplarıyla 1950-2013 dönemlerine yönelik olarak yapmış oldukları çalışmalarda demokrasi ile ekonomik büyüme arasında doğrudan bir ilişkinin olmadığını ifade etmişlerdir. Yay (2002) çalışmasını 1971-1990 dönemlerinde 74 az gelişmiş ve gelişmekte olan ülke açısından gerçekleştirmiştir. En küçük kareler yönteminin kullanıldığı araştırmada, demokrasi ile büyüme arasında anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır. 106 ülke üzerinden 1951-1980 yılları arasında toplanan yıllık zaman serileri verilerini kullanarak, demokrasinin büyüme üzerindeki uzun ve kısa vadeli doğrudan ve dolaylı etkilerini araştıran Kruzman vd. (2002), demokratik rejimlerin yatırımları arttırmak için popüler olmayan tedbirleri uygulamaya cesaret edememelerinden dolayı ekonomik büyüme üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığını ifade etmiştir. Kruzman'a göre yalnızca otoriter rejimler buna cesaret edebilmiştir. 51 Afrika ülkesi üzerinde 1975-2000 dönemlerini temel alarak bir araştırma gerçekleştiren Olk (2003), kısa dönemli olarak demokrasinin ekonomik büyümeye yol açacağını ancak demokratik bir sistemin tam anlamıyla yerleşmesiyle birlikte bu büyümenin artık durarak aralarındaki ilişkinin anlamsızlaşacağını ifade etmektedir. Gelişmiş ve gelişmekte olan 100 ülke üzerinden analiz gerçekleştiren Drury vd. (2006), analiz sonuçlarının demokrasi ile ekonomik büyüme arasında doğrudan bir ilişki kurmaya olanak sağlayacak derecede yeterli olmadığını belirtmiştir. Benzer bir şekilde Beşkaya ve Manan (2009), 1970-2005 dönemlerinden Türkiye üzerine farklı modeller kullanarak yapmış oldukları analizlerin bir kısmında pozitif diğer kısmında ise negatif sonuçlara ulaşmışlar dolayısıyla böyle bir ilişkinin belirsiz olduğu sonucuna varmışlardır.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

Ekonometrik araştırmalarda kullanılan veri türleri genellikle zaman serisi verisi, yatay kesit veri ve panel veriler şeklinde sınıflandırılmaktadır. İstatistiksel araştırmalarda kullanılan bu yöntemler içerisinde panel veri tekniği belirli bir dönemde bireyler, hane halkları, firmalar gibi birimlere ilişkin yatay kesit gözlemlerin bir araya getirilmesi

şeklinde ifade edilmektedir (Wooldridge, 2015: 9; Tatoğlu, 2016: 2). Dolayısıyla, çalışmada incelenen Sahraaltı Afrika ülkelerinin 1998-2016 yılları arasındaki verileri panel verilere örnek olarak gösterilebilmektedir.

Çalışmada 1998-2016 dönemleri arasında 39 Sahraaltı Afrika ülkesinin yıllık verileri üzerinden demokrasinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Modelde bağımlı değişken olarak kullanılan kişi başına GSYH büyümesi (yıllık % - perGDP) değişkeni ekonomik büyümeyi temsil etmektedir. İlgili değişken Amerikan doları cinsinden 2010 yılı baz alınarak kullanılmıştır. Veri, Dünya Bankası (World Bank) tarafından yayınlanan Dünya Kalkınma Göstergelerinden (World Development Indicators - WDI) elde edilmiştir.

Çalışmada demokrasi ölçümü için Freedom House endeksinden yararlanılmıştır. Kullanılan Freedom House demokrasi endeksi (DEM), politik haklar ve sivil özgürlükler endekslerinin aritmetik ortalamalarının hesaplanması suretiyle elde edilmiştir. Endeks, 1 ile 7 arasında değişen değerler almakta olup, 1 demokrasi düzeyi bakımından en iyi durumu temsil etmektedir. 7 ise demokrasi ölçümü için en kötü durumu belirtmektedir.

Araştırmada kullanılacak model çerçevesinde analizde yararlanılan bağımsız değişkenler tüketici fiyat endeksi ile ölçülen yıllık enflasyon oranı (INF), dış ticaret işlemleri (% GSYH - TRADE), kamu tüketim harcamaları (% GSYH - GS), nüfus artışı (yıllık % - POP) şeklinde belirlenmiştir. Belirtilen açıklayıcı değişkenler WDI veri tabanındaki bilgilerden elde edilmiştir. Çalışmanın örneklemini, 1998 ve 2016 yılları arasındaki dönemde verileri elde edilen 39 Sahraaltı Afrika ülkesi oluşturmaktadır. WDI veri tabanında Sahraaltı Afrika ülkeleri arasında gösterilen 48 ülke içerisinde 9 ülkenin belirtilen dönemler arasındaki bütün verilerine eksiksiz bir şekilde ulaşamadığından çalışmanın örneklemini 39 ülke ile gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada kullanılan değişkenlerin seçiminde, Rachdi ve Saidi (2015) (2008), Salahodjaev (2015) ve Narayan, Narayan ve Symth (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda kullanılan göstergeler dikkate alınmıştır.

Araştırmada kullanılan model, Rachdi ve Saidi (2015) ve Salahodjaev (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda kullanılan

modellerden esinlenerek oluşturulmuştur. Buna göre çalışmada kullanılmak üzere Eşitlik 1'deki model kurulmuştur.

$$GDP_{it} = \alpha_1 + \beta_1 LnGS_{it} + \beta_2 INF_{it} + \beta_3 LnTRADE_{it} + \beta_4 POP_{it} + \beta_5 LnDEM_{it} + \varepsilon_{1it} \quad (1)$$

$i=1, \dots, 39 \quad t=1998, \dots, 2016$

Ln, değişkenlerin doğal logaritmalarının kullanıldığını göstermektedir. perGDP, INF ve POP değişkenleri negatif değerler de aldığından doğal logaritmaları alınamamıştır. Modelde ε_{it} hata terimi olarak sunulmuştur. Tüm analizler Stata 14.0 istatistik paket programı yardımıyla gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın analizinde kullanılan panel veri tekniği kapsamında öncelikle havuzlanmış en küçük kareler, sabit etkiler ve tesadüfi etkiler modellerinin tahmincileri arasında seçim yapabilmek için birim etkinin önemi F testi ile test edilmiştir. Sonrasında, tahminciler arasında bir seçim yapmak için Hausman testi uygulanmıştır. Daha sonra ise, tahmin edilen modellerde değişen varyans, otokorelasyon ve yatay kesit bağımlılığı problemlerinin olma ihtimaline karşı birtakım spesifikasyon testleri uygulanmıştır. Tahmin edilen modellerde değişen varyans problemi olup olmadığı Levene (1960), Brown ve Forsythe (1974) testleri, otokorelasyon sorunu olup olmadığı Bhargava, Franzni ve Narendranathan (1982) tarafından modifiye edilen Durbin Watson (DW) test istatistiği, Baltagi ve Wu (1999) tarafından geliştirilen LBI test istatistiği ve ayrıca Breusch ve Pagan (1980) tarafından geliştirilen Lagrange çarpanları (LM) test istatistiği yardımıyla araştırılmıştır. Ardından, birimler arası korelasyonun önemli olup olmadığı Friedman (1937) testi yardımıyla test edilmiştir. Öte yandan, modellerde çoklu doğrusal bağlantı olup olmadığını belirlemek için bağımsız değişkenlere ait korelasyon matrisi ve varyans şişirme faktörleri (VIF) elde edilmiştir.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Analizde kullanılan değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 2'de sunulmaktadır. Buna göre ekonomik büyümenin ölçüsü olarak kullanılan perGDP değişkeninin ortalama değeri 1.8772 şeklinde gerçekleşmiştir. Demokrasinin göstergesi olarak kullanılan DEM değişkeninin ortalama değeri ise 1.3826 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Açıklama	Ortalama	Standart Sapma
perGDP	Kişi başına düşen GSYH (yıllık % artış)	1.8772	5.6204
GS	Kamu harcamaları (% GSYH)	2.6318	0.4253
INF	Enflasyon oranı - yıllık tüketici fiyatları (%)	45.8401	897.9886
TRADE	Ticaret ((İhracat + İthalat) / GSYH)	4.2342	0.4861
POP	Nüfus artış oranı (yıllık %)	2.6222	0.9257
DEM	Demokrasi endeksi	1.3826	0.4207

Panel veri analiz tekniğinde havuzlanmış en küçük kareler, sabit etkiler ve tesadüfi etkiler modelleri olmak üzere üç farklı model tahmini yapılmaktadır. Tüm birimler için ortak bir sabit terimin varsayıldığı havuzlanmış en küçük kareler tahmincisinde sabit terim Eşitlik 2'de görüldüğü gibi birimden birime sabit kalmaktadır (Tatoğlu, 2016: 40).

$$\alpha_{it} = \alpha$$

(2)

Sabit etkiler tahmincisinde birim etkinin varlığı önemli olmakla beraber her bir yatay kesit için farklı sabit terimin olduğu varsayılmakta (Eşitlik 3), tesadüfi etkiler tahmincisinde ise birim etkinin önemli olduğu varsayılarak sabit terim bir raslantı değişkeni olarak tanımlanmaktadır ve sabit terim Eşitlik 4'deki gibi gösterilmektedir.

$$\alpha_{it} = \alpha_i, E(\alpha_i \varepsilon_{it}) \neq 0$$

(3)

$$\alpha_{it} = \alpha + u_i, E(u_i \varepsilon_{it}) = 0$$

(4)

Araştırma neticesinde elde edilen bulgular Tablo 3 yardımıyla aşağıda özetlenmektedir.

Tablo 3. perGDP Modelinin Tahmin Sonuçları

perGDP	Tahmin Sonuçları
--------	------------------

Birim etkinin testi	
F _{38, 697}	2.86 (0.000)
Hausman testi	
χ^2_5	9.79 (0.0814)
Değişen varyans testi	
W ₀	5.0387 (0.000)
W ₅₀	4.3852 (0.000)
W ₁₀	4.7914 (0.000)
Otokorelasyon testi	
Modifiye DW	1.5772
Balagı-Wu LBI	1.6995
ALM	45.83 (0.000)
Bileşik LM	66.35 (0.000)
Yatay kesit bağımlılığının testi	
Friedman istatistiği	38.2960 (0.4560)

*: .10, **: .05 ve ***: .01 yanılma düzeyinde anlamlıdır. Parantez içinde P değerleri verilmiştir.

Tablo 3 'den de görüldüğü üzere tahminciler arasında seçim yapabilmek için birim etkinin önemi çalışmada F testi ile test edilmiştir. F testinde $H_0: \alpha_{it} = \alpha$ yokluk hipotezi $H_A: \alpha_{it} = \alpha_i$ alternatif hipotezine karşı test edilmektedir (Bölük ve Mert, 2014). Bu testin sonuçlarına göre; perGDP modeli için $F_{38,697}=2.86$ ve $P=0.000$ değerleri elde edilmiştir. Modelde $P<0.01$ olduğundan yokluk hipotezi reddedilmiş ve birim etkinin önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Böylelikle tahmin edilen modeller için havuzlanmış en küçük kareler tahmincisinin uygun olmadığına karar verilmiştir.

Çalışmada sabit ya da tesadüfi etkiler tahmincileri arasında bir seçim yapmak için Hausman testinden yararlanılmıştır. Hausman testi sonuçlarına göre perGDP modeli için $\chi^2_5 = 9.79$ ve $P=0.0814$ değerleri elde edilmiştir. Bu durumda, $P>0.01$ olduğundan tesadüfi etkiler

tahmincisinin sabit etkiler tahmincisine göre daha etkin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Böylece araştırma modeli tesadüfi etkiler tahmincisi yardımıyla tahmin edilmiştir.

Tahmin edilen modellerde değişen varyans (heteroskedasite) problemi olup olmadığı Levene (1960), Brown ve Forsythe (1974) istatistiklerine (W_0 , W_{50} ve W_{10}) göre karar verilmiştir. "Birim varyansları eşittir" şeklinde kurulan yokluk hipotezi istatistiğe göre incelenen model için reddedilmiştir. Böylece tahmin edilen modelde değişen varyans problemi olduğu anlaşılmıştır.

Tesadüfi etkiler tahmincisi ile tahmin edilen modelde otokorelasyon sorunu olup olmadığı Bhargava, Franzni ve Narendranathan (1982) tarafından modifiye edilen DW istatistiğinden, Baltagi ve Wu (1999) tarafından geliştirilen LBI istatistiğinden ve ayrıca Breusch ve Pagan (1980) tarafından geliştirilen Lagrange çarpanları testleri yardımıyla araştırılmıştır. Modifiye edilmiş DW ve LBI istatistikleri modelde 2'den küçük olduğundan otokorelasyonun varlığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte ALM ve bileşik (joint) LM testlerinde perGDP modeli için P değeri 0.01'den küçük olduğundan otokorelasyonun olmadığını ifade eden yokluk hipotezi reddedilmektedir. Bu sonuçlardan modelde otokorelasyon sorunu olduğu sonucu çıkarılmıştır.

Yatay kesit bağımlılığının önemli olup olmadığı Friedman (1937) testi yardımıyla test edilmiştir. Tablo 3'e göre incelenen model için $P > 0.10$ olduğundan birimler arası korelasyonun olmadığı anlaşılmıştır.

Ekonometrik modellerde bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olup olmadığının tespitinde Varyans Şişirme Faktörleri (VIF) kullanılmaktadır. Literatürde, VIF için kritik değer olarak genellikle "5" kabul edilmektedir ve VIF değerlerinin "5" ve üzerinde olması modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olduğunu göstermektedir. Bu değer "10"un üzerinde çıkması ise modelde önemli ölçüde çoklu doğrusallık bulunduğunu anlatmaktadır (Roso, Schenkel, Miller ve Schaeffer, 2005: 1789-1790).

Tablo 4. Korelasyon Matrisi ve VIF

	lnGS	INF	lnTRADE	lnPOP	lnDEM	VIF
GS	1.000					1.18
INF	0.1408	1.000				1.03
TRADE	-	-	1.000			1.07
	0.1966	0.0428				

POP	0.1342	0.0849	0.0618	1.000	1.17
DEM	0.2160	-	0.0449	-	1.000
		0.0390		0.2950	1.20

Modelde çoklu doğrusal bağlantı olup olmadığını belirlemek için bağımsız değişkenlere ait korelasyon matrisi ve varyans şişirme faktörleri Tablo 4'deki gibi elde edilmiştir. Her ne kadar korelasyon matrisinde -0.2950 ve 0.2160 gibi yüksek korelasyon katsayıları elde edilmişse de VIF değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğundan modellerde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığına karar verilmiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde modelde değişen varyans ve otokorelasyon sorunu dışında bir problem olmadığı görülmektedir. Değişen varyansın varlığı altında dirençli standart hatalar Huber (1967), Eicker (1967) ve White (1980) tarafından geliştirilmiş ve daha sonra hem değişen varyans hem de otokorelasyonun varlığında Arellano (1987), Froot (1989) ve Rogers (1993) tarafından tutarlı tahminler yapan dirençli (robust) standart hatalar geliştirilmiştir. Araştırma modeli olan perGDP modelinde değişen varyans ve otokorelasyon sorunu olduğundan bahsedilen dirençli (robust) standart hatalar ile tesadüfi etkiler tahmincileri elde edilmiştir. Tahmin sonuçları Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5. Robust Tahminci Sonuçları

$\text{perGDP}_{it} = \alpha_1 + \beta_1 \text{LnGS}_{it} + \beta_2 \text{INF}_{it} + \beta_3 \text{LnTRADE}_{it} + \beta_4 \text{POP}_{it} + \beta_5 \text{LnDEM}_{it} + \varepsilon_{1it}$				
Wald chi2(5) : 160.15			Gözlem Sayısı : 741	
Prob > chi2 : 0.000			Grup Sayısı : 39	
Bağımsız Değişkenler	Katsayılar	Robust Standart Hatalar	Z Değeri	Olasılık
GS	-1.5749	1.9862	-0.79	0.428
INF	-0.0003**	0.0001	-2.17	0.030
TRADE	2.9554*	1.6900	1.75	0.080
POP	1.3635**	0.6503	2.10	0.036
DEM	-	0.8467	-2.69	0.007
	2.2811***			
Sabit	-6.8987*	4.0933	-1.69	0.092

R ² : Gruplar arası = 0.1377
Bağımlı Değişken: perGDP

*: .10, **: .05 ve ***: .01 yanılma düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 5'e göre tahmin edilen perGDP modeli istatistiksel olarak anlamlı bir model olarak karşımıza çıkmaktadır (Wald $\chi^2_5 = 160.15$, $P=0.000<0.01$). Sonuçlara göre; enflasyon oranının kişi başına düşen GSYH üzerinde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır (katsayı=-0.0003, $P=0.030<0.05$). Dış ticaret işlemleri oranının ise kişi başına düşen GSYH üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır (katsayı=2.9554, $P=0.080<0.10$). Nüfus artış oranının bağımlı değişken üzerindeki etkisinin de istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif olduğu görülmektedir (katsayı=1.3635, $P=0.036<0.05$). Modelde, DEM değişkeni ile ekonomik büyüme arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (katsayı=-2.2811, $P=0.007<0.01$). Kamu harcamalarının ise bağımlı değişken üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (GS değişkeni için $P>0.10$).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Demokrasi ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin varlığı ve yönü konusunda yapılan akademik çalışmalar giderek artmakla birlikte bu çalışmaların kesin ve genelleştirilecek bulguları bulunmamaktadır. Bu çalışmada, demokrasi ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin varlığı araştırılarak demokrasinin ekonomik büyümeyi ne derece teşvik ettiği ya da etmediği sorusuna cevap vermeye çalışılmaktadır. 1998-2016 dönemlerine ilişkin 39 Sahraaltı Afrika ülkesinin yıllık verileri üzerinden panel veri analiz tekniğini kullanılarak demokrasinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi vurgulanmaktadır.

Çalışmadan çıkan sonuca göre demokrasinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin yapılan demokrasi ölçümleri için negatif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuç, çalışmada demokrasiyi geliştirmekte olan ülkeler açısından adeta bir lüks gibi gören çatışma yaklaşımını geçerli kılmaktadır. Acemoğlu ve Robinson'a göre (2014) ülkelerin sahip oldukları kurumlar ekonomik performans üzerinde belirleyici unsurlar olabilmektedir. Dolayısıyla ekonomilerin sahip olduğu kurumlar ve bu kurumların güçlendirilmesi üzerinde önemle durulması gereken noktayı oluşturmaktadır. Birçok ülke, kurumlarında hesap verebilirliği yükseltmek, temel hak ve özgürlükler ile hukukun üstünlüğünü esas kılmak ve birtakım yolsuzlukları azaltmak için

çabalamaktadır. Dolayısıyla, demokrasi bu kapsamda çeşitli politikalar oluşturmada ve bu politikaları hayata geçirmede etkili sonuçlar doğurabilmektedir. Elbette ki bu durumun ülkelerin ekonomik büyümesine katkı sunması da beklenmektedir. Ancak, çalışmamız neticesinde elde edilen bulgular Sahraaltı Afrika ülkeleri açısından demokratik uygulamaların iktisadi büyümeyi teşvik ettiğini ne yazık ki göstermemektedir.

Araştırma neticesinde elde edilen bulgular literatürdeki Olk (2003), Drury vd. (2006), Ghosh ve Gregoriou (2009), Narayan vd. (2011) ve Ray ve Ray (2011) ile örneklem boyutu ve sonuçları açısından farklılıklar taşımaktadır. Bu çalışmalardan Olk (2003) ve Drury vd. (2006) demokrasinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin bulunmadığını, diğer çalışmalar ise demokrasinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin pozitif yönde olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, çalışmamız Türkiye’de yapılan çalışmalardan Başkaya ve Manan (2009), Hayaloğlu (2015) ve Şahin (2017) ile uygulanan yöntem açısından benzer olmasına rağmen elde edilen sonuçlar açısından farklılık sergilemektedir. İlk çalışmada büyüme üzerinde herhangi bir etkiden söz etmemekte geri kalan iki çalışmada da pozitif yönlü bir etkinin varlığından bahsedilmektedir. Diğer yandan çalışmamız, sonuçları yönünden yurtdışı literatürdeki Tavares ve Wacziarg (2001), Persson ve Tabellini (2006), Rachdi ve Saidi (2015) ile, yurtiçi literatürdeki Acaravci ve Erdoğan (2015) ve Erkuş ve Karamelikli (2016) ile de benzerlikler taşımaktadır. Söz konusu çalışmalarda elde edilen bulgular değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur.

Yay (2002)’e göre, Almanya, İspanya, İtalya, Japonya gibi günümüz gelişmiş ülkelerinin başlangıçta ekonomik büyümeyi antidemokratik yönetimler altında sağlayıp, sonrasında demokratikleşme sürecini yaşadıkları belirtilmektedir. Ortaya çıkan çalışma sonuçları bu antidemokratik sürecin Sahraaltı Afrika ülkeleri açısından da büyümeyi teşvik ettiğini göstermektedir. Sahraaltı Afrika ülkelerinin yapısal sorunları, demokrasiye geçiş sürecinde yaşanan çatışmalar ile siyasi, hukuki ve askeri mekanizmaların toplumsal refahtan ziyade belli bir zümrenin ve/veya baskı gruplarının çıkarına yönelik hareket etmesi demokrasi girişimlerinin ekonomik büyüme üzerindeki olumsuz etkisini vurgulayabilmektedir. Bugün hâlâ bölgede yaşanan iç savaşlar ve silahlı çatışmalar, şiddet yanlısı radikal dini unsurlar, uygun yöneticilerin yokluğu, kötü devlet yönetimi, doğal zenginlikler üzerindeki uluslararası paylaşım sorunu, ebola, aids vb. salgın hastalıklar ve yolsuzluğun yayılmasıyla ilişkili birtakım sorunlar demokratik uygulamaların bu ülkelerde önüne geçmektedir. Fakat, çalışmadan çıkan sonuçlara göre bu

durum incelenen ülkeler açısından ekonomik büyüme önünde engel şeklinde yorumlanamamaktadır.

Bu çalışmanın literatüre temel katkısı, ampirik analizlerde demokrasinin Sahraaltı Afrika ülkelerinin ekonomik büyümeleri üzerindeki etkisinin incelenmesi açısından dikkate alınmasıdır. Çalışmanın, yapılan literatür taraması neticesinde ulaşılabilecek en güncel veriler üzerinden gerçekleştirilen bir araştırma konusu olması ve özellikle Sahraaltı Afrika bölgesinde bu konuda panel veri analizi ile yapılmış çok sayıda çalışmaya rastlanılmaması dolayısıyla çalışmadan bu alandaki boşluğu doldurması yönünde katkı sunması beklenmektedir.

Araştırma konusu kapsamında yapılacak diğer çalışmalarda okullaşma oranı, kadın istihdam gücü, beşeri sermaye, sivil özgürlükler, eğitim ve sağlık harcamalarının milli gelirdeki payı gibi farklı değişkenlere odaklanılmasının demokrasinin ekonomik büyüme üzerinde etkisinin daha sağlıklı analiz edilebilmesi açısından önemli olacağı düşünülmektedir. Öte yandan, negatif yönlü bir etkinin varlığı Sahraaltı Afrika ülkelerinde demokrasinin dışlanması gerektiği yönünde bir algı yaratmalı mı sorusunun önemini daha da artırmaktadır. Böyle bir durumda konuya büyüme çerçevesinden değil de kalkınma çerçevesinden bakılmasının daha doğru olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abrams, B., A. & Lewis K., A. (1993). Cultural and Institutional Determinants of Economic Growth: A Cross-Section Analysis. *Public Choice*, 83, 273-289.
- Acaravcı, A. ve Erdoğan, S. (2015). Türkiye’de Demokrasi, Reel Gelir ve Dışa Açıklık Arasındaki Uzun Dönemli ve Nedensel İlişkiler. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (31): 358-370.
- Acemoğlu, D. & Robinson, J. A. (2014). *Ulusların Düşüşü*, F. R. Velioğlu (Çev.), İstanbul: Doğan Egmont Yayıncılık ve Yapımcılık
- Alesina, A. & Rodrik, D. (1991). Distributive Politics and Economic Growth. National Bureau of Economic Research Working Paper Series, No.3668.
- Arellano, M.. (1987). Computing robust standart errors for within groups estimators. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 49(4), 431-434.

- Baltagi B., H. & Wu, P. X. (1999). Unequally spaced panel data regressions with AR(1) disturbances. *Econometric Theory*, 15, 814-823.
- Beşkaya, A. ve Manan, Ö. (2009). Ekonomik Özgürlükler ve Demokrasi İle Ekonomik Performans Arasındaki İlişkinin Zaman Serileri İle Analizi: Türkiye Örneği. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10), 47-76.
- Bhargava, A., Franzni, L. & Narendranathan, W. (1982), Serial correlation and fixed effect models. *the Review of Economic Studies*, 49, 533-549.
- Bölük, G. ve Mert, M. (2014). Fossil & renewable energy consumption, GHGs (greenhouse gases) and economic growth: evidence from a panel of EU (European Union) countries. *Energy*, 74, 439-446.
- Breusch, T.& Pagan, A. (1980). The lagrange multiplier test and its applications to model specification in econometrics. *Review of Economic Studies*, 47, 239-253.
- Brown, M., B. & Forsythe, A., B. (1974). The small sample behavior of some statistics which test the equality of several means. *Technometrics*, 16, 126-132.
- De Haan, J. & Siermann, C., L., J. (1995). New Evidence on the Relationship Between Democracy and Economic Growth. *Public Choice*, 86, 175-198.
- Doğan, A. (2005). Demokrasi ve Ekonomik Gelişme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25, 1-19.
- Dollar, D. & Kraay, A. (2003). Institutions, Trade and Growth. *Journal of Monetary Economics*, 50, 133-162.
- Drury, A., C., Krieckhaus, J., & Lusztig, M. (2006). Corruption, democracy, and economic growth. *International Political Science Review*, 27 (2), 121-136.
- Dünya Bankası. (1989). *From crisis to sustainable growth - sub Saharan Africa: a long-term perspective study*. Washington, DC: The World Bank.
- Dünya Bankası. (1992). *Governance and development*. Washington, DC: The World Bank.

- Dünya Bankası. (1994). *Governance - the World Bank's experience. Development in practice*. Washington, D.C: The World Bank.
- Dünya Bankası. *World Development Indicators*, <http://databank.worldbank.org / data/reports.aspx?source=world-development-indicators>, (Erişim Tarihi: 15.02.2018).
- Eicker, F. (1967). Limit theorems for regressions with unequal and dependent errors, in *Proceedings of the fifth Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability*, Ed, Lecam L. and Neyman J., 59-82. Berkeley: University of California Press.
- Erdoğan, M., M. (2009). Neo-Liberal İktisatta Sonun Başlangıcı ve Keynezyen İktisadın Reenkarnasyonu. *Toplum ve Demokrasi*, 3 (6-7), Mayıs-Aralık, s. 1-40.
- Erkuş, S. ve Karamelikli, H. (2016). Türkiye’de Demokrasi ve İktisadi Büyüme Arasındaki Uzun Dönemli İlişki. https://www.researchgate.net/ profile/ Sefa_... (Erişim Tarihi: 08.03.2018).
- Freedom House, *Demokrasi Endeksi*, <https://freedomhouse.org/report-types/ freedom-world>, Erişim Tarihi: (15.02.2018).
- Friedman, M. (1937). The use of ranks to avoid the assumption of normality implicit in the analysis of variance. *Journal of the American Statistical Association*, 32, 675-701.
- Froot, K., A. (1989). Consistent covariance matrix estimation eith cross-sectional dependence and heteroskedasticity in financial data. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 24, 333-355.
- Ghosh, S., & Gregoriou, A. (2009). Is Democracy Beneficial for Growth in Countries with Low Ethnic Diversity?, *Economics and Finance Working Paper Series*, Working Paper No. 09-08.
- Hayaloğlu, P. (2015). MINT Ülkelerinde Demokrasi Ekonomik Büyümeyi Nasıl Etkilemektedir?. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilikler Dergisi*, 1(1): 17-29.
- Helliwell, J., F. (1992). Empirical linkages between democracy and economic growth, *Cambridge: National Bureau of Economic Research. NBER Working Paper 4066*.
- Huber, P., J. (1967). The behavior of maximum likelihood estimates under non standart conditions, in *Proceedings of the fifth Berkeley Symposium in Mathematical Statistics and Probability*, 1, 221-233. Berkeley, Ca: University of California Press.

- Kurzman, C., Werum, R., & Burkhart, R., E. (2002). Democracy's effect on economic growth: A pooled time-series analysis, 1951–1980. *Studies in Comparative International Development*, 37(1), 3–33.
- Leblang, D., A. (1996). Property Rights, Democracy and Growth. *Political Research Quarterly*, 49, 5- 26.
- Levene, H. (1960). Robust tests for equality of variances in Olkin I., Ghurye G., Hoefding W., Madow W. G. and Mann H. B. (eds.), *Contributions to Probability and Statistics*: Stanford, California: Stanford University Press, 278-292.
- Lipset, S. M. (1959). Some social requisites of democracy: Economic development and political legitimacy. *American Political Science Review*, 53(01), 69-105.
- Narayan, P., Narayan, S., & Smyth, R. (2011). Does Democracy Facilitate Economic Growth or Does Economic Growth Facilitate Democracy? An Empirical Study of Sub-Saharan Africa. *Economic Modelling*, 28, 900-910.
- Olk, S. (2003). The Relationship Between Economic And Democracy In Africa: A Quantitative And Qualitive Perspective. https://www.uni-trier.de/fileadmin/fb3/POL/Studium/Ausgewaehlte_Abschlussarbeiten/olk.pdf (Erişim Tarihi: 08.03.2018).
- Persson, T., & Tabellini, G. (2006). Democracy and Development: The Devil in The Details. *National Bureau of Economic Research*, No.11993.
- Rachdi, H., & Saidi, H. (2015). Democracy and Economic Growth: Evidence in MENA Countries. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 616- 621.
- Ray, S., & Ray, I., A. (2011). Regional Analysis on the Relationship Between Economic Growth and Democracy: Evidence from India. *Afro Asian Journal of Social Sciences*, 2(2), 1-24.
- Rodrik, D. (2000a). Institutions for High Quality Growth: What They are and How to Acquire Them, *National Bureau of Economic Research*, Working Paper 7540.
- Rodrik, D. (2000b). *Yeni Küresel Ekonomi ve Gelişmekte Olan Ülkeler*, (Çev, Sultan Gül), Sabah Kitapları, İstanbul.

- Rogers, W., H. (1993). Regression standart errors in clustered samples, *Stata Technical Bulletin 13: 19-23. in Stata Technical Bulletin Reprints*, 3, 88-94, College Station, Tx: Stata Press.
- Roso, V., M., Schenkel, F., S., Miller, S., P., & Schaeffer, L. R. (2005). Estimation of genetic effects in the presence of multicollinearity in multibreed beef cattle evaluation. *American Society of Animal Science*, 83, 1788-1800.
- Salahodjaev, R. (2015). Democracy and economic growth: The role of intelligence in cross-country regressions. *Intelligence*, 50: 228-234.
- Şahin, D. (2017). Geçiş Ekonomilerinde Demokrasi ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Panel Veri Analizi. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1): 45-47.
- Tavares, J., & Wacziarg, R. (2001). How democracy affects growth. *European Economic Review*, 45 (8): 1341–1378.
- Tatoğlu, F. Y. (2016). *Panel Veri Ekonometrisi* (3. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- White, H. (1980) A heteroskedasticity-consistent covariance matrix estimator and a direct test for heteroskedasticity. *Econometrica*, 48, 817-838.
- Wooldridge, J., M. (2015). *Introductory Econometrics: A Modern Approach* (6th ed.). USA: Cengage Learning.
- Yay, G. G. (2002). İktisadi Gelişme ve Demokrasi İlişkisi Üzerine Bir Sınama. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 52(1): 27-54.

BELÇİKA ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDAKİ MORAL DERSLERİNİN DİN EĞİTİMİ AÇISINDAN TEORİK BİR ANALİZİ

Abdulhalim İNAM¹

ÖZET

Toplumsal yaşayışın ahenkle yürümesindeki en önemli etmenlerden biri kuşkusuz ahlaktır. İnsanlar, beşeri düzende yaşarken ahlaki kurallara uyarak ilişkilerini düzenlemektedir. Bu kuralların bir bölümünün kökeninin dini, bazılarının ise toplumun gelenek, görenek ve kültüründen beslenerek oluştuğu söylenmektedir. Bu makalede çok kültürlü bir toplum olan Belçika'daki ortaöğretim kurumlarında din dersi eğitimi almayan öğrencilere sunulan, toplumsal temelli moral (Ahlak) derslerinin içeriği araştırılmakta; kullanılan materyaller analiz edilmektedir. Bu çalışma bir literatür incelemesinden ziyade literatür ışığında ilgili çalışmaların incelenmesi ve bu alanda yapılan derslerin sınıf ortamında gözlemlenmesi, öğretmen ve öğrencilerle yapılan görüşmeler, müfredatın amaç ve ünite içeriklerinin analiz edilerek avantaj ve dezavantajlarının tespitinden oluşmaktadır. Çalışmada, ilkokul, ortaokul ve lisedeki ahlak derslerinin içeriği bir örnek olması bakımından paylaşılacaktır.

Anahtar Kelimeler: *Eğitim, Ahlak Dersleri, Din Eğitimi, Müfredat, Belçika.*

A THEORETICAL ANALYSIS OF SECONDARY EDUCATION MORAL CLASSES TAUGHT IN BELGIUM IN TERMS OF RELIGIOUS EDUCATION

ABSTRACT

One of the most important reasons in maintaining social life in harmony is undoubtedly morality. In society, people regulate their relationships by following moral rules. While some of these rules are nourished from religious

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Karabük Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, Din Eğitimi Ana Bilim Dalı. abdulhaliminam@hotmail.com

sources, some other are nourished from traditions, customs and culture of a society. In this article, content and materials of moral courses, which are offered to students that are coming from a multicultural society and do not study religion, in the secondary education institutions in Belgium, will be investigated by supplying also examples. The scope of the course contents will be analysed in terms of religious education by using curriculum content analysis as a method in the research. The aim of this study is to investigate the literature-related studies rather than a literature review, and to observe the courses in this field in the classroom environment, based on interviews with teachers and students, to analyse the purpose and unit contents of the curriculum and to determine the advantages and disadvantages. Then, curriculum contents of moral courses are given as samples in primary, secondary and high schools.

Key Words: Education, Moral Classes, Religion Education, Content, Belgium.

GİRİŞ

Ahlak (İng. *morality*, Fr. *Moralité*, Alm. *Moralischer*, *Sittlichkeit*) kelimesi Türkçeye Arapçadan gelmektedir ve köken itibariyle *hulk* ya da *huluk* kelimesinin çoğuludur. Kelime olarak *din*, *seciye*, *huy*, *karakter*, *hareket tarzı* gibi manalara gelmekte olup, davranış ve hareketlerin bütününe kapsamaktadır.² İnsanın iç ve dış dünyasını ifade eden bir kavram olarak anlaşılmaktadır. Bu bağlamda Ahlak, yaşamın her döneminde bireyin hayatını şekillendiren ve yön veren kurallar bütünüdür. Toplumdaki bireylerin davranışlarını düzenleyen kurallar ve yasaların tamamını da içine almaktadır. Yani o, hayatın her anında mevcuttur.³

Ahlak, insanın kötülük yönünün arındırılması ve iyilik tarafının geliştirilmesi, insanlar arasında ilişkilerin selamet içinde yürütülebilmesi için ortaya konulmuştur. İlk insanın yaratılışıyla iyi ve kötü kavramları ortaya çıkmış, bu kavramların dayandığı değerler uygulanmaya başlanmıştır. Öğrendiğimiz iyilik ve kötülükle ilgili değerler huy ve davranış olarak yaşam şekline dönüşmektedir.⁴ Kimimiz iyiliğe kimimiz kötülüğe daha yatkın olarak yaratılmıştır. İşte ahlak bu yatkınlıklardaki

² Bkz. "Moral" ve "Morale" maddeleri, İsmail Fenni Ertuğrul, Lûgatçe-i Felsefe, Yay. Haz., Recep Alpyağıl, Çizgi Kitapevi, Konya, 2015, ss. 269-270.

³ Bkz. "Ahlak" maddesi, Ahmet Cevizci, Felsefe Sözlüğü, Paradigma, İstanbul, 2010, ss. 24-25.

⁴ Cafer Sadık Yaran, Ahlak ve Etik, Rağbet Yay., İstanbul, 2010, s. 11.

olumsuzlukları törpülemek, olumlularını geliştirmek ve korumak için vardır.⁵

İnsanın kendi içinde tutarlı olması önemlidir. Bu bağlamda ahlak insanın bizzat kendi ilişkilerini konu edinmiş, daha sonra insanın toplum içindeki ilişkilerini ortaya koymuş ve en son olarak da insanın çevresindeki diğer canlıları ve yaşamı içinde etkilediği kişileri, bulunduğu ortamları ve makamları ahlakın sınırları içerisine yerleştirmiştir. Böylece kamu ahlakı, iş ahlakı, aile ahlakı, çevre ahlakı, basın ahlakı gibi değişik alanların davranış kurallarının şekillendiği sistematik boyut oluşmuştur.

Her insan yaratılış gereği, adeta her bir kar tanesi gibi kendine ait özelliklerle dünyaya gelmektedir. Bu özellikler insanın duygu, düşünce ve bedensel özellikleri yanında bireysel ve sosyal yönlerini de kapsamaktadır. Kimi insan daha ağırbaşlı iken diğeri çabuk öfkelenmek gibi zıt özellikler göstermektedir. İnsan, toplum içinde yaşarken, o toplum tarafından kabul edilmiş bazı kurallara uymak zorundadır. Geleneksel ahlak kuramlarında temel problemin insan-insan, insan-toplum ilişkileri olduğu açıktır. Ahlaki kurallar, bireyin davranışlarının sorumluluğunu gerektirmektedir. Bu sorumluluğun var olabilmesi için, ahlaki davranışların bazı özelliklerinin oluşması çok önemlidir. Özellikle ahlaki davranışların istemli, bilinçli ve özgür olarak yapıyor olması özümsemişinin en büyük göstergesidir.⁶

İnsan davranışlarını biçimlendirme amacı taşıyan eğitimin en temel konuları arasında ahlak yer almıştır. Ahlak eğitimi, insanın yaratılıştan getirmiş olduğu özelliklerin, ahlaki esaslara uygun olarak iyi yönde geliştirilmesi çabasıdır. Bir hareketin, istemli ve bilinçli olması, onun isteyerek ve bilinçli olarak seçilip yapılması anlamına gelmektedir. Özgürlük ise insanın o davranışı seçmek ve gerçekleştirmek üzere insanda bir güç ve iradenin bulunması demektir. Bu özgürlük kuramı, başkalarının hak ve özgürlüklerine saygıyı ve onları koruma sorumluluğunu da içinde barındırmaktadır.⁷ İnsan-insan ve insan-toplum ilişkilerinin değer yargılarını üreten Ahlak kuralları toplumlara göre farklılıklar göstermektedir. Bu ilişkilerin tamamı, insanın mutluluğunu veya toplumun

⁵ Aristoteles, Nikomakhos'a Etik, Çev. Zeki Özcan, Sentez Yayıncılık İstanbul, 2014., ss. 316 -327.

⁶ Ahmet Arslan, Felsefeye Giriş, Vadi yayınları, 2. Baskı, Ankara. 1996, ss. 30-70.

⁷ Ahmet Arslan, age, ss. 70-110.

mutluluğunu amaçlamaktadır.⁸ İnsan davranışları üzerinde duran Ahlak felsefesi, değerler alanını inceleyen bir disiplin olarak karşımıza çıkmaktadır.⁹

Ahlak, teorik ve pratik yönleri ile bir ilim ve eğitim alanıdır. Çoğu kez birbirinin yerine kullanılan ahlak ve etik, ortak yönleri olan ve birbiri ile ilişkili olmalarına rağmen farklı kavramlardır. Ahlak üzerine düşünmeyi amaçlayan etik (ethic), felsefenin temel faaliyet alanlarından birisidir. Bu açıdan etik, ahlakın teorik yönünü ifade etmektedir.¹⁰ Kavramların birbirleri ile ilişkisi, değerlerin belirlenmesi ve nitelenmesi açısından yardımcı olmaktadır. Zamana, toplum ve kültürlere göre değişiklik gösteren davranış biçimlerine karşılık ahlak, zorunlu ve değişmeyen davranış kurallarına işaret etmektedir.¹¹

Araştırma kapsamında yapılan mülakatlarda katılımcılar etik ve ahlak kavramlarının gücü arasındaki farka işaret etmişlerdir. Örneğin bir bireyi ahlak dışı davranmakla itham etmekle, etiğe aykırı davranmakla itham etmek çoğunlukla farklı etkiler oluşturmaktadır.¹²

Moral, kelime olarak ahlâk, iyilik anlamlarına gelmekte olup kötülüklerden kaçınmak, iyi olan davranışlara yönelmek ve bunları hayatın bir parçası haline getirmek anlamına gelmektedir. Dinden tamamen ayrı bir kurallar silsilesi olarak Antik Çağın Yunan dünyasında ortaya çıkmıştır. Modern toplum olarak ifade edilen batı toplumunda moral, dini referanslara bağlı olmaksızın ortaya koyulan kurallar manzumesi olarak kabul edilmektedir.

Bu şekilde bir yaklaşımla ortaya çıkmasına rağmen moral kavramını dinden ayrı düşünmek mümkün değildir. Din ile ahlâk arasında o denli bir ilişki mevcuttur ki, semavi ve semavi olmayan dinlerde dini emirlerle ahlâki emirleri birbirinden ayırt etmek neredeyse imkânsızdır. Her din, mensuplarına ahlaki bir anlayış sunmaktadır. Örneğin İslam dini

⁸,Kemal Göz, “Çevre Ahlakı ve İnsan”, Artvin Çoruh Üniversitesi, Orman Fakültesi Dergisi, 12 (1) 2011, s. 97.

⁹ İslam dünyasındaki ahlak çalışmaları için bkz. Mustafa Çağırıcı, İslam Düşüncesinde Ahlâk, İstanbul, 1989, M. Çağırıcı, Gazzâlî’ye göre İslam Ahlâkı, İstanbul, 1982, Ayşe Sıdıka Oktay, Kınalızâde Ali Efendi ve Ahlâk-ı Alâî, İz Yayıncılık, 2011.

¹⁰ Zeki Salih Zengin, “İslamda Ahlak ve Etik” ULİSA BÜLTEN, 2016, s. 51.

¹¹ Recep Kılıç, Ahlakın Dini Temeli, TDV Yay., Ankara, 1992, s. 1.

¹² Eğri, Taha-Sunar, Lütfi, “Türkiye’ İş Ahlakı Çalışmaları: Mevcut Durumlar ve Yönelimler”, İş Ahlakı Dergisi, Mayıs, 2010, Cilt, 3, Sayı 5, ss. 41-67.

de, inanç ve ibadetin yanı sıra ahlaka büyük önem vermiş ve pek çok ahlaki kurallar belirlenmiştir. Birçok din bilimi araştırmacıları, iyi kötü kavramını dini temellere dayandırmışlardır. Bunun yanında bazı düşünürler, din ile ahlakın birbirinden tamamen ayrı ve ilgisiz olduğunu savunmaktadır. Toplumun normları sadece dini kaynaklardan beslenerek oluşturulmamaktadır. Toplumun yaşam birikimi sürecinde meydana gelen bir kısım anlayışlar üzerinden de davranış kuralları belirlenmektedir. Ahlaki değerler toplumdaki topluma felsefi ekollere ve dini düşüncelere, yaşanan zamana göre farklılık arz etmektedir. Bu nedenden dolayı bireylerin ortak kabul ettiği normlar oluşmamakta iyi olarak kabul ettiği bir anlayış diğerine göre hakaret içeren ve aşağılayan bir anlam taşıyabilmektedir. Belçika’da toplum içinde gaz kaçırmak normal karşılanırken geçirmek hoş görülmezken Türk toplumunda her ikisi de hoş karşılanmamaktadır. Toplumda geleneklerden oluşan davranış kurallarının yanında bireylerin sağlıklı gelişimini sağlamak ve ortak bir anlayış oluşturmak için eğitim kurumlarında belli bir plan, program ve müfredat çerçevesinde, belli şartlara haiz öğretmenler tarafından dersler verilmektedir.

Batı Avrupa ülkelerinden birisi olan Belçika’da Anayasasının 24. Maddesinin 1. fıkrasında “Eğitim parasızdır; her türlü engelleyici tedbir yasaktır.” İfadesi yer almaktadır. Devamında; “Topluluk,¹³ belirli bir dini empoze etmeyen (non-denominational) eğitim hizmetlerini örgütler. Bu, ebeveynlerin ve öğrencilerin felsefi, ideolojik veya dini görüşlerine saygıyı gerektirir. Devlet okullarında, zorunlu eğitimin sonuna kadar, kabul görmüş dinlerden birinin ya da mezhep farklılıklarına dayalı olmayan ahlaki öğretilerin öğretilmesi tercihe bırakılmıştır. Diğer ülkelerden farklı olarak okullarda öğrencilere mensup oldukları dine göre eğitim alma imkânı sunulmaktadır.” İlgili maddenin 3. fıkrasında “Okuma çağındaki her çocuğun masrafları topluluk tarafından karşılanmış olarak, ahlaki ve dini eğitim alma hakkı bulunmaktadır.” Belçika Anayasasının verdiği haklar gereği öğrenciler ilk ve orta dereceli okullarda haftada iki ders saati din ya da ahlâk derslerinden birisini okumak zorundadır. Bu derslerin zorunlu olmasının tarihi 1842 yılına kadar gitmektedir. Çeşitli zamanlarda değişiklikler yapılmasına rağmen bu derslerle ilgili ana düzenlemeler

¹³ Topluluktan kastedilen Valon Bölgesi Eğitim bakanlığıdır.

Anayasanın ilgili maddesinde ve 29 Mayıs 1959 tarihli “Eğitim Sözleşmesi” ile ilgili yasanın 8. ve 12. Maddelerinde belirtilmiştir.

Anayasanın 8. maddesi şöyledir: “Resmî kurumlara ait ilk ve orta öğretimdeki haftalık ders programlarında, en az iki ders saati din ve ahlâk dersine yer verilmek zorundadır. Belçika halkının büyük bölümü Hıristiyan Katolik gelenekten gelmektedir. Ülkenin %65’ini Katolik, %1’ini Protestan, %0,4’ünü Yahudi, %4’ünü Müslüman, %7’sini ateist, %22’sini agnostik inanışa sahip olanlar oluşturmaktadır. Katoliklerin içinde dinlerini pratik olarak uygulayıp Kiliseye devam edenlerin oranı ise %18 civarındadır. Flamanca konuşulan bölgedeki insanların Kiliseye bağlılığı, Valon bölgesinde yaşayanlara göre daha fazladır. Üçüncü ve ortak bölge olarak Fransızca ve Flamanca konuşulduğu başkent Brüksel’de Kiliseye bağlılığın giderek zayıfladığı görülmektedir.¹⁴ Din eğitimi “Katolik, Protestan, Yahudi, İslâm ya da Ortodoks” dinlerinden birisini seçen öğrencilere yönelik yapılmaktadır. Ahlâk eğitimi ise, dinî içeriği olmayan müfredatın oluşturduğu ahlak eğitimi olarak uygulanmaktadır. Aile reisi, öğrencinin velisi veya çocuğu korumakla görevli kişi, öğrencinin okula ilk kaydı sırasında din ya da ahlâk dersinden hangisini seçtiğini resmen imza ile bildirmelidir. Şayet din dersi seçilmişse bunda hangi dinin seçildiği belirtilmelidir. Alınan dersin notları öğrencinin sınıf geçme durumuna etki etmektedir. 18 yaşına gelen öğrenciler seçimlerini kendileri yapabilmektedir. Anayasa ve bu yasaya göre öğrenci ya da velisi eğitim sürecinde din derslerinden birisini veya moral (Ahlak) dersini seçtiğini yazılı olarak beyan etmelidir.

Ahlâk derslerini seçme imkânı, ancak belediye ve devlet okullarında uygulanmaktadır. Doğal olarak Katolik okullarında okuyanlar bu okulu tercih etmekle Katolik din dersini, İslam okullarında okuyanlar da İslam din dersini seçmiş olmaktadır. Katolıklara ait okullarda Katolik din dersinin dışında başka dinlerin eğitimi ve ahlâk dersi verilmemektedir.¹⁵

1-Moralin Tanımı

¹⁴ Mehmet Zeki Aydın.

¹⁵ Madeleine Braekman, L’enseignement Religieux Scolaire en Belgique: Quels Problèmes? Quel Avenir? Institut Calvin, Bruxelles, 1997, s.13.

Sözlükler; “moral”ın tanımı için “ethique”e, “ethique” için “moral”e gönderme yapmaktadır.¹⁶ Kelime olarak, adet, karakter, hal ve hareket tarzı, yürek gücü, töre bilimi ve ahlak manalarına gelmektedir.¹⁷ Latince bir kelime olarak ‘moralis’ sıfatından türemiştir. Bu kelimeyi en iyi tefsir eden ifade “ethos”dur. “Ethos” düşüncelerin ifadesi, alışkanlık, karakter, huy manalarına gelmektedir.

Moral, İngilizce ‘ethics’ yani ahlak anlamında kullanılmaktadır.¹⁸ Ahlak doğru ve yanlış davranış pratiğidir. İki kelime arasında farkı ortaya koymak gerekirse ahlaki değil etik ilkelere; etik değil de ahlaki bir davranış tarzından söz edebiliriz. Dolayısıyla ahlak davranış kurallarını, etik de uyulması gereken ilkeleri ifade etmektedir. Daha açık bir ifadeyle etik, bir kişinin belli bir durumda dikkate alması gereken değerlerle ilgilidir; ahlak ise bunun hayata geçirilmesidir.

Araştırmaların sonunda ‘ethique’ ile ‘morale’ kelimelerinin müteradif ifadeler olduğu fark edilmektedir.¹⁹ Morali anlama yolu “ethique” kelimesini anlamaktan geçmektedir. “Ethique”ahlak bilimidir.²⁰ Bu bilim, ferdin sosyal hayatla olan bağlarını kurmakta, bu bağlar da kişinin ahlakını oluşturmaktadır.²¹ Nitekim bu fikir hakkında Kostas Axelos kendisini şöyle ifade etmektedir: “*Moral, kamu tarafından üretilmiştir. Bu durumu göz ardı etmemek gerekmektedir.*”²² Din dersi ile moral dersi arasındaki en büyük fark, moral dersinde öğrenci kendi doğrularını kendisi bulmakta, din dersinde ise kurallar öğretmen tarafından konulur ve öğrenci bu kurallar doğrultusunda öğrenmektedir.²³ Ahlakın evrensel ilkelerinin yanında her toplumun kendine ait güzel ahlaka dair davranış kalıpları bulunmaktadır. Ahlak eğitiminde temel alınacak değer ölçütlerinin neler olduğu konusunda inanç unsuru gözden kaçırılmaması gereken önemli bir husustur.

¹⁶ Ethique et travail social, Brigitte Bouquet, Dunod, 2003, Brxl, s.12

¹⁷ Fransızca Modern Sözlük, 2002, Muhtelif Yazarlar, s.308

¹⁸, Musa Kazım Arıca, “*Ahlak, Etik ve Ahlak Felsefesi*”, ULİSA BÜLTEN, 2016, s.11.

¹⁹ La methode 6 ethique, Edgar Morin, seuil, 2004, s.9.

²⁰ Fransızca Modern sözlük, 2002, muhtelif yazarlar, s.185

²¹ Ethique et Travail Social, Brigitte Bouquet, Dunod, 2003, s.37.

²² Age, s. 73.

²³http://www.academia.edu/20118477/Moral_Ahlak_Derslerinin_Bir_Unsuru_Olark_Değerler_Eğitimi_Uygulamaları_Belçika_Örneği, 11.02.2018.

2-Moral Dersinin Tanımı

Moral dersinin içeriği “libre examen” (düşünce özgürlüğü) ile alakalı olup kendisinden esinlenerek hazırlanmış bir derstir. Felsefedeki tanımı “eleştirel ruh” dersi olarak belirtilmiştir.²⁴ Moral dersi; Ahlak duygusunun insanın fitratında var olduğunu ileri sürerek, ahlaki kuralların din ile bağdaştırılamayacağını savunmaktadır.²⁵ Dolayısıyla öğrenciye okulun içinde ve dışında bir ilahtan korkmaksızın düzgün ahlak sahibi olmasını objektif olarak göstermektedir.²⁶

Ahlakın dayandığı ilkelerin ya da ahlaka temel olan değerlerin evrensel, doğal ya da fitri yönü olduğu gibi öznel bir boyutu da vardır. Bu noktada kültür ve inançtan söz etmek gerekir. Kültürü biçimlendiren temel unsurlarından birisi olarak dinin, ahlaki değerlerin belirlenmesinde ve yaşatılmasında önemli rolü vardır. Her din, insan davranışlarının kendi inanç esaslarına uygun olarak biçimlenmesini hedeflemektedir. Belirli zaman, mekân ve biçimlerde yapılması istenilen ibadetlerin amacı, insan davranışlarının olumlu yönde geliştirilmesidir. İbadetlerle kontrol altına alınan olumlu davranışların, hayatın diğer zamanlarında da yaygınlaştırılması beklenmektedir. Din, insanın sadece kutsal ile ilişkilerini değil, kendisi ve diğer insanlarla olan ilişkilerini de düzenlemektedir. Bu nedenle din, barış ve huzurun tesis edildiği bir dünyanın kurulması için sorumluluk, dürüstlük, adalet, yardımlaşma ve sevgi gibi değerlerin insan davranışlarına yansıtılması ve yaşatılmasını istemektedir.

Ferdi ve sosyal hayatımızla ilgili davranışlarımızı niteleyen ve yaşatılması hedeflenen ölçütler olan değerler ile ahlak arasında açık bir ilişki vardır. Değerler, insanın toplum içinde nasıl hareket edeceğini belirten kuralları belirleyen, yönlendiren, anlamlandıran, teşvik eden ve sakındıran ortak inançlardır. Ahlaki kurallar, değerlerin belirlenmesi ve içinin doldurulması hususunda kaynak olduğu gibi, yaşatılması hususunda da başlıca dayanağıdır. Ahlaki bir dayanağı olmayan ya da açıklanamayan

²⁴

http://www.ulb.ac.be/cal/mouvement/cal/convention/15.oct.2005_textes/rapportatelier-7pdf bilgi 09.12.2017.

²⁵ Sociologie de l'Ethique, Jean Louis Gerard, logiques sociales I Harmattan, 1991, s. 7.

²⁶ Programme de Morale Pour Les Trois Cycles, Belçika Eğitim Komisyonu, 2005, s.7.

bir değerin benimsenmesi söz konusu değildir. Ahlaki değer ve ilkelerin temellendirilmesi hususunda insan, akıl, vicdan ve sezgileriyle bazı sonuçlara ulaşabilmektedir. Bu görüşe göre insan, kendi kendisine yeten bir varlık olarak kendi ahlak esaslarını belirleyip uygulayabilir. Bir diğer görüşe göre ise ahlakın temellendirilmesinde toplumun huzur, barış ve yarar beklentisi asıldır. Bir arada yaşayan insanların ihtiyaç duyduğu sosyal düzen ve güven ortamının sağlanması, ahlaki değerler etrafında oluşturulacak toplumsal mutabakat ile mümkündür. Başka bir görüşe göre ise iyi ve kötü olarak nitelenen ve böylece ahlaki değer taşıyan her şeyi belirleyen Allah'tır. Allah'ın emirleri iyi, doğru ve güzel, yasakladıkları ise kötü, yanlış ve çirkindir.

Ahlakın temelini insan ve toplumda gören ilk iki görüş, göreceli ve bireysel ya da toplumsal çıkarılığa dayanması nedeni ile ahlaki davranışları, benimsenme ve gerçekleştirilme konusunda zaafa uğratabileceği gerekçesi ile tenkit edilmektedir. Bu nedenle ilahi temele dayalı, beşeri-dünyevi beklentiye dayanmayan bir amaçla erdemli davranışların gerçekleştirilmesi, ahlaki olmak niteliğine daha uygundur. Ancak şunu unutmamak gerekir ki, ahlaki davranışların kazandırılması ve yaşatılmasında, her üç temel de göz ardı edilmeden birlikte ele alınması çok daha tutarlı olacaktır. Bu kaynaklardan beslenen değerlerin evrensel/objektif ve mahalli/sübjektif yönleri vardır. Örneğin, misafirperverlik evrensel açıdan benimsenen bir değerdir. Ama bunun hangi şartlarda ve nasıl gerçekleştirileceği konusunda farklı anlayış ve uygulamalar da söz konusudur. Ahlaki değerler konusunda inanç, kültür, coğrafya gibi nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan farklı anlayış ve uygulamaları birer kültürel zenginlik olarak kabul etmek gerekir.²⁷

3-Moral Dersinin Kanuni Dayanağı

Belçika'da kilisenin devletten ayrılması birtakım sorunların zuhur etmesine sebep olmuştur. İktidardan ayrılan kilise Hıristiyan eğitiminin devamını okullarda imtiyazlı olarak talep etmiştir. Bunun üzerine devlet her çeşit din mensubunun razı olacağı şekilde 29 Mayıs 1959'da, "Okul Antlaşması"na karar vermiştir.

²⁷ Agm., s. 71.

Bu antlaşma, ebeveynin dilediği din veya moral dersine çocuklarını eğitim gördükleri okulda tabii tutabileceklerini içermektedir. Okul Antlaşması'nın 8'inci maddesinde her Belçika vatandaşının haftada iki saat olmak üzere çocukları için özgürce diledikleri din veya moral derslerini seçebileceklerini ifade etmektedir.

Moral dersinin amacı ve içeriği 1976'da 2 Haziran Kanunu ile belirlenmiştir. Bu Konuna göre Moral dersinin amacı; şöyledir: "Dinsel olmayan moral dersi, velilerin laik terbiye ile çocuklarını "Libre Examen" (düşünce özgürlüğü) ile ahlaklandırmalarıdır."

4-Moral Dersinin Hedefi

Moral dersi laik bir anlayışın varlığının devam ettirilmesini ve laik insanların yetişmesini desteklemek amacıyla verilmektedir.²⁸ Bu bağlamda objektif olarak sosyolojinin amacı ile birleşmektedir. İnsanların çevresiyle uyum içinde olmalarını gaye edinmektedir.²⁹ Kişiyi hiçbir tanrıya veya yüksek bir güce ihtiyaç duymadan kendi karakterini oluşturmaya ve tanzim etmeye yöneltmeyi hedeflemektedir.³⁰

Bu ders çocuklara küçük yaşlarından itibaren kişilik oluşturmalarını ve çevreye adapte olmalarını sağlamaktadır.³¹ Bu devirde insanların dine ihtiyaç olmadan da doğrularla yaşayabileceğini ispat etmeyi³² ve onları dinin sömürsünden kurtarmayı hedef edinmektedir.³³ Moral dersi dört eksenin olumlu yahut da olumsuzluğuna işaret ederek, bunları doğru kullanımına insanları yönlendirmektedir. Bu dört eksen ise şunlardır:

- İstiyorum
- Biliyorum
- Yapabilirim
- Mecburum³⁴

Kişilik oluşturmada amaçlarının birkaçını şöyle sıralayabiliriz:

²⁸ http://www.ulb.ac.be/cal/mouvement/cal/convention/15.oct.2005_textes/rappotatelier.7 22.04.2018.

²⁹ Age, s.77.

³⁰ Hasguin, Herve, La renaissance du Livre, Bruxelles, 1978, s. 8.

³¹ Programme de Morale Pour Les Trois Cycles, Belçika Eğitim Komisyonu, 2005, s. 8.

³² Ethique et Travail Social, Brigitte Bouquet, Dunod, 2003, s. 19.

³³ Pour une ethique de l'Enseignement Des Sciences, Vie Ouvriere, Gerard Fourrez, 1985, s. 5.

³⁴ Sociologie de L'ethique, Jean louis Gerard, Logiques Sociales L'harmattan, 1991, s.165.

- İnsanların dış hayata karşı uyanık olmalarını sağlama,
- İnsanların arasında ülfeti sağlama,
- İnsanları sosyalleştirme,³⁵

Neticede dine ihtiyaç duyulmadan dünyanın kendi sistemleriyle daha da güzel bir yaşam kalitesi oluşturabileceğini savunmakta ve belirlenen hedeflere göre ders programlarını ve çalışmalarını bu açıdan sürdürmektedirler.

Etik derslerinin amaçlarında özellikle aşkın inanışların sultasından insanı kurtararak dine dayalı olmayan bir davranış kazandırma amacı açıkça belirtilmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde moral dersleri bir alternatif olarak görülmektedir. Konuyu fayda sağlama açısından değerlendirdiğimizde alternatif bir ahlak eğitimi olarak şu şekilde değerlendirebiliriz. Hiçbir dine inanmayanlara yönelik bir ahlak eğitimi olarak büyük bir boşluğu doldurduğu da ifade edilmesi gerekmektedir. Bunu belirtirken bir dine inandığı halde bu dersleri talep eden veli ve öğrencilerde bulunmaktadır.

Belçika eğitim sisteminde genel olarak eğitim çalışmaları değerlendirilirken moral derslerinin durumu da kritik edilmektedir. Programın yetersiz olduğu ve yeni gelişen durumlara göre tekrar revize edilmeye muhtaç olduğu dile getirilmektedir.³⁶ Özellikle dini dayanaktan yoksun olması katılımların azlığı açısından da görülmektedir. Son beş yılda Katolik din dersi ve moral dersine öğrenci katılım oranı sürekli düşmektedir. 2017-2018 eğitim öğretim yılında konulan yeni vatandaşlık dersi ilk yıl olmasına rağmen Katolik ve moral derslerinden de öğrencileri alarak %10 seviyesine ulaşmıştır.³⁷ Bu şekilde öğrenci kayıplarının en önemli nedenleri arasında Kilise üzerinde yapılan sansasyonların etkisinin büyük olduğu belirtilmektedir. Moral dersleri hakkında olumsuz görüşün en önemli nedeni ise programın günün şartlarına göre yetersiz oluşu ve dini dayanaktan yoksun oluşudur. Derse katılım sebepleri sorulduğunda dinin baskıcı tutumu, dinden soğuma ve moral derslerinin daha aktüel konulara

³⁵ Programme de Morale Pour Les Trois Cycles, Belçika Eğitim Komisyonu, 2005, s. 8.

³⁶ <http://www.lefigaro.fr/international/2012/09/05/01003-20120905ARTFIG00417-le-cours-de-morale-aide-a-defendre-ses-propres-valeurs.php>, 16.05.2018.

³⁷ <http://www.o-re-la.org/index.php/analyses/item/2102-la-frequentation-des-cours-de-religion-et-de-morale-dans-l-enseignement-francophone-en-belgique>, 16.05.2018 Ders katılım oranları.

değınmesinin ve özgürlükçü bir anlayışla öğrenciye yaklaşmasının etkin olduğu belirtilmektedir.³⁸

Moral ve Din derslerine öğrenci katılım oranları

Nmr	Dersler	2017- 2018	2013-2014	2010-2011
	Birinci Seviye			
1	Katolik Dersleri	%35.76	%40.0	%46.08
2	İslam Dersleri	%21.10	%18.0	%15.2
3	Moral Dersleri	%29.40	%35.9	%35.4
	İkinci Seviye			
1	Katolik Dersleri	%18.11	%22.07	%23.08
2	İslam Dersleri	%19.77	%17.6	%15.6
3	Moral Dersleri	%46.70	%56.8	%57.9

Tabloya bakıldığında moral dersleri katılımı ilkokulda daha iyi iken ortaokul ve lise düzeyinde artış göstermektedir. İslam derslerinin katılımı ise sürekli artış gösterirken, Katolik dersine katılım sürekli azalmaktadır.³⁹

5-Moral Dersinde Pedagojik Hedefler

Öğrencilerin özgürlükçü, bağımsız, yargılama ve sorgulama özellikleri de dikkate alınarak verilen derslerin hedeflerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

- ♦ Verilen dersin önemini benimsetmek
- ♦ Moral dersini tüm sınıfın dikkatini çekecek ve katılımlarını sağlayacak ve bir tartışma konusu haline getirmek
- ♦ İletilmesi gereken mesajı demagoji ile değil de pedagoji ile sağlamak
- ♦ İnsanları din taassubundan kurtararak; laikliğin din savaşlarını engellemek amacını içerdiğini çocuklara aşılacak
- ♦ Öğrencilere ‘düşünce özgürlüğü ruhunu’ içlerinde hissettirmek

³⁸ <http://www.o-re-la.org/index.php/actualites/item/2099-revue-de-presse-20-decembre> 16.05.2018.

³⁹ www.lalibre.be/Actu/belgique/les_cours-de-religion-ou-de-morale-sont-facult-be 16.05.2018.

- ♦ Öğrencileri sürekli motive etmek ve duygusal bir şekilde yaklaşmak
- ♦ Öğrencilere tutarlı konuşmayı ve çelişkili konuşmamayı öğretmek
- ♦ Öğrenci psikolojisini göz önünde bulundurarak hareket etmek⁴⁰
- ♦ Öğrenciden istenilen bir şeyin sebebini, nasıl yapacağını ve önemini kavratmak, mesela: “Neden temiz olmalıyım?” Cevap: “Sağlığımı korumak için.” “Sağlığımı nasıl korurum?” Cevap: “Temizliğime dikkat ederek.”
- ♦ Öğrenciye öğretilen bilgileri uygulama safhasına geçirmesini sağlamak.⁴¹

Öğrencilerin özgürlükçü, bağımsız, yargılama ve sorgulama özellikleri de dikkate alınarak verilen derslerin pedagojik hedeflerinde öncelikle derslerin öneminin kavratılması gelmektedir. Dersin öğrenciler arasında ilgi uyandırması, dikkatini çekmesi, birlikte öğrencilerin katkılarının da alındığı tartışma ortamının oluşturulduğu bir anlayışla verilmesi hedeflenmektedir. Konuların kavratılmasına pedagojik yöntemlere göre hareket edilmesi demagojiden kaçınılması ve kazandırılacak değerlerin bu çerçevede verilmesi gerekmektedir. Dinin tarihi süreçte insanlara karşı olumsuz etkileri üzerinde durulmakta, taassubun nelere sebep olduğuna dikkat çekilmekte bu bağlamda laikliğin faydaları din savaşları üzerinden anlatılmaktadır. Bu yaklaşım derse katılan öğrencilerde dinden uzaklaşmayı da beraberinde getirmektedir. Düşünce özgürlüğü içinde dersin kavratılması davranışın kazandırılmasında bilinç oluşturulması açısından önemlidir. Özellikle yapılması gerektiği ifade edilen davranışların nedenlerinin üzerinde durulması uygulama alanına geçmesi bakımından fayda sağlamaktadır. Bütün bu pedagojik metotlar uygulanırken ve konular işlenirken zaman zaman öğrencilerin bu kuralları kimin koyduğunu sorguladıkları öğretmenler tarafından ifade edilmiştir. Kaynağıyla ilgili sorgulama bu dersin sorgulandığı gerçeğini ortaya koymaktadır. Bu tespitlere rağmen derse ilginin hala devam ediyor olmasının önemli faktörlerinden biri de öğretmenlerin taşıdığı vasıflardır.

6-Öğretmenlerde Aranılan Özellikler

⁴⁰ Programme De Morale Pour Les Trois Cycles, Belçika Eğitim Komisyonu, 2005, s. 9.

⁴¹ Sociologie de L'ethique, Jean louis Gerard, Logiques Sociales L'harmattan, 1991, s. 155.

Bir öğretmende pedagojik formasyon, alan bilgisi, genel kültür, kişilik ve karakter gibi bulunması gereken vasıflar vardır. Moral dersi öğretmenlerinde bu vasıfların yanında öğreteceği bilgiyi kendisinin uygulaması,⁴² eleştirel bir ruha sahip olması, öğrencisi ile sürekli ilgilenmesi, kardeşlik duygusuna sahip olması, hoşgörü ve müsamaha sahibi olması, sorumluluk sahibi olması, öğrenciye her durumda yardımcı, örnek, önder, koruyucu olması konuları üzerinde önemle durulmaktadır.⁴³ Derslerde özellikle dinin taassup olarak nitelendirilmesi diğer sınıfta din dersi alan öğrencilerle bu sınıfta moral dersi alanları nasıl kardeş olarak birbirine yaklaştıracak merak konusudur. Kişinin dini inancı seçme hakkının ifade edildiği bir anlayış karşısında, dinin bir taassup olarak gösterilmesi iki zıt kutbun oluşmasına sebep olabilir endişesi göz ardı edilmemelidir. Bu yaklaşıma batı toplumunun tarihindeki din savaşlarının sebep olduğu öğretmenler tarafından ifade edilmektedir.

7-Öğrencilerin Moral Dersi Hakkında Düşünceleri

Öğrencilerin genel olarak moral derslerini seçmelerine ilkokul çağında velileri etki ederken ortaokul ve lisede öğrenciler derse girip girmeme hususuna kendileri karar vermektedir. İlkokul çağında diğer dinlerin eğitimini tercih edenlerin sayısı daha fazla iken lise çağında moral dersini seçenlerin sayısı artmaktadır. Bu duruma dinlerin yeni gelişmelere cevap verememesi ve bazı davranışlara karşı katı durumları sebep gösterilmektedir. Özellikle batı toplumunda moral dersinin ortaya çıkışı Hıristiyanlıkta kavratılmayan inanç sistemi ve ibadetlerdeki anlamsızlıklar olarak gösterilmektedir. Öğrenciler dinin hayatlarını kısıtladığını ve sıkı olduğunu bunun için bu dersi tercih ettiklerini, din olmadan da bir kısım değerlerin var olabileceğini kabul etmektedirler. Öğrencilerin bir bölümünün hiçbir inanca sahip olmadıklarından dolayı bu dersi tercih ettiklerini söyleyemeyiz. Moral derslerine katılan öğrencilerden İslam Dinine mensup olanlar görülmüştür. Diğer dine mensup olan öğrencilerde bu dersi tercih etmektedir. Bu konuda sorulan sorulara yukarıda olduğu gibi, moral derslerini daha güncel bulduklarını, konularının daha ilgi çekici

⁴² Programme De Morale Pour Les Trois Cycles, Belçika Eğitim Komisyonu, 2005, s. 6.

⁴³ Sociologie de L'ethique, Jean louis Gerard, logiques sociales I Harmattan, 1991, s. 126.

olduğunu ve öğretmen yaklaşımını daha insancıl bulduklarını belirtmişlerdir. Özellikle lise düzeyinde derslere ilginin daha fazla artış göstermesi din eğitimi veren öğretmenlerin kendilerini gözden geçirmelerine işaret etmektedir. Din eğitimi programlarının güncellenmesi, ders ortamlarının daha ilgi çekici hale getirilmesi, yargılayan, sorgulayan cezalandıran sürekli tehdit eden ve hep olumsuz örneklerle davranış kazandırmaya çalışan yaklaşım modellerinden vazgeçilmelidir. Bu konuda geri bildirimler dikkate alınmadığında deist bir toplumun oluşmasına zemin oluşturmaktadır.

8-Ebeveynlerin Moral Dersinden Beklentileri

Ebeveynler çocuklarının laik bir düşünce ile hareket etmelerini ve sorunlarını laik birer insan olarak çözmelerini arzuladıklarından dolayı bunun yolunun ancak bir tanrıya inanmaksızın gerçekleşebileceğini savunmaktadırlar.⁴⁴ Çocuklarının bu vasıflara sahip olabilmeleri için sürekli olarak okula şikâyetlerini arz etmektedirler.⁴⁵ Zira veliler, çocukların Tanrı korkusu nedeniyle korkaklaştıklarını ve özgüvenlerinin oluşmadığını iddia etmekte, bunun çözümünün de moral dersi altında yattığı kanısındadırlar.⁴⁶ Artık bazı aileler “hiçbir dine ihtiyaç duymadığını” üzerine basarak ifade etmektedirler. Ve “laik düşünce”nin özgürlüklerini sağladığını beyan etmektedirler.⁴⁷ Din eğitime karşı velilerin bu kadar olumsuz bir tutum içinde olmaları program içeriklerinden ve öğretmen yaklaşımlarından kaynaklanmaktadır. İçinde bulunduğumuz yüzyılda dine karşı olumsuz algıların oluşması bu düşüncenin tutunmasına yardımcı olmaktadır. Orta doğuda meydana gelen olumsuz dini algılar, Arakan’da görülen dine dayalı katliamlar dinin mutluluk getirmediği şeklinde bir kanının oluşmasına neden olmaktadır. Laik temellere dayalı ve eleştirel bakış açısı ile kazandırılan ahlak anlayışının daha barışçıl olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bütün bunların karşısında dinlerin ahlaki değerlerde ortak bir zeminde buluştukları göz

⁴⁴ Sociologie de L’ethique, Jean louis Gerard, Logiques Sociales L’harmattan, 1991, s. 68.

⁴⁵ Programme de Morale Pour Les Trois Cycles, Belçika Eğitim Komisyonu, 2005, s. 6.

⁴⁶ Ethique et Travail Social, Brigitte Bouquet, Dunod, 2003, s.15.

⁴⁷ Sägesser, Caroline, Cultes et Laicite, Courrier Hebdomadaire Du CRISP, Bruxelles, 2011, s. 62.

ardı edilmektedir. Laik anlayışa ve geleneğe göre şekillenen davranış kazanımlarının toplumdan topluma farklılık gösterdiğinden dolayı ayrışmaya sebep olabileceği düşünülememektedir.

Moral dersleri ülke eğitim sisteminde tartışılmaya devam etmektedir. Özellikle derse girişin zorunlu olmasına itiraz edilmektedir. Bu durumun insan haklarına aykırı olduğu savunulmaktadır. Bu derslerin tarafsızlık ilkesine uygun olarak şekillenmesi istenmektedir. Programa vatandaşlık eğitiminin de konulması konusu üzerinde durulmaktadır. Ders içeriklerinin çağın gereklerine göre yeniden uyarlanması vurgulanmaktadır. İtirazların bazıları bu dersin yerine Belçika değerlerinin ve vatandaşlık gereklerinin öğretilmesinin daha faydalı olacağı görüşü de ortaya konulmaktadır.

MORAL DERSİNİN PROGRAMLARI

Moral dersi okullarda, 'Okul antlaşmasına' uygun olarak haftada iki saat görülmektedir.⁴⁸ Bu ders inanç içermediği için, sadece öğrencilere ahlak kazandırmaktadır. Programları da buna göre hazırlanmıştır. Unutulmamalıdır ki moral dersi ahlak dersidir.

1. İlkokullarda Öğrencilere Kazandırılmak İstenen Ahlaki Değerler

1.1 Özerk Bir Kişilik Kazandırmak

1.1.1 Amaç: Çocuk, Kişisel Olgunluğunu Sergileme Gücüne Sahip Olacaktır.

1.1.1.1.Kendini tanıma ve saygı duyma. Kendini tanıma ve sağlığını koruma yetisi kazanma.

1.1.1.2.Kendini muhafaza etme. İhtiyatlı ve nazik olma. Katılma ve harekete geçme

1.1.1.3.Sorumlu davranış sahibi olma. Olgun davranma. Diğerlerinin yanına gitme.

1.1.1.4.Kendisini olgunlaştırmayı başarma. Eleştirel ruhunu kullanabilmeyi öğrenme.

⁴⁸ Leclercq, Jean, *Morale et Religions a L'ecole*, Presses Universitaires de Louvain, Louvain, 2015, s. 19.

1.1.1.5.Zamanı doğru kullanma. Bilme ve öğrenme isteğini geliştirme. Boş vakitlerini doğru kullanma.

1.1.1.6.Duyarlılık yönünü geliştirme. Duyarlı ve sanat hislerini açığa vurabilme, güzelliği yaratma.

Bu amaçlar öğrencilerin kişisel özelliklerinin geliştirilmesini hedeflemektedir. Böylece öğrenci kendi kendini denetleme ve yaşamını iradesiyle olumlu olarak şekillendirme yetisine sahip olacaktır. Bunun yanında estetik yönünün geliştirilmesi din eğitimi açısından değerlendirildiğinde ilkokul öğrencileri için çok önemli kazanım olarak dikkati çekmektedir.

1.1.2. Amaç: Çocuk, Gayret Etme Gücüne Sahip Olacaktır.

1.1.2.1.Çevreye karşı güç sarf edebilme. Belirlenen amaca ulaşma

1.1.2.2.İnatçılıkla gayretin arasını ayırabilme. Çocuğun bakış açısını veya etken şeklini gözden geçirebilmesi.

1.1.2.3.Güzel çözümler üretebilme. İlerleme ve kendisini düzeltme isteğini duyma. Yardım etme isteğini duyma.

Bu amaçlara göre öğrenci toplumsal sorumluluğunun farkına varma ve uyumlu yaşam geliştirme yetisi kazanmaktadır. Sorunlarıyla başa çıkabilme ve çözümler üretebilme yeteneğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

1.1.3. Amaç: Çocuk, İhtiyatlı Olma Gücüne Sahip Olacaktır.

1.1.3.1.Bilinmeyene karşı hazırlıklı olma. İzlemeyi öğrenme. Bilgilenmeyi öğrenme

1.1.3.2.Kurallara saygı duyma ve öğrenme. Kullanmayı öğrenme.

1.1.4. Amaç: Çocuk, Tedbirli Olma Gücüne Sahip Olacaktır.

1.1.4.1.Tepki sebebiyle tedbir alma. İhmalkârlığı izleme ve sonuçlarını hayal edebilme. İmkânlarını tanıma. Sorumluluk bilincinin oluşması bu yaşlarda çok büyük bir önem taşımaktadır.

1.1.5. Amaç: Çocuk, İktisat Ruhuna Sahip Olacaktır.

1.1.5.1.Özel Eşyalarına saygı duyma. Özen gösterme ve düzenli olma

1.1.5.2.İsraf'tan kaçınma. Eşyaları doğru amaçla kullanma ve düşünme kazanımı kanaatkâr olma ve elindeki kıymetini bilme ve disiplinli olma kazanımı sağlamaktadır.

1.1.6. Amaç: Çocuk, Cömert Olma Gücüne Sahip Olacaktır.

1.1.6.1.Ödünç verme ve paylaşma. Ortaklaşa kullanma, olmayana vermek.

1.1.6.2.Ağrıları ve acıları dindirebilme. Sıkıntıların farkına varabilme. Bu duyguların geliştirilmesi batı toplumunda ben merkezli yaşam felsefesine göre şekillenen toplumun en küçük bireyinin davranış kazanımına büyük katkı sağlayacaktır.

1.1.7. Amaç: Çocuk, Dürüst Olma Gücüne Sahip Olacaktır.

1.1.7.1.Gerçeğe saygı duyma. Sorumluluk alma. Kendisi gibi olma. Kimseye zarar vermeden hareket etme. Özellikle kimseye zarar vermeden kendi hayatını şekillendirme ve olayları ve kişileri olduğu gibi kabul etme kazanımı toplumsal uzlaşya katkı sağlamaktadır.

1.1.8. Amaç: Çocuk, Çevresine İlgi duyma Gücüne Sahip Olacaktır.

1.1.8.1.Çevreyi korumak. Doğayı sevmek

1.1.8.2.Çevreyi korumak için harekete geçmek. Doğaya saygı duymak ve onu korumak.

1.1.8.3.Sanatın bir yaşam değeri olduğunu idrak etmek. Sanatı sevmek. Sanata saygı duymak ve onu korumak.

1.2. İnsancıl bir toplum için

1.2.1. Amaç: Çocuk, Saygı Duyma Gücüne Sahip Olacaktır.

1.2.1.1.İnsanlara ve diğer hak sahiplerine sözleriyle saygı duyacaktır. İnsanları üzmeden konuşma. Yaşanmış olayları konuşma. Davranışlarıyla saygı duyma. İnsanları üzmeden hareket etme. Mülkiyetlere saygı duyma. Söz ve davranışlarına dikkat etme. Farklılıkları analiz etme. İnsanlığa yakışmayan hareketleri kabul etmeme başlıkları toplumsal sorumluluk kazandırmaktadır.

1.2.1.2.Hayvanlara ve bitkilere saygı duyma. Yaşam için gerekliliğini idrak etme. Hayvan ve bitkilerin hayatını koruma. Çevreyi koruma faaliyetlerine katılma

1.2.2. Amaç: Çocuk, fikir irtibatında olma gücüne sahip olacaktır.

1.2.2.1.Teknik ilişkileri öğrenme. Başkasıyla irtibatta olma. Başkasının konuşmasına fırsat verme. Kendisinden yabancı birisiyle irtibata girme.

1.2.3. Amaç: Çocuk, Birlik Ruhuna Sahip Olacaktır.

1.2.3.1.Kişisel katkısıyla ve grup çalışmasıyla aktif olma.

1.2.3.2. Sorumluluklar alma. Ekip çalışmalarında önemli bir rol alma.

1.2.4. Amaç: Çocuk, Sevgisini açığa vurabilecektir. Candan sevgisini ve hassasiyetini ifade etme. Kendisini hoşgörülü gösterme. Diğerlerinin haklarını gözetme kazanımı elde edecektir.

1.2.5. Amaç: Çocuk, hoşgörü sahibi olacaktır. Düşkünlerle irtibata girmesi ve onları anlaması. Diğerlerinin farklılıklarına saygı duyma ve kendisine saygı duyurtma. Din taassubunun sebebini araştırıp analiz etme.

1.2.6. Amaç: Çocuk, işini tamamlanabilmeyi öğrenecektir.

1.2.6.1. Kendisini öğrenme ve tanıma. Daha kaliteli bir hayat için yeni insanlarla tanışma.

1.2.6.2. İnsanların çevreye olan saygısından dolayı kurulan kuruluşlar. Bu kuruluşların elde ettiği sonuçların analizi

1.2.6.3. Eleştirel bir ruhla bu sonuçların analizi. Sonuçların olumlu ve olumsuz yönlerinin tahkik edilmesi

1.2.6.4. Pozitif sonuçların ele alınıp incelenmesi. Devamı için daha da aktif olma.

1.2.7. Amaç: Çocuk, başkalarının haklarının farkına varacaktır

1.2.7.1. İnsanlık ilişkilerinin önemini idrak etme. İlişkilerinin önemini farkına varma. Olabilecek sonuçlara karşı duyarlı olma.

1.2.8. Amaç: Çocuk, diğerleriyle yaşama anlayışına sahip olacaktır. İnsanların haklarını gözetip onları koruma. Sosyal hayatta negatif yönleri düzeltmeye çalışma. Sosyal hayata kendini hazırlama.⁴⁹

Bu amaçlar değerlendirildiğinde, moral dersleri ahlak esaslarını öğretmenin yanında güncel olayları yorumlamayı, hayatı kritik etmeyi sağlamaktadır. Öğrencinin kendisini hayata göre konumlandırmasını ve topluma katılım becerileri kazandırmaktadır. Dünya ve içindekileri yargılamadan önce anlamayı, kişinin özeline saygı duymayı amaçlamaktadır. Derslerin öğretiminde grup çalışması, gösterim, oyunlarla öğretim metotları uygulanmakta ve ders kitaplarından yararlanılmaktadır. Öğrenciyi kendi değerlerini savunmayı ve kendi değer sistemini inşa etmeyi, iyi ya da kötü olanı özgürce hiçbir dayatma

⁴⁹ Programme De Morale Pour Les Trois Cycles, Belçika Eğitim Komisyonu, 2005, ss. 25- 34.

olmaksızın aramayı hedeflemektedir. Hiçbir gerçeği kabul etmeden bir bakış açısı kazandırma yoluyla dersler işlenmektedir.

Sonuç olarak insanın temel haklarına saygı göstermektir. Birlikte yaşam toplumsal barış ve karşılıklı saygı özgür ve özerk bir değer yaratıcısı öznenin inşasını temin etmektir.

2. Ortaokul ve Lise Sınıflarında Moral Dersi Programı

2.1 ORTAOKUL

I. SINIF PROGRAMI:

1. ÜNİTE: Çevreye açılmak (Kendi tanımlamak)
Çevreye karşı değerini artırmak
Çevrede ve kendisinde bir kişilik oluşturmak
2. ÜNİTE: Öğrenmek
Anlamak
Düşünmek
Öğrenmek için yaşamak ve yaşamak için öğrenmek
3. ÜNİTE: Değişmek
Şüphelenmek
Seçmek
Seçim ve şüphe ahlâkı mı?
4. ÜNİTE: Çevreye açılma (Kendisini tanımlamak)
Çevreye karşı değerini artırma
Çevrede ve kendisinde bir kişilik oluşturmak
 - Ben kimim?
 - Ben ve bölgem
 - Okulumda ben
 - Ben ve arkadaşlarım
 - Ben ve ailem
 - Ben ve dış kişiliğim
 - Ben ve değerlerim
 - Diğerleri ve değerleri
 - Ben ve otorite
 - Karşımdaki insanlarla hemfikir olmasam da onların fikirlerine saygı duyarım
5. ÜNİTE: Öğrenmek
Anlamak
Düşünmek

- Öğrenmek için yaşamak ve yaşamak için öğrenmek
- a. Kendime güveniyorum
 - b. Kendimi sorguluyorum, sen beni sorguluyorsun, birbirimizi sorguluyoruz
 - c. Çevreden doğan bağlantılar
 - d. Dünya ve doğadan sızan bağlantılar
 - e. “Ben” bir role sahiptir
 - f. Düşüncelerimi oluşturmaya çalışıyorum
 - g. Eğitim kaynaklarını çoğaltmak
6. ÜNİTE: Artık bir çocuk değilim
- Büyük annem “Bizim zamanımızda...” derdi
 - Değişiklik için değişme
 - Bir gerçek ve gerçekler
 - Benim seçimim
 - Başarısızlıklarımın alakalı
 - Toplumun başarısızlığı ile alakalı
 - Fikirler ile alakalı
 - Laiklik, laiklikten mi söz ediyorsunuz?

II. SINIF PROGRAMI:

1. ÜNİTE: Kendi sorumluluğunu üzerine alma
2. ÜNİTE: Seçim yapma
Kendi kişiliğine göre hareket etme
3. ÜNİTE: Kararında istikrarlı olma
İnsanlığı korumak için harekete geçme
4. ÜNİTE: Kendi kişiliğini oluşturma
 - a. Neden olduğum gibiyim?
 - b. Neden böyleyim?
 - c. Ben ve ergenlik
 - d. Ben, ergenlik ve ebeveynim
 - e. Ben ve ihtiyaçlarım
 - f. Ben ve cinsiyetim
 - g. Ben ve yeteneklerim
 - h. Ben ve kompleksi kişiliğim
 - i. Ben, dünyada yalnız değilim
5. ÜNİTE: Seçim yapma
Kendi kişiliğine göre hareket etme
 - Bazı seçimler yapıyorum, ama...
 - Ahlaki ikilemler
 - Değerlerimin tanımı

- Güncel hayatta seçtiğim değerlerin tanımı
6. ÜNİTE: Kararında istikrarlı olma
İnsanlığı korumak için harekete geçme
- Ben, varım ve karşı koyabiliyorum
 - Karşı koyabilme
 - Fikirlerini açıklayabilme
 - Kendisi gibi olabilme
 - Hatayı itiraf edebilme
 - Seçimler meydana getirme, kararlarını doğrulama ve müdafaa etme
- i. İnsan sevgisine dair faaliyetler
 - ii. Bu sene neyi niçin seçmeli? (yardım kampanyası)
 - iii. Neye karşı gelip savaşmalı?
 - iv. Kime karşı gelip savaşmalı?

III. SINIF PROGRAMI:

1. ÜNİTE: Dış kişilik, içtenlik ve yasaklar.
Saygı ve “bağlar”.
Çevrele olan samimiyetimin, benim veya başkalarının bana karşı işlediği yasakların şuurundayım.
2. ÜNİTE: Şehir ve kanun
Adalet ve siyaset
3. ÜNİTE: İnsanlık ve İnsan hakları
Ahlak ve evrensellik
İnsanlığa ve insan haklarına riayet ediyorum
4. ÜNİTE: Dış kişilik, içtenlik ve yasaklar
Saygı ve “bağlar”
Çevrele olan samimiyetimin, benim veya başkalarının bana karşı işlediği yasakların şuurundayım.
 - a. Yalnız değilim; babam, annem, kardeşlerim var
 - b. İyi ki arkadaşlar var
 - c. Sevgilim var
 - d. Öğretmenim var
 - e. Çevrele olan samimiyete saygı duyduyuyorum
 - f. Bakış, söz, fiil ve yargılardan oluşan saldırılara karşıyım....

- g. Hangi çevreyle hangi ilişkiler?
h. İletişimde kendisini yapılandırmak
i. İletişimde kendisini muhafaza etmek
j. Diğerleri ile bir şeyler oluşturmak
5. ÜNİTE: Duyarlı bir vatandaşım
- Kurallar
 - Kanunlar
 - Adalet
 - Demokrat vatandaşlık
6. ÜNİTE: İktidar hangi şekilde güç alabilir
- Demokrasinin gelecek açısından ekonomi, medya ve kültürle uyuşabilir mi?
 - Demokrasi:
 - a. Sınırsız bütünleşme
 - b. Farklılıklarla zenginleşme
 - İnsan hakları milletçilik mi evrensellik mi?
 - İnsan hakları ideal mi gerçekçi mi?
 - Müdahale etmek: Bir görev mi veya bir hak mıdır?
 - Zihin görevi, zihin çalışması

2.2 LİSE SINIFLARI

I. SINIF PROGRAMI:

1. ÜNİTE: İnsandan hayvana doğru
İnsanlığa doğru tereddüt eden yollar
2. ÜNİTE: İnsan olmak
İnsanın özellikleri
3. ÜNİTE: İnsan, bir özgürlüktür
Dünya’da- insan
Dünya içinde-insan
4. ÜNİTE: İnsandan hayvana doğru
İnsanlığa doğru tereddüt eden yollar
- a. Hayvan ve/veya insan olmak
- b. İnsanın özellikleri
- i. İnsan olmak?
1. Lisanı,
 2. Düşüncüyü,
 3. Sağduyuyu,
 4. Değişimi,
 5. Onurunu,

6. Sanat eserlerini,
Kullanmak mıdır?
7. Mizah,
8. Yanılgı,
9. Yapmacıklık
Tahsil etmek midir?
10. Şüpheyeye,
11. Ruhaniliğe,
12. Minnete,
13. Acıma hissine,
14. Aşka,
Ulaşmak mıdır?
15. Duygularını ve şiddetini Yönlendirmek
ve ahlaka ulaşmak mıdır?
Aynı zamanda
16. İnsanları aldatarak kullanan
17. Sözü geçen, yetkili
18. Yıkıcı
19. Yanıltıcı
Olmak mıdır?
5. ÜNİTE: İnsan olmak
İnsanın özellikleri
- İdrak nedir?
 - İnsan dünyayı nasıl algılıyor?
 - Duygularını daha iyi yaşamak, yönetmek ve ifade etmek için tanımlayıp kabul etmek.
 - Arzu nedir?
 - İhtiyaçlar / heves / istek ve arzu?
 - Paylaşılan arzudan aşka doğru
 - Bilinç, şuur nedir?
 - Düşünce nedir?
6. ÜNİTE: İnsan, bir özgürlüktür
Dünya 'da- insan
Dünya içinde-insan
- Şaşırmak nedir?
 - Şaşırmak: Neye, niçin?
 - Dünyada olduğuna şaşırma
 - Başlıca sorular
 - Kültürel,
 - İdeolojik,

- Dinsel,
- Felsefi,
- ...

Cevaplar.

- Kendisine bir ahlak seçmek
- Faaliyetler
- Her bir bireyin davranış ve hareketi: Katılım, karşı gelme, kabul etmeme ...

II. SINIF PROGRAMI:

1. ÜNİTE: Dünyada yalnız mıyım?
2. ÜNİTE: Hangi çevrede yaşamak istiyorum?
3. ÜNİTE: Dünyada yalnız mıyım?
 - a. Kişisel kimlik
 - i. Teklik
 - ii. Evrensellik
 - iii. Özerklik
 - iv. Güvenilirlik
 - b. Kişisel kimlik ve dünyadaki ilişkiler
 - Vasıtalar / İrtibat
 - Objektif ve doğal dünya ilişkileri
 - Toplumsal (sosyal) ve ferdi hayattaki ilişkiler
 - Öznel ve kendisiyle ilgili ilişkiler
4. ÜNİTE: Hangi çevrede yaşamak istiyorum?
 - Siyasi
 - Demokratik
 - Siyasi iktidarın yasallığı

Kişinin siyasi kimliği: Ferdin hakları ve görevleri

- Görevlerin ve hakların ortak noktaları nelerdir?
 - 1) Haklar
 - 2) Görevler
- Hakların evrenselliği
- Hakların konusu
- Hakların çatışması
- Adalet
- Çoğulculuk ve siyasi felsefenin doktrinleri

(inançları)

- 1) Liberalizm (serbestçilik)
- 2) Sosyal-demokrasi
- 3) Siyasi çevrecilik

- Demokrasinin sapsmaları
- Milliyetçilik ve kozmopolitizma
- Savaş ve barış

III: SINIF PROGRAMI

1. ÜNİTE: Neleri hakikat olarak sayıyorum?
2. ÜNİTE: Hayatıma hangi yönü veriyorum?
3. ÜNİTE: Neleri hakikat olarak sayıyorum?
 - Hakikat olarak saydıklarım: Kesin olanlar ve ön yargılar
 - Hakikat ve tezatları
 - 1) Hata
 - 2) Yalan
 - 3) Yanılgı
 - 4) Yansıma
 - Hakikat ve esasları
 - 1) Efsane
 - 2) Açıklanmış hakikatler
 - 3) Metafizik
 - 4) Esasların eleştirisi ve reddi
 - Hakikati arama
 - 1) Şaşırma
 - 2) Şüphe
 - 3) Hakikat ve metotları
 - 4) Mantık ve yorumlar
 - Hakikat ve çeşitleri
 - 1) Bilimsellik
 - 2) Moral
 - 3) Adillik
 - 4) Estetik
 - Hakikat isnat ve sınırları
 - 1) Objektiflik ve öznellik
 - 2) İnancın tehlikesi
 - 3) Çoğulculuk ve müsamaha
 - 4. ÜNİTE: Hayatıma hangi yönü veriyorum?
 - I. Hayatın bir yönü var mıdır?
 - Yön/Yönsüz
 - 1) “Yön” kelimesi hangi manaya gelmektedir?
 - 2) Hayatın yönü sorusuna karşı hangi alışkanlıklara sahip olabiliriz?
 - 3) Bu varlık sıkıntısı nasıl ifade edilir?
 - Yeni bir boyuta geçiş mi son mu?

- 1) Yeni bir boyuta geçiş ve yön
 - 2) Yön krizi
 - 3) Hayatın sona ermesindeki yön
 - 4) Yeni bir boyuta geçiş hakkında aktüel soruların dile getirilmesi
- Mutluluk ve sıkıntı (acı)
 - Bir hayat yönü olarak etik (moral)
- II. Hayatıma yön vermek, ama nasıl?
- Yön ve değerlerin yaratıcısı olarak sebep
 - 1) Her iş yön yaratıcısıdır
 - 2) Her hayat rotası yön yaratıcısıdır
 - 3) Hayatım yön yaratıcısıdır
 - 4) Değerlerini seçmek
 - Özgürlük, sorumluluk ve kararlılık
 - 1) Benimle alakalı
 - 2) Bedenimle alakalı
 - 3) Vakitle alakalı
 - 4) Doğal dünya ile alakalı
 - 5) Başkası ile alakalı

Orta birinci sınıf programında öğrencinin çevresiyle iletişimini artırması ve onun bir parçası olarak hareket etme kabiliyeti kazanması, bunun yanında çevresini ve meydana gelen olayları anlayabilmesi, eleştirel yaklaşabilmesi, yaşadığı bölgeyi özellikleriyle tanınması, kendisi ve diğerleri, başkalarını fikirleri farklı olsa da kabul edebilmesi, kendine güven duyan bir kimlik kazanması, geçmiş ve şimdi ile bağlantı kurulması ve geleceğe hazırlanması konusunda kazanımlar sağlanmaktadır.

Orta ikinci sınıf programında öğrencinin kendisini tanıması, cinsiyeti, yetenekleri, kompleksleri, ergenliği ve bundan kaynaklanan sebeplerden dolayı yalnız olmadığı duygusu verilmektedir. İkinci yıl değerler eğitimi bağlamında ahlaki ikilemden kurtulabilmesi, yaptığı davranış seçimlerinin diğer kişiler üzerindeki etkileri, seçtiği değerlerin kendi hayatına kattığı anlam üzerinde düşünülmektedir. Aldığı kararlar sonrası istikrarlı olma, kendi kararlarının nedenlerini açıklayabilme, arkasında durabilme, kimlik ve kişilik sahibi olabilme, yaptığı hataları kabul edebilme, gündemler ve kişiler karşısında öz duruş ortaya koyabilme yeteneği kazandırılmaktadır.

Orta üçüncü sınıf programında kendi şahsına yönelik dışardan gelecek saldırıların ve tehlikelerin farkında olma, bilinçli vatandaş olma,

insan hakları ve onlara riayet etme, ahlakın dıştaki dünya ile ilişkisi, kurallar ve kanunlar konusunda bilinçlenme, ailenin kişinin hayatındaki yeri ve değeri, diğer insanlarla iletişimde sınırlar, demokrasi ve insan hakları konusunda duruş ve milliyetçiliğin zararları karşısında evrensel bakış açısı kazanma beceri üzerinde durulmaktadır.

Lisede moral dersine felsefeciler girdiği için dersler alt sınıflara nazaran daha üst düzeyde/seviyede ve yoğun geçmektedir. Bundan dolayı derslerin program sistemleri değişmektedir. Dersler üniversite düzeyine yakın şekilde işlenmektedir.

Lise birinci sınıflarda moral derslerinin içeriği insan özelliklerini tanıma ağırlıklı olarak şekillenmektedir. İnsanın diğer varlıklardan farkı üzerinde durularak insan olmanın farklılıkları ortaya konulmaktadır. Konuşması, duygusu, düşüncesi, değişimi, onuru ve estetik özellikleriyle farklılıkları ortaya konulmaktadır. Program içerisinde ayrıca insanın karakteristik yönü, mizahı, yapmacıklığı, yanılışı, şüpheciliği, ruhaniliği, acıma hissi, aşka dair duyguları ve milliyetçilik kavramı ele alınırken bu duyguları yönlendirmenin neticesinde ulaşılabilecek olan hedef öğrenciyi kazandırılmaya çalışılmaktadır. İnsan nasıl bir varlık olmalıdır. Doğaya sözü geçen, yetkinliği olan bir varlık olarak yıkıcı ve yanılıcı mı olmalıdır? Bunlar sorgulanmaktadır. Üniteleri içerik olarak incelediğimizde yapılanmanın hiyerarşik olarak devam ettiği görülmektedir.

Lise ikinci sınıftaki ünitelerde özellikle dünyanın kişiye tanıtılması, teklik, evrensellik, özerklik ve güven arasındaki bağ, toplum ve fert arasındaki ilişki düzeyi insanın siyasi ve kültürel eğilimleri, haklar kavramı, hakların evrenselliği, adalet anlayışı, milliyetçilik ve ortak yaşama kültürü savaş ve barış kavramlarının üzerinde durulmaktadır.

Lise üçüncü sınıfta öğrencilerin mezun olacağı dikkate alınarak hayatlarını nasıl yönlendirmesi gerektiği ile ilgili kazanımlar elde edilmesi amaçlanmıştır. Birey hayatını şekillendirirken yaptığı hatalar, söylediği yalanlar, düştüğü yanılgılar ve bunların yansımaları üzerinde durulmuştur. Öğrencinin gençlik çağında oluşu dikkate alınarak metafizik kavramı efsane anlayışı bunlar karşısında eleştirel bakış ve reddetme yeteneği kazanması düşünülmüştür. Bu konularla olağanüstü olarak görülen olaylar karşısında nasıl davranması gerektiği tecrübesi verilmektedir. Kriz

kavramı üzerinde durulmuş, yönlü krizi yönetmede ve yönünü belirlemede nasıl davranacağı konusu üzerinde durulmuştur.

Ünite içerikleri incelendiğinde önce insanın kendisini tanıması, çevresi ile ilişkileri devamında bir kısım değerler üzerinde durulduğu görülmüştür. Ahlaki kazanımların elde edilmesinde program önemli bir işlev görmektedir. Giderek artan ve birbiri üzerine bina edilen konular bütünlük arz etmektedir. Birbirini tamamlayan bir süreç izlenmiştir. Kişiler arası ilişkiler detaylı bir şekilde işlenmemiştir. Kişinin toplum içerisinde üstlenmesi gereken sorumluluk üzerinde de yeterince durulmamıştır. Kişinin önemli olduğu şeklinde bir çıkarım elde edilmiştir. Öncelikle ben, ben önemliyim anlayışı üzerine program bina edilmiştir.

SONUÇ

İnsan sosyal bir varlıktır. Tek başına yaşaması mümkün değildir. Birlikte yaşayan insanların birbirlerine zarar vermeden hayatlarını sürdürmeleri için ahlaki kuralların tespit edilmesi gereklidir. Bir dine mensup olan insanlar dinin koyduğu ahlaki davranışlara uyarak toplum içinde uyumlu olarak yaşamaktadır. Fakat hiçbir dini prensibi kabul etmeyen insanların da ahlaki değerlere sahip olması gerekmektedir.

Avrupa ülkelerinden biri olan Belçika'da devlet okullarında öğrenciler mensup oldukları dinin eğitimini alırken, din eğitimi almayı tercih etmeyen öğrenciler moral (ahlak) dersine girmek zorundadır. Moral dersinin kişiye dinin taassubundan kurtararak özgür ve eleştirel bir bakış açısı kazandırdığı iddia edilmektedir. Bu ifade bile din eğitimi alan diğer öğrencileri dışlar bir bakış açısını içinde barındırmaktadır. Dini taassup olarak ifade etmeden dini inancı seçmeyenlere yönelik ahlaki davranış kazandırmayı hedeflemektedir şeklinde bir ifade daha doğru olacaktır.

Hiçbir dini delile dayanmadan ahlaki prensipleri öğrencilere davranış olarak kazandırmak kolay değildir. Görüştüğümüz öğretmenler de bunu ifade etmektedir. Buna rağmen ilkokul devresindeki çocuklara, kendini tanıma, kişilik kazanma, sorumluluk sahibi olma, kurallara uyma, problemlerle başa çıkma, insanlara ve haklarına karşı saygılı olma, diğer canlılarla ilişkilerini düzenleme, hoşgörü sahibi olma gibi değerler kazandırılmaya çalışılmaktadır. Ortaokulda kendini, çevresini, okuduğu okulu tanıması sağlanarak artık bir çocuk olmadığı vurgusu verilmekte ve gençlik devresine hazırlanmaktadır. Lise döneminde sorumluluk duygusu üzerinde durulmakta ve kendisiyle barışık toplumla uyumlu bir fert olarak yetiştirilmesi hedeflenmektedir. Özellikle lise son sınıfta kanunlar ve adalet kavramı üzerinde durulmakta, ileride seçme ve seçilme konusu hakkında düşünerek politik oluşumları kavraması sağlanmaktadır.

Din dersi ile moral dersi arasındaki en büyük fark, moral dersinde öğrenci kendi doğrularını kendisi bulmakta, din dersinde ise kurallar öğretmen tarafından ifade edilmekte ve öğrenci bu kurallar doğrultusunda öğrenim sürecine devam etmektedir. Ahlak eğitiminde temel alınacak değer ölçütlerinin neler olduğu konusunda inanç unsuru gözden kaçırılmaması gereken önemli bir husustur. Moral dersi; Ahlak duygusunun insanın fitratında var olduğunu ileri sürerek, ahlaki kuralların din ile bağdaştırılamayacağını savunmaktadır. Ahlaki bir dayanağı

olmayan ya da açıklanamayan bir değer benimsenmesi söz konusu değildir. Moral dersinin çıkış noktalarından birisi de dinin sömürü aracı olarak görülmesidir. Moral dersleri bir alternatif olarak görülmektedir. Konuyu fayda sağlama açısından değerlendirdiğimizde alternatif bir ahlak eğitimi olarak şu şekilde değerlendirebiliriz. Hiçbir dine inanmayanlara yönelik bir ahlak eğitimi olarak büyük bir boşluğu doldurduğu da ifade edilmesi gerekmektedir. Bunu belirtirken bir dine inandığı halde bu dersleri talep eden veli ve öğrencilerde bulunmaktadır.

Öğrencilerin bir bölümünün hiçbir inanca sahip olmadıklarından dolayı bu dersi tercih ettiklerini söyleyemeyiz. Moral derslerine katılan öğrencilerden İslam Dinine mensup olanlar görülmüştür. Diğer dine mensup olan öğrencilerde bu dersi tercih etmektedir. Bu konuda sorulan sorulara yukarıda olduğu gibi, moral derslerini daha güncel bulduklarını, konularının daha ilgi çekici olduğunu ve öğretmen yaklaşımını daha insancıl bulduklarını belirtmişlerdir. Özellikler lise düzeyinde derslere ilginin daha fazla artış göstermesi din eğitimi veren öğretmenlerin kendilerini gözden geçirmelerine işaret etmektedir. Din eğitimi programlarının güncellenmesi, ders ortamlarının daha ilgi çekici hale getirilmesi, yargılayan, sorgulayan, cezalandıran, sürekli tehdit eden ve hep olumsuz örneklerle davranış kazandırmaya çalışan yaklaşım modellerinden vazgeçilmelidir. Bu konuda geri bildirimler dikkate alınmadığında deist bir toplumun oluşmasına zemin oluşturulmaktadır.

Moral dersleri hiçbir dini inancıya sahip olmayan ve böyle düşünceden uzak kalan insanlara toplumla uyum içerisinde yaşayabilme yetisi kazandırmaktadır. Program hazırlayıcılar moral dersinin en önemli farkını belirtirken dini eğitimlerin insanlar arasında ayrımcılığı körüklediğini, bu bağlamda verilen bu derslerle dinin ortaya koyduğu olumsuz düşünce yapısının ve davranış modellerinin karşısında alternatif olarak kendini gördüğü söylemektedirler. Katılım oranları incelendiğinde öğrencilerin büyük çoğunluğunun din eğitimi tercih ettiği görülmektedir. İslam dini artarak devam eden öğrenci sayısına sahiptir. Böyle değerlendirildiğinde programın evrensellik iddiası söz konusu değildir. Başkalarının düşüncelerine saygı gösterme iddiası ve başkalarını olduğu gibi kabul etme içeriği programı farklı kılıyor gibi görünse de din eğitimine ve bunun üzerinden yapılan ahlaki kazanımlara taassup olarak bakması kendi içinde ayrımcılığa gittiği gerçeğini ortaya koymaktadır. Böyle bir

program dini tercihlerde bulunmayı istemeyen bireyler için ahlaki davranışları kazandırma açısından eksiklerine rağmen bir seçenek olarak değerlendirilebilir.

Kaynakça

- A. Clause, « Qu'est-ce que l'éducation ? », in *Socialisme*, I, 1954.
- Ahmet Arslan, *Felsefeye Giriş*, Vadi yayınları, 2. Baskı, Ankara. 1996.
- Ahmet Cevizci, *Felsefe Sözlüğü*, Paradigma, İstanbul, 2010.
- André Tihon, *Christianisme et société : approches historiques*, recueil d'articles, éd. Facultés universitaires, Saint-Louis, Bruxelles, 2000
- Anne Van Haecht, *L'enseignement rénové, de l'origine à l'éclipse*, éd. ULB, Bruxelles, 1985
- Aristoteles, *Nikomakhos'a Etik*, Çev. Zeki Özcan, Sentez Yay., İstanbul, 2014.
- Ayşe Sıdıka Oktay, *Kınalızâde Ali Efendi ve Ahlâk-ı Alâî*, İz Yayıncılık, 2011.
- Cafer Sadık Yaran, *Ahlak ve Etik*, Rağbet Yayınları, İstanbul, 2010.
- Caroline Sägesser, *Cultes et Laïcité*, Courrier Hebdomadaire Du CRISP, Bruxelles, 2011.
- Caroline Sägesser, , *Les Cours de Religion et de Morale dans L'enseignement Obligatoire*, Courrier Hebdomadaire Du CRISP, Bruxelles, 2012.
- Els Witte, Jan De Groof, Jeffrey Thyssen, *Het schoolpact van 1958*, éd. VUB press, Brussel, 1999.
- Ethique et Travail Social*, Brigitte Bouquet, Dunod, 2003.
- Fransızca Fono Modern Sözlük*, Fono Yayınları. İstanbul, 2002.
- Gerard Fourrez, *Pour Une Ethique De l'enseignement Des Sciences*, Vie Ouvriere, 1985.

- Herve, La Hasquin, Renaissance du Livre, Bruxelles, 1978.
- İsmail Fenni Ertuğrul, Lûgatçe-i Felsefe, Yay. Haz., Recep Alpyağıl, Çizgi Kitapevi, Konya, 2015
- Jan De Groof, *Liberté de choix en ce qui concerne l'enseignement d'une religion et de la morale non confessionnelle en Belgique - perspectives historiques de la relation Église-État*, in *Religious Education in Public Schools: Study of Comparative Law*, publié par José Luis Martínez López-Muñiz, Jan De Groof, Gracienne Lauwers, éd. Springer, Dordrecht, 2000
- Jean Leclercq-Paulissen, *Les grands combats : l'émancipation politique et la guerre scolaire en Belgique*, in H. Hasquin, *Histoire de la laïcité*, éd. La Renaissance du Livre, Bruxelles, 1979
- Kemal GÖZ, “Çevre Ahlakı ve İnsan,” Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, 12(1)2011.
- La methode 6 éthique, Edgar Morin, seuil, 2004.
- Leclercq, Jean, *Morale et Religions a L'école*, Presses Universitaires de Louvain, Louvain, 2015.
- Lory (Jacques). *Libéralisme et instruction primaire, 1842-1879, Introduction à l'étude de la lutte scolaire en Belgique*, éd. UCL, 1979
- Louis Alvin (éd. Par), *Discussion de la loi sur l'instruction primaire*, imprimerie Th. Lesigne - Meurant, Bruxelles 1843
- Louis Gerard Jean, *Sociologie de l'éthique, logiques sociales* l Harmattan, 1991.
- M. Van Den Wingaert, *Ontstaan en stichting van de PSC - CVP, Antwerpen-Ams-terdam*, De Nederlandse Boekhandel, 1976.
- Madeleine Braekman, *L'enseignement Religieux Scolaire en Belgique: Quels Problèmes?*

- Mustafa Çağırıcı, Gazzâlî'ye göre İslam Ahlâkı, İstanbul, 1982.
- Mustafa Çağırıcı, İslam Düşüncesinde Ahlâk, İstanbul, 1989.
- Ouvrage collectif, *La défense de l'école publique avant 1914*, éd. Ligue de l'En- seignement et de l'Éducation permanente, Bruxelles, 1986.
- Patrick Hullebroeck, Histoire des cours de morale dans l'enseignement officiel De la naissance de la Belgique au Pacte scolaire (1830 - 1959), Ligue de L'enseignement et de L'education Permanente, Bruxelles, 2016.
- Pol Defosse, *Dictionnaire historique de la laïcité en Belgique*, éd. Luc Pire, Bruxelles, 2005
- Programme De Morale Pour les Trois Cycles, 2005.
- Quel Avenir?, Institut Calvin, Bruxelles, 1997.
- Recep Kılıç, Ahlakın Dini Temeli, TDV Yayınları, Ankara, 1992.
- Roger Desmed, *À propos du mémoire de la loge des Amis Philanthropes sur l'en- seignement primaire obligatoire et laïque (1859-1860)*, in *revue belge de philolo- gie et d'histoire*, volume 53, n°2, 1975, p. 357-401.
- Taha Eğri - Sunar, Lütfi, "Türkiye' İş Ahlakı Çalışmaları: Mevcut Durumlar ve Yönelimler", İş Ahlakı Dergisi, Mayıs, 2010.
- Zehra Turan, "Moral (Ahlak)Derslerinin Bir Unsuru Olarak Değerler Eğitimi Uygulamaları: Belçika Örneği"
- Zeki Salih Zengin, "İslamda Ahlak ve Etik", ULİSA BÜLTEN, 2016.
- http://www.academia.edu/20118477/Moral_Ahlak_Derslerinin_Bir_Unsuru_Olarak_Değerler_Eğitimi_Uygulamaları_Belçika_Örneği, 11.02.2018.
- http://www.ulb.ac.be/cal/mouvement/cal/convention/15.oct.2005_textes/rapportatelier-7pdf) 18.03.2018.

<http://www.o-re-la.org/index.php/analyses/item/2102-la-frequentation-des-cours-de-religion-et-de-morale-dans-l-enseignement-francophone-en-belgique>, 16.05.2018.

www.lalibre.be/Actu/belgique/les-cours-de-religion-ou-de-morale-sont-facultatifs 16.05.2018

<http://www.o-re-la.org/index.php/actualites/item/2099-revue-de-presse-20-decembre> 16.05.2018.

<http://eskidergi.cumhuriyet.edu.tr/makale/252.pdf>, 13.05.2018.

EKLER:

Moral Dersi Eğitim Materyalleri



1. Uff! Yine ödevler var,
2. ve onları yapmama hakkım da yok.



3- Çocuk haklarının, okula gitme mecburiyeti ile başladığını biliyor musun?



4-Tıpkı evdeki gibi, dışarda oyun oynamak için izin aldığımda...

5-.... Verilen cevap "Dersleri bitirdiğin vakit!" çıkabilirsin deniliyor.

6- "Fakat sadece susma hakkımız var."



- 7- Yaşamış olduğumuz dünyanın tersini hayal ediyorum...
- 8- Odamı düzenlemeye hakkım var mı?
- 9- Sadece çizgi filmleri seyretmeyi bitirdikten sonra.
- 10- Hmm, denemek gerekir!



- 11- Akşam sofrada...
- 12- Anne, bulaşığı yıkayabilir miyim?.
- 13- İşte bu güzel bir fikir...
- 14- Ve vakit gelene kadar düzgün dur. (yani yaramazlık yapma)



15- Ertesi gün

16- ? Nasıl geçti?

17- Susma hakkımın olmasını tercih ediyorum...



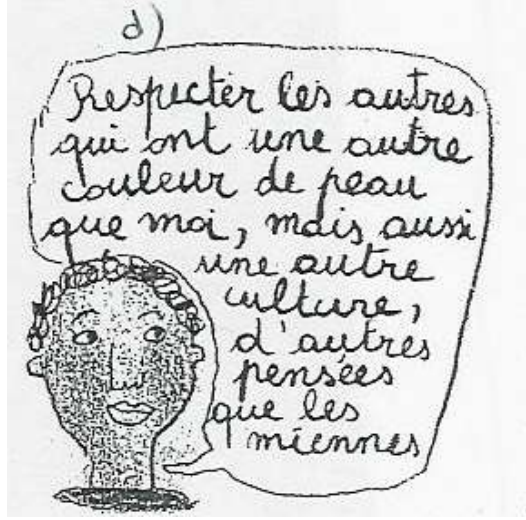
a-Elimden geldiği kadar iyi çalışıyorum.



b-Yemeğe karşı saygılı davranmayı ve onu israf etmeyi düşünmüyorum.



c-Yaşamış olduğum ortamlarda saygıda bulunuyorum.



d-Farklı ten rengi olan insanlara, ayrıca farklı bir kültüre ve benim fikirlereime aykırı fikirlere sahip olanlara saygıda kusur etmemeliyim.



e-Başkalarının inançlarına karşı saygılı olmalı ve kendi inançlarımı zorla onlara kabul ettirmemeliyim.

KURUMSAL SKANDAL, STRATEJİ VE PERFORMANS İLİŞKİSİ

Kaan SAYIN¹

ÖZET

Bu çalışmanın konusu, son yıllarda yurt dışında sıkça ortaya çıkan kurumsal skandal olgusu, etkileri ve nedenleridir. Bazı kurumlarda skandala yol açan süreçlerin aslına uygun olarak tespit edilmesine katkı sağlayabilmek için gerçek bir skandal örneği, kurumun strateji belgesinin yardımıyla incelenmiş, ayrıca, diğer büyük skandallar ve kurumsal yönetişime ilişkin yurt dışı yayınlar taranmış ve düzenleyici kurumların önemli bulguları kullanılmıştır. Sonuç olarak, performans odaklı kurumsal stratejilerin dengesiz olduğu halde dahi yöneticiler ve güçlü paydaşlar için çok cazip olabildiği ortaya konulmuştur. Stratejilerde paydaşlar arası risk-fayda dengesinin gözetilmesine ilişkin öneriler yapılmıştır.

Anahtar Sözcükler

Skandal, Performans, Kötü Yönetim, Strateji, Yönetici Ücreti, Paydaş Analizi

ABSTRACT

The main subject of this is article is the phenomenon of corporate scandals, their impacts and causes. With the aim of elucidating processes that facilitate these scandals, a true entity's strategy paper is detailed to reveal the story of its scandal, and the literature about other scandals and corporate governance is reviewed. In addition, material findings of regulatory authorities on these issues are also utilized. In conclusion, this study finds that top managers and other powerful stakeholders would rather prefer performance based corporate strategies even when it is imbalanced. As for opinion about corporate strategy formulation and implementation, some ideas, based on scrupulous consideration of the structure of risk and benefit among stakeholders, are suggested.

Keywords

Scandal, Performance, Misconduct, Strategy, CEO salary, Stakeholder Analysis

Kurumsal Skandal Olgusu

¹ Yazar bilgisi eklenecek

Son yıllarda çok sayıda kurumsal skandal² haberleri duyuyoruz. “Finansal sistem açısından önemli” görülen kurumlar³ bu tür haberlere sıkça konu olmaktadır (FSB, 2016). Örneğin, 2012 yılında ABD Senato’sunun soruşturma alt komitesi, büyük bankalardan birindeki kara para aklama faaliyetlerini tespit etmiş (HSGAC, 2012) ve banka kendi üzerinden yapılan bu tür suç kapsamındaki faaliyetleri önleyemediği için, ceza hukuku soruşturulması yapılmaması kaydıyla, 2 milyar dolara yakın bir tazminatı ödemeyi kabul etmiştir (BBC, 2012) (Rushe & Treanor, 2012).

Yine yakın geçmişte ortaya çıkan “*Libor* skandalına”⁴ karışmış olan on altı finansal kuruluşa ABD, İngiltere ve AB düzenleyici kurumlarınca toplam dokuz milyar doların üzerinde ceza kesilmiş, bu kuruluşlarda görevli yüzden fazla kişi işini ya da çalışma iznini kaybetmiş ve bunların bir kısmı da yargılanmış ve hapis cezasına çarptırılmıştır (McBride, Alessi, & Sergie, 2016). Bu finansal kurumların, ‘*Libor*’ skandalı nedeniyle üçüncü kişileri zarara uğrattıklarının hukuken kesinleşmesi halinde tazminat olarak toplamda otuz beş milyar dolar daha ödemek zorunda kalabilecekleri tahmin edilmektedir. Böylesine yüksek tutarlara ulaşan tazminatı ödemek durumunda kalmaları halinde, bu bankalar sermaye yeterliliklerini sağlamaya ilişkin yasal sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanabileceklerdir. Bir başka küresel finansal sistem açısından önemli banka, yatırımcılarını risklere ilişkin yanlış yönlendirdiği için ABD tarihinde Federal ve Eyalet otoritesince bir kuruma verilen en yüksek tazminat cezasını (on üç milyar dolar) ödemeyi kabul etmiştir. (USDJ, 2013).

Ancak skandallar sadece finansal kuruluşlara özgü değildir, uluslararası futbol turnuvalarını düzenleyen FIFA’daki rüşvet skandalı ve büyük bir otomobil üreticisinin emisyon skandalı, Brezilya’da son yıllarda ortaya çıkarılan devasa rüşvet uygulamaları güncel olaylardır.

Skandallar genellikle kurumların kontrolündeki kaynakların finansal tutar olarak yüksek sayılabilecek kısmının beklenmedik bir anda ya da skandalın duyulmasından sonra kaybedilmesine ve kurumsal itibarın

² Kötü yönetim sonucunda oluşan; ani iflas ya da mali kayıplar, piyasa dolandırıcılığı, rüşvet, kara para aklama, bilgi suistimali gibi suç sayılabilecek eylemler, insan hakları ihlalleri, çevreye verilen hasarlar, sağlık ve güvenlik ihmalleri nedeniyle oluşan kayıplar vb.

³ “*Financial Stability Board*” (FSB) küresel finansal sistem açısından önemli olarak belirlediği finans kurumlarını açıklamaktadır. 2016 Kasım ayı itibarıyla güncellenen listede 30 adet banka yer almıştır. Piyasalarda, finansal hacim olarak çok büyük olan bu bankaların batması halinde, “domino” etkisiyle önemli zincirleme iflaslara yol açabileceği endişesi vardır. Bu bankalardan bazıları: Citigroup, JP Morgan Chase, Bank of Amerika, BNP Paribas, Deutsche Bank, HSBC, Barclays, Credit Suisse, Goldman Sachs.

⁴ Alım ve satım işlemlerinde kar edebilmek için *Libor* oranlarının işlem yapanların pozisyonlarına göre aşağı veya yukarı yönde manipülasyonu yoluyla piyasanın dolandırılması.

zarar görmesine yol açmaktadır. Skandalların tetikleyerek başlattığı gelişmeleri toplumsal boyutuyla izlersek bu tür olayların sadece oluştuğu kuruma zarar vermediği görülebilir.

Tüketici ve vatandaşlar açısından bakıldığında, kurumların; aldığı ve uyguladığı kararların, yaptığı iş ve işlemlerin niteliklerinin, sadece kurumların yönetimine değil, faal oldukları piyasalara, yükümlülüklerini gözetken düzenleyici kurumlara ve genel olarak kamu yönetimine olan güveni sarsabilecek derecede ağır hasarlar meydana getirebilme potansiyeli vardır.

Skandal sonrasında kurum içinde ve dışında nelerin olduğu (ve olmadığı) çok önemlidir. Kurumların bir skandal sonucunda oluşan yüksek tutardaki varlık ve itibar kayıplarını telafi edebilmek için yeniden yapılandırma faaliyetleri ve işten çıkarmalar vb. yapması olasılığı az değildir. Diğer taraftan skandala yol açan kurumun, karşılaştığı istenmeyen etkileri telafi etme çabasından bağımsız olarak, skandal sonrasında oluşan dışsallıklar, (örneğin tüketici güveninin azalması ve benzer nedenler) farklı paydaşlara fatura çıkarabilir. Öyle ki, Brezilya ekonomisi son yıllarda petrol fiyatlarının düşmesi nedeniyle çok olumsuz etkilenmişken, bunun üzerine yakın geçmişte ortaya çıkan geniş boyutlu bir yolsuzluk skandalı da eklenince işlerin çok daha kötüleştiği, tüketimin azalmasının yanı sıra işsizliğin de hızla artmakta olduğu bildirilmiştir. (Woody, 2016). O kadar ki, Brezilya'dan bir akademisyen, L. Salgado, ülkenin en büyük ve toplam yatırımlarının yaklaşık yüzde onunu gerçekleştiren petro-kimya şirketinde ortaya çıkan skandalın işsizlik ve yatırımlar üzerindeki olumsuz etkilerinin GSYİH üzerinde yaklaşık yüzde 1,5 seviyesinde azaltıcı etki yapabileceğini tahmin etmiştir (Jeb, 2015).

Bu çalışmada skandalların kurumsal yönetim boyutu daha önceliklidir. Piyasa değerleri yüksek olan şirketlerde ve güçlü kurumlarda skandallar doğal olarak kurumsal yönetimin eleştirilmesine yol açmaktadır. Bu kurumlarda, özellikle üst düzey çalışanların 'rekabetçi' süreçlerden geçerek seçilmesine ve onlara sunulan kaynakların bolluğuna bakılırsa, skandala götüren olayların nasıl engellenemediği haklı bir soru olarak gündemde kalmaktadır. Ne var ki bu teşhisleri nesnel gerçeklerin çok önemsenmediği bir dönemde (*post-truth*) yapmak basit değildir.

Konuya ışık tutabilecek bazı verilerden yararlanabiliriz. Küresel etkileri hala devam eden 2008 finansal krizi konusunda ABD'de yayımlanan Kriz Araştırma Komisyonu raporunda krize neden olan etmenler aşağıdaki gibi belirtilmiştir (FCIC, 2011).

- Finansal piyasalara ilişkin düzenleme eksikliği ve bundan sorumlu kamu yönetiminin başarısızlığı

- Bilanço büyüklüğü nedeniyle finansal sistem açısından önemli finansal kurumların risk yönetimi ve kurumsal yönetim konularındaki başarısızlıkları
- Aşırı borçlanma ile riskli yatırımlara karşılık şeffaflığın olmaması
- Kamu kesiminin krize hazırlıksız yakalanması ve kriz sonrasındaki tutarsız tepkileri
- Hesap verebilirlik ve etik konusunda yaşanan çöküntü

Rapora göre, finansal kuruluşlar diğer kurumları satın alarak büyüme politikası izlerken, düşük sermaye ile çok fazla riskli ve karlı işlemlere yönelmiş ve bunu kısa vadeli fonlama ile gerçekleştirmiş, ayrıca, finans ve kredi derecelendirme kurumları da matematiksel modelleri akıl yürütmeye tercih etmiştir.

Kriz Araştırma Komisyonunun bulgularına benzer olarak, ekonomileri finansal krize götüren yapısal nedenlere ilişkin araştırma yapan Thomas Donaldson, etik yapıya ilişkin üç soruna dikkat çekmektedir (Donaldson, 2011, pp. 5-8).

1. Gelecekte ortaya çıkabilecek “tehlike” için bugün ödeme yapmak (*paying for peril*)
2. Sorgulanması gereken davranışların normalleşmesi
3. Teknolojik şok

Bunlara ilave olarak ABD Sermaye Piyasası Düzenleyici Kurumu ‘SEC’, ilgi alanına giren kurumların 2008 finansal krizine neden olan ve sonrasında yaptığı kötü yönetim⁵ (*misconduct*) uygulamalarına ilişkin tespitlerini ve bunlara karşı uyguladığı yaptırımları açıklamaktadır (SEC, 2016). Bu kapsamda kurumlarca yapılan yanlış işlemler; *yatırımcılardan bilgilerin, yanlış fiyatlama, risklerin gizlenmesi ve yatırımcıların risklere ilişkin bilinçli şekilde yanlış yönlendirilmesi* olarak özetlenmiştir. Bu gerekçelerle doksan üç üst düzey yönetici yargılanmış ve ilgili kurumlara altmış bir inceleme dosyası kapsamında dört milyar dolara yakın tazminat yüklenmiştir.

Strateji ve Skandal İlişkisi

Bu kısımda somut bir örneğin de katkısıyla kurumsal stratejiler ile oluşan skandal arasındaki bağlantıdan bahsedilecektir. Günümüzde büyük kurumlar (kamusal olanlar dahil), paydaşlarına ihtiyaç duydukları kaynakları ve bu kaynakları hangi amaç ve hedeflere ulaşmak için ve nasıl

⁵ “*Misconduct*” teriminin karşılığını “kötü yönetim” olarak adlandırmamın gerekçesi, dil bilimi ya da hukuki anlamından bağımsız olarak kullanım kolaylığıdır. Kötü yönetim, ihmal, kusur, yolsuzluk, piyasa dolandırıcılığı, bilgi suistimali, hileli yönetim vb. de içerir.

kullanacaklarını kısmen de olsa açıklamak durumundadırlar. Kuruma ilişkin; misyon, vizyon, hedefler, değerler, performans göstergeleri (KPI) gibi unsurları içeren stratejiler genellikle sınırlı kapsamıyla paydaşlara açıklanmaktadır. Ancak stratejilere ilişkin yapılan kurumsal açıklamaların gerçeği ve kurum uygulamalarını ne ölçüde yansıttığı önemli bir tartışma konusudur. Skandal hikayeleri gerçeğe uygun yazılabildiği ölçüde yol gösterici olacaktır.

Kurumların stratejilerini nasıl kullandıklarına ilişkin yapılan bir araştırma, odaklanma konusunun zaman içinde kurumsal amaçlara ulaşmaktan, performansın iyileştirilmesine doğru kaydığını vurgulamıştır (Ronda & Pupo, 2011, pp. 162-188). Bu bulgu çok önemli olmakla birlikte aslında şaşırtıcı değildir. Kabaca son otuz yılda ve özellikle büyük şirketlerin pay sahipleri için uygulanan şirket karlarının en üst seviyeye ulaştırılması anlayış ve politikalarına bağlı olarak gelişmiş (?) bir piyasa ekonomisinin varlığının, kurumsal stratejilerin de daha çok performansın geliştirilmesine yönelik olmasına yol açtığı açıktır.

Strateji ve skandal ilişkisine somut katkı yapabilecek bir örnek, yukarıda belirtilen FCIC finansal kriz raporunda açıklanmış olan, ABD “mortgage” kuruluşu ‘Fannie Mae’nin (*Federal National Mortgage Association*) finansal kriz öncesinde hazırladığı strateji belgesidir (FCIC, 2010). Anılan kurum üst düzey yöneticilerinin kurum dışındaki bir ortamda iki günlük çalışma⁶ ile ortaya koydukları bu strateji belgesine bakıldığında, şirketin hissedar değerinin 2007 yılından itibaren dört yıl sonunda yaklaşık iki kat artırılmasının hedeflendiği görülmektedir.

	2007	2011
Fannie Mae Shareholder Value (milyar dolar)	65	120

Şirket, “hedef” olarak belirlediği bu hızlı değer artışını gerçekleştirebilmek için karlılığı yüksek olan daha fazla riskli aktiflere (mortgage) yönelme stratejisini belirlemiş ve uygulamıştır. Ancak, strateji belgesinde risklerin daha iyi yönetilmesi hedeflenmişse de gerçekleşme tam tersi olmuş ve bu şirket faaliyetine devam edebilmek için hem kamu kaynağı almaya mecbur kalmış, hem de düzenleyici kurum FHFA’nın (*Federal Housing Finance Agency*) kontrolüne verilmiştir (Paulson, 2008). Daha sonra 2011 yılının Aralık ayında ‘SEC’, önceki dönem ‘Fannie Mae’ üst düzey yöneticilerini dava etmiştir. Şirketin 2008 yılı II. çeyreğinde aktiflerindeki riskli kredilerin (*subprime mortgage*) yüz on milyar dolar

⁶ Strateji belgesinde hazırlıkların aylarca süren analiz ve araştırmalara dayandığı belirtilmektedir.

olması gerekirken, *sekiz* milyar dolar olarak gösterildiği bildirilmiştir (SEC, 2011).

Strateji ve skandal ilişkisini yöneticileri ve paydaşları hesaba katmadan değerlendirmek eksik olacaktır. Kurumsal skandalların nedenlerinin araştırıldığı bir çalışmada; hileli yönetim uygulamalarının sıklıkla, sorgulanabilir stratejik kararların alındığı ortamlarda gerçekleştiği savı desteklenmekte ve örnek olarak, çok bilinen Enron ve Parmalat gibi şirket skandalları gösterilmektedir. Aynı makalede dikkate değer bir başka tespit ise, sıra dışı karakter özelliklerine sahip üst düzey yöneticilerin, bu özelliklerini kullanarak, dengesiz kurumsal stratejileri⁷ paydaşlara kabul ettirme konusunda becerikli olabildiklerinin belirtilmesidir. Buna ilave olarak, üst düzey yöneticilerin etik değerlerden yoksun olduğu bir ortamdaki dengesiz kurumsal stratejilerin, aynı yöneticilerin yasa dışı davranışlara yönelmesi için bir esin kaynağı olabileceği de ifade edilmiştir (Zona, Minoja, & Coda, 2012). Böylece, etik değerlerden yoksun olan üst düzey yöneticilerin; ikna kabiliyetleri sayesinde dengesiz kurumsal stratejilerin paydaşlarca benimsenmesinde etkin olabildiği, buna ilave olarak, dengeyi bozan kurumsal stratejik amacı gerçekleştirme yolunda ve çabasında gerekirse hileye başvurabildiği ortaya konulmaktadır.

Önceki bölümde bahsi geçen otomobil üreticisinin emisyon ölçüm skandalının da kaynağında “performansı” sürekli artırarak büyüme arzusu olduğunu gösteren işaretler vardır. Bu şirketin skandalın gerçekleştiği dönemdeki ‘CEO’su, 2013 yılında verdiği bir mülakatta, 2018 yılına kadar şirket grubunu “dünyanın en büyük otomobil üreticisi yapmak” hedefini gerçekleştirebilmek için çok çalışacaklarını, bunun Avrupa dışındaki pazarlara bağlı olduğunu ve bir oto testinde dahi sorun olduğunda konuyla derhal kendisinin ilgilendiğini, söylemiştir (Der Spiegel, 2013). Öyleyse, bu skandalın da kurumsal stratejiden kaynaklanan bir yönetim sorunu olarak ele alınması mantıklıdır.

Yönetici Performansı, Ücret ve Risk Yönetimi

Bu aşamada yöneticilerin risk alma iştahını tartışmak yararlı olacaktır. Kriz Araştırma Komisyonu raporundan bir başka örnek, bir büyük banka çalışanının riskli işlemler konusunda yönetimi defalarca uyardığını ancak yönetimin bunu dikkate almadığını göstermektedir (Bowen, 2010). İşin doğrusu, yöneticiler strateji uygulamalarında sadece performansı değil, riskleri ve sürdürülebilirliği de gözetmelidir (King 3, 2009, p. 22). Yönetim kurullarının, kurumsal strateji, kültür ve hedefleri

⁷ Dengesiz kurumsal strateji, kurumsal hedef ve amaçlar içinde diğerlerine göre çok baskın olanların yarattığı durumu ifade etmektedir.

oluşturma ve bunları temel risklerle birlikte izleme konusundaki rolleri önemlidir (HM Treasury;BE;FCA, 2015, p. 71).

Risk alma iştahından bahsederken “getiri” konusu ayrı tutulamaz. Emisyon ölçüm skandalı nedeniyle görevinden ayrılan ‘CEO’nun, aldığı muhtemelen Avrupa’daki en yüksek ücret nedeniyle ülkesinde ve hırslı genişleme politikaları izlemesi nedeniyle dünyada tepki çekmiş olduğu ortaya çıkmıştır (Neate, 2015). Diğer büyük skandallarda da yöneticilerin aldıkları yüksek ücretler medyada tartışılmıştır.

Çalışma alanlarından biri kurumsal yönetim olan OECD, yöneticilerin performansı ile ücretleri arasındaki ilişkinin çok zayıf ve belirlemesi zor olduğunu ve bu konuda yetkili yönetim kurullarının yöneticiler ve diğerlerinin baskısı altında kaldıklarını vurgulamıştır (OECD, 2009). Bundan başka, Mc Kinsey 2003 yılında yaptığı bir araştırma raporunda, 1991-2000 yılları arasında şirketlerin gelirlerinin yüzde yetmişinin piyasa ve sektör faktörlerinden kaynaklandığını, şirketlere özgü faktörlerin etkisinin ise yüzde otuz olduğunu açıklamıştır (J. C. de Swaan;Neil W. C. Harper, 2003).

En tepedeki yöneticilerin gelirlerinin zaman içinde nasıl arttığının çarpıcı bir göstergesi, bunların gelirlerinin çalışanların ortalama gelirlerine oranıdır. İngiltere’de, ‘FTSE 100 CEO’larının 2016 yılı itibarıyla ortalama yıllık ücret geliri, kurumlarında çalışanların ortalama yıllık ücret tutarının yüz yirmi dokuz katına eşdeğerdir (HPC, 2017). Tutar olarak bu kümedeki yöneticilerin ortalama gelirleri 2016 yılında dört buçuk milyon Sterline ulaşmıştır.

ABD Ekonomik Politika Enstitüsü’nün CEO ücretlerine ilişkin son raporunda; ABD’nin satış hasılatı en yüksek 350 halka açık şirketlerindeki ‘CEO’ların ortalama yıllık geliri 1978 yılında 1,4 milyon Dolar iken, 2016 yılında %936 oranında artarak 15 milyon Doları aştığı belirtilmiştir. (Aynı dönemde S&P 500 Endeksinde %545 artış vardır). Diğer taraftan yine aynı dönemde, bu kurumlarda çalışanların ortalama ücretleri ise sadece %11,2 oranında artmıştır ve 2016 yılı itibarıyla 53 bin Dolar civarındadır. CEO ücretiyle çalışan ücretini karşılaştırdığımızda, 1978 yılında aralarında *otuz kat fark var iken*, 2016 yılında bu fark *iki yüz yetmiş kata ulaşmıştır* (EPI, 2017). Bu raporda, gerçekte CEO ücretinin bu kadar yüksek olmasının, ne onların daha üretken olmasından, ne özel yeteneklere sahip olmalarından ya da daha eğitilmiş olmalarından kaynaklanmadığı, esas nedenin yöneticilerin kendi ücretlerini belirleme güçleri olduğu vurgulanmıştır. Bağımsız düşünce kuruluşu ‘High Pay Center’ de, yüksek CEO ücretlerinin performansla ters orantılı olduğuna dair iki akademik çalışma olduğunu tespit etmiştir (Philp, 2016).

Kurumsal strateji ve yönetim konusunda piyasadan farklı bir yaklaşıma sahip düşünürlerden Roger Martin, özellikle 1976 yılından itibaren şirketlerin ücret politikalarını değiştiren bir düşünce değişikliğinin güçlü etkisini⁸ vurgulamaktadır (Martin R. , 2014). Böylece, ABD’de yöneticilerin ve yönetim kurulu üyelerinin gelirlerinin hissedar değeriyle⁹ ilişkilendirilmesi politikalarının yaygınlaştığını ve ‘CEO’ ücretlerinin (temel ücretlerine ilave edilen unsurlarla) 1980’lerden itibaren hızla artmaya devam ettiğini anlatmaktadır. Bu olgunun, çalışan kesim reel ücretlerindeki azalma eğilimiyle birlikte değerlendirildiğinde gelir dağılımındaki adaletsizliği artıran bir etki yaptığı ortaya konulmuştur. Ayrıca, CEO ücretlerinin hisse değeriyle ilişkili olmasının piyasalarca ekonomi (büyüme) için doğru bir politika olarak kabul edilmesinin yanlış olduğu, bir birim net gelir için ödenen CEO ücretinin 1980-1990 arasında iki katına, 1990-2000 arasında ise 4 katına çıktığı belirtilmiştir. (Martin R. , 2011). R. Martin; hisse değerinin beklentilere bağlı olduğu bir piyasa ortamında yöneticilerin şahsi yüksek kişisel gelirlerini gözeterek hisse analistlerine müşterilerinden daha çok kulak verir hale geldiğini ve kişisel gelirlerini artırabilmek amacıyla (beklentileri) hisse değerini ve performansını kısa zamanda artırarak kontrol altına almayı benimsediğini, bunun piyasalarda istikrar yerine aslında dalgalanmalara ve krizlere yol açtığını, bu yolda hissedar getirilerinin azaldığını, muhasebe kuralları ve diğer ilkeleri kötüye kullanmanın giderek artmasıyla büyük kurumsal skandalların oluştuğunu anlatmaktadır.

Yönetim konusundaki görüşleri halen çok ilgi gören Peter Drucker, 1984 yılındaki bir makalesinde, işyerinde takım çalışması ve güven ortamının bozulmaması için ‘CEO’ ücreti ile ortalama çalışan ücreti arasındaki oranın yirmi katı geçmemesi gerektiğini yazmıştır (R. Wartzman, 2011). Yirmi kat rakamının bir formül hesabı olmadığı, ancak yılların tecrübesiyle, kurumlarda birlikte çalışma sonucunda elde edilen başarıdan alınacak görece payların adaletsiz olmaması için bir üst sınır belirlemenin gerekli olduğu görüşüne dayandığı söylenebilir.

‘CEO’ ücretlerinin bu kadar göze batması, ‘SEC’i yetersiz de olsa harekete geçmeye zorlamıştır. Kurumun 2015 yılı Ağustos ayında aldığı kararla¹⁰ halka açık şirketlere, 2017 yılından itibaren ödedikleri ‘CEO’ ücretinin, tüm çalışanlarının (CEO ücreti hariç) ücretlerinin medyan değerine oranını açıklama zorunluluğu getirilmiştir (SEC, 2015). Ancak,

⁸ Bu düşünce değişikliğinin M. Jensen ve W. Meckling’e ait “*Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure*” makalesinin geniş ölçüde kabul görmesi ile oluştuğu belirtilmiştir.

⁹ *Shareholder value maximization*.

¹⁰ *Pay Ratio Disclosure Requirement*.

yönetici ücretlerinin hisse opsiyonları vb. unsurlarından dolayı nasıl hesaplanacağı konusunda belirsizlikler mevcuttur ve uygulama henüz başlamamıştır.

Bunca tepkiye ve açık verilere rağmen, hisse değerine dayalı ücret teşvik mekanizmasının getirdiği çok yüksek ücretlerin kurum yöneticilerini, beklentiler ve gelirleri etkileyebilmek için kötü karar tercihlerine yöneltebileceği tespitinin piyasalarda fazla kabul gördüğü söylenemez. ‘FTSE 100’ şirket genel kurullarında yönetici maaşları aleyhine verilen oy oranı ortalaması yüzde altı civarındadır (High Pay Center, 2015). ABD’de yönetici maaşlarının belirlenmesi konusunda halka açık şirket hisselerinin beşte birinden fazlasını elinde tutan yatırım fonlarının (*mutual fund*) oy oranından kaynaklanan gücü önemli bir direnç oluşturmaktadır (AFL-CIO, 2014). Diğer taraftan, ‘CEO’ların yüksek ücretleri nedeniyle konuşuldukları piyasalarda sinema yıldızları gibi ünlendikleri, tıpkı bazı lüks eşya ya da markalar gibi talep edildikleri ve fiyatlarını koruyabildikleri, böylece onları tercih eden hissedarların kendilerini güvende hissettikleri ileri sürülmüştür (Orrell, 2012, pp. 179-181).

Aşırı yüksek yönetici ücretlerinin, emisyon skandalında da önemli bir rol oynadığı görülebilir. Bu skandalın ortaya çıkması üzerine görevinden ayrılan ‘CEO’ya, Almanya’da birçok büyük şirkette ve benzer firmalarda uygulanmakta olan yönetici ücret sınırlamasının *yapılmamış* olduğu ve onun ücretinin 2011 yılında on yedi milyon Avro tutarında olduğu ortaya çıkmıştır (Der Spiegel, 2013). O halde şu söylenmelidir; en büyük otomobil üreticisi olmak gibi çok iddialı bir stratejik hedef mevcutsa, kurumu bu iddialı hedefe ulaştırmanın, bir başka deyişle yüksek performansın, en yüksek ücretlerin ödenmesi ile sağlanabileceği, bu amaç için gerekirse ülkede benzer şirket yöneticilerine uygulanan ücret sınırlama uygulamasının göz ardı edilmesi, CEO veya bir başkası tarafından rahatlıkla önerilmiştir. Kurum yönetim kurulu da bu stratejiyi onaylamıştır. Bunu yaparken ‘gelecekteki tehlike’ yani skandal için “peşinen aşırı ücret ödemesi” yapılmış olabileceğinin ne kadar dikkate alındığı ise belirsizdir. Emisyon skandalının otomobil üreticisi şirkete maliyetinin Eylül ayı itibarıyla 30 milyar dolar olduğu medyaya yansımıştır (CNN, 2017).

Çok yüksek ücret geliri sadece üst düzey yöneticiler için önemli görülmemelidir, ayrıca bu tür teşvik mekanizmasından farklı oranda da olsa emsal yönüyle yararlanan, (kurum içi veya dışı) diğer yöneticiler ve çalışanlar, (akademisyenler dahil) danışmanlık yapanlar da vardır. Eskiye oranla çok yaygınlaşmış olan insan kaynağı hizmeti veren şirketlerin de mevcut teşvik mekanizmalarının yarattığı yüksek maaşlara dayalı komisyon gelirlerinden şikayet etmeleri beklenemez.

Çok yüksek ücretin bir başka boyutu ise çalışanların psikolojisinde yapabileceği telafisi güç etkiyle ilgilidir. Bu konuda yapılan bir araştırma sonucunda, insanların yaptıkları iş karşılığında elde ettikleri gelirlerin, diğer gelirlerden (piyango, yatırım gelirleri vb.) farklı ve çok daha önemli bir etkisi olduğu belirtilmiştir (Devoe, Pfeffer, & Lee, 2012, pp. 1078-1096). Bu araştırmayı yapanlara göre, ücret tutarı, kişinin rekabet edebilirlik seviyesi ve çalışmalarının karşılığında hakettiği simgesel bir değer olarak algılandığından, çalışanların (yöneticilerin) ücretleri yükseldikçe, onlar için paranın önemi artmakta ve (diğer gelirlere nazaran çok daha kıymetli) vazgeçilmesi zor bir etki altında kalmaktadırlar. Bu nedenle, yöneticinin unvanı ve sorumlulukları daha fazla yükseltilemeyecek aşamada (CEO) olsa bile ücretinin reel olarak yükseltilmesi tercih edilebilmektedir. Bu bulgular, yönetici ücretlerinin performans ile sıkıca ilişkilendirildiği ifade edilen iş ortamlarında, üst düzey yönetici ücretlerinin niye hep yukarıya doğru gitmek durumunda kaldığını anlamaya yardımcı olabilecektir. Eş değerli bir başka katkıları ise, ortalama çalışanların ücretinden yüzlerce kat fazla değere ulaşmış uluslararası kurum yönetici ücretlerinin niçin kabul edilebilir olmadığını göstermektedir.

Skandalları incelerken, yöneticilerin motivasyonu yanında sorumlulukları da önemlidir. Skandalların yarattığı olumsuz etkilere karşılık buna sebep olanların nasıl etkilendiği tartışılmaktadır. Bu konuda sıra dışı bir düşünür, istatistik ve ekonomide “*Siyah Kuğu*” (*Black Swan*) yaklaşımıyla bilinen Matematikçi Nassim Taleb önemli tespitler yapmıştır. Ona göre modern yaşamın önerdiği koşullara uymaya çalışanlar ve buna göre pozisyon alanlar, aslında kırılabilirliğe içine girmektedir. Ancak kırılabilirliği belirleyen, kırılabilir olmayan¹¹ ve olaylardan ya da şoklardan etkilenmeden hatta güçlenerek dahi çıkabilenlerdir. Burada etik açıdan önemli görülen husus ise alınan bireysel pozisyon ne olursa olsun aşağı yönlü risklerin gerçekte olup olmamasıdır. Örneğin batan bir kurum nedeniyle, servetlerini ya da işlerini kaybedenler kırılabilirler, kurumun batmasına neden olanlar ise genellikle hiç olumsuz etkilenmemektedir. İşte Taleb, kırılabilir olmayanların -ki bunlara kişisel sorumluluğu olmayanlar da denilebilir -tarihsel olarak, bu denli kontrol gücüne hiçbir zaman sahip olmadığını ve onların hiçbir zaman kaybetmediğini, söylemiştir (Taleb, 2012). Kırılabilir olmayanlara ilave olarak, bir de dokunulmazlık

¹¹ N. Taleb, (*antifragile*) kırılabilir olmayanlara örnek olarak, bankacılar, bürokratlar ve akademisyenleri vermiştir. Kırılabilir olmayanların kararları, tavsiyeleri, öğretileri nedeniyle işini kaybedenler veya mali kayıplara uğrayanlar, sorumlu olmamakla birlikte zarar gördükleri için kırılabilirler (*fragile*).

ortamından bahsedilebilir. İngiltere Merkez Bankası'nın bir raporunda, piyasaların niçin adil ve etkin olmadığı konusunda eksikliği görülen unsurlardan birisi, piyasaların bazı kesimlerinde görülen, kötü yönetimin tespit edilemez ya da cezalandırılmaz olması inanişına dayanan bir nevi “*dokunulmazlık*” kültürü olmuştur (HM Treasury;BE;FCA, 2015, p. 84).

Kurumsal Strateji ve Raporlamaya İlişkin Tespitler

Bir stratejinin oluşturulması ve uygulanmasında amaçlardan biri gizli ya da açık bir şekilde uzak arayla öne çıkıyorsa, diğer kurumsal amaçların bunun gölgesinde kalması ve uygulama sonuçlarının etkilenmesi mümkündür. Strateji uygulamalarının güçlü paydaşların en çok önemseydiği amaç ve hedefe yoğunlaşması beklenmelidir.

‘Fannie Mae’ örneğinde uzak ara önde olan amaç şirketin finansal performansının yükseltilip değerinin çok hızlı bir şekilde artırılması olmuştur. Ancak, bunu dengeleyip ihtiyat sağlayabilecek (etkili risk yönetimi gibi) amaçlar varsa da hayata geçirilmesi için yeterli kaynak sağlanmadığı ya da bunun gerçekleştirilemediği görülmektedir. Oysa bütüncül risk yönetimi ve iç kontrol kurumsal açıdan hayati öneme sahiptir (IFAC, 2012) (Hilb, 2010, pp. 533-538).

Burada bir kurumsal hedefin uzak ara öne çıkmasına yol açan niteliğinin diğer hedeflerle çatışma olasılığına da bakmak gereklidir. Bunu açıklamak için emisyon skandalı örneğine dönelim. Eğer stratejik hedef olarak en büyük üretici olmayı seçmek yerine, en güvenilir üretici olmak konulmuş olsa ve diğer kurumsal hedefler de bununla uygun ve dengeli olarak belirlense idi, tek bir hedefin diğerlerini bastırıcı etkisi çok yüksek olmayacağından, belki bu şekilde bir skandala yol açılmayacaktı.

Ayrıca, strateji uygulamalarının güçlü paydaşların en çok önemseydiği amaç ve hedefe yoğunlaşması, nispeten “zayıf durumda” ya da iradesi stratejiye yansıtılmamış paydaşların (örneğin, kurum çalışanları, mevduat sahipleri, vergi ödeyenler) çıkarlarında belirsizlik ve eşitsizliği getirecektir. Bu nedenle kurumsal yönetimin sadece çeyrek dönemlik verilere odaklanmak yerine, çalışanlar, müşteriler ve toplum için yaratılabilecek gerçek değerlere odaklanması gerekmektedir. Şirketlerin hissedar değerini artırmak yerine müşterilerine odaklanması, hisse değerine dayalı ücret teşviklerinden vazgeçilmesi beklenilmektedir (Martin R. L., Recasting Executive Compensation: From Gamesmanship to Authenticity, 2011).

Diğer taraftan, strateji oluşturmanın ne kadar bilimsel bir temeli olduğu da tartışılabilir bir konudur. Strateji oluşturma aşamasında ne kadar farklı paydaş katılsa ve fazla sayıda analiz yapılsa da, oluşturulan stratejilerin bilimsel anlamlılığı için hipotezlerin oluşturulup test edilmesi gereklidir. Geleneksel strateji oluşturmada böyle bir test yapılmadığından

bu sürecin bilimsel dayanaktan yoksun olduğu bildirilmiştir (Lafley, Martin, Rivkin, & Siggelkow, 2012, pp. 57-66).

Strateji oluşturma ve uygulamalarının raporlama ile ilişkisi de önemlidir. Günümüzde özellikle büyük şirketlerin gündemine sosyal sorumluluk kavramının bir şekilde girmesiyle birlikte kurumsal raporlama faaliyetleri artış göstermektedir. Kurumsal strateji ve uygulamalarının da raporlamadan bağımsız olmaması gerekir. Raporlamanın ne için yapıldığına bakarsak temelinde iki unsur ortaya çıkar. Birincisi esasen bir zorunluluk olarak yani hesap verebilirlik için raporlama, ikincisi ise sosyal sorumluluk sahibi bir kurum algısı oluşturmaktır (Snider, Hill, & Martin, 2003, pp. 175-187); (Delmas & Burbano, 2011); (Eurosif; ACCA, 2013).

Günümüzde kurumlarda raporlama yükümlülüğünün olumlu algı yaratma fırsatına çevrilerek önemli paydaşların olabildiğince tatmin edilmesi politikasının varlığından söz edebiliriz. Kurumların raporlama yaparken olumsuz ya da işlerine gelmeyen bilgi ve verilerini saklayarak dikkatlerden kaçırma stratejisi ‘*Selective Disclosure*’ olarak tanımlanmıştır (Marquis & Toffel, 2012). Kurumların uyguladıkları stratejilere ilişkin raporlamaları da olumlu algı yaratma bakış açısına göre şekilleniyorsa, raporlamada olumlu algı yaratmayacak olan ancak doğru bilgilere yer verilmemesi, veya önemli verilerin raporlanmaması gibi durumlar skandal oluşana kadar devam edebilecektir.

Örneğin, bazı “finansal sistem açısından önemli” kurumlar bir tarafta esas faaliyetlerinde çok sayıda skandala yol açarak önemli tutarda tazminat ödemek zorunda kalırken, diğer yanda sürdürülebilirlik raporlamaları kapsamında katıldığı “*green mortgage bonds*” uygulamalarını¹² raporlarında vurgulayarak, sosyal sorumluluk sahibi bir kurum algısı oluşturma amacına göre hareket edebilmektedir (Myers, 2013, pp. 71-77). Bir başka raporlama örneği için, emisyon testlerinde dolandırıcılık yapmakla suçlanan şirketin 2002 yılında açıkladığı sürdürülebilirlik rehber belgesine bakabiliriz (VW, 2002). Belgede yer alan iki temel ilke şöyledir;

- Ekonomik, ekolojik ve sosyal sistemlerin dengesinin gözetilmesi;
- Bölgesel, ulusal ve küresel ölçekte kendi hareket ve davranışlarından sorumlu olmak.

Yukarıda belirtilen sürdürülebilirlik ilkelerinden birincisinin çok genel nitelikte olduğu söylenmelidir. Ancak, sorumluluğa önem atfeden ikinci ilkenin şirketin en büyük olma hedefi karşısında gözardı edilebildiğini görüyoruz.

¹² Çevre standartları yüksek olan binaların finansmanı için düzenlenen borçlanma araçlarına yatırım yapmak.

Raporlamanın algı oluşturmada nasıl kullanıldığının bir başka çarpıcı örneği de Brezilya'dan bir büyük kamu sermayeli şirketle ilgilidir. Bu şirket, Birleşmiş Milletler'in sürdürülebilir kalkınmayı desteklemek amacıyla şirketler için geliştirmiş olduğu Küresel İlkeler Sözleşmesini (KİS) imzalamış ve 2010 yılından beri bu kapsamda küresel ilkeleri kendi şirket faaliyetlerinde nasıl uyguladığını raporlamaktadır (UNGCa, 2017). Küresel İlkeler; İnsan Hakları, Çalışma Standartları, Çevre, *Yolsuzlukla Mücadele* konularını içeren on ilkedir (UNGC, 2017). 2014 yılında anılan şirketin rüşvet ve para aklama suçlarında kullanıldığı ortaya çıkmıştır (Jeb, 2015).

Sonuç

Yukarıda verilen uluslararası skandal örnekleri ve medyaya yansımış diğer benzer olaylar dikkate alındığında, risklerin yönetimi konusunda düzenleyici ve kamu gözetimini yerine getirmekle görevli kurumların müdahale etmediği ya da edemediği bir ortamda, üst düzey karar alıcılar için kısa vadede yüksek getiri (performans) peşinde koşmak hem kurumsal hem de kişisel bakımdan cazip hale gelebilir. Özellikle son yıllarda kanıksanan, olumlu algı oluşturma beklentilerini yöneterek kişisel-kurumsal performansa odaklanma ve sonuç alma eğilimi, kurumsal stratejilerin oluşturulması ve uygulanmasında güçlü paydaşların ağırlığını kendi çıkarlarından yana koymasını kolaylaştırmaktadır.

Yöneticiler açısından bakıldığında, performans odaklı stratejilerin tercih edilmesi çok cazip olabilmektedir. Bu noktada dikkat edilmesi gereken konu, performansa giden yolda alınan risklerin gerçekleşmesi halinde hangi paydaşları ne ölçüde etkileyeceğidir. Öngörülen riskler ve beraberinde beklenen getiri, şeffaf halde ve olabildiğince dengeli olarak aynı paydaşlara düşüyorsa ve onlar buna hazırlıklıysa sorun olmaması beklenir. Ancak risk ve beklenen getiri farklı paydaşlara ve dengesiz olarak dağılıyorsa, performans peşinde koşarken strateji belgesinde öngörülmuş olabilecek riskleri yeterince önemsemeyen ya da riskleri iyi yönetememekle birlikte yüksek performanstan vazgeçemeyen bir yaklaşım olduğunda tehlike oluşmaktadır. Oluşturulan stratejilerin bilimsel temeli konusundaki güvensizliği de eklediğimizde, verilen örneklerin benzeri olumsuz sonuçlar yaratma tehlikesi daha da anlamlı görünmektedir. Stratejiye yön veren paydaşlar ve yöneticiler bunu önemsemediği takdirde, skandal ve yıkıcı etkileri kaçınılmaz hale gelebilecektir.

Bu tür bir tehlike karşısında, piyasa düzenleyicinin ya da kamu gözetiminin mevzuata dayalı engelleyici ve caydırıcı etkisi, "bu kurumlar şirketler bize lazım, hem çok büyükler..." vb. baskılar altında kalarak sınırlanabilmektedir. Yazının başlangıcında değinilen, FSB'nin belirlediği finansal sistem açısından önemli kurumların durumu ortadadır. Bu

bankalar küresel sistemi tehdit eder büyüklüğe nasıl ulaştılar diye sorulursa akla gelebilecek en önemli unsur aslında sağlıklı olan büyüme stratejilerinin hem yöneticilere hem de hissedarlara cazip görünmesi ve dışardakilerin itirazlarının etkisiz kalması olmaktadır. Dolayısıyla riskli stratejik hedeflerin zaman içinde kırılabilirliği katlanılmaz seviyelere getirebileceği akılda tutulmalıdır.

Bu tehlikeyi göz önünde bulundurmaya, kurumsal stratejiye ağırlığını koyan önemli paydaşlardan beklemek yerine öncelikle stratejiyi onaylayan yönetim kurullarından beklemek yaklaşım olarak mantıklı da olsa uygulamada etkinliği istenilen seviyeye ulaşmamaktadır. Bir strateji belgesinde göze oldukça hitap edecek şekilde sunulan stratejilerin (örneğin, “en büyük” olmak) sonuçları bakımından masum olmayabileceğini ve baskın karakteri nedeniyle diğer makul hedeflerin önüne geçebileceğini dile getirmek dışlanma sebebi oluşturabilir.

Yine de, artık normal olarak görüldüğünden sorgulanmayan davranışlara karşı fikir geliştirmek gerekir. Kurumsal stratejiler skandalın habercisi olabilir. Kısa zamanda şirket değerini ikiye katlamak, ya da dünyanın en büyük üreticisi haline gelmek gibi çok iddialı (riskli) hedefleri olan bir strateji, feda edilebilecek paydaşlar hakkındaki tehlikeyi haber vermektedir. Riskli hedef ve amaçların mümkün olduğunca geniş düzeydeki paydaşlarca sorgulanabilmesi gerekir. Paydaşların hangi risk altına sokulduklarını öngörebilmesi ve kendi çıkarlarını savunabilecek zaman ve imkanı bulabilmesi hakkaniyet bakımından önemlidir. Paydaşlar, iddialı stratejileri savunan ve hissedarlara kabul ettirerek aslında sorumluluğu üstlenmiş olan kişilerin ve bunlarla ilgili (izleme, denetleme vb.) komitelerin, işi nasıl başaracağını sorgulayabilmeli ve uygulamaları izleyebilmelidir. Bu noktada üst düzey yöneticilerin, kurumsal hedeflerin yakalanmasını geleneksel yöntemlerle, örneğin kurumsal performans göstergeleri üzerinden gözetmek haricinde, kişisel olarak ne yapacağı önemlidir.

Özellikle ortalama bir çalışandan yüzlerce kat fazla kazanabilecek durumda olan yöneticiler varsa, onlardan öncelikle yönetici olarak, kurumu iddialı hedeflere ulaştırabilmek için hangi kişisel yeteneklerini nasıl ve ne zaman süresince kullanacaklarını anlatmaları beklenebilir. Hatta yöneticilerin; (1) süre dahil olmak üzere kendi pozisyonlarına ilişkin kişisel hedeflerini, (2) savundukları kurumsal hedefler için kişisel performanslarını, yetki kullanımlarını hangi kişisel göstergelerle diğer paydaşlara izlettirebileceklerini, (3) hangi durumlarda riskli stratejik hedeflerden vazgeçebileceğini, ortaya koymaları müşterilerin, çalışanların ve vatandaşların yararına olacaktır.

Risk-fayda dengesi kendi lehine diğer paydaşlardan çok farklı olanların ne katkı sağladığı sorusu ekonomik teorilerden, alışılmış uygulamalardan bağımsız olarak gündemde olmalıdır; asgari ücret varsa azami ücret de olabilir. Gelecekteki tehlikenin peşin satın alınmasından vazgeçilmesi mantıklıdır. Stratejiler ihtiyat ile sağduyuyu elden bırakmadan, farklı paydaşlar arası risk-fayda dengeleri gözetilerek sürekli gözden geçirilmelidir. Bunları yapabilmek için gerekli en önemli unsurlardan biri ise şeffaflığın sağlanmasıdır.

Bu çalışma skandalların finansal sonuçlarının stratejiyle ilişkisine ağırlık vermiştir. Diğer taraftan yönetişimin, telkine dayalı stratejilerin, insan hayatındaki ekolojik, çevresel ve sosyal etkileri konuları da en az finansal sonuçlar kadar önemlidir ve araştırılması gereklidir.

Kaynakça

AFL-CIO. (2014). *Mutual Funds and CEO Pay*. Retrieved September 30, 2015, from AFL-CIO: <http://www.aflcio.org/Corporate-Watch/Paywatch-2014/Mutual-Funds-and-CEO-Pay>

BBC. (2012, December 11). *HSBC Money Laundering Report: Key findings*. Retrieved from BBC Business: <http://www.bbc.com/news/business-18880269>

Bowen. (2010, April 7). *Testimony of Richard M. Bowen, III*. Retrieved August 9, 2015, from Financial Crisis Inquiry Commission: http://fcic-static.law.stanford.edu/cdn_media/fcic-testimony/2010-0407-Bowen.pdf

CNN. (2017, September 29). *Volkswagen's diesel scandal costs hit \$30 billion*. Retrieved from CNN: <http://money.cnn.com/2017/09/29/investing/volkswagen-diesel-cost-30-billion/index.html>

Delmas, M. A., & Burbano, V. C. (2011, Fall). The Drivers of Greenwashing. *California Management Review*, pp. 64-87.

- Der Spiegel. (2013, February 13). *Interview with Volkswagen CEO: 'European Auto Crisis Is an Endurance Test'*. Retrieved October 1, 2015, from Der Spiegel: <http://www.spiegel.de/international/business/interview-with-volkswagen-ceo-martin-winterkorn-a-882918.html>
- Devoe, S. E., Pfeffer, J., & Lee, B. Y. (2012, December 14). The Effect of Income on the Importance of Money: Survey and Experimental Evidence. *Rotman School of Management Working Paper No. 2188645*. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2188645
- Donaldson, T. (2011). Three Ethical Roots of the Economic Crisis. *The Journal of Business Ethics*, 5-8.
- EPI. (2017, July 20). *CEO pay remains high relative to the pay of typical workers and hig wage earners*. Retrieved from Economic Policy Institute: <http://www.epi.org/files/pdf/130354.pdf>
- Eurosif; ACCA. (2013). *What do investors expect from non-financial reporting*. Retrieved August 8, 2015, from <http://www.accaglobal.com/content/dam/accaglobal/PDF-technical/sustainability-reporting/tech-tp-wdir.pdf>
- FCIC. (2010). *Fannie Mae Strategic Plan 2007-2011*. Retrieved August 7, 2015, from FCIC: http://fcic-static.law.stanford.edu/cdn_media/fcic-testimony/2010-0409-fannie-mae-strategic-plan.pdf
- FCIC. (2011). *Get the Report*. Retrieved August 5, 2015, from Financial Crisis Inquiry Commission: <http://fcic.law.stanford.edu/report>

- FSB. (2016). *2016 list of global systemically important banks*. Retrieved from <http://www.fsb.org/wp-content/uploads/2016-list-of-global-systemically-important-banks-G-SIBs.pdf>
- High Pay Center. (2015, August 16). *The State of Pay: High Pay Centre briefing on executive pay*. Retrieved September 21, 2015, from High Pay Center: http://highpaycentre.org/files/State_of_Pay_Aug_2015.pdf
- Hilb, M. (2010, February 4). Redesigning corporate governance: lessons learnt from the global financial crisis. . *Journal of Management & Governance*, pp. 533-538.
- HM Treasury;BE;FCA. (2015, June). *Fair and Effective Markets Review, 5.3.3.1 Firm-level governance, page 71*. Retrieved September 07, 2015, from Bank of England: <http://www.bankofengland.co.uk/markets/Documents/femrjun15.pdf>
- HPC. (2017, August 3). *CIPD/High Pay Centre survey of FTSE100 CEO pay packages 2016*. Retrieved from High Pay Center: <http://highpaycentre.org/pubs/cipd-high-pay-centre-survey-of-ftse100-ceo-pay-packages-2016>
- HSGAC. (2012). *HSBC Exposed U.S. Financial System to Money Laundering, Drug, Terrorist Financing Risks*. Retrieved from <https://www.hsgac.senate.gov/subcommittees/investigations/media/hsbc-exposed-us-finacial-system-to-money-laundering-drug-terrorist-financing-risks>

- IFAC. (2012, December). *POLICY POSITION 7:Effective Governance, Risk Management, and Internal Control*. Retrieved September 3, 2015, from https://www.ifac.org/system/files/publications/files/PPP7-Effective-Governance-Risk-Management-and-Internal-Control_0.pdf
- J. C. de Swaan;Neil W. C. Harper. (2003, February). Retrieved from McKinsey Quarterly: <https://www.mckinsey.com/global-themes/leadership/getting-what-you-pay-for-with-stock-options>
- Jeb, B. (2015, April 20). *As Petrobras scandal spreads, economic toll mounts for Brazil*. Retrieved from Reuters: <http://www.reuters.com/article/us-brazil-petrobras-impact/as-petrobras-scandal-spreads-economic-toll-mounts-for-brazil-idUSKBN0NB1QD20150420>
- King 3. (2009). *King Report on Governance for South Africa, page 22*. Retrieved August 8, 2015, from The Institute of Directors in Southern Africa and the King Committee on governance: <http://www.library.up.ac.za/law/docs/king111report.pdf>
- Lafley, A., Martin, R., Rivkin, J. W., & Siggelkow, N. (2012, September). *Bringing Science to the Art of Strategy*. Retrieved August 8, 2015, from Harvard Business Review: https://hbr.org/2012/09/bringing-science-to-the-art-of-strategy&cm_sp=Article-_-Links-_-Top%20of%20Page%20Recirculation
- Marquis, C., & Toffel, M. W. (2012, December 20). *When Do Firms Greenwash?* Retrieved August 7, 2015, from Harvard Business

School: http://people.hbs.edu/cmarquis/global_reporting_12-20-12.pdf

Martin, R. (2011). *Fixing the Game*. Boston: Harvard Business School Printing.

Martin, R. (2014, October). *Harvard Business Review*. Retrieved September 18, 2015, from Harvard Business Review: <https://hbr.org/2014/10/the-rise-and-likely-fall-of-the-talent-economy#>

Martin, R. L. (2011). Recasting Executive Compensation: From Gamesmanship to Authenticity. *Rotman International Journal of Pension Management*, 6-10.

McBride, J., Alessi, C., & Sergie, M. A. (2016, October 12). *Understanding the Libor Scandal*. Retrieved August 4, 2015, from Council on Foreign Relations: <https://www.cfr.org/background/understanding-libor-scandal>

Myers, T. A. (2013, Vol.6 No.1-2). Accountability and Transparency in the Financial Services Sector: Advancing Sustainable Finance. *Journal of International Business Ethics*, pp. 71-77.

Neate, R. (2015, January 5). *German Executive Pay Overtakes Britain's for first time*. Retrieved from The Guardian: <https://www.theguardian.com/business/2015/jan/05/german-executive-pay-overtakes-britain-first-time>

OECD. (2009, June). Corporate Governance and the Financial Crisis: Key Findings and Main Messages. (pp. 8-9). Paris: OECD.

- Orrell, D. (2012). *Economyths*, . London: Icon Books Ltd,.
- Paulson, H. M. (2008). *Remarks by Secretary Henry M. Paulson*. Retrieved August 8, 2015, from U.S. Department of the Treasury: <http://www.treasury.gov/press-center/press-releases/Pages/hp1285.aspx>
- Philp, C. (2016). *Restoring Responsible Ownership, High Pay Center*. http://highpaycentre.org/files/Restoring_Responsible_Ownership_-_Chris_Philp_HPC_copy.pdf.
http://highpaycentre.org/files/Restoring_Responsible_Ownership_-_Chris_Philp_HPC_copy.pdf adresinden alınmıştır
- R. Wartzman. (2011, February 17). Retrieved from The Drucker Institute: <http://www.druckerinstitute.com/wp-content/uploads/2011/02/SECcomment.pdf>
- Ronda, & Pupo. (2011). Dynamics of the Evolution of the Strategy. *Strategic Management Journal*.
- Rushe, D., & Treanor, J. (2012, December 11). *Banking*. Retrieved August 5, 2015, from The Guardian: <http://www.theguardian.com/business/2012/dec/11/hsbc-fine-prosecution-money-laundering>
- SEC. (2011, December). *Press*. Retrieved August 7, 2015, from U.S. Securities and Exchange Commission: <https://www.sec.gov/news/press/2011/2011-267.htm>

- SEC. (2015, August 5). *SEC Adopts Rule for Pay Ratio Disclosure* . Retrieved from The Securities and Exchange Commission: <https://www.sec.gov/news/pressrelease/2015-160.html>
- SEC. (2016, October 7). *Enforcement Actions*. Retrieved August 17, 2015, from U.S. Securities and Exchange Commission: <https://www.sec.gov/spotlight/enf-actions-fc.shtml>
- Snider, J., Hill, R. P., & Martin, D. (2003). Corporate Social Responsibility in the 21st Century. *Journal of Business Ethics*, pp. 175-187. Retrieved from <http://www.globalsepri.org/UploadPhotos/2008912193522208.pdf>
- Taleb, N. N. (2012). *Antifragile: Things That Gain from Disorder*. London: Penguin Books Ltd.
- UNGC. (2017, August 28). *The Ten Principles of the UN Global Compact*. Retrieved from UN Global Compact: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>
- UNGCa. (2017, 09 15). *Petroleo Brasileiro SA - Petrobras*. Retrieved from UN Global Compact: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/7358-Petroleo-Brasileiro-SA-Petrobras#cop>
- USDJ. (2013, November 19). *Justice News*. Retrieved August 5, 2015, from U.S. Department of Justice: <http://www.justice.gov/opa/pr/justice-department-federal-and-state-partners-secure-record-13-billion-global-settlement>

- VW. (2002). *Sustainability at the Volkswagen Group*. Retrieved October 1, 2015, from Sustainability Report 2014 Volkswagen: http://sustainabilityreport2014.volkswagenag.com/sites/default/files/dd_online_link/en/08_Model_of_%20Sustainable_Development.pdf
- Woody, C. (2016, March 24). *The consequences of Brazil's corruption scandal may be more than political*. Retrieved from Business Insider UK: <http://uk.businessinsider.com/r-un-worried-about-brazil-as-poverty-seen-rising-in-latin-america-2016-3>
- Zona, F., Minoja, M., & Coda, V. (2012, April 10). Antecedents of Corporate Scandals: CEOs' Personal Traits, Stakeholders' Cohesion, Managerial Fraud, and Imbalanced Corporate Strategy. *Journal of Business Ethics*, s. 265-283.

BATI İKTİSAT DÜŞÜNÇESİNDE SERVETE BAKIŞ¹

Ramazan KILIÇ²
Melek YILDIRIM³

ÖZET

Servet kavramı, “*Varlık, zenginlik, mal mülk*” anlamında kullanılmaktadır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere servet tek bir anlam ifade etmemektedir. Bu durumun nedeni iktisatçıların konuyu farklı tanımlamalarından kaynaklanmaktadır. Batı iktisat düşüncesinde servet konusunu en çok inceleyen Klasik İktisat düşünürleri olmuştur. Klasik İktisat düşünürleri genel olarak servete fayda açısından yaklaşmışlardır. Bu durumda, fayda sağlayan serveti olumlu olarak değerlendirmişlerdir.

Anahtar Kavramlar: Servet, Fayda, Klasik İktisat

THE VIEW OF WEALTH IN WESTERN ECONOMICS THOUGHT

ABSTRACT

The concept of wealth is used in the sense of “*being, wealth, property*”. As it is understood from the description, wealth does not mean a single meaning. The reason for this situation is due to different definitions of economists. Classical economics thinkers who are most interested in the subject of wealth in Western economics thought. The classical economics thinkers generally approached from the point of utility benefit. In this case, they evaluated the beneficial wealth positively.

Keywords: Wealth, Utility, Classical Economy

1. Giriş

Bu çalışmada; öncelikle Klasik öncesi servet anlayışı ele alınacak, daha sonra da Klasik İktisat düşünürlerin servet hakkındaki görüşlerine yer verilecektir.

¹ Bu çalışma 2017 yılında Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde kabul edilen “Batı ve Yakınçağ Osmanlı Toplumunda Servete Bakış Açısı” adlı Yüksek Lisans tezinden oluşturulmuştur.

² Prof. Dr. Ramazan KILIÇ, DPÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölüm Başkanı, ramazan.kilic@dpu.edu.tr

³ Melek YILDIRIM, DPÜ, Yüksek Lisans Mezunu, melekyildirim1409@gmail.com

2. Klasik İktisat Öncesinde Servet Anlayışı

Servet kavramı ilk ve orta çağda iktisadi bir anlam belirtmemektedir. Tanrı'dan gelen bir iyilik olarak kabul etmişlerdir. Servet kazanmak için harcanan emeğin sadece fani dünya ile meşgul olduğundan servete hoşgörü gösterilmemiştir (Kumbaracıbaşı, 1976: 129).

Merkantilist sistemde servet anlayışı altın ve gümüşten oluşmaktadır. Fizyokratik sistemde ise servet topraktan oluşmaktadır.

3. Klasik İktisat Düşünürlerinde Servete Bakış Açıları

Adam Smith: Adam Smith'in "Ulusların Zenginliğinin Doğası ve Nedenleri Üzerine Araştırmalar" adlı yapıtında iktisat bilimini servet bilimi olarak ele almıştır. Geçmişte de iktisat bilimi "İlm-i Servet-i Mîlel" olarak anılmıştır (Tuncer, 2014: 91). Yani geçmişte bile iktisatın servet ile ilişkisi vardır.

Smith, "Ulusların Zenginliği" adlı eserinde işbölümü ve uzmanlaşma üzerinde durmuştur. Bunu anlatmak için de toplu iğne örneğini vermiştir. Ona göre, bir işçi toplu iğne üretiminde ne kadar yetenekli olursa olsun, bir günde üretebileceği iğne 20 adedi geçmemektedir. Ancak işbölümü ve uzmanlaşma olduğunda bu miktar 4.800'e çıktığını belirtmiştir (Yalçın, 1976: 179). İşbölümü sayesinde üretimin arttığı, insanların daha çok çalışarak emek harcadığı ve verimliliğin de buna bağlı olarak arttığı görülmüştür.

Smith'e göre, ekonomide büyüme olabilmesi için mübadelenin olması gerektiğini, bunun olması için de piyasanın serbest bir şekilde gelişmesini belirtmiştir. Böylelikle ekonomide büyüme hızı arttığında zenginliğin de artacağını ifade etmiştir (Raphael, 2014: 15). Smith, emeğin de serbest dolaşımından yana olmuştur. Emeği üretken emek ve üretken olmayan emek olarak ikiye ayırmıştır. Ona göre üretken emek; fiziksel mal üreten emektir. Üretken olmayan emek ise hizmet üreten emektir (Yayla, 2000: 71).

Servete bakış açısına bakıldığında Smith'e göre milli zenginlik, sadece maddi eşyalardan oluştuğu için, maldan söz ettiğinde özellikle maddi eşyayı aklında bulundurmıştır (Amonn, 1953: 62). Servetin asıl kaynağının işbölümü olduğunu söyleyen Smith, altın ve gümüşü servet kaynağı olarak görmemiştir. Üstelik Fizyokratların servet anlayışı olan toprağı da servetten saymamıştır.

Ona göre evrende oluşan tüm servet emekten yani çalışmadan

doğmaktadır. Mala nitelik kazandıran, ona şeklini verip, faydalı olmasını sağlayan şeyin emek olduğunu vurgulamıştır. Aynı zamanda, nüfusun çok olması da Smith'e göre zenginlik anlamına gelmektedir. Çünkü artan bir nüfus, daha çok üretip daha çok emek harcama demektir. Serveti artırmak için de tasarruf yapmak gerektiğini ifade etmiştir (Ersoy, 2008: 297).

Thomas Robert Malthus: Malthus, "Nüfus Üzerine Bir Deneme" adlı eseriyle meşhurdur. Malthus'a göre nüfusta hızlı artışlar yaşanmasından dolayı sefalet ve kıtlık yaşanacağını vurgulamıştır. Nüfusun hızlı artışından yana olmamıştır.

Adam Smith'in "Ulusların Zenginliği" adlı yapıtına Malthus "Ulusların Yoksulluğu" adını vermiştir. Malthus, nüfus patlamasının sefaletle yol açacağını vurgulamıştır (Barber, 1967: 64-73). Smith, nüfusun artışına olumlu bakarken Malthus, olumsuz bakmıştır.

Malthus'a göre, nüfusta artış yaşanması serveti artırmaz. Ona göre, sermayenin sürekli artması gerekmektedir (Bell, 1953: 211). Smith ile Malthus'un servet görüşü karşılaştırıldığında; Smith, servete emek olarak bakarken, Malthus ise serveti, bireye fayda sağlayan maddi kıymet olarak görmüştür. Emegin ürünü olmayan kıymetli nesnelere de Malthus servetten saymıştır (Ersoy, 2008: 328).

David Ricardo: Ricardo, değer ve zenginlik kavramı aynı anlama gelmemektedir. Ona göre değer, bollukla ilgilenmez. Değer dediği şey, üretimin zorluğuna bağlıdır demiştir. İmalatla uğraşan bir kişi sürekli aynı değeri üretmektedir ancak her zaman aynı zenginliği vermemektedir demiştir (Ricardo, 2001: 198).

Ricardo, emeği bir mal olarak görmekte ve bu malın fiyatını da ücret olarak görmektedir (Kumbaracıbaşı, 1976: 57-58). Ona göre emek az olduğunda pahalı, çok olduğunda ucuz olmaktadır (Ricardo, 2007: 85-86).

Ricardo'ya göre servet, eski heykeller, resimler, tablolar, el yazması nadir kitaplar ve eski sikke gibi tekrardan üretilemeyen malların değerini kıtlıklar belirli kılmaktadır. Bu tür malların aynısı yeniden üretilmemektedir. Bu yüzden fiyatları artırılıp azaltılamamaktadır. Bu tür malları almak isteyen kişilerin ise maddi güçleri ve zevkleri etkili olmaktadır (Ersoy, 2008: 337). Ricardo'ya göre bu tür mallar yani kıt kaynaklar servet kaynağıdır. Bu malların yeniden üretilmemesi kıt oluşuna bağlıdır.

Jean Baptiste Say: Say, Smith'in emeği maddesel olarak tanımlamasına karşı çıkmıştır. Böylece Say, Smith'in üretken emek ve üretken olmayan emek düşüncesini de yok etmiştir (Denis, 1997: 329).

Say de Smith'in görüşü gibi serbest ticareti savunan iktisatçılardan birisi olmuştur. Mal ve hizmetlerin milletlerarası düzeyde serbest bir şekilde dolaşılması amacıyla gümrüklerin kaldırılmasını dile getirmiştir

(Kılıç, 2015: 74).

Say'ın servete yönelik düşüncesi önceki düşünürlerden farklı olmuştur. Say'e göre servet, beceri ve yetenek barındıran herşey servet kaynağı olmuştur. Örneğin, doktorlar, müzisyenler, ressamın hizmetleri gibi maddi olmayan ürünleri servet saymıştır. Ona göre, bir ressamın eseri değer taşıdığından servet sayılabiliyorsa, müzikle uğraşan kişinin de ortaya koymuş olduğu eser de servet sayılmaktadır (Connel, 1949: 31). Smith, serveti emek olarak görürken Say, beceri ve yeteneği servetten saymıştır.

John Stuart Mill: Faydacılık kavramıyla ün kazanmıştır. Ona göre bireyin faydasının maksimum düzeye çıkarken aynı zamanda toplumun faydası da maksimum düzeye çıkmaktadır (Yayla, 2000: 77). Mill, tüm bireylerin eşit olduğunu düşünerek faydacılık ilkesinin de eşit olduğunu dile getirmiştir. Haz ve ıstırap kavramları üzerinde durmuştur ve haz ona göre iyi, ıstırap ise kötüdür. Bireyler, hazzı sürekli takip eden hayvanlar gibi olduğu görüşünü savunmuştur (Tannenbaum ve Schultz, 2007: 358-362).

Mill'in servet görüşü Smith'in görüşünden farklıdır. Mill, mübadele değeri olan, yararlı ve beğenilen şeyleri aynı zamanda tasarruf yapılan şeyleri servet kabul ederken, Smith, sadece emeği servetten saymıştır (Connel, 1949: 32). Mill, Say'ın servet görüşünü de kabul etmiştir. Mill de Say gibi beceri ve yetenekleri servet olabileceği görüşünü savunmuştur.

Jeremy Bentham: Bentham da Mill gibi faydacılık ilkesiyle ünlenmiştir. Faydacılık ilkesinin insan davranışları ve hukuk biliminde en önemli ilke olduğunu belirtmiştir. İyi kelimesi yerine fayda kelimesinin alması gerektiğini dile getirmiştir (Denis, 1997: 232-233).

Bentham, bireylerin işlerini, ilişkilerini sürdürebilmeleri için, hangi varlığın kime ait olduğunu öğrenebilmek için de sivil hukuk organı olması gerektiğini savunmuştur. Bentham'ın ideal ekonomisi özel mülkiyet sistemini gerekli kılmaktadır. Bentham mülkiyet hakkını doğal hak olarak kabul etmez. Bentham'a göre bu hak, yasalara göre bazı bireylere verilmiş olan bir haktır. Özel mülkiyet insanı daha çok çalışmaya ve daha çok üretim yapmaya özendirir. Bu durum toplum için de faydalıdır. Üretimin artması, birey ile toplumun refahını yükseltmiş olduğu görüşündedir (Taylor, 1960: 138-139).

Haz ve ıstırap üzerinde duran düşünür olmuştur. Ona göre haz ve ıstırap parayla ölçülmektedir. Daha sonra para ile sahip olunan niteliklerin, harcanan para ile tutarsız olduğunu belirtmiştir (Denis, 1997: 234). Ona göre, bireye fayda sağlayan iyi ve mutluluk verici, ıstırap sağlayan ise kötü ve üzüntü verici olarak yorumlamıştır (Savaş, 2007: 303-304).

Bentham, bireylerin fayda seviyelerini maksimum seviyeye

çıkarabilmeleri için serbest çalışmaları gerektiğini yani “Bırakınız yapınlar bırakınız geçsinler” ilkesini benimsemiştir (Yayla, 2000: 76-77).

Servete bakış açısına bakıldığında Bentham, devletin girişimde bulunmaması milletin servetini ve mutluluğunu artırdığını belirtmiştir. Ona göre devlet, bireyler üzerinde sınırlama koyar, her sınırlama koymasında bireye ıstırap verdiğini söylemiştir (Savaş, 2007: 305). Devletin insanlar üzerinde sınırlama koyması Bentham’a göre milletin servetini azaltmaktadır.

Nassau William Senior: Senior, Malthus’un nüfus teorisinin izini sürmüştür. Malthus, nüfusun artışının kıtlık ve sefaletle yol açacağını belirtmiştir. Aynı şekilde Senior da nüfusun artışından yana olmamıştır (Bell, 1953: 246-247).

Senior, sosyal felsefe yerine siyasal iktisat üzerinde yoğunlaşmıştır. Siyasal iktisat’ı sadece serveti artırmayı amaçlayan bir bilim olarak görmüştür (Ersoy, 2008: 355).

Senior, değer konusunda üretim maliyetini önemli görmüştür ve değeri eşyanın arzının kıt olmasına bağlamıştır (Bell, 1953: 248).

Servete yönelik düşüncesine bakıldığında, Senior serveti, doğada az bulunan fayda sağlayan tüm mal ve hizmetleri servetten saymıştır (Savaş, 2007: 367-369). Aynı zamanda serveti, doğada az bulunan, yararlanılabilen, aktarılabilen nesnelere olarak da tanımlamıştır. Kullanılabilirlik açısından serveti, doğrudan ya da dolaylı bir şekilde zevk veren ya da ıstırapı azaltan nesne olarak açıklamıştır (Ersoy, 2008: 357).

4. Sonuç ve Değerlendirme

İlkçağdan batı toplumuna kadar servet anlayışı farklılıklar göstermiştir. İktisatın kurucusu Adam Smith’in servete yönelik düşüncesinden dolayı İktisat bilimi üzerindeki etkisi fazla olmuştur.

Klasik İktisat öncesinde ilk ve orta çağda servet iktisadi bir anlam ifade etmemektedir. Tanrı’nın vermiş olduğu bir iyilik olarak görmüşlerdir. Daha sonraki dönemlerde Merkantilistlerin servete altın ve gümüş olarak baktıkları, Fizyokratların ise tarımı yani toprağı servet saydıkları görülmüştür.

Klasik düşünürlerin servet anlayışına bakıldığında, Adam Smith’in servetin kaynağı sadece işbölümü olduğu yani emeği ve çalışmayı servetten saymıştır. Merkantilistlerin ve Fizyokratların servet anlayışını kabul etmemiştir. Smith’e göre insan hangi alanda uzmanlaşsa o alanda üretimini yapması gerektiğini uzmanı olmadığı alanda ise malları başka bir ülkeden alması gerektiğini söylemiştir. Ona göre, dünyada oluşan bütün servetler emek sayesinde olmuştur. Ürünler şekli veren ve yararlı

olmasını sağlayan şeyin emek olduğunu vurgulamıştır. Böylece toplumun zenginleştiğini belirtmiştir. Üstelik Smith, nüfusun fazla olmasını da zenginlik olarak görmüştür. Çünkü bir ülkenin istihdam edilebilmesi için fazla nüfusun olması gerektiğini söylemiştir. İyimser düşünür olan Smith, nüfus artışını zenginlik olarak görmüştür.

Malthus ve Smith'in servet görüşü karşılaştırıldığında Smith serveti emek olarak açıklamıştır. Malthus ise serveti, faydalı ve gerekli olan maddi kıymet olarak görmüştür. Malthus'a göre, üretken emek maddi serveti oluşturmaktadır ancak toplumsal hizmetlerle ilgili olan emeği üretken emek türü olarak ifade etmiştir. Malthus serveti hem maddi hem de manevi olarak düşünmüştür.

Servete başka bir yönden bakan düşünür Ricardo olmuştur. Ricardo'ya göre servet, eski heykeller, tablolar, nadir kitaplar ve eski sikkeler yani kıt olan kaynaklar birer servet kaynağı olmuştur.

Servete başka bir açıdan bakan düşünür Say olmuştur. Say'e göre servet beceri ve yetenek gerektiren her şey servet sayılmaktadır. Örneğin, doktorlar, müzisyenler, ressamalar. Mill'in görüşü de Say'in servet anlayışına benzemektedir. Mill de Say gibi beceri ve yeteneği servet olarak görmüştür. Aynı zamanda değişim değeri olan, fayda sağlayan, yararlı şeyler de ona göre birer servettir.

Bentham'a göre servet anlayışı, devletin girişimde bulunmamasıyla sağlanacaktır. Çünkü ona göre devlet, insanlar üzerinde bir sınırlama koyar ve bu sınırlama sonucunda insan her defasında acı çektiğini ifade etmiştir.

Senior ise serveti, doğada az bulunan, çabucak değiştirilen, fayda sağlayan her şeyi servetten saymıştır. Görüldüğü gibi Adam Smith'in servet anlayışı ile diğer düşünürlerin servet anlayışı oldukça farklı olmuştur.

KAYNAKÇA

- AMONN, Alfred, (1953), Cemiyet İktisadında Ana Mefhumlar, Ana Meseleler, İloğlu, Asım, Süreyya, (Çev), İsmail Akgün Matbaası, İstanbul.
- BARBER, William J, (1967), A History of Economic Thought, Penguin Books, England.
- BELL, John, F., (1953), A History of Economic Thought, The Ronald Press Company, New York.
- CONNEL, John W. Mc., (1949), Büyük İktisatçıların Temel Doktrinleri, Çalika, Hurşid, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul.

- DENIS, Henri (1997), Ekonomik Doktrinler Tarihi 1, Tokatlı, Atilla, (Çev), Sosyal Yayınlar, 3.Basım İstanbul.
- ERSOY, Arif (2008), İktisadi Teoriler ve Düşünceler Tarihi, 3. Basım, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- KILIÇ, Ramazan, (2015), İktisadi Düşünce, Akademi Titiz Yayınları, 3. Baskı, İstanbul.
- KUMBARACIBAŞI, Onur, (1976), Ekonomik Doktrinler ve Ekonomik Düşüncenin Evrimi, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No: 102, 3. Baskı, Ankara.
- RAPHAEL, David, D., (2014), Adam Smith, Erdem, Ekrem ve Çelenk, A., Aslıhan, (Çev), 1. Baskı, Liberte Yayınları, Ankara.
- RICARDO, David, (2001), On The Principles of Political Economy and Taxation, Batoche Books, Canada.
- RICARDO, David (2007), Ekonomi Politîğın ve Vergilendirmenin İlkeleri, Ertan, Tayfun, (Çev.), Belge Yayınları, İstanbul.
- SAVAŞ, Vural Fuat, (2007), İktisadın Tarihi, Siyasal Yayınevi, 5. Baskı, Ankara.
- TAYLOR, H.Overton, (1960), A History of Economic Thought, Mcgraw-Hill New York.
- TUNCER, Selahattin, (2014), İktisadi Servet Mefhumu, İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt: 22, Sayı: 3-4, ss. 91-108.
- YALÇIN, Aydın, (1976), İktisadi Doktrinler ve Sistemler Tarihi, Ekonomik ve Sosyal Yayınlar, Ankara.
- YAYLA, Atilla, (2000), Liberalizm, Liberte Yayınları, 3. Baskı, Ankara.

ENBİYÂ 21/30 BAĞLAMINDA KELÂM-BELÂĞAT İLİŞKİSİ – ATEİZM VE DEİZME BİR REDDİYE–

Hasan Tefvik MARULCU¹

ÖZET

“Kâfirler görmediler mi ki, göklerle yer bitişik bir halde iken biz onları ayırdık. Hayatı olan her şeyi sudan yarattık. Hâlâ inanmıyorlar mı?”

Bu âyette, insanın zihnine, hislerine ve kalbine hitap eden delillere değinilmiş ve bunların aracılığıyla, kişinin hissedip akledebildiğinden yine kendi irâdesiyle Allah’a îmân bilincine yükselmesi istenmiştir. Günümüzde insanlığın maruz kaldığı akl-ı selîm ve sağduyuya meydan okuyan en büyük zorluklardan biri, Batılı toplumların giderek gerekçelerini pragmatik/çıkarıcı akla bağlamasının yanı sıra, inanç alanlarını çelişkiler üzerine kurmuş olmaları ve kendilerini buna mecbur hissetmeleridir. Sözgelimi, erken dönem Kilise Babası Tertullian, Hristiyan doktrine saçma olduğu için inanılması gerektiğini savunmasıyla ünlüdür. Bu yaklaşım ise Batı düşünce sisteminde ateizm ve deizm kırılmalarına sebep olmuştur. İslâm düşünce sisteminde ise ilgili âyette görüleceği üzere aklî deliller muhteşem bir belâğatla muhataba sunulmuş, akıl-inanç ilişkisi kurularak serd edilen delillerin nasıl inkâr edilebileceği muhataba sorgulatılmış ve diğer pek çok âyette de görülen bu Kur’ânî metot İslâm’a özgü karakteristik bir yapı ortaya koymuştur. Zaten aksi takdirde ne özgür düşünce, ne irâde ne de tartışmadan bahsedilebilir. İşte İslâmî düşünce metodu ve ahlâkı bu yapı üzerine inşâ edilmiş, kişinin îmânında bilinçli olması hedeflenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kelam, Belâğat, İstifhâm, Ateizm, Deizm.

¹ Doç. Dr. Hasan Tefvik MARULCU, S.D.Ü. İlahiyat Fakültesi Öğretim Üyesi.

**IN THE CONTEXT OF SURAH AL-ANBIYA 21/30
KALAM AND RHETORIC RELATIONSHIP – A REJECTION OF
ATHEISM AND DEISM–**

ABSTRACT

“Did the unbelievers (who do not accept the teaching of the Prophet) not realize that the heavens and the earth were an integrated (mass), then We tore them apart , and We made every living being out of water ? Will they, then, not believe (that We created all this)?”

In this verse it was addressed to proofs and evidences for man's mind, feelings and heart, and by means of these, it was aimed to promote raising from sensible things to consciousness and wanted to believe in God by these evidences, his reason and his will. So people are wanted to think and question themselves and not to deny knowledge for believe. However, today one of the great challenges to right sense is the fact that Western society has gradually shed the requirements of pragmatic reason and accepted absurdity in their in faith place. For example, the early Church Father Tertullian is famous for having said that he believed in Christian doctrine because it was absurd. This has led to the emergence of atheism and deism. However, as seen in this verse reason and intellectual evidences are presented with a wonderful rhetoric, reason-faith relationship established, in terms of these facts, it was asked how these facts are denied and as that is essential characteristic of Islam. Otherwise, free thought, will and discussion are futile. The Islamic method of thinking and morality built on this basis in Islamic thought and conscious belief is targeted.

Key words: Kalam, Rhetoric, The Style of Question, Atheism, Deism.

Giriş

Yunanca ‘theos’tan türetilmiş olan ateizm (atheism), teorik olarak Tanrı’nın varlığını kabul etmeme, pratik anlamda ise dine dair verileri tamamıyla reddederek Tanrı yokmuş gibi davranma felsefesidir.² Deizm

² Alan Richardson, John Bowden, *The Westminster Dictionary of Christian Theology*, Knox Press 1983, s.50; John Henry Blunt, *Dictionary of Doctrinal and Historical Theology*, Rivingtons, Oxford 1872, s.56.

ise vahye dayalı Tanrı inancını diğer bir ifadeyle nübüvvet müessesesini mümkün görmeyen, bu yüzden peygamberliğe dayalı dinî inanç sistemlerini kabul etmeyen düşünceleri ifade eder. Tanrı kavramının Antik Yunanca 'Teos', Latince ise 'Deus/Deiūs'dur. Dolayısıyla 'teizm' Yunanca, 'deizm' ise Latince kökenlidir.³ Dilsel açıdan bakıldığında teizm ve deizm eş anlamlı iki sözcük olsa da, XVII. yüzyıldan itibaren felsefe literatürü açısından manaları farklılaşmış,⁴ teizm genel olarak bir dine inanmayı ifade ederken, deizm başlangıçta Hıristiyanlık içindeki hurafeleri temizleme amacıyla iken daha sonra;

a. Tek bir Tanrı'ya inandığı halde O'nun âleme ve insanlara müdahale etmediğini iddia eden;

b. İlâhî takdir ve tasarrufa inanmakla birlikte mevcut bir inancın ortaya koyduğu Tanrı olgusunu ve sistemini mümkün görmeyen düşünceler için kavramlaşmıştır.⁵ Dolayısıyla Ateizm Tanrı'nın varlığını reddetmekte, Deizm ise nübüvvet müessesesini ve ona bağlı Kutsal Kitap, Peygamber ve Vahiy gibi olguları kabul etmemektedir. Bu açıdan klasik Kelâm kaynaklarında konu edilen Berâhime ekolünü⁶ günümüz deistlerinin ilk örneği sayanlar da olmuştur.⁷

Mesele günümüz ve Kur'ân açısından ele alınacak olursa, aslında bizzat tabiatın işleyişini inceleyen pozitif ilimler, ateizmin de deizmin de temelsiz iddialardan ibaret kaldığını, zihni kadar gönlü gerçeklere açık her akl-ı selîm sahibine kanıtlamış durumdadır. Ancak her ne kadar Tanrı'nın

³ Barbara Cassin, Emily Apter, Jacques Lezra, Michael Wood, *Dictionary of Untranslatables: A Philosophical Lexicon*, Princeton University Press 2014, s. 403.

⁴ Wayne Hudson, Diego Lucci, *Atheism and Deism Revalued: Heterodox Religious Identities in Britain*, Routledge 2016, s.19 vd..

⁵ John, *Dictionary of Doctrinal and Historical Theology*, s.190.

⁶ Klasik mezhepler tarihi kaynaklarında hakkında yeterli açıklamalar olmamakla beraber Şehristânî, Berâhime kelimesini, nübüvveti temelden inkâr etme fikrini ortaya koyan Hind asıllı Berâhim adlı kişiye dayandırmış Kelâm kaynakları da özellikle bu niteliği açısından onlara değinmiştir (bkz. Şehristânî, Abdülkerîm, *el-Milel ve'n-Nihâl*, thk: Abdülaziz Muhammed el-Vekîl, Neşru Müesseseti'l-Halebî, Kâhire 1968, c.2, s.249; a.mlf., *Nihâyetü'l-İkdâm*, thk., Ahmed Ferid Mezîdî, Dâru'l-Kütübi'l-İlmiyye, Beyrut 2004, s.233).

⁷ Mohammad Hassan Khalil, *Islam and the Fate of Others: The Salvation Question*, Oxford University Press, USA 2012, s.28.

varlığını veya nübüvveti reddetme iddiasında olsa bile gerçekte ‘bizzat kendi aklını veya nefsânî arzularını tanrı edinmiş olan’ bir kısım günümüz insanları, fikren veya fiilen ateist veya deist olma yoluna girebilmektedir. Sözelimi ‘yüce bir Tanrı’nın varlığına inandığını iddia eden ancak ‘*O Peygamber göndermemelidir veya gönderemez*’ diyen aslında kendi aklını ilâh edinmiş, ‘yüce’ olarak vafsettiği ilâhî da aslında aciz olarak gördüğünü ifade etmiş olmaktadır.

Tarihte bozulmuş, tahrife uğramış Yahudilik ve Hristiyanlık içinde olan çelişkilerin ateizm veya deizm gibi kırılmalara sebep olduğu doğrudur. Hatta Batılı düşünürler, Spinoza’nın ateizm düşüncesinin temelinde Yahudiliği reddetmenin yattığını söylemişlerdir.⁸ Nitekim gerek Yahudilik gerekse Hristiyanlık tahrif olduğu için akılla ve bilimle çelişmiş, bu sebeple Batı düşüncesinde akılla/bilimle dinin asla uzlaşmayacağını ileri süren pek çok düşünür olagelmıştır. Sözelimi MS. 160-220 yılları arasında yaşamış Kilise Babası Tertullianus bile Hz. İsa’nın yemek yediği, acı çektiği, başına vurulup kanadığı, çarımıhtan kaçmaya çalıştığı halde insanların en şerlisi kabul ettikleri Yahudiler tarafından yakalanıp öldürüldüğü ama onun aslında Baba’dan tevellüd etmiş sonsuz kudret sahibi Tanrı olduğu, insan olan Meryem’den doğmasına rağmen (Theotokos) Baba’dan doğan ve Baba ile aynı tabiata sahip ve ona denk uknûm oluşu... gibi pek çok çelişkiler karşısında⁹ “*Credo quia absurdum*” “*saçma olduğu için inanıyorum*” demiş, sadece paradoks/çelişkilerin îmâna konu olabileceğini ifade etmiştir.¹⁰ Böylece Batı düşünce geleneğinde îmânla akıl/bilim ve mantığa uygunluk karşı karşıya

⁸ Blunt, *Dictionary of Doctrinal and Historical Theology*, s.56.

⁹ Nitekim Hristiyanlıkta Credo adı verilen İman Esaslarının ilk maddeleri 1. Göğün ve yerin, görünen ve görünmeyen kâinatın yaratıcısı, kâdir-i mutlak baba olan tek bir Tanrı’ya; 2. Bütün asırlardan önce babadan doğan, Tanrı’nın biricik oğlu, tek bir Rab İsa Mesîh’e, O’nun Tanrı olduğuna, Tanrı’dan doğduğuna, nur olduğuna, nurdan doğduğuna, gerçek Tanrı olduğuna, gerçek Tanrı’dan doğduğuna, tevlîd edildiğine fakat yaratılmadığına, baba ile aynı tabiatta rab olduğuna, Kutsal ruh vasıtasıyla bâkire Meryem’de bedenleştiğine ve insan olduğuna...inamak şeklindedir. (bkz. Mehmet Aydın “Hristiyanlık” *DİA*, cilt: 17; sayfa: 346).

¹⁰ Stephen Benko, *The Virgin Goddess: Studies in the Pagan and Christian Roots of Mariology*, Brill 2004, s.256 vd.; Jon Bartley Stewart, *Kierkegaard and the Patristic and Medieval Traditions*, Ashgate Publishing, Ltd., England 2008, s.136.

getirilmiş; ateist ve deistler adeta “*İnanmıyorum çünkü saçma*” felsefesini savunurken; bilim adamları yanı sıra Tertullianus gibi Hıristiyan ilâhiyatçılar ise, “*İnanıyorum çünkü saçma*” düşüncesi içerisinde olmuşlardır.

İslâm inanç sisteminde ise bu iki uç anlayışa rastlamak mümkün değildir. Kur’ân-ı Kerîm îmân konularını gayb alanı olarak ifade etmekle birlikte, insanın, varlık ve oluş üzerine analitik bakış ve değerlendirmeler yapmasını bizzat istemekte, bilgiyi inkâr ederek değil “*bilerek îmân etme*” esasını düstur almaktadır.¹¹ Akletme niteliğine sahip insana önerilen üslûp taklîdî değil, istidlâli esas alan düşünme yöntemleridir. Dolayısıyla kişiden akıl yürüterek, varlık ve oluşu Allah’a bağlaması istenir ve bunu kolaylaştıracak deliller serd edilir. Diğer bir ifadeyle kişi hem âlem¹² hem de Kur’ân üzerinde dikkatlice düşündüğü takdirde akıl yürütmeleri ile zihnindeki tanrı tasavvuruna değil, Kur’ân’ın ortaya koyduğu ilâh anlayışı olarak Allah’ı tanır. Âlemin varlığını Allah’ın varlığı ile anlamlı kıldığı için, bunu çürütecek hiçbir ilmî veya aklî delil ile de karşılaşmaz.

Mü’min, hikmetlerin ve bilgilerin meydana geldiğini görüp, âlem gibi, bunların da tesadüfî değil de ancak Allah’ın verdiği imkânlarla gerçekleştiğini anladığında yine aklını kullanmış olacaktır. Çünkü insan, neticelerle yetinmeyip, onlardan yola çıkarak sebeplere doğru geçebilecek yapıya sahip bir varlıktır. Bu şekilde tezekkür ve tefekkür gerçekleşir. Ancak, bir kimse bütün bu işleri kendi nefesine mal etmiş, kendisini evrenin merkezine koymuş ve bizzat kendi aklını gerçek nihai bir sebep ve müessirmiş gibi inanmışsa, o zaman bu kişi, neticelerden sebeplere geçememiş, tefekkürde bulunamamış demektir. Aslında dikkatlice incelendiğinde bu nitelikteki kişilerin inkârlarının, kâinatı yaratan ve idare

¹¹ Muhammed: 47/19.

¹² Âlem, ilim/bilme vasıtası kavramını ifade eden alâmet kökünden türemiş âlet ve çoğul ismidir. Çoğul olduğu için bir ferde âlem denilmez. Dolayısıyla âlem, Allah dışındaki her şeyin adıdır. “*Hamd; âlemlerin Rabbi Allah’a mahsustur*” (Fâtihâ: 1/2)’ de çoğul olduğu halde akıllı varlıklar için kullanılan (أ-ن) ile “âlemin” şeklinde tekrar çoğul yapılması ve başına “*el-âlemîn*” şeklinde umumî mânâya gelen belirlilik lâmı ile belirli kılınması, ifadenin bütün kâinatı ve evrenin kısımlarının hepsini kapsamasının yanı sıra hitapta özellikle akıllı varlıkların ön plana alındığını gösteren edebî bir husustur (bkz. Râzî, Fahreddin, Ebû Abdillâh, *Mefâtîhu’l-Ğayb/et-Tefsiru’l-Kebîr*, Dâru’l-Kütübi’l-İlmiyye, Beyrut 2000, c.1, s.18).

eden yüce varlığa gerçekten yok olduğu için değil, ona inanmanın, aşağı arzularını olması gereken tabii sınırlarına çekeceği içindir. Nitekim İslâm’da ateizm veya deizmi gerektirecek bir husus söz konusu değildir.¹³

Bundan sonra Enbiyâ: 21/30’daki yer alan bazı ifadeler dil ve edebî üslup bağlamında incelenecektir. Ancak ortaya koyduğumuz bulgular, Kur’ân’ın öne sürdüğü düşünme metotları, dilsel ve edebî inceliklerine nispetle okyanustaki bir damla mesabesinde. Nitekim Kur’ân üzerinde biraz düşünen, evrendeki yaratılmışların akılları durduran fevkalâdeliklerini gördüğünde, bu şaşırtıcı ve sağlam düzenin, her şeyi çekip çeviren bir yaratıcıdan müstağni olamayacağını mutlaka kavrayacak Allah – âlem ve insan bağlantısını tesis edecektir. İnsanın da bir parçasını oluşturduğu kâinatın gayesiz yaratılmadığını¹⁴ ifade eden bu ibareler ve deliller, akl-ı selîme uygun olduğu kadar kanıtlanmış bilimle de örtüşmekte, bununla birlikte kabul veya ret kararı yine insanın kendi irâdesine bırakılmaktadır.¹⁵

1. Ratk ve Fetk

“Kâfirler görmediler mi ki, göklerle yer bitişik bir halde iken (ratk) biz onları ayırdık (fetc). Hayatı olan her şeyi sudan yarattık. Hâlâ inanmıyorlar mı?”¹⁶

İbn Manzûr, ratk hakkında ‘fetc’ın zıttı’ demiştir. İbn Sîde ‘ratk’ı “farklı unsurların kaynaşıp bir düzen ve sistem içinde tutulmasıdır” şeklinde ifade etmiştir.¹⁷ Zebîdî’ye göre de bir şeyin ‘ratk’ ile vasıflanması farklı ve düzenli unsurlardan oluşmuş bir bütün olduğunu gösterir.¹⁸ Zemahşerî, tâ’nın fethası ile kelimenin ‘retekân’ şeklinde de okunabileceğini söylemiştir. Her iki okuma şeklinde de, tıpkı “halk” ve

¹³ Bekir Topaloğlu, İlyas Çelebi, *Kelâm Terimleri Sözlüğü*, Türkiye Diyanet Vakfı İslam Araştırmaları Merkezi (İSAM), İstanbul 2010, s.48. Ayrıca konuyla ilgili “Hevâ (ve hevesini) kendisine tanrı edinmiş kimseyi gördün mü?..”(Câsiye: 45/23) “Sağır, dilsiz ve kördür onlar, düşünüp anlayamazlar” (Bakara 2/171) âyetlerinin tefsîrine bakılabilir.

¹⁴ Enbiyâ: 21/16; Sâd: 38/27.

¹⁵ Bakara: 2/256.

¹⁶ Enbiyâ: 21/30-33.

¹⁷ İbn Sîde’nin ifadesi Arapça olarak “الرَّتْقُ إِحْمَامُ الْفَتْقِ وَإِصْلَاحُهُ” şeklindedir (bkz. İbn Manzûr, *Lisânu’l-Arab*, Dâru Sâdir, Beyrut ts., c.10, s.114).

¹⁸ Zebîdî, Seyyid Muhammed Murtaza el-Hüseynî, *Tâcu’l-Arûs min Cevâhiril-Kâmûs*, Kuveyt 2001, c.26, s.271.

“nefd” masdarlarının mahlûk-menfûd manasına gelişi gibi, ism-i mef’ûl yani “*bitiştirilmiş olarak tutulan*” manasına gelir ki¹⁹ bu da onun başlangıçta da bir takım elementlerden (atomlardan) müteşekkil olduğunu gösterir. Nitekim Râzî, ‘*ratk*’ kelimesinde “*baskılamak, tutmak, bendlemek*” anlamının da olduğunu ifade etmiştir.²⁰

“*Biz onları fetkettik*” ifadesindeki ‘*fetk*’in ise Arapça’da ‘*ratk*’ın zıttı olduğu ifade edilmiştir.²¹ ‘*Fetk*’, ayırma, fasletme, ayırıştırma, şâk etme, yarma, yarıma demektir. Nitekim ‘*fetku’l-fecr*’ sabahın karanlığı yarması, ‘*infilâk*’ı demektir.²² Dilimizde de kullanılan ‘*infilâk*’ kelimesi de fetk ile aynı anlamda olan ‘*f-l-k*’ kökünden, ayrışmaya dayalı patlama, açılma, yarıma, anlamındadır. Aksırma eylemi için de ‘*infilâk*’ kelimesi kullanılmıştır.²³ Yine ‘*Felak Suresi*’ne adını veren ilk âyetin yaratmayla ilgili bir sonraki âyetle bağlantısı düşünüldüğünde, her iki kelimenin, kâinatın bir patlama ile ilk meydana gelişini ve yaratılışını ifade ettiği rahatlıkla söylenebilecektir.

İlk dönem müfessirlerinin, ‘*ratk*’ ve ‘*fetk*’ ile neyin kastedilmiş olabileceği hususunda şu izahları yaptıkları görülmektedir:

1) Sa’id b. Cübeyr (ö. 95/713), İkrime (ö. 107/725), Hasan el-Basrî (ö. 110/728) ve Katâde’nin (ö. 117/735) naklettiğine göre İbn Abbas (ö. 68/687), âyeti “*yeryüzü ve gökler birbirine yapışık tek şey idi. Allah onları birbirinden yarıp ayırdı...*” şeklinde açıklamıştır. Ka’b (ö. 19/640) ise, “*Allah Teâlâ gökleri ve yeri bitişik olarak yarattı, sonra onların ortasında bir hava yaratarak, bununla onları birbirinden ayırdı*” demiştir.²⁴ Bu yaklaşıma göre tüm evren başlangıçta tek şey halindedir.

2) Ebû Sâlih (ö.101/719) ve Mücâhid (ö. 103/721)’e göre ise mana, “*Gökler ve yer bitişikti. Derken Cenâb-ı Hak, gökleri ve yeri ayırdı*” şeklindedir.²⁵

3) Yine Hasan el-Basrî ve bazı müfessirlerin açıklamalarına göre, mana “*Gökler ve yer, aynı seviyede ve kıvamda idiler. Allah gökleri su ile;*

¹⁹ Râzî, *Mefâtih*, s.22, s.139, 140.

²⁰ Râzî, *Mefâtih*, s.22, s.140.

²¹ Zebîdî, *Tâcu’l-Arûs*, c.26, s.270.

²² Zebîdî, *Tâcu’l-Arûs*, c.26, s.271.

²³ Halîl b. Ahmed, *Kitâbu’l-Ayn*, thk. Mehdî el-Mahzûmî - İbrahim es-Semerrâî, Beyrut 1988, c.1, s.319.

²⁴ Râzî, *Mefâtih*, s.22, s.140.

²⁵ Râzî, *Mefâtih*, s.22, s.140.

yeri de bitki ve ağaçlarla yarıp ayırdı” şeklinde olabilir. Onlar bu izahı, ilgili cümleden sonra gelen, “Her canlıyı sudan yarattık” ifadesine münasebet için uygun görmüşlerdir.²⁶

4) Müfessirlere göre âyette geçen ‘ru’yeti’, ‘bilmek’ anlamının yanı sıra gerçek anlamında ‘görmek, gözlemlemek’ manasında da düşünmeye bir engel yoktur.²⁷

5) Ebû Müslim el-İsfehânî (ö. 322/934) şöyle der: “Âyetteki “fetak” ile yaratıp ortaya koyma manası kastedilmiş olabilir. Bu tıpkı, “O, göklerin ve yerin fâtırıdır”²⁸ ve “Hayır, sizin Rabbiniz hem göklerin, hem yerin Rabbidir, bunları o “fatr” etmiştir (yaratmıştır)”²⁹ âyetleri gibidir. Dolayısıyla Allah, yaratmasını “fetak” ile; yer ve gökleri yaratmazdan önceki durumlarını da “ratk” ile ifade etmiştir.”³⁰

Râzî (ö. 606/1210)’nin açıkladığı ihtimal dairesinde olan diğer bir tefsîr de, ademin (yokluk), mahz/sırf yokluk oluşudur. Yoklukta birbirinden ayrılan ve birbirine zıt olan zâtlar (varlıklar) ve cevherlerden bahsedilemez. Dolayısıyla ancak eşyanın/şeylerin hakikatleri (dış dünyadaki varlıkları) meydana geldiğinde, vücûd ve tekevvün (varlık ve oluşum) gerçekleştiğinde, bunlar birbirinden farklı objeler haline gelir. Bu açıdan ona göre ‘ratk’, hâlis yokluk manasına ‘fetak’ ise eşyanın var oluşu ve mâhiyetlerinin birbirinden farklılaşması anlamına gelmesi de muhtemeldir.³¹ Ona göre her halükarda ‘ratk’, ‘fetak’ın zıddıdır. Binâenaleyh, ‘fetak’, “ayırma” anlamında olduğuna göre, ‘ratk’ın da baskıyla bitişirmek ve yapıştırmak anlamında olması gerekir.³²

Burada ‘fetak’ ile ilgili birbirini tefsîr eden diğer bir âyet “وَالسَّمَاءَ وَابْنَيْنَاهَا بِأَيْدٍ وَإِنَّا لَمُوسِعُونَ” “Evreni (yaratıcı) güc(ümüz) ile inşa eden Biziz; ve şüphesiz Biz onu istikrarlı bir şekilde genişleteniz”³³ şeklindedir. Nitekim âyette geçen ‘mûsiûn’ ism-i fâildir. Arapçada bu kalıp ise şimdiki ve gelecek zaman için kullanıldığından ‘fetak’ yani ayrışma ve genişlemenin

²⁶ Râzî, *Mefâtîh*, s.22, s.140.

²⁷ Râzî, *Mefâtîh*, s.22, s.140.

²⁸ Fâtır: 35/1.

²⁹ Enbiyâ: 21/56.

³⁰ Râzî, *Mefâtîh*, s.22, s.141.

³¹ Râzî, *Mefâtîh*, s.22, s.141.

³² Râzî, *Mefâtîh*, s.22, s.141.

³³ Zâriyât: 51/47.

devam ettiği anlaşılmaktadır. Nitekim Râzî ‘mûsûn’ ‘genişleteniz’ ifadesiyle ilgili şu çıkarımlarda bulunmuştur:

a) Bu ifâde, “*sia/vüs ’at/genişlik*” kökünden türemiştir. Yani, “*Biz o semâyı, tıpkı halka misâli genişleteniz*” demektir. Râzî’ye göre böylesi bir mana ile ortaya konan göklerin ‘*genişleyen bina*’ şeklindeki ifadesi son derece şaşırtıcıdır. Çünkü cüzleriyle bu halkaların sağlanabileceği ve birbiriyle temasa geçebileceği bir âlet, aracı bulunmadığı halde böylesine genişleyen bir kubbeyi hiçbir usta yapamaz. Dolayısıyla bu ibare Allah’ın eşsiz kudretini vurgulayan bir ifadedir.³⁴

Nitekim günümüzde yapılan atom ve atom altı deneyler ve Hubble teleskopundan edinilen bilgiler evrenin genişlediğini bir teoriden bilgiye dönüştürmüş durumdadır.³⁵ İnsanlık tarihinde bu konu defalarca hararetle tartışılmış, önceleri tüm uğraşlara rağmen görüş birliğine varılamamıştır. İlk önce felsefenin içinde, daha sonra felsefeden bağımsızlığını ilan eden fizikte evrenin genişleyip genişlemediği sorgulanmıştır. Bazı düşünürler evrenin sonsuz olduğunu iddia ederken, buna karşın birçok düşünür de evrenin sınırlarla çevrili ve sonlu olduğunu iddia etmiştir. Oysa Kur’ân bu iki görüşün dışında sürekli genişleyen dinamik bir evren modeli çizmektedir. Onun çizdiği model, başlangıcı olmak ve evrenin her ânının bir sonu bulunmakla, sonu olmayan evren anlayışından farklı olduğu kadar; sürekli genişlemeyle durağan evren modelinden ayrıdır. Ancak 20. yüzyılda Edwin Hubble’ın gelişmiş teleskobuyla gözlemleri, tüm yıldız kümelerinin hızla birbirlerinden uzaklaştığını tespit edebilmiş, böylece genişleyen dinamik evren modeli bilimsel olarak günümüzde doğrulanabilmiştir.³⁶

b) Genişletme ifâdesi, “*Kâdir olucularız..*” anlamındadır ki, “*Allah hiçbir nefse, gücünün yettiğinden başkasını (vüs’a) yüklemez*”³⁷ Bu durumda gaye, son esas yani haşre (ölümden sonra dirilip toplanmaya) işaret olur. Dolayısıyla adeta, “*Biz, semâyı yaptık ve bizler, semâ gibilerini yaratmaya kadiriz.. (Yani, insanları öldükten sonra yeniden diriltmeye*

³⁴ Râzî, *Mefâtih*, s.28, s.195.

³⁵ Stephen G. Brush, Ariel Segal, *Making 20th Century Science: How Theories Became Knowledge*, Oxford University Press 2015, s.379 vd..

³⁶ Kur’ân Araştırmaları Grubu, *Kur’ân Hiç Tükenmeyen Mucize*, İstanbul Yayınevi, İstanbul 2005, s.21 vd.

³⁷ Bakara: 2/286.

kadiriz..) denilmiştir ki, bu tıpkı “*Gökleri ve yeri yaratan, onlar gibisini yaratmaya kâdir değil midir?*”³⁸ âyeti gibidir.³⁹

c) Bu ifâde, “*Biz, mahlûkatın rızkını genişleticileriz*” manasına da muhtemeldir.⁴⁰

Her hâlükârda Râziye göre ‘*ratk*’ ve ‘*fetk*’ (bitişme ve ayrışma) olaylarında infilâk sonrası kaos/kargaşaya değil bir düzen ve ahenge işaret edilmektedir. Nitekim bu ifadeler Yaratıcı'nın varlığına, O'nun birliğine, kudretine ve ilmine delâlet etmektedir. Hakk Teâlâ, yerle göğü bitişik olarak yaratmış; sonra da yeryüzündekilerin varlıkları ve menfaatleri bakımından, hayatlarını sürdürebilecekleri bir ahenkte gökle yeri birbirinden ayırmıştır.⁴¹

Tefsirleri birleştirecek olursak: inkârcılar görmediler mi? veyahut şu görüş ve düşüncede değiller mi? Gökle yer, bitişik idiler. Yukarıdan yağmur yağmıyor, yerde bitkiler bitmiyordu. Veya yer, gök, güneşi, ayı, gökcisimleri ve yıldızları bir şey halindeydi. Veya yer, gökcisimlerine bitişik bir şeydi. Veyahut hepsi başlangıçta var olmamakta ortaktı. Baksalar ya, öyle iken biz onları koparıp ayırdık. Yok iken yaratıldılar, bir şey iken çoğaldılar. Başlangıçta duman/gaz bulutu halinde iken⁴² farklı şekiller alıp değişik kütleler oldular. Bir tabiatla kalmayıp değişik karakterlerle çeşitlendirildiler.

2. Su ve Hayat

İlgili âyette ikinci cümle ve devamı “*Hayatı olan her şeyi sudan yarattık. Hâlâ inanmıyorlar mı?*” şeklindedir.

Arapçada “*جعل*” ‘c-a-l’ iki veya tek mef’ul (nesne) olarak kullanılan bir fiildir. Eğer bir mef’ul almışsa anlam “*Biz, sudan her canlıyı yarattık*” şeklinde olur ki, bu durumda bu âyet, “*Allah her canlıyı sudan yarattı*”⁴³ âyetiyle birbirlerini tefsir eder. Zemahşerî (ö. 538/1144)’ye göre tek nesneli olarak bu mana mecâzî anlamda, biyolojik canlıların suya olan

³⁸ Yâsîn: 36/81.

³⁹ Râzî, *Mefâtîh*, s.28, s.195.

⁴⁰ Râzî, *Mefâtîh*, s.28, s.195.

⁴¹ Râzî, *Mefâtîh*, s.28, s.195.

⁴² “*Sonra göğe yöneldi ki; o, duman/gaz bulutu halindeydi...*” Bkz.

Fussilet: 41/11.

⁴³ Nûr: 24/45.

aşırı ihtiyacı ve ona karşı çok sabırsız olmalarından ötürü, “*canlılar sudan yaratılmış gibidir*” şeklinde de olabilir. Bu durumda ibarede, tıpkı, “*insan aceleden yaratılmıştır*”⁴⁴ âyetinde insanoğlunun psikolojik yönüne işaret edilmesi gibi canlıların tabiatlarında su ve rutubetin vazgeçilmezliğine bir işaret söz konusudur.⁴⁵ ‘c-a-l’ eğer iki mef’ûl almışsa, buna göre âyetin anlamı, “*Biz, canlı her şeyi, su sebebiyle canlıya dönüştürdük*” şeklinde olacaktır.⁴⁶ Dolayısıyla “*Ve hayatı olan her şeyi sudan yarattık*” Yani gerek bitki, gerek hayvan ve gerekse insan olsun, canlı olan her şeyin hayatına suyu sebep kıldık demektir. Bazıları buradaki sudan maksadın nutfе (sperma) olduğunu da söylemiştir. Âyette sözü edilen “Şey” sözcüğünün, suyun dışında kalan hava gibi diğer unsurları da içine alacak umum bir kelime olduğu aşikârdır. Suyun ‘ratk’ (bitişik olma) ve ‘fetk’ (ayırma) ile münasebeti herkesçe bilinmektedir. Veya anlam “*bir sudan yaratıldıklarını bilirler de hâlâ Allah'ın sanat ve tesirine inanmazlar mı?!*” demektir.

Burada dikkat edilmesi gereken diğer bir husus, Allah’ın “*Cânn’ı da, (insandan) daha önce zehirleyici bir ateşten yarattık*”⁴⁷ buyurmuş olması; hadîs-i şerifte meleklerin nurdan yaratıldığının ifade edilmesidir.⁴⁸ Yine Hz. Âdem hakkında da, “*Onu, topraktan yarattı*”⁴⁹ buyurulmuştur. Bu durumda “*her canlının sudan yaratılmış olduğu nasıl söylenebilir?*” iddiasına Râzî, âyet-i kerimedeki ilgili cümlelerin umûmî/genel bir anlama sahip olmasına rağmen, öncesinde bunu tahsis edecek açık karinelerin/belirtilerin mevcut olduğunu ifade eder. Bunlardan en önemlisi ilgili âyetin “*kâfîrler görmediler mi...*” hitabıyla başlamasıdır. İnkârcıların görüp bilebilecekleri şey ise ancak deney ve gözlemlerine dayalı âlâmetler olduğu için onlar, hissedebilecekleri cinsten deliller ile îmâna davet edilmiştir. Âyetin başındaki hitap nedeniyle melekler ve cinler meselesi konu dışında kalmış, adeta ‘*sizin gözlemleyip hissettiğiniz biyolojik her*

⁴⁴ Enbiyâ: 21/37.

⁴⁵ Zemahşerî, Ebû'l-Kâsım Cârullah Mahmûd b. Ömer, *el-Keşşaf an Hakâiki't-Tenzil ve Uyûnü'l-Ekâvil fi Vücûhi't-Te'vil*, Dârü'l-Kitabî'l-Arabî, Beyrut 1407, c.3, s. 113; Râzî, *Mefâtih*, c.22, s.141.

⁴⁶ Zemahşerî, *Keşşâf*, c.3, s. 113; Râzî, *Mefâtih*, c.22, s.141.

⁴⁷ Hicr: 15/27.

⁴⁸ Müslim, Zühd, s.60; Ahmed b. Hanbel, Müsned, VI, s.153, 168.

⁴⁹ Al-i İmran: 3/59.

canlı sudan yaratılmıştır' denilmiştir.⁵⁰ Âdem ve insanın topraktan yaratılışı ile ilgili olarak ise Kur'ân'da onun hammaddeleri bazen toprak,⁵¹ bazen su olarak belirtilmiş, bazen bunlar ayrı ayrı vurgulanırken bazen de balçık/çamurdan yaratıldığı ifade edilerek⁵² toprak ve suyun bileşimine işaret edilmiştir.⁵³ Nitekim insan vücudunun içerdiği maddeler ile toprağın içerdiği maddelerin tamamen aynı olduğu yine günümüzde tespit edilmiş bilgilerdendir.⁵⁴

Müfessirler su anlamındaki 'الماء' 'mâ'nın başındaki 'el' takısının türü ile ilgili ihtilaf etmişlerdir. Bazıları onu 'istiğrâk (her biri)' anlamına hamlederek sadece canlıların kastedildiğini söylerken, diğer bazıları 'ahd' veya 'cins' ifade ettiğini belirtmişlerdir. İngilizcedeki 'the' gibi belirtme edatı olan 'ال' takısında esas olan 'ahd' için olmasıdır. Ancak âyetin öncesinde bahsedilen bir su olmadığı için istiğrâk veya cins anlamına gelmesi de mümkündür.⁵⁵ İstiğrâk, 'ال' harf-i ta'rifinin, bitiştiği kelimenin ifade ettiği anlamın fertlerini umumî hale koyması ve 'her biri' anlamını katmasıdır.⁵⁶ 'Su'yun başındaki 'ال' istiğrâk anlamına hamledildiğinde ise mana '*Her bir canlıyı her bir sudan yarattık*' olur.⁵⁷ Bu durumda âyetin âyeti tefsiri bağlamında biyolojik canlıların⁵⁸ özelde de insanın farklı sülâhlerden yaratıldığına dikkat çekilmiştir. Sözelimi " وَهُوَ الَّذِي خَلَقَ مِنَ الْمَاءِ "

⁵⁰ Râzî, *Mefâtih*, c.22, s.141; Konuyla ilgili İsmâil Hakkı Bursevî (ö. 1137/1725)'nin, farklı bir yaklaşımı daha vardır ki, o da ateşin aslının suyun aslı (elementleri) ile aynı olabileceğidir (bkz. İsmail Hakkı Bursevî, *Tefsîru Ruhî'l-Beyân= Ruhî'l-Beyân fî Tefsîri'l-Kur'ân*, Mektebetü Eser, İstanbul 1969/1389, c.8 s.259).

⁵¹ Âl-i İmrân: 59.

⁵² Hicr: 15/26.

⁵³ Râzî, *Mefâtih*, c.14, s.116; c.24, s.15

⁵⁴ "Bu maddeler: alüminyum, demir, kalsiyum, oksijen, silikon, sodyum, potasyum, magnezyum, hidrojen, klor, iyot, kurşun, fosfor, bakır, gümüş, karbon, çinko..." (bkz., *Tükenmeyen Mucize*, s.178 vd.).

⁵⁵ Tehânevî, Muhammed b. A'la b. Ali el-Faruki el-Hanefi, *Mevsûatu Keşşafî Istılahati'l-Fünun ve'l-Ulûm*, ed. Refîk el-Acem; thk. Ali Dahruc, Corc Zeynati, Abdullah Halidi, Mektebetu Lübnan, Beyrut 1996, I/180, c.1, s.715; Tehânevî, *Keşşâf*, c.2, s.1588.

⁵⁶ Tehânevî, *Keşşâf*, c.2, s.1588.

⁵⁷ İsmail Hakkı Bursevî, *Ruhî'l-Beyân*, c.8 s.259; Tehânevî, *Keşşâf*, c.2, s.1588.

⁵⁸ Enbiyâ: 21/30; Nûr: 24/45.

بَشَرًا “Belirli bir sudan insanı yaratan...”⁵⁹ buyurulmuş, insanın yaratıldığı bu özel ‘döl suyu’/meni hakkında “Biz insanı **karışım (emsâc)** bir sudan/nutfeden yarattık. Onu imtihan ediyoruz. Bu sebeple onu iştirici, görücü kıldık”⁶⁰ denilmiştir.

Günümüzde mikroskobun icadı ve geliştirilmesi sayesinde insan vücudundaki birçok organın ve birçok maddenin detaylı analizinin yapılabilmesi ancak mümkün olabilmiştir. Bu analizler sayesinde meninin, sperm kanallarından, seminal keseciklerden, prostat bezinden, idrar yollarına bağlı cooper ve mery bezleri gibi salgı bezlerinden salgılanan maddelerin bir birleşimi olduğu tespit edilmiştir. Bu salgılar sitrik asit, prostoglandinler, flavinler, askorbik asit, ergotionein, fruktoz, fosforilkolin, kolesterol, fosfolipidler, fibrinolizin, çinko, asit fosfataz, fosfaz, hiyaluridaz ve spermler gibi birçok ayrı bileşenden oluşmaktadır. Daha sonra karışım olan menideki spermler, dişi hücreyle birleşerek bir karışım daha oluşturacak, bu karışım ise insanın yaratılışında yeni bir adımı gerçekleştirecektir.⁶¹

‘el’‘ل’ takısı Cins anlamına hamledildiğinde ise “Cenâb-ı Hakk yağmur yağdırmak ve o yağmurdan yeryüzündeki bitki vs. şeyler gibi her şeyi canlı kılmak için semayı, yerden yarıp ayırdı” anlamına gelir ve canlılar için su cinsinin önemi ifade edilmiş olur. “yeryüzünü ölümünden sonra nasıl diriltiyor?”⁶² âyeti ikinci şık anlam için âyetlerin birbirini tefsir etmesi bakımından ele alınmış⁶³ ancak dilsel açıdan her iki anlamın da muhtemel olduğu belirtilmiştir.⁶⁴

Bugün bilindiği üzere su, biyolojik olarak yaşayan maddelerin temel unsurudur. İnsan hücrelerden oluşmuştur. Hücreleri incelediğimizde % 60 ile % 80 arasında sudan oluştuğunu görürüz. Temel maddesi su olan hücre, canlı bir maddedir. Hayatın temeli olan su olmadan canlılık mümkün değildir. Suyu incelediğimizde ise onun iki hidrojen ve bir oksijen atomundan meydana geldiğini görmekteyiz. Kimyasal olarak her özelliği mükemmel ayarlanmış olan su, tamamen cansız olan ve % 99'u

⁵⁹ Furkân: 25/54.

⁶⁰ İnsân (Dehr): 76/2.

⁶¹ *Tükenmeyen Mucize*, s.183 vd..

⁶² Rûm: 30/50.

⁶³ Râzî, *Mefâtîh*, c.22, s.141, 142.

⁶⁴ Tehânevî, *Keşşâf*, c.2, s.1588;

boşluktan oluşan atomlardan oluşmaktadır. Cansız bir maddenin biyolojik canlıların oluşması ve yaşamasına katkı sağlayacak şekilde oluşturulması ise Allah'ın varlığına, birliğine, ilmine ve kudretine delil olarak yeterlidir.⁶⁵

Konuyu toparlayacak olursak ilgili cümlelerde hem gramer hem de edebî bağlam açısından bir taraftan Allah'ın varlığına, birliğine, kudretine, ilmine O'nun eşsiz yaratıcı özelliğine delâlet eden kevnî alâmetler tanıtılırken, diğer taraftan Hz. Peygamber'in risâletinin doğruluğu ve âhîret hayatının aklî imkânı vurgulanmakta, hidâyet-dalâlet arasındaki gerçek engelin kişinin inat ve görmezden gelmesi olduğuna işaret edilmektedir. Kevnî alametlere değinilirken bir taraftan ilmi seviyesi düşük bir kişinin bile rahatlıkla anlayabileceği yer, gökyüzü, hayat ve bunun için gerekli olan suyun yaratılmasına değinilerek, bunların tesadüfen oluşamayacağı, bir ilim, kudret ve hikmet sahibinin varlığının gerektiği vurgulanırken, diğer taraftan evrenin oluşumuyla ilgili asrımızın henüz yeni ulaşabildiği big-bang teorisi ile de örtüşen, fakat büyük patlama ve kaos yerine sistemli bir patlama ve hayatın oluşmasına ortam sağlayacak bir ahengin ortaya çıktığına işaret edilen, O'nun hikmet, kudret ve ilminin delilleri bilim insanlarına sunulmaktadır. Bir taraftan insanın aceleden yaratılması gibi mecâzî bir ifadeyle tüm canlıların suya olan ihtiyaçlarından kinaye ile genelde canlı varlıkların özelde ise insanın ihtiyaç içinde bulunan psikolojik yönüne dikkat çekilirken, diğer taraftan yine günümüzde ulaşılan bir bilgi olarak canlı türüne göre sperm yapısı ve sayısının çeşitlilik gösterdiğine işaret edilmiş, '*her bir canlıyı her bir sudan yarattık*' ifadesiyle suya ihtiyaçta birleşen canlıların, yapılarını oluşturan sularındaki farklılığa değinilerek kudret-i ilâhînin altı çizilmiştir.

3. Ru'yet - Geçmiş Zaman Kipi ve İstifhâm-ı İnkârî

"Kâfirler görmediler mi / bilmediler mi?... Hâlâ inanmıyorlar mı?" hitabına dikkat edilecek olursa inanmayanlara hitapta hem mâzî (geçmiş zaman), hem de bir istifhâm (soru) kipi, sonunda da muzârî (şimdiki, geniş ve gelecek zaman) göze çarpmaktadır.

⁶⁵ *Tükenmeyen Mucize*, s.181 vd.

Râzî'nin açıkladığı üzere âyette geçen “*Görmediler mi?*” ifadesindeki, “*yerâ-ru’yet*” Arapça’da ya bizzat gözlemek veya bilip-anlamak anlamlarında kullanılır. Bu durumda:

a. Gözleme manasının geçmiş zamanla birlikte düşünülmesi söz konusu olamaz. Çünkü her şeyden önce Hz. Peygamber dönemindeki inkârcılar, yerle göğün oluşumunu deneyle gözleme konumuna sahip değillerdi. Bu durumda yer ile gök cisimlerinin başlangıçta tek şey halinde olup, sonra ayrışmanın olduğunu bilmenin yolu nakil (vahiy)dir. Dolayısıyla bu münakaşa, Hz. Peygamber’in nübüvvetini inkâr eden Ehl-i Kitap’tan inkârcıları da kapsayacak bir biçimde daha önce vahiyle bildikleri kalınlardan bir husus üzerinden serdedilmiştir.⁶⁶ Nitekim putperestler ile Yahudiler arasında, Hz. Muhammed (sallallâhu aleyhi ve sellem)’e düşmanlıkları bakımından müşterek bir dostluklarının olduğu bilinen bir gerçektir. Bu açıdan ifade, Ehl-i kitap olsun olmasın, Hz. Peygamber’in nübüvvetini kabul etmeyen tüm inkârcıları hedef almıştır.⁶⁷ Ayrıca Arap dilinde mevcut üç fiil sîgasından biri olan mâzî zaman kipi, esasen Arap dilindeki konumu itibariyle bir fiilin geçmiş zamanda tamamlandığını gösterir. Bu durumda ilgili âyet, Hz. Peygamber’in nübüvvetine inanmayanlara hitap ederek yine vahiy yoluyla daha önce kendilerine bildirilen ratk ve fetk’den haber verildiğini belirtmiş, bu açıdan Allah’ın varlığı, birliği, kudreti, ilmi yanı sıra Hz. Peygamber’in nübüvvetinin doğruluğu bakımından haberî bir mucize olmuştur.

b. Veya burada geçen “*yerâ*”nın ‘gözleme bilme’ anlamına gelmesi bağlamında,⁶⁸ geçmiş zaman kipinin, kesinlik bildirmesi için gelecek zaman için kullanılmış olmasıdır. Bu tür mâzî sîgasının edebî dildeki anlamı, artık geçmiş zamanda olan bir şeyin haber verilmesi değil, onun kesin olarak gerçekleşeceğinin açıklanmasıdır. Sözelimi dilimizde de alışveriş kesin olsun diye ‘*aldım-sattım*’ denilir. Çünkü ‘*alıyorum*’, ‘*alırım*’ veya ‘*alacağım*’ aynı oranda kesinlik bildirmez. Yine “*O söylediğinde sen de ... dersin*” ifadesindeki ‘*söylediğinde*’ kelimesi gelecek zaman anlamındadır. Bu zamansal durum ‘*dersin*’den anlaşılmaktadır. İlgili âyetin son ifadesi “*Hâlâ inanmıyorlar*

⁶⁶ Râzî, *Mefâtîh*, c.22, s.140.

⁶⁷ Râzî, *Mefâtîh*, c.22, s.140.

⁶⁸ İbn Aşur, Muhammed Tahir, *et-Tahrîr ve't-Tenvîr*, (*Tahrîru'l-Ma'na's-Sedîd Tenvîru'l-Akli'l-Cedîd*), ed-Dârü't-Tunisiyye, Tunus 1984, c.17, s.53.

mi?/inanmayacaklar mı?' Fiil-i muzârî yani şimdiki ve gelecek zamana delalet etmektedir. Bu durum baştaki ifadedeki mâzî (geçmiş zaman)nin muzârî (gelecek zaman) manasına gelme ihtimalini ortaya çıkarır. Nitekim 'tehakkuku'l-vuku' adı verilen bu üslûp Kur'ân'da pek çoktur.⁶⁹ Bu durumda âyet, tıpkı Zilzâl suresindeki kıyamette mutlaka kesinleşecek zelzelenin geçmiş zaman kipiyle haber verilmesi gibi, inkârcıların ratk, fetk... olaylarına deney ve gözlem konumunda mutlaka vakıf olacaklarını haber vermektedir. Gelecekte bu durumun vâki olması kesin olduğundan vuku bulacak olan, vâki olmuş gibi tasvîr edilmiştir.⁷⁰ Ayrıca âyette hitâb doğrudan doğruya küffâra olduğuna göre, maddenin keşfinde inkârcıların daha muvaffak olacağına açık bir işaret vardır. Ayrıca istifhâm-ı inkârî ile inanmayanların inâden inkârlarına dikkat çekilerek, bu tutumları büyük bir suç sayılmış, ibarenin mefhumu muhalifinden Mü'minin îmânının inat ve iddiaya mebnî değil, bilakis irâdî olduğuna dikkat çekilmiştir.⁷¹

Dikkat edildiği üzere ilgili âyet "أَوَلَمْ يَرَ الَّذِينَ كَفَرُوا" "*İnkâr edenler görmediler mi? ...Hâlâ inanmayacaklar mı?'* istifhâm (soru) hemzesi ile başlamaktadır. İstifhâm hemzesi gerçek anlamda bir şeyin belirlenmesi veya bir hükmün tasdîkinin istenmesi amacıyla kullanılır.⁷² Ancak mecâz olarak söz sanatı bağlamında, inkâr (takrîf ve tevbîh inkârları), tehekküm (ironi), takrîr (pekiştirme), teaccüb (şaşma, hayret), emir, tenbîh ve tahkîk gibi anlamlara da gelir ve Meânî ilminde, muhatabın şüphesini gidermek, onu uyarmak, sözün zihinde iyice yerleşmesini ve tam anlaşılmasını sağlamak, anlatıma azamet kazandırmak, kelâmın umumîliğini veya hususîliğini belirlemek gibi amaçlara hizmet eder.⁷³ Belâgat, düzgün ve

⁶⁹ Teftazânî, Sa'deddin Mesud b. Ömer, *Muhtesaru'l-Meânî*, (Kazvînî'nin Telhisü'l-Miftah üzerine yazdığı el-Mutavvel isimli şerhini ihtisar ederek yaptığı çalışmasıdır), Dâru'l-Fikr 1411, s.96.

⁷⁰ Dolayısıyla kesinlik bildirmesi (tahakkuku'l-vuku') için yapılan bu söz sanatı bir çeşit istiare-i musarraha (açık istiare) istiâre-i teb'iyye türündendir (ayrıntılı bilgi için bkz. Mütéhassıs Ulemâ Heyeti, *el-Mevsuatü'l-Kur'âniyyeti'l-Mütéhassasa*, el-Meclisü'l-A'la li'ş-Şuuni'l-İslâmiyye, Mısır 2002, s.539).

⁷¹ Çetin, İsmâil, *Ehl-i Sünnetin Nazarı İtikadın Ölçüsüdür*, Dilara Yayınları, Isparta 2016, s.80.

⁷² Matlûb, Ahmed, *Esâlib Belâğiyye*, Kuveyt 1980, s.81.

⁷³ Teftazânî, *Muhtesaru'l-Meânî*, s. 137; el-Azzâvî, Ukayd Halid, *el-Esâlibu'l-Belâğiyye fi Nazmi'd-Dürer fi Tenasübi'l-Âyâti ve's-Süver li Ebi'l-Hasan Burhaneddin İbrâhim b. Ömer el-Bikâî (ö.885/1480) (Doktora Tezi),*

yerinde söz söyleme manasına geldiği için, onun bir kısmı olan Meânî ve Beyân ilimlerinde istifhâm sanatının yeri ve önemi çok büyüktür. Çünkü yerinde sorulan bir soru, konunun daha iyi izâh ve ispatı yanı sıra, muhâtabı düşünmeye sevk etmede önemli bir araçtır.

Âyetteki sorular, istifhâm-ı inkârîdir. İnkârî soru ile muhatabın akla aykırı ve hoş gitmeyen durumu kendisine sorgulattır. Bu sebeple Belâğatçılar istifhâm-ı inkârîyi burada olduğu gibi muhatabı ikrâr ve itirafa zorlamasından ötürü ‘takrîr’ ile iç içe saymışlardır.⁷⁴

Sözgelimi öğrenmek için sorulan “*Saat kaç?*” sorusu gerçek anlamdadır. Ancak derse geç kalan bir öğrenciye hocanın “*Saat kaç?*” sorusu istifhâm-ı inkârî örneğidir. Dikkat edilirse her iki cümlenin öğeleri aynı olsa da mana çok değişmiştir. Yine Kur’ân’dan diğer bir örnek olarak Bakara Sûresi’ndeki “*أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ*” “*(Ey Yahudi bilginleri) siz, insanlara iyiliği (gerçeği ve peygambere imân etmeyi) emredersiniz de kendinizi unuttur musunuz? Hâlbuki Kitab (Tevrat) da okuduğunuz halde. Hâlâ aklınızı başınıza almayacak mısınız?*” meâlindeki âyette geçen sorular takrîr ve teaccüb (şaşma) anlamında Kur’ân’daki pek çok istifhâm-ı inkârî örneğinden birisidir.⁷⁵

Yeri gelmişken konuyla ilgili dikkat edilmesi gereken diğer bir husus, istifhâm-ı inkârînin ‘*tecâhül-i ârif*’ sanatından farklı olmasıdır. Her ne kadar ‘*tecâhül-i ârif*’ de de sorulan soruya cevap almak amaç olmasa da, istifhâm-ı inkârîde bilmezden gelme yoktur. Hâlbuki ‘*tecâhül-i ârif*’ de soruya başvuran kimse konuyu tam bilmeyip, anlamaya çalışan bir kişinin haline bürünür. Yine istifhâm-ı inkârî de takrîr (azarlamak), tevbih (serzeniş) ve takrîr (izâh ederek muhatabı ikrâr ve itirafa zorlamak) amaçlanmıştır. Bu bağlamda Sekkâkî’nin de ifade ettiği üzere özellikle Kur’ân’da ‘*tecâhül-i ârif*’ den bahsedilemez.⁷⁶

Sonuç ve Değerlendirme

Câmiatu Bağdad 2002, s.164; Ali Carim, Mustafa Emin, *el-Belagatü'l-Vâdiha; Delilü Belagati'l-Vâdiha*, Dârü'l-Ma'ârif, Kahire 1959, s.227.

⁷⁴ Kefevî, Ebû'l-Bekâ Eyyûb b. Musa el-Hüseynî, *Külliyât*, thk Muhammed Mısırî, Adnan Derviş, Müessesetü'r-Risâle, Beyrut 1993, s.98; İbn Aşur, *et-Tahrîr ve't-Tenvîr*, c.17, s.55.

⁷⁵ Râzî, *Mefâtih*, c.3, s.43.

⁷⁶ Teftazânî, *Muhtesaru'l-Meânî*, s.286; Râzî, *Mefâtih*, c.5, s.7; İbn Aşur, *et-Tahrîr ve't-Tenvîr*, c.1, s.98; c.9, s.83.

Sonuç olarak Kur'ân'ın pek çok âyetinde olduğu gibi ilgili ifadelerde 'mikro-kozmos' ve 'makro-kozmos'taki nizam ve ahenk anlatılmış, hikmetlilik ve denge nitelikleri üzerinde durularak gayeli ve ölçülü yaratmaya istinaden Allah'ın ilmîne, irâdesine, kudretine, Hz. Peygamber'in nübüvvetine ve tekrar yaratma ile âhiret hayatının aklî imkânına delil getirilmiştir. Âlemdaki ahenk kadar biyolojik varlıkların, özelde de insanın varlık yapısındaki uyuma değinilerek, bunların hiçbirisinin gayesiz, başıboş yaratılmadığı ifade edilmiştir. Sadece hayatın oluşması ve sürdürülebilirliği için binlerce olasılığın bir araya gelmesi bilimsel olarak da ispatlanmış iken, şu âlem ve düzenini tesadüfe indirgeyen ateist söylem kadar; vahyi, mucizeyi, nübüvveti dolayısıyla da Tanrı olarak Allah'ı ve onun koyduğu nizamı inkâr eden ve sadece akıl ile idrak edilebilen bir yaratıcının varlığından öte bir şey söylenemeyeceğini öne süren deist iddia da bu bağlamda açık ve net bir şekilde çürütülmüştür. Nitekim İslâm düşünce sisteminde ne '*saçma olduğu için inanıyorum*' iddiası gibi dogmatik bir inanç sistemi, ne de '*saçma olduğu için inanmıyorum*' söylemi gibi akl-ı selîme zıt düşen bir akîde söz konusudur. Onda esas olan ilgili âyetin tefsirlerinden de anlaşılacağı üzere Allah-âlem ve insan irtibatının kurulup bilinçli îmâna ulaşılmasıdır.

Allah'ın âlemin ve özelde de insanın mimarı olduğunu, şekil verip düzenlediğini ve harekete geçirdiğini; fakat artık âleme karışmadığını;

a. bu sebeple peygamber göndermediğini,

b. veya gönderemeyeceğini veya göndermesinin saçma olduğunu iddia eden deist anlayış, çelişkiler üzerine kurulu bir kuruntudur.

Nitekim Allah'ın Peygamber göndermediğini savunmak delilsiz bir iddiadan ibarettir. Göndermediğine dair bir delil yok iken, gönderdiğine dair tarihte ve sadece Kur'ân'da yüzlerce delil vardır. Sözelimi teleskopu olmayan Hz. Peygamber'in evrenin genişlediğini, ratk ve fetk olaylarını bildirmesi vs.. bunun açık kanıtıdır.

Allah'ın Peygamber gönderemeyeceği, göndermesinin abes olduğu iddiasının da bizzat kendisi saçmadır. Zira '*Yüce ve kâdir olan âlemi ve insanı yaratan bir Tanrıya inanırım ama O peygamber gönderemez*' söylemi '*kâdir ama âciz*' iddiası olup tam bir çelişkidir. '*İnsanı en mükemmel şekilde yaratan ama başıboş bırakan*', '*muhteşem bir nizamla şu âlemi kurulu bir saat gibi kurup, kötünün yaptıklarının yanına kâr kalacağı, ölüp iyi ile aynı düzlemde birleşeceği, toprağa*

dönüşüp yok olup gideceği/âhiretin olmadığı fikrini savunan iddialar da sadece aklî temelden yoksun kalmayıp, ahlak ve hikmete de aykırı düşmektedir. Zira yaratıp başıboş bırakmak gayesizliktir. Gayesiz yapılan iş, boş ve anlamsız/sefeh ve abestir. Evrenin her bir zerresi bile bir gayeye hizmet ederken, ayrıca inandığı Tanrı'yı 'Yüce' olarak vasıflaması ve O'nun evreni yarattığını kabul ettiğini söylemesine rağmen deistin bu iddiaya sahip olması ne büyük bir çelişkidir!?

Ayrıca İslâm düşünce sisteminde îmân için akıl şart olsa da kalbin/gönlün eylemi sadece akla irca edilemez. Çünkü kalp, akla göre daha derin bir sezme gücüne sahiptir. Akl-ı selîm sahibi bir kişi vicdanının sesini dinlediğinde fitratının da bir getirisi olarak enfüsî (insanlarının kendi iç âlemlerine ait) ve âfâkî (dış dünyada olanlar) delillerin Kur'ân'da bildirilenlerle bir bütünlük arz ettiğini görecektir. Böylece Kur'ân'ın Allah kelâmı, Hz. Muhammed (Sallallâhu aleyhi ve selem)'in de O'nun elçisi olduğunu idrâke ulaşıp, bu mârifet ile îmânda yakîne ulaşacaktır.

Yine İslâm düşünce sisteminde ne delilsiz katı bir îmâncılık ne de katı bir akılcılık önerilmektedir. Bilakis bilinçli bir fikrî faaliyet yürütülmesi istenerek kişinin akl-ı selîm ve irâdesiyle inanmayı tercih etmesi talep edilmektedir. Nitekim îmânın zorlamaya konu olmayacağı da Kur'ân'ın ortaya koyduğu esaslardandır. Esasen İslâm'da îmânla ilgili konuların gayb alanı olarak görülmesi, sırf akıl ve bilim yoluyla sonuca ulaşılamayacağından yani aklı aşmasındandır. Ancak aklı aşması, asla çelişmesi değildir.

Bilimsel bilginin her dönemde aynı sonuçları vermemesine, değişebilmesine, mutlak doğruyu hemen ifade etmemesine, zaman ve gelişmeye bağlı olarak tekâmül etmesine rağmen, deney ve gözlemlerle adeta kesinleşmiş dereceye ulaşmış olanlarının, bu âyet misalinde görüldüğü gibi Kur'ân'la çelişmeyip bütünlük sağlaması, ayrıca her tabaka ve kesimden insana hitap eden üslûptaki îcâzı, Kur'ân'ın Kelâmullah olduğunu gösteren delillerdendir. Bu sebeple bilinçli bir mü'min îmânını çürütecek hiçbir ilmî veya aklî delil ile karşılaşmamış ve karşılaşmayacaktır ki deist veya ateist olsun.

Dolayısıyla ilgili âyette yaratılışın ve yaratıcının delilleri özetlenerek Allah'ın varlığı, îcâdı, ilmi, kudreti ve hikmeti ile birlikte Hz. Peygamber'in nübüvvetinin gerçekliği ifade ve isbât edilmiştir. Serdedilen delillerle insanın his olunandan düşünülene yükseltilmesi hedeflenmiş, bu

gerçekler karşısında küfür ve inkârâ nasıl sapılabileceği, tesadüfe nasıl ihtimal verilebileceği bir istifhâm-ı inkârî ile sorularak muhatabın kendisini sorgulaması istenmiş, inanmak için bilginin inkârî değil, bilerek inanmanın altı çizilmiş, Belâğatin, ilmîliğin, gerçeğin mezcolmuş halinden olması gereken İslâmî ahlâk ortaya konulmuş, muhteşem bir üslûpla inat ve inada dayalı küfür kötülenirken, bilerek ve irâdî îmânın önemi vurgulanmıştır. Bundan dolayı İslâm'a nispetle ateist veya deist söylem, ya kör inat menşe'li veya aşırı cehalet kaynaklıdır.

Deistlerin argümanlarından birisi de “*iyi olmak için dinlere ihtiyaç yok*” söylemleridir. Bu iddia dahi İslâm düşünce sisteminde söylenemeyecek bir ifadedir. Zira tüm peygamberlerin bildirdiği din, inanç bağlamında tektir. Buna aykırı düşenler, tahrif edilmiş veya insan uydurması inançlardan ibarettir. Ayrıca iyi ve güzel olgusunun her insana, düşünce ortamına ve çevresel faktörlere göre değiştiği bilinen bir vakiadır.

Netice olarak İslâm düşüncesinin temel yönelişi Allah, âlem ve insan münasebetlerini asla koparmamak, ilim, irâde, hikmet, yaratma ve lutfuyla Allah'ın âleme her an müdahale eden yüce bir varlık olduğunu ortaya koymaktır. Tevrat ve İncil'in orijinal nüshalarının mevcut olmayışı ve metinlerinin akl-ı selimle çelişen dogmatik içeriğe sahip bulunması, bu doğrultuda din adamlarının tutarsız yaklaşımları Batı'daki düşünürlerin Yahudi - Hristiyan kutsal metinleri karşısındaki kuşkularını doğurmuş, bu kuşkulu tavır, beraberinde inkâr ve akla mutlak güven psikolojisini beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla Ortaçağ'ın düşünce ve inanç ikliminden Yeniçağ'a girerken Yahudi ve Hristiyanlığın yaşadığı teolojik buhranlardan kaynaklı ve Batı medeniyetine özgü bir kriz ürünü olarak doğan ateizm ve deizm felsefelerinin, bu gün İslâm coğrafyalarına da monte edilmeye çalışılması, özellikle de deizmin bazıları tarafından övgüyle konu edilip İslâm'la çelişmediği iddiası, son derece yersiz, anlamsız, tutarsız ve cahilane olmaktan çok kasıtlı gözükmektedir.

KAYNAKÇA

Ahmed Matlûb, *Esâlîb Belâğîyye*, Kuveyt 1980.

Alan Richardson, John Bowden, *The Westminster Dictionary of Christian Theology*, Knox Press 1983.

Ali Carim, Mustafa Emin, *el- Belâğatü'l-Vâdîha; Delilü Belâğati'l-Vâdîha*, Dârü'l-Ma'ârif, Kahire 1959.

Azzâvî, Ukayd Halid, *el-Esâlibü'l-Belâğyye fi Nazmi'd-Dürer fi Tenasübi'l-Âyâti ve's-Süver li Ebi'l-Hasan Burhaneddin İbrâhim b. Ömer el-Bikâi (ö.885/1480)* (Doktora Tezi), Câmiatu Bağdad 2002.

Barbara Cassin, Emily Apter, Jacques Lezra, Michael Wood, *Dictionary of Untranslatables: A Philosophical Lexicon*, Princeton University Press 2014.

Bekir Topaloğlu, İlyas Çelebi, *Kelam Terimleri Sözlüğü*, Türkiye Diyanet Vakfı İslam Araştırmaları Merkezi (İSAM), İstanbul 2010.

Çetin, İsmâil, *Ehl-i Sünnetin Nazarı İtikadın Ölçüsüdür*, Dilara Yayınları, Isparta 2016.

Halîl b. Ahmed, *Kitâbu'l-Ayn*, thk. Mehdî el-Mahzûmî - İbrahim es-Semerrâî, Beyrut 1988.

İbn Aşur, Muhammed Tahir, *et-Tahrîr ve't-Tenvîr, (Tahrîru'l-Ma'na's-Sedîd Tenvîru'l-Akli'l-Cedîd)*, ed-Dârü't-Tunisiyye, Tunus 1984.

İbn Manzûr, *Lisânu'l-Arab*, Dâru Sâdır, Beyrut ts..

İsmail Hakkı Bursevî, *Tefsîru Ruhi'l-Beyân= Ruhu'l-Beyân fi Tefsîri'l-Kur'ân*, Mektebetü Eser, İstanbul 1969/1389.

John Henry Blunt, *Dictionary of Doctrinal and Historical Theology*, Rivingtons, Oxford 1872.

Jon Bartley Stewart, *Kierkegaard and the Patristic and Medieval Traditions*, Ashgate Publishing, Ltd., England 2008.

Kefevî, Ebû'l-Bekâ Eyyûb b. Musa el-Hüseynî, *Külliyât*, thk Muhammed Mısırî, Adnan Derviş, Müessesetü'r-Risâle, Beyrut 1993.

Kur'ân Araştırmaları Grubu, *Kur'ân Hiç Tükenmeyen Mucize*, İstanbul Yayınevi, İstanbul 2005.

Mehmet Aydın "Hıristiyanlık" *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi, (DİA)*, cilt: 17; sayfa: 346.

Mohammad Hassan Khalil, *Islam and the Fate of Others: The Salvation Question*, Oxford University Press, USA 2012.

Mütehasıs Ulemâ Heyeti, *el-Mevsuatü'l-Kur'âniyyeti'l-Mütehasasa*, el-Meclisü'l-A'la li'ş-Şuuni'l-İslâmiyye, Mısır 2002.

Özcan, Hanifi, "İman" *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi, (DİA)*, cilt: 22; sayfa: 218.

Râzî, Fahreddin, Ebû Abdillâh, *Mefâtîhu'l-Ğayb/et-Tefsîru'l-Kebîr*, Dâru'l-Kütübi'l-İlmiyye, Beyrut 2000.

Stephen Benko, *The Virgin Goddess: Studies in the Pagan and Christian Roots of Mariology*, Brill 2004.

Stephen G. Brush, Ariel Segal, *Making 20th Century Science: How Theories Became Knowledge*, Oxford University Press 2015.

Şehristânî, Abdülkerîm, *el-Milel ve'n-Nihâl*, thk: Abdülaziz Muhammed el-Vekîl, Neşru Müesseseti'l-Halebî, Kâhire 1968.

Şehristânî, Abdülkerîm, *Nihâyetü'l-İkdâm*, thk., Ahmed Ferid Mezîdî, Dâru'l-Kütübi'l-İlmiyye, Beyrut 2004.

Teftazânî, Sa'deddin Mesud b. Ömer, *Muhtesaru'l-Meânî*, (Kazvîni'nin Telhisü'l-Miftah üzerine yazdığı el-Mutavvel isimli şerhini ihtisar ederek yaptığı çalışmasıdır), Dâru'l-Fikr 1411.

Tehânevî, Muhammed b. A'la b. Ali el-Faruki el-Hanefî, *Mevsûatu Keşşafî Istilahati'l-Fünun ve'l-Ulûm*, ed. Refik el-Acem; thk. Ali Dahruc, Corc Zeynati, Abdullah Halidi, Mektebetu Lübnan, Beyrut 1996.

Wayne Hudson, Diego Lucci, *Atheism and Deism Revalued: Heterodox Religious Identities in Britain*, Routledge 2016.

Zebîdî, Seyyid Muhammed Murtaza el-Hüseynî, *Tâcu'l-Arûs min Cevâhiril-Kâmûs*, Kuveyt 2001.

Zemahşerî, Ebû'l-Kâsım Cârullah Mahmûd b. Ömer, *el-Keşşaf an Hakâiki't-Tenzîl ve Uyûnü'l-Ekâvîl fî Vücûhi't-Te'vil*, Dâru'l-Kitabi'l-Arabî, Beyrut 1407.

Y KUŞAĞI ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK YATKINLIĞI: BÖLÜMLERARASI KARŞILAŞTIRMA *

Nesrin ŞALVARCI TÜRELİ¹

Hatice ÇOŞKUN²

ÖZET

İçinde doğdukları dönem, iletişim ve teknolojik yapı, yetiştirilme biçimleri, eğitim imkânları ile diğer kuşaklardan farklı olan Y kuşağı kariyer hedeflerini belirlemede farklı düşünme ve hareket yapısına sahiplerdir. İşletme ve mühendislik eğitimi alan Y kuşağı bireylerin deneyimlerini, algılarını ve beklentilerini daha iyi anlamak, gelecekle ilgili iş planlarını değerlendirebilmek amacıyla bu çalışma kurgulanmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ve Isparta ilinde yer alan devlet ve vakıf üniversitelerinin işletme bölümü ve endüstri mühendisliği bölümlerinde okuyan üçüncü-dördüncü sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 518 üniversite öğrencisine ulaşılmıştır. Lerroy ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen girişimcilik ölçeği kullanılmıştır. Analiz sonucunda; araştırmaya katılan öğrencilerin girişimcilik niyetleri; cinsiyete, okul türüne ve aile fertleri arasında girişimcinin varolup olmamasına göre farklılık gösterirken bölüm türünün ise girişimcilik niyetini etkilemediği gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Y Kuşağı, Girişim, Girişimcilik, Girişimcilik Yatkınlığı*

* Bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Proje Başkanlığı tarafından finansal olarak desteklenen, Yrd. Doç. Dr.Nesrin ŞALVARCI TÜRELİ'nin danışmanlığında yürütülen, Hatice ÇOŞKUN'un 4055-YL1-14 nolu yüksek lisans tez projesi araştırmasından üretilmiştir.

¹ Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, nesrintureli@sdu.edu.tr

² YL Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, coskunhatice@gmail.com

ENTREPRENEURSHIP DISPOSITION OF GENERATION Y UNIVERSITY STUDENTS: COMPARE BETWEEN DEPARTMENTS

ABSTRACT

In this study, the entrepreneurship susceptibility of the university students from Gen Y has been researched depending on their personality characteristics. The participants consist of the third and fourth year students who study in from the Faculty of Business Administration and the Department of Industrial Engineering of state and private universities in Istanbul and Isparta. Within the scope of this study, 518 university students have been participated in the study. Entrepreneurship Scale and Five Factor Personality Inventory, developed by John et all (1991), have been used for the research.

According to the survey, neuroticism, openness to experience, agreeableness (compatibility) and conscientiousness (self-discipline) is a significant relationship between personality traits and entrepreneurship.

Key Words: *Generation Y, Enterprise, Entrepreneurship, Entrepreneurship Dispositions.*

GİRİŞ

Girişimciler, insanların ihtiyaçlarını fark eden, bu ihtiyaçları giderecek üretim faktörlerini bir araya getiren ve üretim faktörlerine ücret, faiz ve rant ödeyen, üreten, ihtiyaçları olduğuna karşı tarafı ikna eden, devlete vergi veren, risk üstlenen, istihdam sağlayan, toplumsal fayda üreten, küresel nitelikte mal ve hizmet üretmeyi, verimliliği, üretkenliği, yeniliği, kaliteyi, kâr elde etmeyi hedefleyen ve insan sevgisi olan otokontrollü kişilerdir(Akdemir, 2012: 32; Akdemir, 2015:8; Karadal, 2014:29; Gümüşoğlu& Karaöz, 2014:99,100).

Elbette ki bu faaliyetleri yerine getiren girişimcileri diğer bireylerden ayıran kişilikleri diğer bir ifadeyle kişisel özellikleri vardır. Bu kişilik özellikleri yaşadıkları dönem itibariyle de farklılık gösterebilmektedir.

Farklı dönemlerin ayrı temel değerleri, karakteristik özellikleri, tarihi, siyasi ve ekonomik olayları vardır. Bu olaylar ve özellikler bireylerin yaşamlarına yansır ve etki eder. Yaşam biçimlerinde ortak payda da birleşen belirli yaş aralığındaki gruplar *kuşak* olarak adlandırılmaktadır. Literatürde her bir kuşağın kendi tarihi geçmişiyle eşsiz olduğu, aynı yıllarda dünyaya gelen ve ortak sosyal olayları yaşayan insan toplulukları olduğu, her kuşağın kendi yaşadıkları döneme ait bir takım önemli olaylara tanıklık ettiği ifade edilmektedir (Gürsoy, Maier ve Chic, 2008: 450; TDK,2015; Weingarten, 2009: 27; <http://www.dictionaty.com>,2018) .

Geleneksel olarak bir kuşak, yaklaşık 20 yıllık bir zaman aralığı olarak kabul edilir. Ancak kültürde kısa süreler bile çok büyük farklar yaratabilir. Her birey farklı rol ve beklentilere sahiptir (Weingarten, 2009: 27).

Kuşaklar birbirinden farklı özelliklere sahiptir. Bu farklılığın nedeni, her kuşağa ait teknoloji (teknoloji kullanım süreleri; kişisel e-posta inceleme süreleri..vs.), ekonomi, toplumsal, kültürel, çevresel ve bireysel (esnek çalışma saatleri) yaşamsal (bireysel özgürlükler) özelliklerdir (Sayers, 2007:475). Yaşamsal özellikleri birbirlerinden farklı olduğu için, her bir kuşağın iş tercihleri ve yatırım kararları da farklılaşmaktadır.

İş ahlâkı, liderlik ve otorite gibi konularda farklı bakış açıları iyi yönetilmezse, işyerlerinde çatışma, hayal kırıklığı ve yanlış anlamalara neden olabilmektedir. İş yerinde farklı kuşak bireyleri arasında iletişim ve etkileşim olmaması ortak bir ortam için elverişli değildir. Kuşaklar arası etkili bir iletişim ve etkileşim kritik bir öneme sahiptir (Nicholas, 2009: 47).

İşletmeler ve girişimci ortak arayan yatırımcılar kuşak farklılıklarına karşı duyarlı olmalıdır. Farklılıklar işletmelerde yeni organizasyon yapısı ve ödül sistemi gibi sonuçlar doğuran farklı ihtiyaç ve talepleri meydana getirir. İşletmelerin etkinliğini artırmak için yöneticiler kuşaklar arasındaki farkları doğru tanımlamalı ve çalışanları ile iletişim içerisinde olmaları gerekir. Kuşaklar arası benzersiz değer ve algıları anlamak önemlidir. Bu farklı algıları anlamak, işgücü ve tüketici için gelişmiş bir iletişim ortamı sağlayacaktır.

Kuşakları anlamının pazardaki müşterilerin algıları üzerinde her birinin zevk ve tercihlerini anlamak; işyerindeki çalışanları anlamak, yenileri işe almak, eğitmek, korumak, motive etmek ve bunun yanı sıra onların cezbedilmesi ve ikna edilmesinde güçlü bir etkisi vardır(Nicholas, 2009: 50).

Günümüz iş dünyasının genç fertleri olan Y kuşağı, mesleklere bağlı olmayan sınırsız kariyer imkânına sahip, kendi yolunu çizebilen, yaşam boyu eğitime inancı yüksek, yeni ve gelişen teknolojilere hızla ayak uydurabilen, sosyal sermayeye yatırım yapma konusunda eğilimi ve güvene dayalı ilişki ağları kurma özellikleri nedeniyle kuşaklar arasında en fazla girişimcilik yatkınlığına sahip grup olarak kabul edilmektedir. Y kuşağı gençler, tutum ve davranışları, arzu ve hayallerinin peşinden gidebilme yeterliliğine, bilgi, eğitim ve donanımları ile bilgiye erişebilme üstün yeteneğine sahip olup ekonomide önemli bir girişimci potansiyeli temsil etmektedirler. Özellikle üretimin iletişim teknolojisindeki ilerleme ile küresel boyuta erişmesinin Y Kuşağının olgunlaşma çağına denk düşmesi Y kuşağı girişimcileri önemli hale getirmektedir(Akdemir vd., 2013:1-41; Keleş, 2014:23-43; Ardıç&Altun, 2017:12-30).

Literatürde Y kuşağı üniversite öğrencilerinin girişimcilik niyetlerini sorgulayan araştırmalar farklı başlıklar altında farklı tarihlere inceleme konusu yapılmıştır. Girişimcilik eğitiminin girişimcilik niyetine etkisi (Balaban & Özdemir, 2008; Henry, Hill &Leitch, 2005; Heinonen, 2007; Çetinkaya Bozkurt &Alparslan, 2013;Duran, Büber& Eren Gümüştekin, 2013) ve Y kuşağının kariyer niyetinde girişimcilik ve çeşitli faktörlerin girişimcilik eğilimine etkisi (Akdemir vd., 2013;Keleş, 2014;Yelkikalan, Akatay&Altın, 2010; Keleş, 2013;Şeşen& Basım, 2012;Özden, Temurlenk&Başar, 2008;Bozkurt, 2006; Ersoy, 2010; Çelik, İnce& Bozyiğit, 2014; Koca, 2010; Bilge&Bal, 2012; Arslan, 2002; Naktiyok&Timuroğlu, 2009; Dündar&Ağca, 2007; Doğaner&Altunoğlu, 2010) araştırılmıştır. Ancak yapılan bu araştırmalarda devlet ve vakıf üniversiteleri ile bu üniversitelerin işletme ve mühendislik bölümleri arasında girişimcilik eğilimi arasında bir farkın olup olmadığını inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır.

Bu gün otorite ve hiyerarşi taraftarı, yaşadıkları sürece çalışan, promosyonlar ve ödüller için sıralarını bekleyen sadık Boomers'lar,

otoriteye karşı yaşamak için çalışan, ünvan, övgü, tanıtım ve maaşla anında tanımayı isteyen X'ler ile takım çalışmasına inanan merkezi otoriteye güvenen iyimser, iş dışında da bir hayat isteyen şirket için kendi hayatlarını feda etmek istemeyen Y'ler birlikte çalışmaktadırlar. İşte bu noktada kuşak meselesinin tanımlanması iş yerindeki gerginliklerin ve nesiller arasındaki çatışmaları azaltarak çalışanların morallerini ve verimliliklerini artıran liderlik stratejilerinin geliştirilmesini sağlayabilir (Gürsoy, Maier ve Chic, 2008: 457). Bu nedenle, çalışma, şirketlerin, yöneticilerin ve Y'ler tarafından kurulan şirketlerde çalışan farklı kuşak bireylerin iş yerlerinde daha iyi anlaşmalarına yardımcı olma potansiyeline sahiptir.

Çalışmada Y Kuşağının özellikleri, alışkanlıkları, farklılıkları ve girişimci yatkınlıkları ile ilgili literatür taraması yapılmış, devlet ve vakıf üniversitelerinde işletme ve endüstri mühendisliği bölümlerinde öğrenim gören Y Kuşağı gençlerin girişimcilik hakkındaki düşünceleri, girişimci kişilik özelliklerini taşıyıp taşımadıkları da ayrıca tespit edilmeye çalışılmıştır.

1. Y KUŞAĞINI DİĞER KUŞAKLARDAN AYIRAN BELİRLEYİCİ ÖZELLİKLER

Y kuşağı, 2000 kuşağı, milenyumlar (milenials), ganimet çocuklar (Trophy Kids/Generations), dijital kuşak (Ditial Generations), eko patlaması (Eco Boomers) gibi pek çok isimle anılmaktadır. Bu kuşağın başlangıç ve bitiş tarihleri hakkında literatürde bir birliğe rastlanılmamaktadır. Farklı kaynaklarda farklı yıl aralıkları yer almıştır. Kimi kaynaklarda 1977-1994 yılları arasında doğanlar (Broadbridge, vd., 2007:526; Kim vd., 2009:548), 1977-2000 yılları arasında doğanlar (Spiro, 2006: 16), 1978-1999 yılları arasında doğanlar (Herbison& Boseman, 2009:33) 1980-1995 yılları arası doğanlar (Edelman,8095), 1980-1999 yılları arasında doğanlar (Iden, 2016: 1), 1980-2000 yılları arasında doğanlar (Sayers, 2007:479;Cennamo,2008:891; Weingarten,2009:29; Akdemir vd. 2013:15), kimi kaynaklarda ise, 1981-2000 arasında doğanlar (Cekada, 2012: 40; Altuntuğ, 2012:206; Arsenault,2003:129; Gürsoy, 2008:450; Nicholas, 2009:48 ; Reilly, 2012:3) Y kuşağı kabul edilmektedir.

Bu kuşuğun bir kısmının ebeveynleri Boomers, büyük kardeşleri X kuşuğında iken; kimisinin (daha genç) ebeveynleri X kuşuğudur (Howe & Strauss, 2007:4). Kendilerine en yakın X kuşuğu ile farklılıkları olduğu gibi benzerlikleri de vardır (Nicholas, 2009: 50). İdealist olma, geleneklere değer verme eğilimleri açısından daha çok Baby Boomers'lara benzemektedirler (Reisenwitz, Iyer, 2009: 92).

Kendinden önceki nesilden önemli derecede farklı büyüyen Y kuşuğu, ebeveynleri tarafından hayatlarının her alanında yüksek beklentilerle yönlendirilmişlerdir (Cekada, 2012: 41). Y kuşuğu ebeveynleri çocuklarının hayatlarını saat ve gün programlamış, yaşamlarına dokunmuş ve şekil vermişlerdir. Çocuk Y'ler akşam yemeğini yemeden önce futbol/basketbol/piyano derslerine gitmek, ödevlerini tamamlamak ve küresel ısınma problemi gibi dünyadaki gelişmeler hakkında görüşlerini paylaşmak zorunda idiler. Böylece bu çocukların çalışmalarının sonuca erişim hızı artmış, sonuca odaklı çalışmayı öğrenmişlerdir. Ancak diğer nesillerden daha az boş zamanları olan bir nesildir. Ebeveynlerinin baskılarına karşı görev ve çıkarlarından kurtulmayı da başarabilmişlerdir. Ebeveynleri onları yetiştirirken yenilmez bir tutum takınarak haksız olduklarını düşündükleri öğretmenlerden, antrenörlerden kurtarmıştır. Ebeveynlerini arkadaş gibi hissetmesine izin vermişler, tüm hayatları boyunca olumlu ve yapıcı bildirim almışlardır. Eğitimciler ve ebeveynler Y kuşuğuna ancak gerektiği şekilde çalışmamaları durumunda onlara müdahale etmişlerdir (Herbison ve Boseman, 2009: 33; Nicholas, 2009: 48; Cekada, 2012: 41). Paraşüt ebeveynler olarak adlandırılan bu neslin anne ve babaları okul, sosyal aktivite, sosyal ortamlar, sağlık ve güvenlik konusunda çocukları için daima endişelenmiş ve bu nedenle önlemlerini almışlardır (Howe & Strauss, 2007:5; Nicholas, 2009: 48). Erişkin birey olduklarında bile, özellikle erkekler, eğitimlerini tamamladıktan sonra halâ aileleri ile birlikte yaşamaktadır. Bu nedenle inşaat firmaları doğabilecek ihtiyaçlara ilişkin (ekstra oda, otopark..gibi) üretime geçmeye başlamışlardır (Howe & Strauss, 2007:2).

Y kuşuğu kendisine geniş eğitim imkânları sunulmuş eğitimli bir kuşaktır. İnternet, cd, dvd, cep telefonları ve dijital kameralarının ortaya çıkışını hatırlamazlar. İyimser bireyler olarak yetiştirilmişlerdir. Üretken,

işbirlikçi, iletişime açık ve teknolojik olarak diğerlerine göre oldukça ileri bir nesildir. Yeni beceriler geliştirmeye ve meydan okumaya hazırdırlar. Yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına, ebeveynlerine tepki gösterebilecek benzeri görülmemiş bir güç ve özgüvene de sahiptirler (Herbison ve Boseman, 2009: 33; Spiro, 2006: 16).

Teknoloji ve iletişim yatkınlığı yüksek olan bu nesil, podcast'leri ve müzikleri indiriyor, kendi aralarında oluşturdukları mesajlaşma dilleri ile kısa mesaj gönderebiliyor ve fotoğraflarını paylaşabiliyorlar (Nicholas, 2009: 48). Mesajlaşma, bloglar, wikiler ve sosyal ağlar gibi iletişim araçlarını kullandıklarında görüldüğü gibi sosyal bir grupturlar (Cekada, 2012: 43).

Tekrar konuşmaktan ziyade keşif yoluyla öğrenmeyi tercih ederler. Bu nedenle onlarla etkili bir yaklaşım şu şekildedir (Cekada, 2012: 43):

- Onlara bir konunun temellerini sunmak, sonra onları simülasyon, rol yapma, internet ve başka yollarla keşfedip sonuçlarını çekmelerine izin vermek.
- Gruplar halinde veya takımlar halinde çalışarak ve fikir paylaşarak.

2. İŞ YAŞAMINDA Y KUŞAĞININ BELİRGİN ÖZELLİKLERİ VE İLGİ ALANLARI

Günümüz iş dünyası, farklı teknoloji ve yaşam tarzlarıyla yetişen dört kuşağın birlikte çalışmasından meydana gelmektedir. Her grubun kendine özgü değerler seti, otorite görüşü, dünyaya yönelişi, sadakati, liderlik beklentileri ve kendince ideal çalışma ortamı vardır. Her bir kuşak, tarihteki kendi konumuna göre benzersiz, kalıcı ve yaratıcı bir etki yaratmaya çalışır. Bu nedenle, üst düzey yöneticiler ve yöneticiler için, işyerinde kendini gösteren kuşaklar arasındaki farklılıkları anlamak, bunlara saygı duymak ve düzenli olarak bu konularda konuşmak süreklilik için önemlidir (Spiro, 2006: 16; Nicholas, 2009: 47).

Y'ler iş ortamlarının en genç ve diğer kuşaklardan farklı bir perspektife sahip bir kuşağıdır. Y kuşağı işgücü işletmeye özgü örgütsel değişkenlerin bulunduğu farklı beceri ve özelliklere (proaktif, yenilikçi,

teknolojik, işbirlikçi, paydaş, örgütsel otoriteye karşı saygılı, yardımsever, iş disiplinine sahip, anlamlı iş peşinde) sahiptir (Kim, Knight ve Crutsinger, 2009:548). Genel işgücünün en hızlı büyüyen, en genç, en eğitilmiş ve en sıcak neslidirler (Spiro, 2006: 16; Herbison ve Boseman, 2009: 33). Bu genç kuşak çalışanlar, kariyerlerini mesleki gelişimlerini daha doyurucu ve üretken sonuçlar için proaktif olarak yönetmektedirler. Dolayısıyla diğer kuşaklardan yetiştirilme dönemi ve ortamı nedeniyle farklılık gösteren bu kuşağın, iş dünyasının geleneksel yapıya sahip dinamiklerini değiştirebileceği tahmin edilmektedir (Gürsoy, Maier ve Chic, 2008: 450). Y kuşağı çalışanları iş dünyasının genç ve saygıya değerli bir bölümünü oluşturduğundan, onları işe almak ve elinde bulundurmaya işletmeler için son derece önemlidir (Kim, Knight ve Crutsinger, 2009:548; Spiro, 2006: 19).

Y kuşağı işyerine girmeye başlayınca, işverenler, paraşüt ebeveynliği adı verilen yeni bir fenomenle karşı karşıya kalacaklarının da farkına varmalıdırlar. Aşırı korumacı olan bu kuşak ebeveynleri çocuklarını yalnız bırakma taraftarı değildirler. Ebeveynlerin çocuklarının yetiştirilmesi ile ilgili gösterdikleri dikkat ve titizlik yetişkinliğe kadar devam etmiştir. İş başvurularında ebeveyn katılımının düzeyleri, bir işyerinin büyüklüğü, yeri, iş bulma taktikleri temel alındığında farklılık göstermektedir. Hatta ebeveynler bazen çocuklarının hakkını korumak, kandırılmalarını önlemek için işverenle bile temasa geçebilmektedirler. Gençlerde bir iş teklifini kabul etmeden önce ebeveynlerine danışmaktadırlar. Ebeveynler çocukları için müzakere ya da kötü performans değerlendirmelerini protesto etmek için yöneticilerle iletişime geçmektedirler. Ebeveynleri ile aralarındaki bu bağ ile diğer kuşaklardan farklıdırlar. Ancak bu tutum ve davranışlara sahip paraşüt ebeveynlerden işverenler oldukça rahatsız olup genellikle bu aday ve ebeveynine olumsuz tepki verebilmektedirler. Bu adaylara yetersiz gözüyle bakmakta, muhatap olarak genci görmek istemektedirler. Paraşüt ebeveynliği, işverenlerin göz ardı edebileceği bir durum olmamakla birlikte zaman içinde devam edecek ve güçlenecektir. Paraşüt ebeveynler bir süre daha devam edeceğine göre işverenler Y'lere daha önce hizmet eden ve aileleri ile birlikte çalışanlardan (devlet okullarının cep telefonu yasağına karşı velilerin çocukları ile gün boyu iletişime geçmek için kullandıkları iletişim aracı idi) öğrenmeleri gerekmektedir (Howe & Strauss, 2007:7).

Eğitimli ve akıllı ancak daha önceki nesillerin rehberliğine ihtiyaç duyan bu nesil dışı dönük, hassas bir benlik yapısına sahip yüksek performanslı ilk elektronik nesil olarak tanınmaktadır. İnternet, cep telefonları, dijital kablunun olmadığı bir zaman dilimini hatırlamazlar (Herbison ve Boseman, 2009: 33). İnternet'le büyüyen ilk nesil oldukları için elektronik işbirliğini kabul etmekte, X'ler gibi son teknoloji ile çalışmayı da sevmektedirler. Video çağında büyüdükleri için uzaktan kumanda ve fare tıklatarak bilgiye hızla ulaşımı özümsemekte ve aynı anda birçok konu üzerine yoğunlaşabilmektedirler. Takım çalışmalarında X'lerden daha iyi olan Y'ler ancak X'ler kadar sadık değildirler. Kariyer seçeneklerini açık tutma eğilimleri yüksek ve kendileri için paralel meslekler oluşturma eğilimindedirler. Çalışırken başka bir meslek için ders-kurs gibi eğitim programlarına katılabilirler. Bunu genellikle çalıştıkları işte mutlu değillerse iş değiştirebilmek için alternatif olarak üretirler. Halâ genç olduklarından X'ler gibi kredi ödemeleri, ipotek ödemeleri, çocuk yetiştirme gibi sorumlulukları yoktur. En büyük harcamaları kira ve araba taksididir. X'ler gibi esnek çalışma programlarını da tercih ederler. İş, onlar için bir öncelik değildir. Öncelikleri dost ve aileleridir. Ancak bu, mesleki ve mesleki gelişimlerini ciddiye almadıkları anlamına gelmez. Sert ve hırslı işçilerdir. Baby Boomers'lar gibi işkolik değildirler. Y'lerin işyerinde yaşadığı en büyük sorun, çevrelerinde bulunan aile, arkadaş ve yönetici gibi bireylerin genç oldukları için onlara saygı duymadığına ve takdir etmediğine inanmalarıdır (Gürsoy, Maier ve Chic, 2008: 453).

İş yerinde Y kuşağının kalıcılığını sağlamak için işletmede iletişim kalitesinin ve frekansının artırılması gerekmektedir (Herbison ve Boseman, 2009: 33).

X'lerin aksine daha neşeli, geleceğe dair daha iyimser olan Y'ler her ne kadar uzun zamandan beri iş hayatında olmasalarda, işlerini büyük inançla yapmak için güçlü bir irade göstermekte, toplu hareketlere inanmakta ve merkezi yönetime inanmayı tercih etmektedirler. Y'ler harika işbirlikçilerdir. Ekip çalışmasının başarısına inanmakta ve desteklemektedir. Bunun nedeni, çok genç yaşlardan itibaren okullarda, organize sporlarda ve ders dışı faaliyetlerde grup halinde görev yapmış olmaları gösterilebilir. Y'ler aynı zamanda bağımsız, kendine güvenen ve kendini ifade edebilen bireylerdir. Yaptıkları işte kendilerini ortaya

koydukları ve yaptıkları çalışmaya inandıkları için tanınmalarını ve saygı duyulmalarını isterler. Denetçilerinin ve yöneticilerinin en azından isimlerini bilmelerini ve iyi çalışmalarını kabul etmesini beklerler. Kısacası bu nesil, yöneticilerin herkesi tanımaya çalıştıkları ve çalışanlarına kişisel olarak dikkat etmeleri gerektiğine inanmaktadır. Y 'ler toplu hareketlerin başarısına inanmalarına rağmen toplu hareketler için konulan kuralları sorgulama eğilimindedirler. Bir iş tanımının katı sınırları içinde kalmaları gerektiği fikrini reddederler. Kıyafet kuralları, standart iş günü uygulamasına ve çalışan-denetçi ilişkileri gibi işyeri normlarına meydan okumaktadırlar. (Gürsoy, Maier ve Chic, 2008: 453).

Günümüz iş dünyasındaki rekabetüstü yarış, yetenekli bir işgücünün farklı bir türünü talep etmektedir. Teknolojik açıdan en usta, en hızlı öğrenen ve en sabırsız yeni işgücü Y' de, yöneticilerinden yenilikçi fikirlere karşı destek, rehberlik, esneklik, zor görevler, kariyer, eğitim ve ilerleme fırsatı beklemektedir. Aksi halde yalnız bırakılırlarsa “yenilmiş gençler”dir (Gürsoy, Maier ve Chic, 2008: 450; Weingarten, 2009: 29).

Teknoloji meraklısı Y'lerin yöneticileri ile açık, olumlu ve sık görüşmelere, yeteneklerini sergileyebilecekleri ortamlara ihtiyacı vardır. İletişimin yüz yüze olmasına gerek yoktur, e-posta veya kısa mesaj yoluyla da olabilir. Ayrıca başarılı liderler ve müşterilerden gelecek geri bildirimlere de ihtiyaçları vardır(Herbison ve Boseman, 2009: 34).

Farklı kuşaklara ait bireylerin yetişme dönemlerine ait bireysel farklılıkları, sahip oldukları rol çeşitleri ve bunlarla ilgili algıları, dönemselsel örgütsel değişiklikler ve işletme çıktıları iş tatmin ve iş doyum sürecini ve kariyer süreç ve tercihini etkilemektedir. Gelenekselci ya da gelenekselci olmayan her iş tasarımı çalışanların inanç, tutum, yargı ya da duyguları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Günlük yaşamda aynı kuşaktan olan bireylerin benzer normları paylaşmaları muhtemel olduğu kadar muhtemelen iş değerleri ve çalışma hakkındaki tutumları da ait oldukları iş dünyasına benzemektedir. Aynı kuşak bireylerin benzerliklerine karşın kuşaklararası benzerlikler de bulunmaktadır. Neticede iş ve iş yapış şekilleri nesilden nesile geçmektedir(Gürsoy, Maier ve Chic, 2008: 450).

3. Y KUŞAĞININ GİRİŞİMCİLİĞE YATKINLIĞI

Yatkınlık bir davranışa yönlendiren pek çok eylem ve özellikle alakalıdır. Türk Dil Kurumu Sözlüğüne (2017) göre *alışkanlıktan doğan bir yeti, alışık olmaktan doğan beceriklilik ve bir eğitim, yetiştirme sonucunda bireyin varabileceği gelişme düzeyini belirleyen bir yeti* olarak tanımlanmaktadır (tdk.gov.tr). Girişimcilik yatkınlığı ise, mevcut ürünün farklı pazarlara sunumu, yeni ürün geliştirme, mevcut işi büyütebilme ve benzeri konularda proaktif davranma, risk alabilme yetisi olarak tanımlanabilir. Girişimcilik yatkınlığı olan bireylerden yenilikçi bir bakış açısı, proaktif davranış biçimi, risk alabilme kabiliyeti, bağımsızlık isteği ve rekabetçi bir tutum sergilemesi beklenir.

Küresel düzeyde gelişen telekomünikasyon, teknoloji ve ulaşım alanındaki gelişmeler ve ticaret engellerinin kimi bölgelerde tamamen kaldırılması kimi bölgelerde de azaltılması sonucu her seviyeden insanların hayatın mevcut zorluklarını ve belirsiz bir geleceği ele almalarını sağlamak için girişimci beceri ve yeteneklere daha fazla ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır. Ancak daha fazla fırsatın yanı sıra toplumsal düzeyde kuralların bozulması, özelleştirme, yeni yönetim biçimleri, çevre duyarlı kaygılar ve azınlık gruplarının haklarının giderek artması gibi belirsizliklerinde artması girişim niyetini karmaşık ve belirsizlik hale getirmektedir. Kariyer tercihleri ve kişisel durumları ne olursa olsun yenilikçi ve problem çözmeye eğilimli, kendine güvenen bireyler için girişimciliğin desteklenmesi toplumsal fayda sağlayacaktır. Bu nedenle girişimcilik için ihtiyaç duyulan eğitim ve öğretim hiç bu kadar büyük olmamıştır (Henry,2005:100,101,103).

Y kuşağının pek çok özelliğinin girişimciliğin özü ile örtüştüğü görülmektedir. Girişimci olmak hayal kurmayı, yaratıcı olmayı, özgür bir ruha sahip olmayı gerektirmektedir. Tüm bu özellikler Y kuşağının ruh ve beyin yapısı ve büyütülme şekli ile paralel seyretmektedir (<http://marketman-onair.blogspot.com.tr/2013/04/y-kusagnn-girisimcilikle-snav.html>).

Küresel boyutta Mark Zuckerberg gibi yaşlılarından aldıkları ilhamla Y kuşağı bireylerin girişimcilikle ilgili vizyonları oldukça yüksek görünmektedir. Edelman'ın yaptığı araştırma sonuçlarına göre Türkiye'nin 11 ülke arasında en yüksek girişimci potansiyeline sahip olduğu tespit edilmiştir (Murat, 2013).

Hayal kurmayı hayallerinin peşinden gitmeyi seven sabırsız Y'lerin hedefleri daima büyüktür. Korumacı ailelerin çocukları olan Y'ler büyürken çalışma hayatından uzak tutulmuş, onları görevi sadece “okumak” olarak sınırlandırılmıştır. Bu nedenle pek iş dünyasını ve işleyişini tanımamaktadırlar (Kurt, 2016).

İnternetin ortaya çıkışından sonra doğan bu genç grup özgürlük ve özerklik sağlayan iş fırsatları aramaya eğilimlidir (Cennamo, Gardner,2008:903). Gelecekte istihdam beklentisi ile ilgili olarak, pek çok öğrenci ya kurumsal işyerlerinin bünyesine katılırlar ya da girişimciliği endüstride gelecekteki bir kariyer düşünecektir (Broadbridge, Maxwell, Ogden, 2007: 539; Sayer, 2007:480-481).Y'ler, mesleki gelişime açık, sorgulamaktan, öğrenmekten çekinmeyen aksine zevk alan benlik saygısı yüksek bireylerdir. Diğer nesillerin teşvik sistemleri ile motive edilebilirler (Gürsoy, Maier ve Chic, 2008: 453).

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüz iş dünyasının önemli bir grubunu oluşturan Y kuşağı, ekonomik çevrelerin dinamik ve yaratıcı yüzü olarak karşımıza çıkmaktadır. Enerjik bir yapıya sahip olan bu kuşağın teknoloji ve teknoloji odaklı girişim yapma konusunda oldukça becerikli olduğu literatür araştırmalarından da tespit edilmesi sonucu, Y kuşağının girişimcilik yatkınlığının araştırılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda devlet ve vakıf üniversitelerinin işletme ve endüstri mühendisliği bölümlerinde öğrenim gören öğrenciler üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiş ve öğrencilerin girişimcilik yatkınlıklarının var olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır.

Bu araştırma sonucunda elde edilecek bulgular ile Türkiye’de yeni oluşan ve oluşacak ekonomik çevrenin önemli aktörleri olan Y kuşağı bireylerinin girişimcilik niyetlerinin ve yatkınlıklarının önceden tespiti ile gerekli alt yapı eksikliklerinin belirlenmesi ve bu eksikliklerin giderilmesi için gerekli projelerin ve yatırımların yapılması konusunda bir katkı sağlayacaktır.

4.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın evrenini İstanbul ve Isparta il merkezlerinde eğitim vermekte olan devlet-vakıf üniversitelerinin işletme bölümü ve endüstri mühendisliği bölümü üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencileri oluşturmaktadır.

2014-2015 eğitim öğretim döneminde Türkiye genelinde devlet-vakıf üniversitelerinde örgün eğitime devam eden işletme ve endüstri mühendisliği bölümü öğrencilerin sayısı 30.301'dir. Öğrencilerin 18.961'i devlet üniversitelerinin işletme bölümünde, 5.288'i vakıf üniversitelerinin işletme bölümünde; 3.316'sı devlet üniversitelerinin endüstri mühendisliği bölümünde, 2.536'sı vakıf üniversitelerinin endüstri mühendisliği bölümünde öğrenim görmektedir (<http://sahipkiran.org/2015/09/07/yuksek-ogretimde-mevcut-durum/>).

Evrenin belli olduğu durumlarda mevcut sayı dikkate alındığında hata toleransı %5, güvenilirlik düzeyi %95 aralığında yaklaşık olarak 381 üniversite öğrencisine ulaşan bir örneklem yeterli kabul edilmektedir (Can, 2014:28).

Araştırma için belirlenen öğrenci gruplarından toplam 578 kişiye ulaşılmıştır. SPSS analizi öncesi yapılan incelemede 60 anketin analize uygun şekilde doldurulmadığı tespit edilmiş ve bu anketler uygulamadan çıkarılmıştır. Analiz geriye kalan 518 anket üzerinden yapılmıştır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada, öğrencilerden talep edilen verileri elde edebilmek için hazırlanan ankette demografik verilerin tespiti için, öğrencilerin, eğitim seviyeleri, okudukları bölüm, yaşları, cinsiyetleri, yaşadıkları bölge ve aile gelirlerine ait sorular sorulmuş; girişimcilik niyetini sorgulamak için de Leroy ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen girişimcilik ölçeği, araştırmaya uygun ifadelerle yer verilerek beş boyutlu (özgüven, niyet, sosyal destek, yaşam kalitesi, fırsat) bir ölçek şeklinde yeniden tasarlanmış ve kullanılmıştır.

4.4. Sınırlamalar

Araştırmanın evreni, 2014-2015 eğitim öğretim bahar yarıyılında İstanbul ve Isparta ilinde yer alan devlet ve vakıf üniversiteleri işletme bölümü ve endüstri mühendisliği bölümü üçüncü-dördüncü sınıf öğrencilerinin verdiği cevaplar ile sınırlıdır. Bu nedenle ankete verilen

cevaplar bu evrenin özellikleri ile sınırlı olduğundan genellemeler yapılırken bu sınırlılık dikkate alınmalıdır.

4.5. Hipotezler

Araştırmada aşağıda yer alan hipotezler analiz edilmiştir:

H1: İşletme bölümü ile Endüstri mühendisliği bölümü öğrencilerinin girişimcilik niyeti cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H2: Devlet üniversiteleri öğrencileri ile vakıf üniversitesi öğrencilerinin girişimcilik niyeti üniversite türüne göre farklılaşmaktadır.

H3: İşletme bölümleri ile Endüstri mühendisliği bölümleri öğrencilerinin girişimcilik niyeti okudukları bölüme göre farklılaşmaktadır.

H4: Aile fertleri arasında girişimcinin var olup olmamasına göre girişimcilik niyetleri farklılaşmaktadır.

4.6. Araştırmanın Bulguları

4.6.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin demografik özelliklerine ait istatistikî bilgilere Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzelik Dağılımları

Değişkenler	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Erkek	237	45,8
Kadın	281	54,2
Üniversite Türü		
Devlet üniversitesi	302	58,3
Vakıf üniversitesi	216	41,7
Fakülte türü		
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	136	26,3

İşletme Fakültesi	148	28,5
Mühendislik Fakültesi	234	45,2
Bölmeler		
İşletme Bölümü	284	54,8
Endüstri Mühendisliği Bölümü	234	45,2

Araştırmaya katılan öğrencilerin %45,8'i erkek, %54,2'si kadındır. Katılımcıların %58,3'ü devlet üniversitesinde, %41,7'si vakıf üniversitesinde eğitim görmekte olup öğrencilerin fakülte ve bölüm dağılımı şu şekildedir: %26,3'ü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde, %28,5'i İşletme Fakültesinde ve %45,2'si Mühendislik Fakültesinde; %54,8'i İşletme bölümünde, %45,2'si ise Endüstri Mühendisliği bölümünde eğitim görmektedir.

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Girişimcilik Bilgileri ve Girişimci Yatkinlıkları Hakkında Frekans ve Yüzdeler Dağılımları

Değişkenler	Frekans	Yüzde
Ailede girişimcinin varolup olmadığı		
Evet	172	33,2
Hayır	346	66,8
Aile girişimci varsa, bu girişimciye yakınlık derecesi		
Baba	114	66,28
Anne	12	7
Kardeş	34	19,76
Amca	7	4,06
Dayı	5	2,90
Okulu bitirdikten sonra ki düşünce		
Özel sektörde çalışmak	197	38
Kamuda çalışmak	106	20,5

Kendi işini kurmak	120	23,2
Eğitime devam etmek	62	4,6
Diğer	9	1,7
Lisans eğitiminde girişimcilik dersi alma durumu		
Evet	173	33,4
Hayır	345	66,6

Öğrencilerin %33,2'sinin ailesinde girişimci bulunurken, %66,8'inin ailesinde girişimci bulunmamaktadır. Ailesindeki girişimcilerin %66,28'i baba, %7'si anne, %19,76'sı kardeştir. Öğrencilerin, %38'i özel sektörde, %20,5'i kamuda çalışmak isterken, ancak %23,2'si kendi işini kurmak istemektedir. %12'si ise eğitimine devam etmek istemekte, %4,6'sı çalışmak istememektedir. Öğrencilerin %33,4'ü lisans eğitimleri süresince girişimcilik dersi almış, %59,5'i girişimcilik dersi almamış ve %7,1'i dersi alıp almadığını hatırlamamaktadır.

4.6.2. Girişimcilik Ölçeğine İlişkin Bulgular

Öğrencilerden elde edilen verilerin güvenilir olup olmadığı incelenmiştir. Güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3: Girişimcilik Yetkinliği İfadelerine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Girişimcilik Yetkinliği	Özgüven	8	,759
	Fırsat	6	,775
	Niyet	5	,750
	Yaşam Kalitesi	4	,780
	Sosyal destek	4	,796
	Genel	27	,810

Girişimcilik yetkinliği ölçeği yüksek düzeyde güvenilirliğe sahiptir. Girişimcilik yetkinliği ölçeğinin toplam puanı hipotez testlerine tabi tutulmuştur.

Tablo 4: Girişimcilik Yatkınlığı İle İlgili Faktör Analizi Sonuçları

Boyutlar	Faktör Yüğü	Ortalama	Varyans Açıklama Oran (%)	Özdeğer	Güvenilirlik
Faktör 1: ÖZGÜVEN		3,67	36,44	9,83	,759
İyi iş fırsatlarını tespit edebilirim.	,776				
Girişimci olmak için gerekli olan pratik düşünme yeteneğine sahip olduğuma inanıyorum.	,755				
Girişimci olmak için gerekli kavrama yeteneğine sahip olduğuma inanıyorum.	,753				
Girişimcilik için gerekli mali fırsatları değerlendirebilirim.	,719				
Yeni iş fırsatlarını tespit edebilirim	,709				
Girişimci olmak için gerekli olan yeteneğe sahip olduğuma inanıyorum.	,619				
Girişimcilik için gerekli olan sosyal çevreyi oluşturabilirim.	,581				
Girişimcilik için gerekli olan yaratıcılık yönümü harekete geçirebilirim.	,568				
Faktör 2: FIRSAT		3,03	46,59	2,74	,775
Girişimcilik için ailemin yeterli mali desteği bulunmaktadır.	,806				
Girişimcilik için gerekli finansal kaynaklara sahibim.	,797				
Girişimcilik için gerekli iş tecrübesine sahibim.	,674				

Girişimcilik için yeterli ulusal destek programı vardır.	,631				
Girişimcilik için yeterli eğitim programı vardır.	,599				
Girişimcilik için gerekli olan sosyal çevreye (aile, arkadaş.. vs) sahibim.	,564				
Faktör 3: NİYET		3,40	53,014	1,73	,750
Gelecekte girişimci olmayı planlıyorum.	,763				
İleride bir gün girişimci olmayı hayal ediyorum.	,729				
Fırsatını bulduğum zaman girişimci olacağım.	,697				
Girişimci olmak, benim için cazip görünüyor.	,696				
Gelecekte kendi işimi kurmak istiyorum.	,609				
Faktör 4: YAŞAM KALİTESİ		3,18	58,66	1,52	,780
Düzenli bir özel hayat sağladığı için girişimci olmayı isterim.	,832				
Düzenli bir iş hayatı sağladığı için girişimci olmayı isterim.	,806				
Girişimci olursam düzenli bir özel hayatım olur.	,551				
Girişimci olursam düzenli bir iş hayatım olur.	,521				
Faktör 5: SOSYAL DESTEK		3,58	63,73	1,36	,796
Ailem, girişimci olmamı destekler.	,818				
Hayatımda öneme sahip kişiler, girişimci olmam konusunda beni desteklerler.	,761				
Girişimci olmam konusunda çevremdekilerin etkisi vardır.	,591				

Arkadaşlarım girişimci olmamı destekler.	,533
KMO Değeri	:,896
Bartlett'in Küresellik Testi χ^2 Değeri	:8370,917
Anlamlılık	:,000
Toplam Açıklanan Varyans Değeri	:63,739
27 maddenin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha)	:,810

Güvenilirlik katsayısının ,810 şeklinde ortaya çıkmış olması hazırlanan anketin genel olarak kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir. Başta 29 değişken üzerinden faktör analizi yapılmış, herhangi bir boyutun altında toplanmayan iki değişken(15 ve 16. değişkenler) ölçekten çıkarılmış, ölçek 27 değişken üzerinden yeniden faktör analizine tabi tutulmuş, analiz sonucunda ölçek 5 alt boyutta toplanmış ve ölçeğin açıklanan yüzdesinin 63,739 olduğu belirlenmiştir. Değişkenlerin faktör yüklerinin,40'ın çok üzerinde olduğu ve elde edilen 5 faktörün toplam varyansın 63,739 kısmını açıkladığı tespit edilmiştir. Örneklemde elde edilen verilerin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu belirleyebilmek amacıyla yapılan Kaiser-Meyer- Olkin değerinin 0,896 olarak çıkması örneklem büyüklüğünün faktör analizi için kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir. Veriler normal dağılım gösterdiğinden nonparametrik testlerden t testi yapılmıştır.

Tablo5: Cinsiyetlerine Göre Girişimcilik Niyetlerinin t Testi Sonuçları

	N	Ortalama	t Değeri	Anlamlılık

Özgüven	Kadın	281	3,5280	4,821	0,000
	Erkek	237	3,8397		
Fırsat	Kadın	281	2,9276	3,115	0,002
	Erkek	237	3,1554		
Niyet	Kadın	281	3,1964	5,493	0,000
	Erkek	237	3,6397		
Yaşam Kalitesi	Kadın	281	3,0169	4,683	0,000
	Erkek	237	3,3930		
Sosyal Deste k	Kadın	281	3,5587	0,708	0,476
	Erkek	237	3,6076		

Tablo 5 İşletme bölümü öğrencileri ile Endüstri Mühendisliği bölümü öğrencilerinin girişimcilik niyetlerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini gösteren t testi sonuçlarını içermektedir. Tablo 5'e göre sırasıyla "özgüven" (p=0,000), "fırsat" (p=0,002), "niyet"

($p=0,000$), “yaşam kalitesi” ($p=0,000$) boyutlarında cinsiyete göre istatistikî açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre, erkek öğrencilerin “özgüven”,(ort. = 3, 8397), “ fırsat” (ort=3,1554), “niyet” (ort=3,6397), “yaşam kalitesi” (ort= 3,3930) ortalamaları; kadın öğrencilerin “özgüven”,(ort. =3,5280), “ fırsat” (ort=2,9276), “niyet” (ort=3,1964), “yaşam kalitesi” (ort= 3,0169) ortalamasından daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar erkek öğrencilerin kadın öğrencilerden daha fazla girişimcilik yatkınlığı olduğunu göstermektedir. Bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre H1 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 6: Üniversite Türüne Göre Girişimcilik Niyetlerinin t Testi Sonuçları

		N	Ortalama	t Değeri	Anlamlılık
Özgüven	Devlet Üni.	302	3,6126	-2,124	0,034
	Vakıf Üni.	216	3,7517		
Fırsat	Devlet Üni.	302	2,8405	-6531	0,000
	Vakıf Üni.	216	3,2994		
Niyet	Devlet Üni.	302	3,3225	-2,261	0,024
	Vakıf Üni.	216	3,5065		

Yaşam Kalitesi	Devlet Üni.	302	3,0581	-3,852	0,000
	Vakıf Üni.	216	3,3704		
Sosyal Destek	Devlet Üni.	302	3,4801	-3,509	0,000
	Vakıf Üni.	216	3,7222		

Tablo 6 Devlet üniversitesi öğrencileri ile vakıf üniversite öğrencilerinin girişimcilik niyetlerinin üniversite türüne göre farklılık gösterip göstermediğini gösteren t testi sonuçlarını içermektedir. Tablo 6'ya göre sırasıyla “özgüven” ($p=0,034$), “fırsat” ($p=0,000$), “niyet” ($p=0,024$), “yaşam kalitesi” ($p=0,000$) ve “sosyal destek” ($p=0,000$) boyutlarında üniversite türüne göre istatistikî açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre, vakıf üniversitesi öğrencilerinin “özgüven”, (ort. = 3,7517), “fırsat” (ort=3,2994), “niyet” (ort=3,5065), “yaşam kalitesi” (ort= 3,3704) ve “sosyal destek” (ort=3,7222) ortalamaları; devlet üniversiteleri öğrencilerinden “özgüven”,(ort. =3,6126), “fırsat” (ort=2,8405), “niyet” (ort=3,3225), “yaşam kalitesi” (ort= 3,0581) “sosyal destek” (ort=3,4801) ortalamasından daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar vakıf üniversite öğrencilerinin devlet üniversitesi öğrencilerinden daha fazla girişimcilik yatkınlığı olduğunu göstermektedir. Bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre H2 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo7: Bölüm Türüne Göre Girişimcilik Niyetlerinin t Testi Sonuçları

	N	Ortalama	t Değeri	Anlamlılık

Özgüven	İşletme	28 4	3,6827	,409	0,683
	End. Müh.	23 4	3,6560		
Fırsat	İşletme	28 4	2,9759	- 1,71 4	0,087
	End. Müh.	23 4	3,0997		
Niyet	İşletme	28 4	3,4021	0,07 7	0,939
	End. Müh.	23 4	3,3057		
Yaşam Kalitesi	İşletme	28 4	3,1935	0,13 2	0,895
	End. Müh.	23 4	3,1827		
Sosyal Destek	İşletme	28 4	3,5836	0,08 1	0,935
	End. Müh.	23 4	3,5780		

Tablo7 İşletme bölümü öğrencileri ile Endüstri Mühendisliği bölümü öğrencilerinin girişimcilik niyetlerinin bölüm türüne göre farklılık gösterip göstermediğini gösteren t testi sonuçlarını içermektedir. Tablo 7'ye göre “özgüven” (p=0,683), “fırsat” (p=0,087), “niyet” (p=0,939), “yaşam kalitesi” (p=0,895), ve “sosyal destek” (p=0,935) boyutları p=0,05'den büyük olduğundan işletme bölümü öğrencileri ile endüstri mühendisliği bölümü öğrencilerinin girişimcilik yatkınlığı arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Bu sonuçlar işletme bölümü öğrencileri ile endüstri bölümü öğrencilerinin bölüm farklılığı

açısından girişimcilik yatkınlığı arasında fark olmadığını göstermektedir. Bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre H3 hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 8: Aile Fertleri Arasında Girişimcinin Varolup Olmamasına Göre Girişimcilik Niyetlerinin t Testi Sonuçları

		N	Ortalama	t Değeri	Anlamlılık
Özgüven	Evet	17	3,9288	5,790	0,000
	Hayır	34	3,5423		
Fırsat	Evet	17	3,2335	4,005	0,000
	Hayır	34	2,9316		
Niyet	Evet	17	3,6395	4,165	0,000
	Hayır	34	3,2798		
Yaşam Kalitesi	Evet	17	3,3227	2,235	0,026
	Hayır	34	3,1217		
Sosyal Destek	Evet	17	3,3227	4,341	0,000
	Hayır	34	3,4776		

Tablo 8 Katılımcıların ailelerinde girişimci bir yakınlarının varolup olmasının girişimcilik niyetlerini farklılaştırıp farklılaşmadığını gösteren t testi sonuçlarını içermektedir. Tablo 8'e göre sırasıyla "özgüven" (p=0,000), "fırsat" (p=0,000), "niyet" (p=0,000), "yaşam kalitesi" (p=0,026) ve "sosyal destek" (p=0,000) boyutlarında girişimci yakının varlığına göre istatistikî açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Buna göre, girişimci yakını olan öğrencilerin “özgüven”, (ort. = 3,9288), “fırsat” (ort=3,2335), “niyet” (ort=3,6395), “yaşam kalitesi” (ort= 3,3227) boyutlarının ortalamaları girişimci yakını olmayan öğrencilerin “özgüven”,(ort. =3,5423), “fırsat” (ort=2,9316), “niyet” (ort=3,2798), “yaşam kalitesi” (ort= 3,1217) ortalamasından yüksek çıkmıştır. “Sosyal destek” boyutunda ise girişimci yakını bulunmayan öğrencilerin (ort=3,4776) ortalamaları bulunan öğrencilerden daha yüksektir (ort=3,3227). Bu sonuçlar girişimci yakını olan öğrencilerin olmayan öğrencilerden daha fazla girişimcilik yatkınlığı olduğunu göstermektedir. Bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre H4 hipotezi kabul edilmektedir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Yapılan araştırma sonucuna göre erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre, girişimci yakını olan öğrencilerin olmayan öğrencilerden daha fazla girişimcilik yatkınlığı olduğu ve genel üniversite bazında vakıf üniversitelerinde okuyan öğrencilerin devlet üniversitesinde okuyanlara göre girişimcilik yatkınlıklarının daha yüksek olduğu; endüstri mühendisliği ve işletme bölümleri arasında girişimcilik yatkınlığı açısından bir farkın olmadığı tespit edilmiştir.

Vakıf üniversitelerinde eğitim gören işletme bölümü ve endüstri mühendisliği bölümü Y Kuşağı öğrencilerinin büyük bir çoğunluğunun ailelerinde girişimci (araştırma sonucuna göre %35.2; bu oran devlet üniversitelerinde %31,8’dir) olduğu yargısından hareketle bu grupların girişimcilik konusunda yatkın olduğu kabul edilerek bu öğrencilerin girişimcilik yönleri daha da ortaya çıkartılmalıdır. Devlet üniversitelerinde eğitim gören işletme bölümü Y Kuşağı öğrencilerinin de işletmecilik ve yönetim konusunda eğitim aldıkları teorik altyapının varlığına dayanarak, yaratıcı, hayalci güçleri desteklenerek girişimcilik yönlerinin ortaya çıkması sağlanabilir.

Bu sonuçlardan hareketle Türkiye’de girişimciliğin gelişmesi ve geliştirilmesi için; yeni ekonomik çevrenin önemli aktörleri (olacak ya da olan) Y kuşağı bireylerinin girişimcilik yatkınlıklarının tespiti ile öğrencilikleri sırasında girişimcilik yönlerinin gelişmesi sağlanabilir, öğrencilerin öğrencilik dönemlerinde yurt içi ve yurt dışında

gerçekleştirilecek seminerlere, eğitim programlarına, stajlara ve projelere katılımı konusunda finansal destekler üniversite bütçesinde yer alabilir, gelişmiş ekonomiye sahip ülkelerin sektörel trendleri ve öngörülen yeni iş alanları yakından takip edilerek bunlar hakkında öğrencilere eğitimler verilebilir. Sosyal bilimler alanında eğitim gören bireylerin teorik alt yapıda yetiştirilmelerinin yanısıra el becerilerine dayalı yetenek ve yetkinliklerinin geliştirilmesi girişimciliğin gelişmesi açısından oldukça önemli ve gereklidir.

Üniversite öğrenimi sırasında öğrencilerin baskın kişilik özellikleri tespit edilmeli ve baskın özellikleri geliştirilerek girişimciliğe uygun olanların sektörde uygulamalara ve projelere katılmaları sağlanmalıdır.

Kaynakça

- Akdemir, A. (2012), İşletmeciliğin Temel Bilgileri”, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Akdemir, A., Konakay, G., Demirkaya, H.& vd. (2013), “Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi Ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması”, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi / Cilt:2 / Sayı:2, ss. 11-42.
- Akdemir, A. (2015), Girişimcilik ve İş Kurma, Editör: Ali Akdemir, Orion Kitabevi, Ankara.
- Altuntuğ, N., (2012). “ Kuşaktan Kuşağa Tüketim Olgusu ve Geleceğin Tüketici Profili”, Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 4, Sayı 1,ss. 203-212.

- Ardıç, E. & Altun, A. (2017). “Dijital Çağın Öğreneni”, Uluslararası Sosyal Bilgilerde Yeni Yaklaşımlar Dergisi, 2017, 1, 12-30.
- Arsenault, P. M. (2004), “Validating generational Differences A legitimate diversity and leadership issue”, The Leadership & Organization Development Journal Vol. 25 No. 2, 2004, pp. 124-141.
- Arslan, K. (2002). “Üniversiteli Gençlerde Mesleki Tercihler ve Girişimcilik Eğilimleri”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 2002/6, 1-11.
- Arslan, A. & Staub S. (2015), “Kuşak Teorisi ve İçgirişimcilik Üzerine Bir Araştırma”, Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi KAÜ İİBF Dergisi, 6(11), ss.1-24.
- Balaban, Ö. & Özdemir, Y., (2008), “Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Sakarya Üniversitesi İİBF Örneği”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 3(2), ss.133- 147.
- Bilge, H. & Bal, V. (2012), “Girişimcilik Eğilimi: Celal Bayar Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2, Sayı:16, ss.131-148.
- Bozkurt, Ö., (2006), “Girişimcilik Eğiliminde Kişilik Özelliklerinin Önemi”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 1(2), ss.93- 111.**
- Broadbridge, A. M., Maxwell, G.A., Ogden, S. M. (2007), Experiences, Perceptions And Expectations Of Retail Employment For Generation Y”, Career Development International, Vol. 12 No. 6, pp. 523-544.
- Can, A., (2014), *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, Pegem Akademi, Ankara.

- Cekada, T. L., (2012), “Training a Workforce Understanding Key Needs & Learning Styles”, *Multigenerational Professional Safety*, March-2012, pp. 40-44.
- Cennamo, L., Gardner, D., (2008), “Generational Differences In Work Values, Outcomes And Person-Organisation Values Fit”, *Journal of Managerial Psychology*, 23 (8), pp. 891-906.
- Çelik, A., İnce, M.& Bozyiğit, S. (2014), “Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Niyetlerini Etkileyen Ailesel Faktörleri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma”, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (3), ss.113-124.
- Çetinkaya, B. Ö. & Alparslan, A. M. (2013). “Girişimcilerde Bulunması Gereken Özellikler İle Girişimcilik Eğitimi: Girişimci Ve Öğrenci Görüşleri”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 8 (1), ss.7-28.
- Doğaner, M.& Altunoğlu, A. (2010). “Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), ss. 103-110.
- Duran, C., Büber, H. & Gümüştekin, G. E. (2013), “Girişimcilik Hislerine Eğitimin Katkısı: Kütahya Meslek Yüksek Okulu Makine Programı Örneği”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8(2),ss.33-55.
- Dündar, S. & Ağca, V. (2007), “Afyon Kocatepe Üniversitesi Lisans Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin İncelenmesine İlişkin Ampirik Bir Çalışma”, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 25, Sayı 1, 2007, s. 121-142.
- Ersoy, H. (2010), “Kültürel Çevrenin Girişimcilik Tercihine Etkisi”, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1),ss. 71-77.

- Gümüşoğlu, Ő. & Karaöz, B. (2014), “Tarihsel Süreçte Girişimcilik: Muğla Örneği”, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), ss.97-116.
- Gürsoy,D., Maier T. A., Chic, C. G.(2008). “Generational Differences: An Examination Of Work Values And Generational Gaps In The Hospitality Workforce”, *International Journal Of Hospitality Management*, 27 (2008), ss. 448–458.
- Heinonen, J. (2007). “An Entrepreneurial-Directed Approach To Teaching Corporate Entrepreneurship At University Level”, *Education – Training*, Vol. 49 No. 4, pp. 310-324
- Henry, C., (2005). “Entrepreneurship Education And Training: Can Entrepreneurship Be Taught? Part I”, *Education- Training* Vol. 47 No. 2, 2005, Pp. 98-111
- Herbison, G., Boseman, G. (2009). “ Here They Come- Generation Y. Are you Ready?”, *Journal Of Financial Service Professionals / May 2009*,pp.33-34.
- Howe, N.& Strauss, W. (2008), “Helicopter Parents in the Workplace”, Erişim Adresi: https://www.researchgate.net/publication/265564290_Helicopter_Parents_in_the_Workplace, Erişim tarihi: 05.07.2017.
- Iden, R. L., (2016), *Strategies for Managing a Multigenerational Workforce*, Doctoral Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Business Administration, Walden University.
- Karadal, H. (2014), *Girişimcilik*, Editör: Himmet Karadal, Üçüncü Basım, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ő. İstanbul.
- Keleş, S., (2014), “Aile Őirketlerinde Y Jenerasyonunun Öz Yeterlilik Algısı Ve İşe Adanmışlık İlişkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(11), ss.95-109.

- Keleş, H. N. (2013), “Girişimcilik eğiliminin Kuşak Farkına Göre İncelenmesi”, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 13(26), ss.23-43.
- Kim, H, Knight, K. D., Crutsinger, C. (2009). “Generation Y employees' retail work experience: The mediating effect of job characteristics”, Journal of Business Research 62 (2009) 548–556.
- Koca, A. İ. (2010), “ Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri İle Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi’nde Bir Araştırma”, Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, 14(1), ss. 56-70.
- Kurt, Y. A. (2016), “Y Kuşağının Girişimcilikle Sınava”, Erişim Adresi: <https://medium.com/turkce/y-ku%C5%9Fa%C4%9F%C4%B1n%C4%B1-giri%C5%9Fimcilikle%C4%B1nav%C4%B1-597585559f2b>, Erişim tarihi: 21.07.2017.
- Leroy, H., Maes, J., Sels, L., Debrulle, J., MEULEMAN, M.,(2009). “Gender Effects On Entrepreneurial Intentions: A Tpb Multigroup Analysis At Factor And Indicator Level”, Paper presented at the Academy of Management Annual Meeting, 7-11 August 2009, Chicago.
- Naktiyok, A. & Timuroğlu, M. T. (2009), “Öğrencilerin Motivasyonel Değerlerinin Girişimcilik Niyetleri Üzerine Etkisi Ve Bir Uygulama”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 23(3) , ss. 85-103.
- Nicholas, A.J. (2009), “Generational Perceptions: Workers And Consumers”, Journal of Business & Economics Research, Volume 7, Number 10, 47-52.
- Murat, N. (2013). “Türkiye’de Y Kuşağı Kendi İşini Kurmanın Peşinde”, Erişim Adresi: <http://www.pazarlamasyon.com/pazarlama/turkiyede-y-kusagi-kendi-isini-kurmanin-pesinde/>, Erişim Tarihi: 21.07.2017.

- Reilly, P. (2012), “Understanding and Teaching Generation Y”, English Teaching Forum, Number:1, pp.2-11.
- Reisenwitz, T. H.& Iyer, R. (2009), “Differences In Generation X And Generation Y: Implications For The Organization And Marketers”, The Marketing Management Journal, Volume 19, Issue 2, Pages 91-103.
- Özden, K., Temurlenk, M. S.& Başar, S. (2008), Review of Social, Economic & Business Studies, Vol. 11/12, p1-20.
- Sayers, R., (2007). “ The right staff from X to Y Generational change and Professional development in future academic libraries”, Library Management, 28 (8/9), pp. 474-487.
- Spiro, C. (2006), “Generation Y in the Workplace”, Defence AT&L:November-December,pp.16-19.
- Şeşen, H.& Basım, H. N. (2012), “ Demografik Faktörler ve Kişiliğin Girişimcilik Niyetine Etkisi: Spor Bilimleri Alanında Öğrenim Gören Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, Ege Akademik Bakış, Cilt: 12, Özel Sayı, ss.21-28.
- Weingarten, R. M. (2009), “Four Generations, One Workplace: A GenX-Y Staff Nurse’s View Of Team Building In The Emergency Department”, Journal Of Emergency Nursing, 35(1), pp.27-30.
- Yelkikalan, N., Akatay, A. & Altın, E.(2010). “Yeni Girişimcilik Modeli ve Yeni Nesil Girişimci Profili: İnternet Girişimciliği ve Y, M, Z Kuşağı Girişimci”, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Sayı:20, ss.489-506.
- “Üniversitelerimiz ve Yükseköğretimde Mevcut Durum”, <http://sahipkiran.org/2015/09/07/yukse-ogretimde-mevcut-durum/> (10.04.2016).
- http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.596212a5643e91.02378240, 09.07.2017.

E-7 ÜLKELERİNDE DIŞ TİCARETİN EKONOMİK BÜYÜMEYE ETKİSİ

Erdoğan ÖZTÜRK¹
Hasan Alp ÖZEL²

ÖZET

Bu çalışmada yükselen ekonomiler olarak isimlendirilen, Türkiye, Çin, Hindistan, Brezilya, Rusya, Meksika, Endonezya'dan oluşan E7 ülkeleri için dış ticaret ve ekonomik büyüme ilişkisi incelenmiştir. Konunun önemi özellikle gelişmekte olan ülkeleri için dış ticaretin önemli bir döviz getirisi kaynağı oluşturmasıdır. Çalışmada Panel Birim Kök Testi, Petroni Testi, Hausman Testi ve Panel Dinamik En Küçük Kareler Modeli uygulanmıştır. Bulunan sonuçlara göre, E-7 ülkelerinin ithalat destekli büyüme modeline daha uygun olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Küreselleşme, Dış Ticaret, Ekonomik Büyüme, E7 Ülkeleri
Jel Kodu: F41, F44, F62

EFFECTS OF FOREIGN TRADE ON ECONOMIC GROW IN E-7 COUNTRIES

ABSTRACT

In this study foreign trade and economic growth relations investigated for so called E7 countries, bloc of emerging economies, Turkey, China, India, Brazil, Russia, Mexico, Indonesia. Importance of the study comes from that foreign trade is an important source of foreign exchange for developing countries in particular. In this study, panel unit root tests, Petroni test and Hausman test, and Dynamic Ordinary Least Squares Estimator were utilized. According to the results, it is concluded that import-supported growth model is more appropriate for E-7 countries.

Keywords: Globalization, Foreign Trade, Economic Growth, E7 Countries

Jel Code: F41, F44, F62

¹ Doç. Dr. Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi, Aktüerya ve Risk Yönetimi bölümü, erdoganozturk@karabuk.edu.tr.

² Doç. Dr. Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi, Aktüerya ve Risk Yönetimi bölümü, alpalp78@hotmail.com

1. GİRİŞ

Küreselleşme sürecinin hız kazanmasıyla birlikte birçok ülke hızla ticari serbestleşme politikalarına yönelmiştir. Teknolojide meydana gelen gelişmeler ve Doğu Bloku'nun yıkılması, serbest piyasa ekonomisine olan güveni arttırmış, ülkeler birbirine benzer ticari serbestleşme politikaları uygulamaya başlamıştır. Ticari serbestleşme politikalarının en önemli ayağını ise kuşkusuz dış ticaret oluşturmaktadır. İlk olarak doğal kaynakların yer yüzüne adil bir şekilde dağılmamasıyla başlayan dış ticaret, günümüzde çok daha karmaşık bir yapıdadır. Tarihsel süreç içerisinde değişen dış ticaret politikaları günümüzde daha az müdahaleci daha fazla serbestlik tanıyan politikalar olarak karşımıza çıkmaktadır (Christiansen vd. 2009: 4). Ülkeler arasındaki mal ve hizmet ticaretinde meydana gelen artış aynı zamanda ülkelerin ekonomik olarak birbirine bağımlılığını da arttırmıştır. Ülkeler arasındaki ekonomik ilişkilerin temel belirleyicisi dış ticarettir (Tunçsiper ve Rençber 2017: 620). Dış ticaret üç özelliği ile ön plana çıkmaktadır. Birincisi dış ticaret mal ve hizmetlerin değerini eşitlemenin iyi bir yoludur. İkincisi üreticilerin en iyi yapabildikleri mal ve hizmet üretimine yoğunlaşmasına olanak verir. Bu durum ise karşılaştırmalı üstünlük ilkesinin işlemesine imkan tanır. Üçüncüsü ise daha etkili yöntemlerle üretilen ürünler tüketicilere de fiyat avantajı sağlamaktadır (Tupy 2005: 2). Sonuç olarak dış ticaret kaynakların daha etkin dağılmasına yardımcı olmaktadır (Chang vd 2009: 33).

2. LİTERATÜR TARAMASI

Dış ticaret iktisat literatüründe geniş bir tartışma alanını oluşturmaktadır. Özellikle 1980'den itibaren birçok ülke ithal ikamesi

modelini terk ederek ihracata dayalı dışa açık büyüme modellerini seçmiştir (Göçer 217: 2013). Türkiye’de 1980’den sonra ekonomik büyümede itici gücün dış talep olduğuna yönelik uygulanan ihracata dayalı büyüme modeline geçmiştir (Bilgin ve Şahbaz 2009: 178). 2000’li yıllardan itibaren dünya ticaretinde önemli bir artış yaşandığı görülmektedir (Gül ve Kamacı 2012: 81). Gelişmekte olan ülkeler de artan dünya ticaret hacminden daha büyük bir pay almak istemektedir. Gelişmekte olan ülkeler için döviz rezervleri önemli bir sorun oluşturmaktadır. Çünkü gelişmekte olan ülkelerin döviz rezervleri kısıtlıdır ve bu ülkelerin uluslararası finansal piyasalardan mali kaynak elde etmesi de güçtür (Aktaş 2009: 35). Dış ticaret ise, döviz gelirlerinin artırılmasının önemli bir aracıdır. Gelişmekte olan ülkeler ihracat gelirleri ile yatırım malları, teknoloji ve hammadde ithalatı gerçekleştirmeyi ve bu sayede ekonomik büyümeyi desteklemeyi ummaktadır. Ancak dış ticaret ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda bir fikir birliği yoktur. Bazı çalışmalar ihracatın ekonomik büyümeyi desteklediğini savunurken, ithalatın ekonomik büyümeyi desteklediğini ya da ihracat ve ithalatın ekonomik büyüme de karşılıklı etkileşimde olduğunu savunan çalışmalar da mevcuttur (Taştan 2010: 88). Aynı ülke için farklı dönemler de yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar çıkabilmektedir. Bu durum ülkelerin büyüme dinamiklerinin zaman içerisinde değiştiğinin de bir göstergesidir. Tablo 1’de dış ticaret ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların özeti verilmektedir.

Tablo 1: Dış Ticaret ve Ekonomik Büyüme İlişkisi Literatür Özeti.

Çalışma	Periyod	Sonuçlar
---------	---------	----------

Pata (2017)	1971-2014	Hem ihracata dayalı hem de ithalata dayalı büyüme modeli geçerlidir.
Kılıç ve Beşer	1992-2015	Büyümeden ihracata doğru iki yönlü nedensellik ve büyümeden ithalata doğru tek yönlü nedensellik saptanmıştır.
Topallı (2017)	1984-2015	9 ülke için yapıla çalışmada sadece belirli ülkelerde ihracat ekonomik büyümeye ilişki çıkmıştır.
Tunçsiper ve Rençber (2017)	2002-2016	Türkiye’de ithalattan ekonomik büyümeye doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi saptanmıştır. Ayrıca ithalattan da ihracata doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Bu durum Türkiye ekonomisi için “ithalat İtişli Büyüme” ve “İthalata Dayalı İhracat” hipotezlerinin geçerli olduğunu kanıtlar niteliktedir
Yurdakul ve Aydın (2017)	2003-2016 ve 2008-2016	2003-2016 ithalata dayalı büyüme modeli geçerliken, 2008-2016 ihracata dayalı büyüme modeli geçerlidir.
Acet vd. (2016)	1998-2013	Hem ihracat hem de ithalattan ekonomik büyüme doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi saptanmıştır. Ancak ihracatın büyüme üzerindeki etkisinin ithal girdilere dayandığı vurgusu yapılarak ithalatın büyüme üzerindeki etkisi ön plana çıkarılmıştır.
Şerefli (2016)	1975-2014	İhracat, ithalat ve büyüme değişkenleri arasında bir nedensellik ilişkisi saptanamamıştır.
Korkmaz ve Aydın (2015)	2002-2014	İthalat ve ekonomik büyüme arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi saptanmış ve ithalat çekişli büyüme ve büyüme çekişli ithalat hipotezlerinin geçerliliği kabul edilmiştir.
Özgür (2015)	1980-2014	Kısa dönemde ithalat ile ihracat ve ithalat ile GSYH arasında çift yönlü bir nedensellik olduğunu belirlemiştir.
Tapşın (2015)	1974-2011	Kısa dönemde ithalattan ihracata ve GSYH’den ithalata doğru tek yönlü, GSYH ile ihracat arasında çift yönlü bir nedensellik olduğunu tespit etmiştir.

Kormaz (2014)	1998-2003	İhracattan ekonomik büyüme doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi olduğu savunulmuştur.
Aksu (2014)	1960-2009	İthalat ile GSYH arasında çift yönlü, ihracattan ithalata doğru tek yönlü bir nedenselliğin olduğunu tespit etmiştir.
Machado vd. (2014)	1995-2013	ihracat büyüme üzerinde olumu etkiye sahiptir.
Koçak ve Uçan (2014)	1990-2011	Ekonomik büyüme ve dış ticaret arasında uzun dönemli ilişkinin olduğuna yönelik bulgulara ulaşmışlardır.
Sağlam ve Egeli (2014)	1999-2013	Uzun dönemde sadece ihracattan büyüme doğru tek yönlü nedensellik ilişkisine rastlanmıştır.
Nural ve Akduğan (2014)	1923-2011	Kısa dönemde 1980 öncesinde ihracattan ithalat ve GSYH'ya, GSYH'dan ithalata doğru tek yönlü, 1980 sonrasında sadece ithalattan GSYH doğru tek yönlü bir nedensellik olduğunu tespit etmişlerdir.
Uçan ve Koçak	1990-2011	İthalattan ihracata ve ihracattan GSYH doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi olduğunu belirlemişlerdir.
Saraç (2013)	1989-2011	İhracat ve ithalatın ekonominin daralma ve genişleme dönemlerinde ekonomik büyümeye pozitif etki ettiği şeklindeki içsel büyüme teorilerinin geçerli olduğu tespiti yapılmıştır.
Özcen ve Özçelebi (2013)	2005-2011	İhracata dayalı büyüme hipotezinin geçerli olduğunu savunmuştur.
Busse ve Koniger (2012)	1971-2005	İhracat ve ithalat ekonomik büyüme üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.
Aytaç ve Akduğan (2012)	2001-2011	İthalattan, ihracat ve GSYH'ya, ihracattan GSYH'ya doğru bir nedensellik olduğunu tespit etmişlerdir.
Gül ve Kamacı (2012)	1980-2010 ve 1993-2010	Gelişmekte olan ülkeler için ithalat ve ihracattan büyümeye doğru tek yönlü bir nedenselliğin olduğunu belirlemişlerdir.

Taştan (2010)	1985-2009	İthalat itişli büyüme ve büyüme çekişli ihracat hipotezi geçerlidir.
Alakbarov (2010)	1996-2008	Azerbeycan için ekonomik büyüme ihracatın nedeni olarak bulunmuştur.
Aktaş (2009)	1996-2006	İthalat, ihracat ve ekonomik büyüme arasında çift yönlü nedensellik bulunmaktadır.
Bilgin ve Şahbaz (2009)	1987-2007	İhracata dayalı büyüme modeli desteklenmiştir.
İspir vd. (2009)	1989-2007	İthalatın ithal girdi kullanımını yönüyle büyüme katkı sağladığı sonucuna varılmıştır
Gerni vd. (2008)	1989-2000	İhracatın ekonomik büyüme üzerinde pozitif ilişkisi vardır. Ancak modele ithalat eklendiğinde ihracat anlamlılığını yitirmektedir.
Kurt ve Berber (2008)	1989-2000	Ekonomik büyüme ve ithalat arasında çift yönlü ihracattan ekonomik büyüme doğru tek yönlü ve ithalattan ihracata doğru tek yönlü nedensellik bulunmuştur.
Kurt ve Terzi (2007)	1989-2003	Kısa dönemde ihracattan GSYH ve ithalata doğru tek yönlü, ithalat ile GSYH arasında çift yönlü bir nedensellik olduğunu belirlemişlerdir.
Özer ve Erdoğan (2007)	1987-2006	İhracattan ithalata, ihracattan büyüme ve ithalattan büyüme doğru tek yönlü nedensellik vardır.
Özer vd. (2007)	1987-2006	Kısa dönemde GSYH'dan ihracata ve ithalattan ihracata doğru bir nedensellik olduğunu tespit etmişlerdir.
Erdoğan (2006)	1923-2004	İhracat ve büyüme arasında çift yönlü nedensellik bulunmaktadır
Tuncer (2002)	1980-2000	GSYH'den ihracata tek yönlü, GSYH ve ithalat arasında çift yönlü nedensellik vardır.
Ekanayake (1999)	1960-1997	Sekiz gelişmiş asya ülkesinde ihracat ve ekonomik büyüme arasında koentegrasyon bulunmuştur.

Köse ve Yiğidim (1997)	1980-1996	İthalat ekonomik büyümeyi olumlu etkilemektedir.
Al-Yousif (1997)	1973-1993	İhracat ve ekonomik büyüme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Kaynak: Bedriye ve Rençber 2017: 621-624; Yurdakul ve Aydın 2018: 24-25; Kılıç ve Beşer 2017: 1-2; Pata 2017: 121-123.

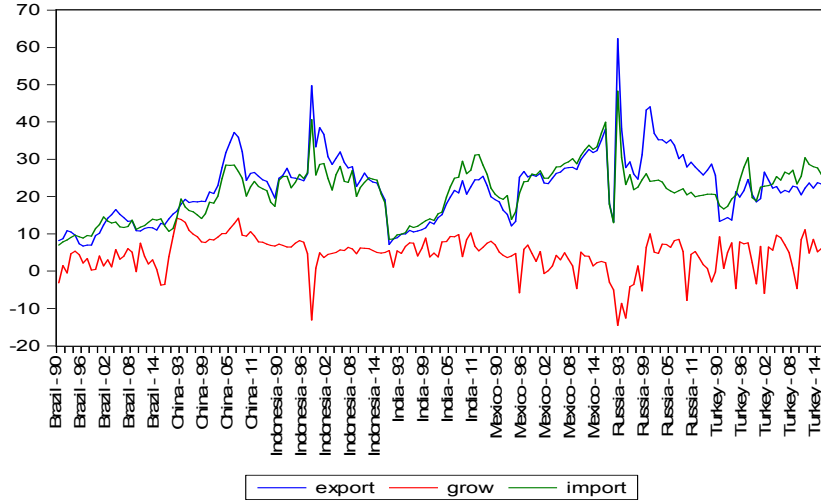
3. EKONOMETRİK MODEL

Uygulanan panel eş bütünleşme analizi E7 ülkeleri olan Çin, Hindistan, Rusya, Endonezya, Meksika, Brezilya ve Türkiye'yi kapsamaktadır. Çalışmada yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenler Tablo 2 de verilmiştir. 1990-2016 yıllarını kapsayan veriler Dünya Bankası veri tabanından alınmıştır.

Tablo 2: Panel Eş Bütünleşme Testinde Yer Alan Değişkenler

Büyüme	Bağımlı değişken	Yıllık yüzde değişim
İhracat	Bağımsız değişken	GSYH'nın yüzdesi
İthalat	Bağımsız Değişken	GSYH'nın yüzdesi

Şekil 1: Ülkelerin Büyüme ve Dış ticaret ilişkisi

**Tablo 3:** Panel Birim Kök Testi Sonuçları

	Büyüme		İhracat		İthalat	
	istatistik	P-Değeri	istatistik	P-Değeri	istatistik	P-Değeri
Levin, Lin & Chu t*	3.33477	0.0004**	-1.67849	0.0466*	-1.62564	0.0490*
Im, Pesaran and Shin W-stat	-4.24447	0.0000**	-1.92153	0.0273*	-1.90984	0.0281*
ADF - Fisher Chi-square	45.3371	0.0000**	27.1540	0.0184*	27.8845	0.0147*
PP - Fisher Chi-square	76.9479	0.0000**	27.2535	0.0178*	33.0830	0.0028*

*** %1 düzeyinde anlamlıdır. ** %5 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3'de büyüme, ihracat ve ithalat değişkenlerine uygulanan birim kök testinin t-istatistik ve olasılık sonuçlarına göre analizde

kullanılacak serilerin durağan olduğu görülmüştür. Bağımlı değişken büyüme ile bağımsız değişkenler ihracat ve ithalat arasında uzun dönemli karşılıklı ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Pedroni eş bütünleşme testi uygulanmıştır. Petroni eş bütünleşme testi panel veriler arasında eş bütünleşme olup olmadığının test edilmesinde kullanılmaktadır. Bu test yedi farklı testten oluşmaktadır (Şahin ve Kaya 2015: 441).

Tablo 4: Petroni Test Sonuçları

	t-istatistiği	P-Değeri	Ağırlandırılmış t-istatistiği	P-Değeri
within-dimension				
Panel v-Statistic	1.160136	0.1230	0.715790	0.2371
Panel rho-Statistic	-4.462988***	0.0000	-3.761989***	0.0001
Panel PP-Statistic	-6.235625***	0.0000	-5.758508***	0.0000
Panel ADF-Statistic	-2.025500**	0.0214	-2.223615**	0.0131
between-dimension				
Group rho-Statistic	-2.759229***	0.0029		
Group PP-Statistic	-5.974958***	0.0000		
Group ADF-Statistic	-1.628410**	0.0317		
***%1 düzeyinde anlamlıdır. ** %5 düzeyinde anlamlıdır.				

Tablo 4'deki veriler ışığında H_0 hipotezi kabul edilmemiştir. Pedroni eş bütünleşme testini oluşturan testlerden altı tanesi eş bütünleşmenin olduğunu gösterirken, sadece Panel v-Statistic, eş bütünleşme olmadığını göstermektedir. Sonuç olarak uzun dönemde bağımsız değişken olan ihracat ve ithalat ile bağımlı değişken olan ekonomik büyüme arasında anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 5: Hausman Testi Sonuçları

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	P-Değeri
Cross-section random	0.113432	2	0.9449

Hausman testi sonuçları Tablo 5’de gösterilmektedir. Tablo 5’de P-Değeri 0.9449 dur. P-Değeri 0.05’den büyük olduğu için H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumda rastlantısal etki hakim hipotezi kabul edilerek rastlantısal etkiler modeli uygulanmıştır.

Tablo 6: Panel Dinamik En Küçük Kareler Model Sonuçları

Değişken	Kesişim	Standart Hata	t-istatistiği	P-Değeri
İhracat	-0.39098	0.104122	-3.75501	0.077
İthalat	0.7699	0.119963	6.41782	0.0089**
**%5 düzeyinde anlamlıdır				

Tablo 6’den da görüldüğü gibi ihracat bağımsız değişkeninin P-Değeri 0.05 den büyüktür. Dolayısıyla istatistiki açıdan anlamsız olup E7 ülkeleri açısından ihracata dayalı büyüme hipotezi geçersizdir. Diğer taraftan, ithalat ile büyüme arasındaki ilişkiye baktığımızda ithalat ile büyüme arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Başka bir ifadeyle ithalat arttıkça E7 ülkeleri için büyüme artmaktadır. Bu sonuç E7 ülkelerinin ithalatının önemli bir kısmının ekonomik büyümeyi arttıracak mallara yönelik yaptığının da bir göstergesidir.

SONUÇ

Küreselleşme sürecinde ülke ekonomileri birbirine hızlı bir şekilde entegre olmaktadır. Ulusal ekonomilerdeki bu entegrasyon dış ticareti de arttırmaktadır. Son 20 yıllık süreçte dünya ticaret hacmi hızlı bir şekilde artmıştır. Özellikle gelişmekte olan ülkeler dünya ticaretinden aldıkları payı arttırma çabası içerisinde girmişlerdir. Gelişmekte olan ülkeler özellikle ihracat paylarını arttırmaya yönelik ticaret politikaları uygulamaktadır. Çünkü gelişen ülke ekonomileri için döviz rezervleri ekonomik büyümenin sürdürülebilirliği açısından hayati bir öneme sahiptir. Dış ticaret ise döviz rezervlerinin artmasında önemli bir rol oynamaktadır. Dış ticaretin ekonomik büyümeyi etkilediği yönünde geniş bir literatür bulunmaktadır. Ancak yapılan çalışmalarda bir fikir birliği yoktur. Bazı çalışmalar ihracatın ekonomik büyümeyi desteklediğini, bazı çalışmalar ithalatın ekonomik büyümeyi desteklediği yönündedir. Ülkeler arasında farklı sonuçlar bulunmasının yanında aynı ülke için farklı dönemlerde de farklı sonuçlara ulaşmak mümkündür. Bunun nedeni zaman içerisinde ülkenin ekonomik yapısında meydana gelen değişimlerdir.

Bu çalışmada Çin, Hindistan, Rusya, Endonezya, Meksika, Brezilya ve Türkiye için dış ticaret ve ekonomik büyüme ilişkisi incelenmiştir. Bulunan sonuçlar bağlamında E7 olarak isimlendirilen bu ülkelerin ithalat destekli büyüdüğü tespit edilmiştir. Gelişen ekonomiler için ekonomik büyümenin kaynağı üretim kapasitesinin artırılmasıdır. Çalışmanın sonucuna göre sözü edilen kapasite artışı için, E7 ülkeleri özelinde ara mal, hammadde, teknoloji ithalatı önemli bir unsur oluşturmaktadır. E7 ülkelerinin büyüme dinamiklerine bakıldığında tüm ülkeler bazında ihracatın ekonomik büyüme üzerine etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (%5 anlamlılık düzeyinde). E7 ülkeleri genelinde büyüme dinamiklerine bakıldığında ithalat ise istatistiki açıdan anlamlıdır. Bu sonuç E7 ülkeleri için ithalat destekli büyüme modelini desteklemektedir.

Kaynakça

Aktaş, C. (2009). Türkiye'nin İhracat, İthalat ve Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensellik Analizi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 2009/2, ss. 35-47.

Bilgin, C. Şahbaz, A. (2009). Türkiye'de Büyüme ve İhracat Arasındaki Nedensellik İlişkileri. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), ss. 177-198.

Chang, R. Altani, L. Loayza N. V. (2009). Openness Can Be Good For Growth: The Role of Policy Complementarities. *Journal of Development Economics*, Vol. 90, Issue 1, p. 33-49.

Christiansen, L. Schindler, M. Tressel, T. (2009). Growth and Structural Reforms: A New Assessment. *IMF Working Paper WP/09/284*, Research Department, International Monetary Fund, pp. 1-52.

Göçer, İ. (2013). Ar-Ge Harcamalarının Yüksek Teknolojili Ürün İhracatı, Dış Ticaret Dengesi ve Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkileri. *Maliye Dergisi*, Sayı 165, ss. 215-240.

Gül, E. Kamacı, A. (2012). Dış Ticaretin Büyüme Üzerine Etkileri: Bir Panel Veri Analizi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, C:4, S:3, ss. 81-91.

Kılıç, N. Ö. Beşer, M. (2017). Relationship of Foreign Trade and Economic Growth in Eurasian Economy: Panel Data Analysis. *International Journal of Economics and Finance*, Vol 9, N0. 9, ss. 1-7

PATA, U. K. (2017). Türkiye’de Dış Ticaret ve Ekonomik Büyüme İlişkileri: Toda-Yamamoto Nedensellik Analizi (1971-2014). *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 31, Sayı 1, ss. 119-134.

Şahin, L., Kaya, Z. (2015). Dış Ticaret Hacmi ile Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Panel Eşbütünleşme Analiziyle Değerlendirilmesi: BRIC Ülkeleri (1995-2013). *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 7, Sayı: 13, ss.434-446.

Taştan, H. (2010). Türkiye’de İhracat, İthalat ve Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensellik İlişkilerinin Spektral Analizi. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, ss. 87-98.

Tunçsiper, B. Rençber, E. Z. (2017). Dış Ticaret ve Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensellik İlişkisi: Türkiye Örneği. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, Volume 3(2), ss. 619-630.

Tupy, M.L. (2005). Trade Liberalization and Poverty Reduction in Sub-Saharan Africa. CATO Institute Press, Policy Analysis No. 557.

Yurdakul, F. Aydın, M. (2018). Ekonomik Büyüme ve Dış Ticaret Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Uygulama. *UIİİD-IJEAS*, 18. EYİ Özel Sayısı ss. 23-36.

BÖLGESEL REKABETÇİLİK İÇİN KÜME YAKLAŞIMI: ALANYA TURİZM KONAKLAMA SEKTÖRÜ İÇİN KÜME STRATEJİ ÖNERİSİ

Meral SAYIN¹
Murat Ali DULUPÇU²

ÖZET

1990’lardan itibaren yerel ve bölgesel ekonomik kalkınma gündemine damgasını vuran “rekabetçilik için küme” yaklaşımı birçok ülkede etkin bir şekilde uygulanmaktadır. Bu çalışma bölgelerin birbirlerine benzemeyen toplumsal- kültürel nitelikleri ve farklı idari yapılarından kaynaklanarak çeşitlenen özgün nitelikleri nedeniyle, küme metodolojisinin her ülke ve bölge için özel olması gerektiğini vurgulamak üzere hazırlanmıştır. Bu çerçevede çalışmanın amacı, “Alanya’da halen coğrafi yığılımlar ve küme girişimi olarak faaliyetlerini sürdüren, turizm konaklama tesisleri ve ilgili aktörlerden oluşan ‘Alanya Turizm Konaklama Sektörü’ için sürdürülebilir ve rekabetçi bir küme oluşumu hedeflenerek, küme analizlerine dayanan küme strateji önerisi geliştirilmesi” olarak belirlenmiştir. Bahse konu amaç doğrultusunda Küme Metodolojisinin iki aşamalı yöntemi uygulanmıştır; Öncelikle, “Karo Çerçeve Modeli”, “Küme Haritası Oluşturma” ve “Ağ Yapılanma Analizi” yöntemlerinden oluşan Küme Analizleri yürütülmüştür. İkinci aşamada, söz konusu analizlerin bulguları çerçevesinde stratejik planlama tekniğinden faydalanarak, küme için amaç ve stratejik hedefler, bir başka ifade ile temel müdahale alanları belirlenerek “Küme Geliştirme için Stratejik Yol Haritası” geliştirilmiştir. Çalışmanın son bölümünde konuyla ilgili çeşitli değerlendirmeler yapılarak Alanya turizm konaklama sektörü ile ilgili çeşitli öneriler getirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Küme, Kümelenme, Bölgesel Rekabetçilik, Alanya Turizm Konaklama, Karo Çerçeve Modeli, Küme Haritası, Küme Ağ Yapısı, Küme Geliştirme Stratejik Yol Haritası.*

CLUSTER APPROACH FOR REGIONAL COMPETITIVENESS: CLUSTER STRATEGY PROPOSAL FOR ALANYA TOURISM ACCOMMODATION SECTOR

ABSTRACT

Cluster approach for local and regional competitiveness which has made heavy influence in the economic development agenda since 1990’s is implemented efficiently in various countries in the world. This study is prepared particularly to emphasize that the clustering methodology should be unique for each country and region due to diversifications

¹ Dr., Öğretim Görevlisi (Yarı Zamanlı) Alanya Hamdullah Emin Paşa Üniversitesi
mrlysyn@gmail.com

² Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü
muratdulupcu@sdu.edu.tr

in indigenous characteristics of these regions, reasoning from unlike socio-cultural patterns and different administrative structures. In this context, the purpose of the study is identified as *to develop a cluster strategy suggestion for Alanya Tourism Accommodation Sector, comprised of tourism accommodation enterprises and the related actors, which are currently operating as geographical agglomerations and a cluster initiative, by targeting a sustainable and competitive cluster in Alanya, based on various cluster analyses*. In the line of the said purpose, the Cluster Methodology is applied in two stages; Primarily the Cluster Analyses composed of Diamond Framework Model, Formation of Cluster Map and Cluster Network Analysis are carried out. In the light of the findings of these analyses *Strategic Road Map for Cluster Development* including identification of cluster purpose and the strategic goals, in other words the basic intervention areas is developed by using strategic planning technique in the second stage. In the last part of the study some recommendations are put forward by conducting various evaluations related to Alanya tourism accommodation sector.

Key Words: *Cluster, Clustering, Regional Competitiveness, Alanya Tourism Accommodation, Diamond Framework Model, Cluster Map, Cluster Network, Cluster Development Strategic Road Map.*

GİRİŞ

Küme yaklaşımı, 1990’lardan sonra iktisadi kalkınma gündeminde yoğun olarak yer alan “İçsel Unsurlara Dayalı Kalkınma Kuramı (Endogenous Growth Theory)’nı esas almaktadır. M. E. Porter tarafından ulusal ve bölgesel ekonominin görünümünü ortaya koymak üzere 1990’larda geliştirilen “Karo Çerçeve Modeli”, küme analiz ve strateji geliştirme aracı olarak bölgesel rekabetçilik analiz ve strateji geliştirme çalışmalarında yoğun olarak kullanılmaktadır. Yerel ve bölgesel ekonominin kalkındırılmasına yönelik bir araç olarak uygulamaları 1998’den itibaren önce ABD’de, 2000’lerde AB’de, sonra dünya çapında yaygınlaşan küme yaklaşımına ilişkin deneyimler, yaklaşık son yirmi yıllık süreçte edinilmiştir. M. E. Porter, ulusal veya bölgesel endüstrinin analiz modelini “ekonominin haritası; ‘küme’ olarak” adlandırmaktadır. Porter, Karo Çerçeve Modeli ile, küresel ekonomide kalıcı rekabet avantajının, uzak rakiplerin sahip olmayacağı bilgi, motivasyon ve ilişkiler gibi yerel değerlerle edinilebileceğini³ ortaya koymaktadır. Küme yaklaşımına ilişkin uygulamalar ve deneyimler, Türkiye’de de 2000’li yıllarda başlatılarak, birçok ilde ve bölgede küme analiz ve strateji geliştirme çalışmaları yürütülmüştür. Bu çerçevede, çalışmanın amacı, “Alanya’da halen coğrafi yığılımlar ve küme girişimi olarak faaliyetlerini sürdüren, turizm konaklama tesisleri ve ilgili aktörlerden oluşan ‘Alanya Turizm Konaklama Sektörü’ için sürdürülebilir ve rekabetçi bir küme oluşumu hedeflenerek, küme analizlerine dayanan küme strateji önerisi geliştirilmesi” olarak belirlenmiştir.

Bu çerçevede küme metodolojisinin iki aşamalı yaklaşımı uygulanmıştır. Öncelikle çeşitli küme analiz teknikleriyle sektörün içsel unsurları oldukça ayrıntılı olarak analiz edilmiştir. Küme analizlerinin sonucunda ulaşılan bulgularla küme geliştirme için stratejik eylem planı öneri olarak geliştirilmiştir. Gerek küme analizlerinin, gerek küme stratejik eylem planının hazırlanması süreci etkileşimli

³ Porter, M., E., a.g.m., Porter, M., E., “Clusters and New Economics of Competition”, Harvard Business Review, Harvard Business School, Boston, November December 1998-a, s. 78.

toplantılarla ve sektörün paydaşlarının olabildiğince katılımı sağlanarak gerçekleştirilmiştir.

Bu doğrultuda öncelikle “küme” konusunda gerçekleştirilen kuramsal çalışmalar ve küme tabanlı kalkınma konusu ile küme metodolojisine ilişkin yaklaşımlar hakkında bilgi verilmektedir. Ayrıca, son yirmi yıllık süreçte birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede önemli bir kalkınma aracı olarak değerlendirilen “Bölgesel İnovasyon Sistemleri” ile etkileşimleri ve “Bölgesel Ekonomik Rekabetçilik” ile ilişkilerine de değinilmektedir. Daha sonra uluslararası bakış açısını ortaya koymak üzere, AB (Avrupa Birliği), OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı), DB (Dünya Bankası), BM (Birleşmiş milletler) Teşkilatına bağlı organlar gibi uluslararası organizasyonların çalışmaları ve yaklaşımlarına ilişkin incelemeler ve bulgular aktarılmaktadır. Ardından, Türkiye’de küme tabanlı kalkınma girişimleri ve deneyimlerinin, kalkınma plan ve programlarına yansımalarına ilişkin çalışmalar hakkında değerlendirmeler yapılmaktadır. Çalışmanın son bölümünde Alanya Konaklama sektörü için yürütülen küme analizleri ile ilgili çalışmalara yer verilerek, öncelikle sektörün nitelikleri ve eğilimini ortaya koyan istatistiki bilgilerle ilgili değerlendirmelere yer verilmektedir. Daha sonra sahada yürütülen Küme Analizlerini içeren, (i) Küme Haritası, (ii) Karo Çerçeve Modeli ile (iii) Ağ Yapılanma Modelinin oluşturulması ile ilgili yöntemlerin uygulaması ve ulaşılan bulgular sunulmaktadır. Çalışmada nihai olarak hedef kitleyle beraber katılımlı bir süreçte geliştirilen küme geliştirme strateji önerisi takdim edilmekte ve konuyla ilgili değerlendirmeler sunulmaktadır.

1. KÜME: KURAMSAL ARKA PLAN ve YAKLAŞIMLAR

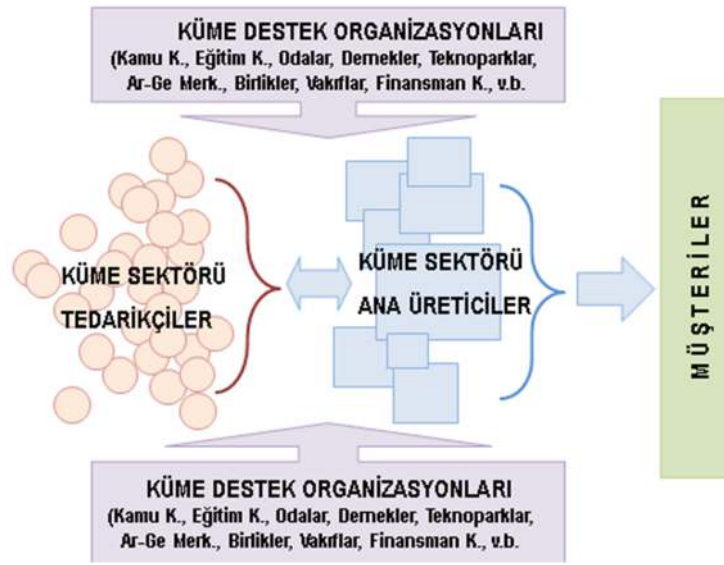
M. E. Porter, işletmelere yönelik 1979 yılında ortaya koyduğu “Rekabetçi Güçler Stratejiyi Nasıl Şekillendirir?” başlıklı çalışmasında⁴ değindiği “Beş-Güç Modeli”ni genelleştirerek ulusal ve bölgesel ekonominin ayrıntılı analiz yöntemi olan “Karo Çerçeve Modeli”ni geliştirmiştir. Porter, “Karo Çerçeve Modeli”ni, 1985 yılında küresel ihracatın % 50’sine hakim on ülkeden yüz büyük endüstri şirketinde yürüttüğü analizlerin sonuçlarını 1990 yılında yayınladığı “Ulusların Rekabetçilik Avantajı” başlıklı kitabıyla gündeme getirmiştir.⁵ Bu kapsamda ulusların ve bölgelerin rekabet avantajını, “Karo Çerçevesi” olarak anılan dört ana unsur ve iki destek unsurdan oluşan ve “küme” olarak adlandırdığı modelin belirlediğini ortaya koymuştur. “Küme” için getirdiği tanım da “belli bir alanda rekabet eden ancak işbirliği de yapan ihtisaslaşmış tedarikçiler, servis sağlayıcılar, ilgili sanayi firmalarından oluşan bağlantılı şirketlerin ve ilgili kurumların coğrafi yoğunlaşması”dır şeklinindedir.⁶

⁴ Porter, M., E., “How Competitive Forces Shape Strategy”, Harvard Business Review, Boston, March-April 1979, s. 137–145.

⁵ Porter, M., E., “The Competitive Advantage of Nations”, Harvard Business Review, Boston, March April 1990, s. 73,

⁶ Porter, M.E., “On Competition”, Harvard Business School Press, Boston, 1998-b s. 197.

İşletmeler açısından bir kümede yer almanın sağladığı birçok olumlu etki, çeşitli uygulamalar ve deneyimler sonucu belirlenmiştir. Bu kapsamda Şekil 1’de sunulan kümenin oyuncuları, aralarındaki ilişkiler ve etkileşim birçok akademisyen ve uygulamacı tarafından konunun kuramsal temelini ortaya konmasına yönelik araştırmalara zemin oluşturmuştur. Söz konusu değerlendirmelerin ışığında, bu bölümde “küme”nin kuramsal temeliyle küme tabanlı kalkınma konularına ve ayrıca küme oluşturma metodolojisine yer verilmektedir.



Şekil 1: Kümenin Oyuncuları

Kaynak: Economic Competitiveness Group, “Clusters and Clustering”, GAP Girişimci Destekleme Merkezleri Projesi Kümelenme Eğitim Notları (GAP Bölge Kalkınma İdaresi ve UNDP Tarafından Yürütülen AB Fonlu Proje), Ankara, Mart 2007.

1.1. Küme Kuramı

Küme Kuramı ile ilgili yazın incelendiğinde Porter başta olmak üzere, birçok araştırmacı ve uygulamacı tarafından “Küme Analizi ve Stratejisi” için yararlanılan “Karo Çerçevesi Modeli”nin küme kuramı olarak algılandığı görülmektedir. Söz konusu yaklaşımın ardında Karo Çerçevesi Modelinin hükümetler tarafından politika aracı olarak değerlendirilmesi ve kalkınma girişimine bu yolla müdahil olunması yer almaktadır. 2000’li yıllardan sonra gerçekleştirilen uygulamalar ve özellikle Avrupa Birliği kaynaklı projeler incelendiğinde Karo Çerçevesinin çoğunlukla bölge veya eyalet düzeyindeki sektörel rekabetçiliğin

belirlenmesi için kullanılan bir model olduğu görülmektedir.⁷ Porter'ın Karo Çerçevesi Modeli, yerel ekonominin oyuncularının niteliklerini ve aralarındaki ilişkileri tarif etmek üzere kullanılan ve kümeyi genel kapsamda ifade eden çerçeve bir modeldir. Söz konusu modelin içerdiği dört ana ve iki destek unsur,⁸ sırasıyla aşağıda belirtilmiş olup, uygulanmasına ilişkin bilgiler de 4. Bölümde takdim edilmektedir;

- a) Firmalar için Girdi Koşulları
- b) Destekleyici Kurum ve Kuruluşlar
- c) Firma Stratejileri, Yerel Rekabet ve İşbirliği
- d) Talep Koşulları ve Talebin Yapısı
- e) Şans Unsuru
- f) Hükümetin Rolü (katalizör olarak)

Küme Kuramı konusuna oldukça kapsamlı bir yaklaşım getiren Kuah, kümenin oluşumunda üç temel unsurun işlev taşıdığını, bunların etkileşimiyle ortaya çıkan ilave unsurların da katkısının bulunduğunu kaydetmektedir;⁹ İlki, “kümeler, inovasyon ve rekabet avantajı” ile ilgili olup, Porter'ın da vurguladığı gibi kümeler rekabetçiliği geliştirmekte ve ayrıca inovasyonun sürücüsü olarak, üretkenliği artırarak gelişimi ve güçlenmeyi sağlayan yapılardır.¹⁰ İkinci unsur, “kümeler ve yığılım dışsallıkları” ile ilgili olup, XIX. Yüzyılın sonlarında Marshall tarafından gündeme getirilen “dışsal ekonomiler” ve bunlarla bağlantılı olarak ortaya koyduğu “sanayi havzaları” bu kapsamda değerlendirilmektedir.¹¹ ABD’de Silicon Vadisi ya da Fransa’da Sophia Antipolis teknoparklarının ilk kuruluş süreçlerinde “küme” oluşturulması hedeflenmemiştir. Ancak zaman içerisinde işletmelerin birbirlerine sağladığı olumlu dışsallıklar sebebiyle oluşan eko-sistem, teknoloji firmalarının ihtiyaç duyduğu tedarikçilerin teknoparka akmalarına neden olarak, zamanla değer zinciri ağlarının güçlenmesine, küme oluşumuna doğru yönelmesine ve rekabetçiliğin gelişmesine zemin hazırlamıştır.¹² Üçüncü unsur olarak altı çizilen husus, “Kümeler ve Yakın ile Uzak bağlantıları” ile ilgilidir. Bu çerçevede kümelerde firmaların deneyimlerini içeren örtük bilginin iletilmesinde mekânsal yakınlığın önemine değinilmektedir. Teknoloji, kodlanmış bilgi olarak iletilirken yerel özelliklerin biçimlendirdiği deneyimlerin, üründe olduğu gibi somut

⁷ Sayın., M., “Bölgesel Rekabetçilik ve Kümelenme: Alanya Turizm Konaklama Sektörü Küme Analizleri ve Strateji Önerisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisat Anabilim Dalı Doktora Tezi, Isparta, Temmuz 2017, s. 86.

⁸ Porter, M., E., “The Competitive Advantage of Nations”, Harvard Business Review, Boston, March April 1990, s. 79.

⁹ Kuah, A., T., H., “Cluster Theory and Practice: Advantages for the Small Business Locating in a Vibrant Cluster”, Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship, V:4, Issue:3, Warrington, 2002, s 207-208.

¹⁰ Porter, M., E., a.g.m., November - December 1998-a, s. 80,

¹¹ Bogdanski, M., “Modern Theories of Regional Development”, Oeconomia Copernica, 2012, No: 2, Olsztyn, 2012, s. 27.

¹² Sayın, M., “Bölgesel Rekabetçilik ve Kümelenme: Alanya Turizm Konaklama Sektörü Küme Analizleri ve Strateji Önerisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Doktora Tezi), Isparta 2017, s. 88.

yöntemlerle elde edilebilirliği imkânsız denecek kadar güçtür. Bu nedenle mekansal yakınlık firmalar arasındaki sosyal ağ yapılarını güçlendirerek, değişimle başa çıkabilmek için uygun bir ortam yaratmaktadır. Yerel aktörlerin karşılıklı etkileşimi, ortak ürün ve proje geliştirme, işbirliğinin gelişmesine ve yaygınlaşmasına katkıda bulunmaktadır.¹³ Yığılım ekonomilerinin bir bölgede yarattığı dışsal ekonomilerin oluşumunda ağ yapıların rolü oldukça fazladır. Zaten yığılım ekonomilerinin 1890'lardan sonra 1990'larda tekrar vurgulu bir şekilde gündeme gelmesinin ardındaki en önemli neden, "yığılım ekonomilerine, bilgi ve iletişim teknolojileri, bir başka ifade ile ağ yapıların ve ağ yapı ekonomisinin getirdiği katkı"dır.¹⁴ Kuah tarafından kaydedilen ve yukarıda değinilen üç unsurun etkileşimiyle ortaya çıkan unsurlardan ilki, "kümelerde olumlu geri besleme etkisi"ne ilişkindir. Bu çerçevede yine yığılım ekonomilerine atıfta bulunulmakta ve firmalar kümeye katıldıkça, yığılım ekonomilerinin etkisiyle kümeye daha fazla firmanın çekileceği ve bu sayede kümenin rekabetçiliği artarak, firmaların da rekabetçiliğinin artacağı kaydedilmektedir.¹⁵ Kuah'ın küme oluşumunda dikkat çektiği son unsur, "üretkenlik ve büyüme etkisi" ile ilgili olup, bu kapsamda Porter'ın da araştırmaları sonucu kaydettiği "işletmeler açısından kümede olmanın ileri ve geri bağlantılar ile yatay işbirliklerinin oluşmasına yönelik yararlar sağladığı ve ayrıca kümeye yeni katılan firmalar sayesinde kümenin gücünün arttığı, bunun da firmalara olumlu yansımalarının olduğu hususu"na atıfta bulunmaktadır.¹⁶

Küme Kuramı ile ilgili olarak, hükümetin müdahalesinin hangi alanda olacağını ve Ağyapı Kuramı ile etkileşiminin yeterince net ortaya konmadığını¹⁷, bölgesel düzeyde sektöre üst düzey bakış açısı sağladığı ve bunun strateji geliştirme için yetersiz olduğu, sadece birkaç sektörü ön plana çıkartarak devlet teşviklerinin birkaç sektöre yönlendirilmesine neden olduğu¹⁸ ve kuramsal zemininin zayıf olduğu¹⁹ ve benzer hususlarda birçok eleştiri bulunmakla beraber, halen konuyla ilgili yazında yerel ve bölgesel rekabetçiliğin geliştirilmesine yönelik daha ileri düzeyde bir yaklaşımın ortaya konduğunu belirtmek mümkün değildir. Bu çerçevede bölgesel rekabetçiliğin geliştirilmesine yönelik olarak, Küme Kuramının gerektirdiği analizlerin ayrıntılı bir şekilde yürütülerek müdahale alanlarının net ortaya konması ve stratejinin buna göre tasarlanmasının çağımızda halen en uygun çözüm olduğu düşüncesi taşınmaktadır.

¹³ Dulupçu, M., A., ve Gövdere, B., "Bölgesel Gelişme Stratejileri İçin Bir Perspektif: Yerel Bilgi Ağbağları Yaklaşımı", ("Bölgesel Gelişme Stratejileri ve Akdeniz Ekonomisi" Kitabı, Editör: Haluk Erlat), Türkiye Ekonomi Kurumu Yayını, Ankara, 2005, s. 141-142.
http://www.tek.org.tr/dosyalar/akdeniz_ekonomisi_5.pdf (11.08.2016)

¹⁴ Sayın, M., a.g.e., 2017, s. 91

¹⁵ Kuah, A., T., H., a.g.m., s. 213-214.

¹⁶ Porter, M., E., a.g.m., March-April 1990, s. 87

¹⁷ Motoyama, Y., "What was New About the Cluster Theory? What could It Answer and What could It not Answer?", Economic Development Quarterly (Sage Journals), Michigan, 2008, s. 353.

¹⁸ Hefner, F., "Cluster Theory: A New Prescription to Old Style Government Planning", («Unleashing Capitalism» Edited by Calcagno, P.T., Hall, J.C., Sobel, R. S., Chapter 6) South Carolina Policy Council Education Foundation, South Carolina, 2009, s. 114.

¹⁹ Maskell, P., Kebir, L., "What Qualifies as a Cluster Theory?", DRUID Conferences Working Paper No. 05-09, s. 13, 2009, Copenhagen

1.2. Küme Tabanlı Kalkınma ve Küme Politikası

1990'lardan itibaren "İçsel Unsurlara Dayalı Kalkınma Kuramı"nın ve bu çerçevede kalkınmanın kaynağının bölgeler olduğunun gündeme gelmesiyle bölgelerin stratejik planlama için "yeteneklerinin, değerlerinin, varlıklarının, potansiyellerinin ve kapasitelerinin ayrıntılı analiz edilerek kalkınma strateji belgelerinin hazırlanması gerekliliği" ortaya konmuştur. Bu çerçevede yerel ve bölgesel rekabetçilik için "küme tabanlı kalkınma yaklaşımı", önem kazanarak, bu doğrultuda hazırlanan "Küme Strateji Belgesi" ve daha makro seviyede "Küme Politikası" gündeme getirilmiştir. Ayrıca, ulusal seviyede belirlenen genel teşvik politikalarının bölgesel bazda yürütülen analizlere dayandırılmaması nedeniyle yetersiz kalması ve hatta bazen rekabet avantajı taşımayan sektörlerin de teşvikler yoluyla desteklenmesi, merkezi politikaların başarısızlığa uğramasına ve kaynakların israf edilmesine neden olmuştur. Küme Tabanlı Kalkınma Politikası, birçok ülkede farklı idari yönetim seviyelerinde farklı şekillerde uygulanmaktadır. Ancak genelde, öncelikle ulusal veya bölgesel seviyede bir "Küme Politikasının Geliştirildiği" ve daha sonra bölgesel ve yerel düzeyde mevcut veya potansiyel kümeleri oluşturma ya da geliştirme amaçlı "Kümelenme Metodolojisi"nin uygulandığı görülmektedir.²⁰

Küme Politikası, sanayi, dış ticaret, KOBİ geliştirme, bölgesel kalkınma, bilim ve teknoloji politikaları ile birinci seviyede, tarım, turizm ve eğitim politikaları ile de ikinci seviyede ilgili, kesit (cross-cutting) bir alanda yer almaktadır. Uluslararası çeşitli deneyimler kapsamında Küme Politikası için ortaya konulan yaklaşım "küçük ve orta boy işletmelerin geliştirilmesine odaklanarak, belli bir coğrafi alanda işletmeler arası değer zinciri ağlarının güçlendirilmesini ve işletmelerin ortak faaliyetlerinin geliştirilmesini hedefleyen, farklı politika alanlarının kesişim alanında yer alan ve bu nedenle, bazen 'politikaların politikası' olarak anılan bir saha olduğu" yönündedir.²¹ Hükümetlerin uygulayacağı "Küme Politikası"nın, sağlıklı bir ekonomi politika ile birlikte geliştirilmesi gerekmekte ve bu kapsamda eğitim, işgücü piyasası düzenlemeleri ile rekabet yasası gibi alanların eksik kalan reformlarının yerini doldurma aracı olarak görülmemesi gerekmektedir. Ayrıca hükümetler işbirliği için gönüllülük taşıyan bütün kümeleri desteklemeye açık olmalıdır. Kümeleri geliştirmek üzere, sübvansiyon sağlanarak rekabet yasasının gevşetilmemesi gerekmektedir. Buna ilave olarak, hükümet temsilcilerinin "küme kolaylaştırıcı" işlevi görmeleridir. Uluslararası deneyimler kamu özel sektör ortaklıkları ile geliştirilen kümelerin daha başarılı olduğunu ortaya koymaktadırlar.²²

Küme tabanlı kalkınma yaklaşımı ile ilgili uygulamalarda öncelikle küme sektör(ler)inin belirlenmesi oldukça önem taşımaktadır. Bu kapsamda Avrupa

²⁰ Sayın, M., a.g.e., 2017, s. 96.

²¹Ekonomi Bakanlığı (Dış Ticaret Müsteşarlığı (DTM)), Merkezi Finans ve Sözleşme Birimi, "Türkiye için Kümelenme Politikasının Geliştirilmesi", DTM (AB Fonlu Proje Dokümanı), Ankara, 2009, s. 20-21.

²² Ketels, C., H., M., and Memodovic, O., "From Clusters To Cluster-Based Economic Development", International Journal of Technological Learning, Innovation and Development, Inderscience Publishers, Vol.1, No. 3, Geneva, 2008, s. 383.

Komisyonu tarafından geliştirilen “Küme Haritalama” yöntemiyle, sektörlerin rekabetçiliği “yıldız derecesi”yle ortaya konmaktadır ve bu göstergenin bölgesel ekonominin gücünü belirttiğinin altı çizilmektedir. Ayrıca, yıldız derecesinin içeriğini oluşturan, “mutlak çap, ihtisaslaşma, dinamizm ve üretkenlik” bileşenlerinin birikimli ifadesiyle, bir anlamda “küme performansı”nın ortaya konduğu kaydedilmektedir.²³ Avrupa Komisyonu, Düzey II Bölge Sistemi bazında bölge yetkililerinden gerekli verileri toplayarak ve bunları konuyla ilgili modele yansıtarak nihai bulguları “Küme Haritalama” web sayfasında yayınlamaktadır. Bunun yanı sıra, sektörlerin rekabetçilik konularının “yıldızlar, fırsatlar, tehditler, nakit akımlı” ifadelerle, mukayeseli olarak ortaya konmasını sağlayan başka bir araç da, “BCG (Boston Consulting Group) Grafik Yaklaşımı”dır. Bunların dışında sektörlerin ikiye ikiye belli ölçütler bazında puanlama yöntemiyle mukayeselerini sağlayan AHY (Analitik Hiyerarşik Yöntemi)²⁴ de verimli sonuçlara ulaşılmasını sağlayan bir araçtır. Kümelenme ile ilgili sektör(ler)in belirlenmesi gerçekleştirildikten sonra küme metodolojisinin uygulaması iki aşamada yürütülmektedir;

- (i) Küme Analizi: Karo Çerçeve Modeli, Küme Haritası (Makro Düzey Değer Zinciri Şeması), Küme Ağ Bağlantıları Haritası yöntemlerinin yanı sıra bu yöntemleri teyit etme veya sektörü daha ayrıntılı tanıma amacıyla değer zinciri analizi, işletme tanılama (diagnosis), pazar araştırması, v.b. yöntemler de kullanılmaktadır.
- (ii) Küme Geliştirme: Küme geliştirme süreci, stratejik planlama yaklaşımından yararlanılarak, “Küme Geliştirme Strateji Planı” veya “Stratejik Yol Haritası” olarak anılan ve kapsamında, temel müdahale alanlarıyla ilişkilendirilerek tasarlanan hedefler silsilesi içeren bir strateji planının hazırlanarak uygulanması yer almaktadır. Bu maksatla öncelikle “Küme Koordinasyon Merkezi” olarak anılan bir yapının kurulması ve aktif bir şekilde çalıştırılması gerekmektedir.

Kümelenme Politikasının birçok politika alanı ile etkileşimi önemlidir ancak kümelerin gelişimde İnovasyon Politikasının yerini ayrıca vurgulamakta yarar görülmektedir. Avrupa’da faaliyetlerini başarı ile sürdüren Sophia Antipolis, Karlsruhe, Yukarı Avusturya ve Oulu Teknopolis kümelerinde yapılan incelemeler sonucu, hepsinde Bölgesel İnovasyon Stratejisi tasarlanarak kümelerin bünyesinde ‘Bölgesel İnovasyon Merkezleri’nin oluşturulduğu ve bunların kümelerin etkinliğini artırmak üzere onlarla etkileşimli çalıştırıldıkları belirlenmiştir.²⁵

²³Ketels C., Protsiv, S., “European Cluster Panorama 2014”, Cluster Observatory Report, EC, Brussels, 2014, s. 11-13.

²⁴ Kandiller, L., Sayin, M., Şener, İ. “Identification of the Appropriate Sectors for Clustering: an Application in TR51 Region (Konya and Karaman)”, Conference Book of the 1st International Regional Development Conference, Malatya, 22-23 September 2011, s. 463-471.

²⁵ Sayin, M., a.g.e., 2017, s. 113.

2. KÜME VE KÜMELENME KONUSUNDA ULUSLARARASI PERSPEKTİF

Yerel ve bölgesel ekonomik kalkınma aracı olarak “küme” yaklaşımının gelişmesine katkı sunan kuruluşlardan birisi uluslararası düzeyde yaklaşık 800 küme gönüllüsünün üye olduğu, sivil toplum kuruluşu, Rekabet Enstitüsü (The Competitiveness Institute: TCI)’dir. Rekabet Enstitüsü 2002 yılında “Küme Girişimi Yeşil Kitap”ın hazırlanmasına katkı sağlayarak²⁶, daha sonra İsveç Vinnova kuruluşu ile Nordik ülkelerin oluşturduğu “Bilgi Ekonomisi ve İşletme Geliştirme Uluslararası Kuruluş (IKED)” ile beraber 2003’de düzenledikleri bir konferansın sonuçlarını IKED’in öncülüğünde “Küme Politikası: Beyaz Kitap” başlığıyla konferans yayını şeklinde basılmasını ve daha sonra da dünya çapında dağıtılmasını²⁷ sağlamışlardır. Söz konusu yayın, “Küme Tabanlı Kalkınma ve Küme Politikası” konusunda ilk defa uluslararası seviyede yayınlanmış bir belgedir. Küme tabanlı uygulama ve metodolojisinin gelişmesine katkı sağlayan uluslararası kuruluşların başında Avrupa Birliği gelmektedir. Ayrıca, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD), Dünya Bankası, Birleşmiş Milletler Sınai Geliştirme Teşkilatı, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı, gibi kurumların da küme tabanlı kalkınma konusunda kayda değer çalışmaları bulunmaktadır.

2.1. Avrupa Birliği’nin Yaklaşımı ve Uygulamaları

Avrupa Birliği’nde üye ülkeler bazında kümelenme yaklaşımıyla ilgili olarak - adı küme olarak anılmasa da - münferit olarak bazı uygulamalar 1990’lı yılların başında başlatılmıştır. Bunun en belirgin örneği, içsel unsurlara dayalı kalkınma kuramı ilkeleri kısmi düzeyde benimsenerek, daha çok İtalya’da olmak üzere “Yeni Sanayi Havzaları” Modelinde uygulanan değişim ve dönüşüm çalışmalarında görülmektedir. 1998 yılında Porter’ın ABD’de başlattığı ve elli eyalette gerçekleştirdiği uygulamaların ardından yine münferit olarak 2000’li yılların başında İngiltere, Fransa, Almanya, İsveç ve Avusturya gibi ülkelerde de uygulamaların devam ettiği gözlenmektedir.²⁸

Küme Politikası geliştirme ile ilgili olarak Avrupa Komisyonu tarafından maddi destek sağlanarak uygulanan ilk proje, 2000 yılında Porter’ın ABD’de ulusal seviyede uyguladığı “küme derecelendirme” projesinin Avrupa’ya uyarlanmış şeklidir. Avrupa Komisyonu tarafından mali destek sağlanarak, 2006 ve 2007 yıllarında kümelenme konusunda yürütülen başka bir projenin sonuçları 2008 yılında “Avrupa’da Küme Politikası” başlığında yayın haline getirilmiştir. Bu çalışmada, otuz bir Avrupa ülkesindeki küme politikaları ve ilgili mevzuat ve uygulamalar incelenmiştir.²⁹ Avrupa Komisyonu tarafından, 2006 yılında hazırlanan

²⁶ Sölvell, Ö., Lindqvist, G., Ketels, C., a.g.e., s. 5.

²⁷ Andersson, T., Serger, S., S., Sörvik, J., Hansson, E., W., “The Cluster Policies Whitebook”, International Organisation for Knowledge Economy and Enterprise Development (IKED), Vinnova, TCI, Stockholm, 2004, s. 9.

²⁸ Sayın, M., a.g.e., 2017, s. 118.

²⁹ Oxford Research and Europe Innova, “Cluster Policy in Europe”, (Europe Innova Cluster Mapping Project), Oxford Research and Europe Innova, Kristiansand (Norveç), 2008, s. 9-10

“Geniş Tabanlı İnovasyon Stratejisi” Belgesinde, inovasyonun geliştirilmesine yönelik olarak “kümelerin güçlendirilmesi”ne vurgu yapmıştır. Yine aynı süreçte Avrupa Komisyonu Çerçeve Programlarında, inovasyona yönelik kümelerin desteklenmesine ayrı bir tedbir olarak yer verilmiştir.³⁰ Bunlara ilave olarak, 2008 yılında yenilenecek yürürlüğe giren Avrupa Küçük İşletme Yasası (Small Business Act (SBA)) kapsamında yer alan tedbirlerden birisi, KOBİ’lerin kümede yer almaları durumunda inovasyon desteklerinden daha fazla yararlanabileceklerini vurgulamıştır.³¹

Avrupa Komisyonu tarafından küme girişimlerinin uygun bir şekilde yönetilebilmesi için oluşturduğu “küme yönetim birimi”nin standartlarının yükseltilmesi, kalitesinin artırılarak mükemmeliyete doğru yönelmesi için “Küme Organizasyonlarının Mükemmeliyeti için Pilot Girişim” başlıklı bir programın 2008’de yürürlüğe konmasına karar verilmiştir.³² Ayrıca, Avrupa Komisyonu, “Küme Yönetiminde Mükemmeliyet” başlıklı ve kümelerin “altın, gümüş ve bronz” seviyelerinde etiketlenmesine ilişkin ilk mali destek programını Çerçeve Programlarının altında 2008 yılında devreye koymuştur. Söz konusu mali destek yaklaşık her yıl devam ettirilmektedir. Avrupa Komisyonu tarafından 2004 yılında gerçekleştirilen Küme Derecelendirme Projesi, Avrupa’nın otuz iki ülkesi için 2007’de yenilenmiştir. Söz konusu Projenin, adı “Avrupa Küme Gözlemevi” olarak değiştirilerek, Avrupa ülkelerinin kümelerine ilişkin sürekli istatistik ve bilgi üreten sanal bir platformun oluşmasına temel teşkil edecek bir çalışma haline getirilmiştir.³³ Avrupa Küme Gözlemevi, 2012 tarihinde yayınladığı kümelerin analizi konusundaki yayınında küme politikasının tasarlanmasına ilişkin temel bilgiler sunmaktadır. Avrupa Küme Gözlemevi’ne yardımcı hizmetler sunmak üzere kurulan “Avrupa Küme İşbirliği Platformu (European Cluster Collaboration Platform (ECCP))”nun da halen bin civarında üyesi bulunan bir işbirliği platformudur.³⁴

Avrupa Komisyonu tarafından, 2010 yılında “Küme Yönetiminde Mükemmeliyete Doğru” teması üzerine yayınlanan Beyaz Kitap’ta, “Dünya Sınıfı Kümeler”in, bilgi ekonomisini temel alan yeni sanayi politikasını tanımlamak üzere bir paradigma oluşturduğu belirtilmektedir.³⁵ Avrupa Komisyonu “Dünya Sınıfı Kümeler”e doğru küme yönetimlerinin güçlendirilmesi için 2009 yılında “Avrupa Küme Mükemmeliyet Girişimi (European Cluster Excellence Initiative (ECEI))”

³⁰ EC, “EC Communication: Towards World-Class Clusters in the European Union: Implementing the Broad Based Innovation Strategy”, (COM (2008) 652 final/2), Brussels, 2008, s. 4

³¹ European Parliament Policy Department, Economic and Scientific Policy, “The Small Business Act for Europe: New Ideas to Boost SMEs”, European Parliament, Brussels, 2008, s. 30.

³² EC, a.g.e., 2008, s. 8

³³ Sölvell, Ö., Ketels, C., Lindqvist, G., “Industrial specialization and regional clusters in the ten new EU member states”, Competitiveness Review: An International Business Journal, Vol. 18 Issue: 1/2, s. 111 (ss. 104-130).

³⁴ Ketels, C., Lindqvist, G., Sölvell, Ö., “Strengthening Clusters and Competitiveness in Europe”, Stockholm School of Economics, and European Cluster Observatory, Stockholm, 2012, s. iii

³⁵ Europa InterCluster, “White Paper: The Emerging of European World Class Clusters” Europe Interclusters Brussels, 2010 s. 93.

olarak bilinen bir girişimin oluşmasına öncülük etmiştir. Bu girişimin bir faaliyeti olarak “Küme Analizi için Avrupa Sekretaryası (European Secretariat for Cluster Analysis (ESCA))” olarak bilinen bir araç geliştirilmiştir.³⁶ Bu araç sayesinde kümelerin kıyaslamayla analiz yöntemleriyle değerlendirilmesi ve “altın, gümüş, bronz” madalya ile ödüllendirilmeleri sağlanmış ve söz konusu araç halen yürürlüktedir.

Avrupa Komisyonu 2010 yılında yayınladığı “Avrupa2020’de Akıllı Büyümeye Katkı Sağlayan Bölgesel Politika” başlıklı bildirisinde, akıllı büyüme ile ilgili olarak bölgelerin rolünü “odak” şeklinde kaydederek, inovasyona yönelik kümelerin desteklenmesini vurgulamaktadır.³⁷ Avrupa2020 Stratejisi için akıllı, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyümeye ulaşılmasında inovasyonun kilit rol oynadığı belirtilerek bölgelerin kalkındırılmasında kısaca S3 (Smart Specialisation Strategy) olarak anılan stratejiye dikkat çekilmektedir.³⁸ 2014-2020 dönemine ilişkin Bölgesel Politika kapsamında teknopolislerin, teknoloji merkezleri ile kuluçka merkezlerinin bölgesel inovasyon sistemlerinin geliştirilmesindeki önemini vurgulamakta ve bu bağlamda üniversitelerin bölgesel kalkınmada daha aktif rol üstlenen bir oyuncu olarak devreye konmasının önemine değinilmektedir.³⁹ Avrupa Komisyonu İşletme ve Sanayi Genel Müdürlüğü, hazırladığı “Avrupa 2014-2020 Küme Stratejisi” belgesinde, “küme yönetiminde mükemmeliyete ulaşılması, kümeler arası işbirliğinin teşvik edilmesi, yeni gelişen sektörlerin desteklenmesi” gibi konulara hedeflerinde yer verildiği bilinmektedir.⁴⁰ Avrupa Komisyonunun bölgesel politikalarla ilgili ve ayrıca girişimcilikle ilgili konularından sorumlu iki genel müdürlüğü tarafından ortaklaşa 2016 yılında hazırlanan, “Küme Politikasına Akıllı Rehber” başlıklı çalışmada, Küme Politikasının bütünleşik ve sistemik bir yaklaşım içeren “Akıllı Uzmanlaşma Stratejisi” şeklinde ortak bir stratejiyle hayata geçirilmesi gerektiği kaydedilmektedir.⁴¹

2.2. OECD, Dünya Bankası ve Birleşmiş Milletler ile ilgili Kuruluşların Yaklaşımları ve Uygulamaları

Kümelenme konusundaki çalışmalar OECD tarafından, 1990’lı yılların ortalarında başlatılarak, özellikle “Yerel Ekonomik ve İstihdam Geliştirme Programı (Local Economic and Employment Development: (LEED)) kapsamında gerek yerel

³⁶ ESCA WEB Page; <http://www.cluster-analysis.org/> (04.01.2016)

³⁷ EC, “Regional Policy Contributing to Smart Growth in Europe 2020”, (COM(2010)553 final), Brussels, 2010, s. 7.

³⁸ EC, Directorate-General for Regional Policy “Regional Policy for Smart Growth in Europe”, EC Directorate-General for Regional Policy, Brussels, 2011, s. 6.

³⁹ EC Directorate-General for Regional Policy, a.g.e., s. 24-25

⁴⁰ Buescher, R., “European Cluster Strategy: 2014-2020”, (Presentation presented in “Cluster-to-Cluster Conference: Matchmaking, Grand Challenges and Funding Possibilities”), Copenhagen, April 2013, s. 4, 8 and 11.

⁴¹ EC Directorate General for Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs and EC Directorate General for Regional and Urban Policy, “Smart Guide to Cluster Policy”, European Commission, Brussels, 2016, s. 53-54.

kalkınma stratejileri, gerek “küme”nin unsurlarını oluşturan “ağ yapılanmalar”, “işbirliği ve iş ortaklıkları (partnerships)”, “yönetişim (governance)” ve liderlik (leadership) konularında çeşitli analizleri ve uygulamalarıyla birçok çalışma yerine getirilmiştir.

OECD’nin küme ile ilgili yürüttüğü çalışmaların temeli 1990’lı yılların ortalarına uzanmaktadır. OECD’nin “Yerel Ekonomik ve İstihdam Geliştirme Programı (Local Economic and Employment Development: (LEED)) Programı, küme girişimleri üzerine çalışan birimlerin yanı sıra, sanayi havzalarının ulusal dernekleri (Fransa ve İtalya Sanayi Havzaları Kulüpleri gibi) olan kuruluşları bir araya getiren bir çatı organizasyon olan “Yerel Kümelerin Uluslararası Kulübü”nün sekreteryası olarak, ortak bir girişimle 1999 yılında kurulmuştur. OECD’nin küme konusu ile ilgili önemli faaliyetlerinden birisi, “OECD Ulusal İnovasyon Sistemleri Projesi” olup, kapsamında 1997 ve 1998’de “küme analiz ve küme politikaları” konularında birçok atölye çalışmaları ve toplantılar gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede birçok Avrupa ülkesi ile birlikte “inovasyon politikaları ile küme tabanlı kalkınma politikalarının nasıl bütünleştirildiğini içeren, başarı vakaları ortaya konmuştur.⁴²

OECD LEED Programının 2005 yılında yayınlanan “Büyümenin Sürücülere ve Yerel Yönetişim” başlıklı çalışmasında, 1993’den itibaren yapılan araştırmaların ışığında yerel kalkınmanın kilit bileşenlerinin “inovasyon, yetenekli işgücü, girişimcilik, sosyal içerme ve yönetişim” kavramlarından oluştuğu ortaya konmaktadır.⁴³ Bu kavramların politika tasarımında önemine değinilmektedir.⁴⁴ LEED Programı 2000’lerin ortalarına doğru Merkezi ve Doğu Avrupa Ülkelerindeki sanayi kümeleri ile ilgili olarak oldukça kapsamlı bir çalışma yürütmüştür.⁴⁵ OECD LEED Uzmanlarının danışmanlığında Aston Üniversitesi akademisyenleri tarafından yerine getirilen bir çalışma, dünya çapında seksen kümenin, 2005-2007 ve 2007-2009 olmak üzere, iki dönemde ortaya koyduğu girişimcilik performanslarının belirlenen ölçütler bazında belirtilmesini içermekte olup, çalışmanın sonuçları 2012 yılında yayınlanmıştır.⁴⁶

Dünya Bankasının küme konusunda çalışmalar yürüten birimleri genelde “Yerel Ekonomik Kalkınma”, “Özel Sektör Geliştirme” ve “Uluslararası Ticaret” ile ilgili olanlardır. Dünya Bankası tarafından küme konusunda yürütülen ilk çalışmalardan birisi, 2001 yılında Japonya’da on dört sanayi kümesinde, “kümenin

⁴² OECD, “Boosting Innovation: The Cluster approach”, OECD Proceedings, Paris, 1999, s. 5-7.

⁴³ OECD LEED, “Local Governance and the Drivers of Growth”, OECD LEED, Paris, 2005-b, s. 40.

⁴⁴ OECD LEED, a.g.e., 2005-b, s. 4.

⁴⁵ OECD, “Local Partnership, Clusters and SME Globalisation Conference for Ministers Responsible for SMEs and Industry Ministers”, (Workshop Paper on Enhancing The Competitiveness of SMEs In The Global Economy), Bologna, 2000, s. 22-23.

⁴⁶ Temouri, Y., “The Cluster Scoreboard: Measuring the Performance of Local Business Clusters in the Knowledge Economy”, OECD LEED Working Paper, 2012/13, OECD Publishing, Paris, 2012, s. 5.

küçük işletmelere sağladığı yararlar” ile ilgilidir.⁴⁷ Bunun yanı sıra, İtalyan sanayi havzalarında “küçük işletmelerin ekonomik performansında kümelerin rolü”ne ilişkin gerçekleştirilen araştırma da yine aynı dönemde yürütülmüş ve ilk çalışmalarındandır.⁴⁸ Dünya Bankasının çalışmaları genelde uygulama projelerinden ziyade, daha çok araştırma ve politika üretme üzerinedir. Bu kapsamda 2009 yılında, “Rekabetçilik için Kümeler: Küme Girişimlerini Geliştirmek Üzere Pratik bir Rehber ve Politika Çıkarımları” başlıklı rehber niteliğinde bir yayın üretilmiştir.⁴⁹ Başka bir çalışma kapsamında gelişmiş ülkelerdeki küme tabanlı sanayi parklarının, rekabetçiliğin geliştirilmesi amacıyla nasıl etkin bir araç olarak değerlendirildiği analiz edilerek bu çerçevede çeşitli strateji önerileri, Afrika’daki çeşitli ülkelere örnek teşkil etmesi için geliştirilmiştir.⁵⁰ Dünya Bankası 2012 yılında yayın olarak basılan “Küreselleşme, Kentsel Bölgeler ve Küme Geliştirme” başlıklı bir araştırmaya destek sağlamıştır.⁵¹ Dünya Bankasının 2013 yılında yayınladığı “Rekabetçiliğin Kümeleri” başlıklı belgede, inovasyonun “bilgi temelli küresel ekonomi”nin oluşumuna katkılarından bahsedilmekte ve ayrıca “küme”nin bir bölgede büyüme ve rekabetçiliği artıran örgütlü bir çaba ve ayrıca hükümet için de reform aracı olması hususuna dikkat çekilmektedir.⁵² Dünya Bankası tarafından, Afrika’nın yedi ülkesinde kendiliğinden oluşan bazı kümelerde araştırmalar gerçekleştirilerek çalışmaların bulguları 2008 yılında yayın haline getirilmiştir.⁵³ Buna ilave olarak 2011 yılında “Sanayi Kümeleri ve Afrika’daki Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler” başlıklı bir çalışma çerçevesinde, Afrika’daki küme girişimlerinin, bir takım politika tavsiyeleriyle büyümeye yönlendirildikleri kaydedilmektedir.⁵⁴ Dünya Bankası halen, bazı gelişmekte olan ülkelere sağladığı hibe fonlarla çeşitli küme geliştirme projelerinin yürütülmesine katkıda bulunmaktadır.

Birleşmiş Milletler Teşkilatına bağlı organların “küme” konusunda yerine getirdikleri yazın incelendiğinde bu alanda en yoğun araştırma, uygulama projeleri ile yayın üreten kuruluşun Birleşmiş Milletler Sınai Kalkınma Teşkilatı (United Nations Industrial Development Organization (UNIDO)) olduğu belirlenmiştir.

⁴⁷ World Bank, “The Evolution and Structure of Industrial Clusters in Japan”, Washington D.C., 2001, s. (i).

⁴⁸ Boari, C., “Industrial Clusters, Focal Firms, and Economic Dynamism: A Perspective from Italy”, World Bank, Washington D.C., 2001, s. (i).

⁴⁹ World Bank International Trade Department, “Clusters for Competitiveness: A Practical Guide and Policy Implications for Developing Cluster Initiatives”, Washington D.C., 2009, s. (vii)-(ix)

⁵⁰ World Bank African Region Structural Transformation Unit and Development Economics Vice Presidency “Cluster Based Industry Parks: A Practical Framework for Action”, (Prepared by, Célestin Monga), Policy Research Working Paper, Washington D.C., 2011, s. 2.

⁵¹ Nallari, R., Griffith, B., Yusuf, S., “Globalization, Urban Regions, and Cluster Development”, Geography of Growth Series, World Bank, 2012, s. 127.

⁵² Nallari, R. and Griffith, B., “Clusters of Competitiveness”, World Bank, Washington D. C., 2013, s. 1.

⁵³ Zeng, D., Z., “Knowledge, Technology, and Cluster-Based Growth in Africa”. World Bank Development Studies, Washington-DC, 2008, s. (vii)

⁵⁴ World Bank, “Industrial Clusters and Micro and Small Enterprises in Africa”, IBRD Publication, Washington D.C., 2011, s. (xv).

Bunun dışında Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (United Nations Development Organization (UNDP)) ile Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı (United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD)) tarafından ülke ofislerinin girişimleriyle çeşitli sektörlerde münferit küme projelerinin yürütüldüğü görülmektedir.

UNIDO, yoksulluğun giderilmesi, kapsayıcı küreselleşme ve çevre sürdürülebilirliği için endüstriyel kalkınmayı özellikle gelişmekte olan ve geçiş ekonomisi ülkelerinde teşvik eden bir teknik yardım organı⁵⁵ olarak “küme” konusuna bakış açısını genelde, yoksulluğun giderilmesi, rekabetçi endüstrilerin geliştirilmesi üzerine oturtmuştur. UNIDO’nun küme yapılanmasının teşvikine ilişkin, özellikle kalkınmakta olan ülkeleri içerecek şekilde çalışmaları 1990’ların ortalarına kadar uzanmaktadır.⁵⁶ Bunlara ilave olarak, UNIDO teknik yardım ekibi tarafından tasarlanan “KOBİ’lerin Ağ Bağlantıları ve Kümelerinin Geliştirilmesi” Programı çerçevesinde gerçekleştirilen faaliyetlerin sonuçları, küme geliştirme ile ilgili araçları içerecek şekilde 2001 yılında yayın haline getirilmiştir.⁵⁷ 2000’li yılların ortalarına doğru küme ve ağ bağlantı geliştirme ile ilgili teknik yardım projeleri çeşitli Afrika, Güney Amerika, Güney Doğu Asya ülkelerinde yaygın bir şekilde yürütülmüştür. UNIDO teknik yardım projelerinin odağında yer alan “yoksulluğun giderilmesi” ilkesi çerçevesinde “kümelerin yoksulluğun giderilmesine etkileri” yönünde bir araştırma yürütülerek, “fakirlik için küme geliştirme stratejisi” çerçevesinde çeşitli değerlendirmeler gerçekleştirilerek çalışmanın sonuçları 2004 yılında yayınlanmıştır.⁵⁸ UNIDO, yoksul kümelerle yönelik geliştirilen küme programları ve başarı hikâyelerini, “yoksul kümelerinden çıkarılan dersler” kapsamında 2009 yılında yayınlanan bir makale ile paylaşmaktadır. Bu çerçevede, kümelerin sürdürülebilirliği açısından özel sektörün aktif katılımının oldukça önemli olduğuna değinilmekte ve kamunun desteğine ihtiyaç bulunduğu kaydedilmektedir. Küme oluşturulması kapsamında “güven ve yönetişimin tesisi”nin altı önemle çizilmektedir.⁵⁹ UNIDO dünya çapında yirmi üç ülkede uyguladığı küme geliştirme projelerinde edindiği deneyimler kapsamında “küme analiz ve geliştirme için bir metodoloji geliştirmiştir.⁶⁰ UNIDO’nun “ulusal” ve “bölgesel” inovasyon sistemlerinin geliştirilmesi”ne yönelik çalışmaları bulunmaktadır.⁶¹

⁵⁵ UNIDO, in brief: <http://www.unido.org/who-we-are/unido-in-brief.html?L=0> (14.01.2017).

⁵⁶ UNIDO, “SME Cluster and Network Development in Developing Countries: The Experience of UNIDO”, UNIDO Private Sector Development Branch, Vien, 1999, s. (v).

⁵⁷ UNIDO, “Development of Clusters and Networks of SMEs”, UNIDO Private Sector Development Branch, Vienna, 2001, s. 6.

⁵⁸ Nadvi, K., Barrientos, S., “Industrial Clusters and Poverty Reduction”, UNIDO, 2004, Vienna, s. 44-45.

⁵⁹ UNIDO, “Cluster Development for Pro-Poor Growth: The UNIDO Approach”, UNIDO Programme Development and Technical Cooperation Division, Vienna, 2009, s. 15-17.

⁶⁰ UNIDO, “The UNIDO Approach to Cluster Development: Key Principles and Project Experiences for Inclusive Growth”, UNIDO Programme Development and Technical Cooperation Division, Vienna, 2013, s.17.

⁶¹ Cooke, P. and Memedovic, O. (in cooperation), “Regional Innovation Systems as Public Goods”, UNIDO, Vien, 2006, s. (iii).

3. TÜRKİYE'DE BÖLGESEL KALKINMA VE KÜME POLİTİKALARININ GELİŞİMİ İLE UYGULAMALAR

Türkiye'nin, oldukça merkezi bir idari yapıya sahip olan kalkınma politikaları, bölgesel politikanın kendisini geliştirme için kapasite geliştirmesini engelleyen ve bunun da ötesinde yerelin devlet bağımlı olmasına yol açan merkezi bakanlıklar tarafından yönetilmiş ve yönlendirilmiştir. Böylece Türkiye'de bölgesel kalkınmanın gelişmemiş doğası, "kendiliğinden oluşan bölgeselcilik" yerine, bölgeselleşme sürecini kendine özgü gelişimine zorlayan "tavandan tabana yaklaşımları" zorunlu kılmıştır.⁶² Bu bölümde küme oluşumu, bu çerçevede değerlendirilerek öncelikle, Türkiye'de "Bölgesel Kalkınma Politikaları"nın gelişimine değinilmekte ve daha sonra da "Kümelenme Politikaları"nın ve uygulamaların gelişim sürecine ilişkin bilgi sunulmaktadır.

3.1. Türkiye'de Bölgesel Kalkınma Politikalarının Gelişimi

Türkiye'nin bölgesel kalkınma politikasını üç ayrı dönemde ele alarak incelemek mümkündür. Buna göre birinci dönem, Cumhuriyetin kuruluşundan (1923) başlayıp planlı kalkınma döneminin başladığı 1963 yılına kadar devam etmiştir. İkinci dönem, planlı kalkınma dönemine girmekle başlayıp, Türkiye'ye adaylık statüsünün verildiği 1999 Avrupa Konseyi Helsinki Zirvesine kadar devam etmektedir. Son dönem ise, Helsinki kararından günümüze kadar devam eden süreçtir.⁶³

Türkiye'de de dünya genelinde olduğu gibi 1960'lı yılların başına kadar bölgesel kalkınma konusunda özel olarak bir takım önem girişimlerde bulunulduğu belirtilemez. Çünkü Cumhuriyetin kuruluşundan kalkınma ile ilgili olarak öncelikle ülke çapında yoğun bir şekilde özellikle Ankara ve İstanbul'a karayolu ve demiryolu bağlantılarının kurulmasına çaba gösterilmiştir. Bunun yanı sıra nüfusu on bini aşmayan, İstanbul, Marmara ve Ege dışındaki yörelerde sanayi tesisleri kurulmuş, ancak bu hamleden Trakya, Doğu Karadeniz ve Güney Bölgeleri pek nasibini alamamıştır. Ayrıca Doğu Anadolu'nun da geliştirilmesine yönelik bilinçli bir politika izlendiği belirtilemez. Devletin, bu süreçteki özel sektörün güçlendirilmesiyle ilgili destek girişimleri, yatırımların gelişmiş yörelerde gerçekleşmesine neden olmuş ve böylece bölgeler arası dengesizlik giderek daha da artmıştır.⁶⁴ Türkiye'de bölgesel kalkınma politikaları resmi olarak 1963'den itibaren şekillendirilmiştir. Zaten dünyada da bölge biliminin ayrı bir disiplin olarak ele alınıp, bölgesel kalkınma modellerinin uygulanmaya başlandığı ve bölgesel kalkınmaya, genel kalkınma bağlamında ayrı bir önemin atfedildiği sürecin başlangıcı 1960 yılı civarındır. Bu bağlamda aslında Türkiye, 1963'de planlı dönemle

⁶²Dulupçu, M., Kara, M., Sungur, O., Ünlü, H., "Cluster(ing) Policies in Turkey: The Impact of Internationalization or the Imitation of Internationals" ('Entrepreneurship, Human Capital and Regional Development', Edited by Baptista, R., Leitao, J.), Springer, 2015, s. 239.

⁶³Altan, R., "Birleşmiş Milletler'in Kalkınma Faaliyetleri ve Türkiye'ye Yansımaları", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara, 2008, s. 173.

⁶⁴Keleş, R., "Kentleşme Politikası", İmge Kitabevi, Ankara, 2016, s. 381.

beraber başlattığı “bölge planlaması” girişimlerini dünyadaki birçok gelişmiş ülke ile beraber başlatmış olsa da, yıllar boyu gerekli mesafenin alınmasında birçok aksaklık yaşanmıştır.⁶⁵

Tarihsel süreç içerisinde bütün kalkınma planlarının genel bir değerlendirmesi yapıldığında, ilk iki plan döneminde bölgeler arası gelişmişlik farklılıklarının giderilmesi sorununa kalkınma planlarında maalesef özel bir önem atfedilmediği görülmektedir. Üçüncü BYKP (Beş Yıllık Kalkınma Planı) döneminden itibaren uygulanmakta olan teşviklerin geri kalmış bölgelerde, üretim rejimlerinin dışa açık olmadığı bir dönemde, ekonomik faaliyetlerin yoğunlaşması ve sürdürülebilirlik sağlama hedefleri gerçekleşmemiştir. 1980 sonrası liberalizasyon süreciyle beraber bölgelerin karşılaştığı sorunlarla yeterince baş edilememiştir. Öncelikle, bölgesel dengesizliklerin merkezden yönetilmesine ve türdeş desteklere dayanan politikaların sürdürülebilirliğinin sağlanması ve kalıcı etkiler yaratması mümkün olamamıştır. Liberalleşme süreci üretim güçleri ve tüketicilerin yaşam kalitesi beklentilerindeki artışı körüklediği ve seçici olmayan teşvikler bütünsel bir çerçevede ele alınmadığı için, arzu edilen gelişmeler yine sağlanamamıştır. İkinci olarak, DPT'nin liberalleşme ile birlikte planlamadaki ve bölgesel politikadaki rol ve etkinliğinin değişmesi, bazı bölgelerin pasifleşmesine bazı bölgelerin de aktifleşmesine neden olmuştur. Bunun sonucunda da bazı bölgeler için daha da kötüleşen sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bir bakıma, bölgesel kalkınma ve politika açısından Türkiye, liberalizmi öğrenme / eklemlenme sürecinden geçmiş ve bu geçiş döneminin sıkıntılarını yaşamıştır. Üçüncü olarak, ekonomik istikrarın sağlanmasının, ekonomi yönetiminin temel odağı olması nedeniyle ekonomik büyüme ve makro ekonomi ilişkisi ön plana çıkmış, bu süreçte de mikro ve mezo düzey kalkınma politikaları geri planda kalmıştır.⁶⁶

Avrupa Birliği ile ilişkilerin geliştiği süreçte, 1995 itibariyle bölgesel gelişme konusuna kalkınma planlarında daha fazla yer verildiği gözlenmektedir. 1996'da yürürlüğe giren Yedinci BYKP döneminde kalkınma planına ilk defa “sürdürülebilir kalkınma” kavramı dahil edilmiştir. Ayrıca, yeni bölgeselcilik yaklaşımının bir göstergesi olarak “yerel kaynakların değerlendirilmesine vurgu yapılmıştır. Helsinki Zirvesinden sonra 2001 yılında yürürlüğe giren Sekizinci BYKP çerçevesinde bölgesel gelişmeyi tetikleyecek bir çok yenilikler gündeme getirilmiş ve plana dahil edilmiştir. Yeni bölgeselcilik yaklaşımının içeriğini oluşturan “Ar-Ge, inovasyon ve teknolojik gelişme, işbirliği ve ortaklıklar oluşturulması, yeni sanayi odakları, cazibe merkezleri, kümelenmeler, üniversite sanayi işbirliği, ağ yapılanmalar, girişimciliğin geliştirilmesi ve destekleyici araçlarla güçlendirilmesi, girişim sermayesi uygulaması, yerel dinamiklere ve içsel potansiyele dayalı gelişme ve yerel kapasitenin artırılması, gibi pek çok kavram ve uygulama”nın daha çok Sekizinci ve özellikle Dokuzuncu BYKP Dönemindeki

⁶⁵ Sayın, M., a. g. e., 2017, 178.

⁶⁶ Dulupçu, M., A., “Bölgesel Politikalar Kopyalanabilir mi? Bölgeselleştirme Yönetim Karşısında (Yeni) Bölge(selcilik (Yönetişim))”, Bölgesel Kalkınma ve Yönetişim Sempozyumu, TEPAV ve ODTÜ, Ankara, Ekim 2006, s. 2.

planlara yansıtıldığı görülmektedir.⁶⁷ 2014’de yürürlüğe giren Onuncu kalkınma dönemi planı belgesine “Bölgesel Gelişme ve Bölgesel Rekabet Edebilirlik” başlıklı bölüm yerleştirilerek bölgesel gelişme politikasının amacı, bölgeler arası gelişmişlik farklılıklarının giderilmesi ve toplumsal refahın ülke geneline yaygınlaştırılması, bölgelerin yerel güçlerinin belirlenerek değerlendirilmesi ve rekabet güçlerinin artırılması konuları vurgulanmıştır. Yabancı Doğrudan Yatırımın Türkiye’ye çekilmesi yönünde ulusal stratejiler geliştirilmesi ve söz konusu stratejilerin uygulanması için gerekli destek ve tanıtım hizmetlerinin düzenlenmesi gibi konularda da politika tercihleri belirtilmiştir.⁶⁸

3.2. Türkiye’de Kümelenme Politikalarına Yaklaşımlar ve Uygulamalar

Türkiye’de bölgesel politikaların gelişimi ile ilgili bölümde de değinildiği üzere, kalkınma konusundaki güçlü merkezi politikalar, bölgesel politikaların gelişiminin, özellikle birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerle mukayese edildiğinde, geciktirilmesine ve hatta askıya alınmasına neden olmuştur. Buna bağlı olarak Türkiye’de kümelenme politikaları da hala etkin bir şekilde uygulanmamaktadır.

Bu çerçevede, Türkiye’de yoğunlaştırılmış bölgesel kalkınma araçları ve politika tasarımı araçlarının yokluğunda kümelenme politikaları da, gelişmek için dirençli bir çevre bulmuş, bir başka ifade ile yerelleşme, kalkınma için en kolay yolu aramıştır. Kümeler, birçok organizasyon ve yerel kuruluşlar tarafından, kendine uygun olup olmadığı konusunda çok az bir sorgulama yapılarak, taklit edilebilir politikalar olarak algılanmıştır. Aslında Türkiye’de “Kapalı Çarşı” örneğinde olduğu gibi, geçmiş XV. Yüzyıla kadar uzanan ve o dönemin koşullarında gerçek küme olarak davranan yapıların bulunduğu ve bunun çok az bilim adamı tarafından bilindiği de bilinmektedir. Ancak kuvvetli merkezi bir yapıyla kurulan Cumhuriyetle beraber ülkeyi ve ulusu el değmemiş olarak korumak için, Osmanlı İmparatorluğundan kalıtımsal olarak devralınan bütün bölgesel yapılar zeminini kaybetmiştir. Türkiye’deki son dönemlerdeki kümelenme politikalarının ortaya çıkması, bilindiği üzere, 2000’li yıllardan sonraki, özellikle AB’ye katılım sürecindeki bölgesel politikaların hızlandırılmasına paraleldir.⁶⁹ Bu bağlamda da Türkiye’de kümelenme politikalarının gelişiminde ve uygulanmasında yolu açan ve öncülük yapan uluslararası organizasyonların etkileri kayda değerdir.

⁶⁷ Dulupçu, M., A., Sungur, O., ve Keskin H., “Bölgesel Kalkınmada Yeni Yaklaşımlar ve Türkiye’de Kalkınma Planlarına Yansımaları: Kalkınma Planlarının Yeni Teoriler Açısından Değerlendirilmesi”, 6. Ulusal Coğrafya Sempozyumu, Ankara Üniversitesi Türkiye Coğrafya Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara, 2010, s. 247

⁶⁸ Keleş, R., a.g.k., s. 393-394.

⁶⁹ Dulupçu, M. A., Kara, M., Sungur, O., Ünlü, H., “Cluster(ing) Policies in Turkey: The Impact of Internationalization or the Imitation of Internationals” (‘Entrepreneurship, Human Capital and Regional Development’, Edited by Baptista, R., Leitao, J.), Springer, 2015, s. 239.

Aslında Türkiye, küme politikalarının geliştirilmesi ve uygulamalar ile ilgili faaliyetlerin ortaya konmasında, uluslararası camiadan çok geç kalmamış, hemen hemen aynı süreçlerde bir takım eylemleri yerine getirmiştir. Bu bağlamda Türkiye’de ilk küme analizi ve geliştirme çalışmalarının 1999 yılında Koç Holding liderliğinde, M. Porter’ın ekibi ile oluşturulan işbirliği içerisinde kurulan CAT (Competitive Advantage of Turkey) Platformu tarafından,⁷⁰ yürütüldüğü ve bu çalışmaların 1998 yılında M. Porter’ın elli eyalette yürüttüğü küme analiz ve strateji çalışmalarının hemen arkasından, gerçekleştirildiği hususlarını vurgulamakta yarar görülmektedir. Diğer taraftan Türkiye’de Küme Politikası yerine geçebilecek nitelikte ilk çalışma, Avrupa Birliği Genel Sekreterliği (ABGS)’nin yararlanıcı olduğu AB fonlu küçük çaplı bir proje çerçevesinde “KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı” adıyla 2002 yılında hazırlanmış,⁷¹ ancak konu Türkiye için çok yeni olduğu için, proje çıktılarının kısmi düzeyde uygulamaya konma imkanı olabilmıştır. Söz konusu belgenin çok daha gelişmiş, geniş kapsamlı bir proje çerçevesinde, yine AB fonlu bir proje kapsamında, Ekonomi Bakanlığı tarafından, “Türkiye için Küme Politikası: Beyaz Kitap” adıyla 2009 yılında hazırlanmıştır.⁷²

Türkiye için Kümelenme Politikası belgesinin geliştirildiği tarihlerde, AB üyesi ülkelerin birçoğunda, adında küme terimi kullanılarak veya kullanılmayarak, üst seviyede küme politikalarının izlendiği görülmektedir, ancak AB düzeyinde Komisyon tarafından hazırlanan ilk Küme Politikası Dokümanının da 2008 yılında yürürlüğe girdiğini,⁷³ bunun Beyaz Kitap haline getirilmiş şeklinin de 2010’da yayımlandığını da belirtmekte yine fayda görülmektedir.⁷⁴ Dolayısıyla konu, Türkiye’de nitelikli ve yetişmiş akademi, bürokrasi ve özel sektör ekiplerinin dünyada kalkınma konusundaki gelişmeleri güncel bir şekilde takip ettikleri hususuna dikkat çekilerek değerlendirilmektedir.

Türkiye’de küme kavramının Kalkınma Planları ile Yıllık Programlarda yer alması ilk defa Dokuzuncu Plan döneminde (2007-2013) gerçekleşmiştir.⁷⁵ Buna ilave olarak 2008 yılında hazırlanan yıllık programda “Politika Öncelikleri ve Tedbirler” başlığı altında “küme analizleri ve geliştirme faaliyetlerinin yerine getirileceğine” değinilmektedir.⁷⁶ Onuncu kalkınma dönemi olan 2014-2018 döneminde de kümelenmelere destek verileceği hususuna bir kaç bölümde özel

⁷⁰ URAK Web Sitesi, Tarihçemiz; <http://www.urak.org/urak/tarihcemiz/>, (28.01.2017)

⁷¹ T. C. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği (ABGS), “SME Strategy and Action Plan”, (AB Fonlu, yayınlanmamış proje dokümanı), 2002, Ankara.

⁷² Sayın, M., a. g. e., 2017, s. 186.

⁷³ EC, 2008, a.g.e., s. 1.

⁷⁴ Europa InterCluster, a.g.e., s. 5-7.

⁷⁵ T.C. Başbakanlık Dokuzuncu Kalkınma Planı, Madde 541, 575 ve 669, 2006.

⁷⁶ T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Yıllık Program – 2008, Politika Öncelikleri ve Tedbirler, s. 172-173,

http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/YillikProgramlar/Attachments/6/2008_Y%C4%B1%C4%B1Program%C4%B1.pdf (29.01 2017).

olarak yer verilmiştir.^{77, 78, 79, 80} Onuncu Kalkınma Planının 2015 tarihinde ayrı bir belge olarak yenilenerek yayınlanan “Öncelikli Dönüşüm Programları” kapsamında da oldukça sık bir şekilde “kümelerin desteklenmesi” hususuna önem verildiği belirtilmektedir.⁸¹ Bunların dışında Kalkınma Bakanlığı tarafından 2014 yılında yayınlanan “Bölgesel Gelişme Ulusal Stratejisi (2014-2023)” belgesinde belirtilen “Mekansal Amaçlar ve Yatay Amaçlar”ın çerçevesi, küme yaklaşımının içeriği ve gereklilikleriyle oldukça uyumlu bir şekilde ortaya konmaktadır.⁸²

Türkiye’deki kümelenme alanındaki ilk çalışmaların kronolojik olarak gelişimi incelendiğinde, kümelenme konusundaki eylemlerin 2000-2005 döneminde farklı illerde sınırlı sayıda icra edildiği, 2005-2010 döneminde biraz hız kazandığı ve 2010 itibariyle de oldukça yaygınlaştığı görülmektedir. Bu çerçevede kümelenme konusundaki ilk çalışma olarak kayıtlarda yer alan, yukarıda da değinildiği üzere, 1999 yılında CAT (Competitive Advantage of Turkey) Platformunun liderliğinde başlatılan “Sultanahmet Kümelenme Projesi”dir. CAT Platformunun adı daha sonra URAK (Ulusal Rekabet Araştırmaları Kurumu) olarak değiştirilerek Bayrampaşa Tekstil Üreticileri, v. b. kuruluşlar için küme analizi ve strateji geliştirme hizmetleri sunmuştur.⁸³ 2003 yılında KOSGEB ile Devlet Planlama Teşkilatının başlattığı, URAK’ın teknik danışmanlık sağladığı, “Bartın Yerel Kalkınma Projesi”nde birkaç sektörlere küme analizleri gerçekleştirilmiştir. Projeye Hazine Müsteşarlığı ve Bartın Valiliği de destek sağlamıştır. İTKİB’in yararlanıcısı olduğu AB fonlu “Moda ve Tekstil Küme (MTK) Projesi”, Türkiye’nin ülke çapında rekabetçiliği geliştirilerek küresel rekabetçiliği olan, makro seviyede tasarlanmış bir küme oluşturmayı hedefleyerek hazırlanmış bir projedir. MTK Projesinde yürütülen analizler ve geliştirilen strateji ile küme geliştirme safhasında kurulan Küme Koordinasyon Ajansı ile buna bağlı oluşturulan alt birimler, gelişmiş ülkelerde oluşturulan küme örgütlenme modelini andırması bakımından Türkiye’deki diğer küme projelerinden farklılık taşımaktadır. MTK Küme Koordinasyon Ajansı üyelerine hizmet vermek üzere Ar-Ge Birimi, Danışmanlık Birimi ve Eğitim Birimi oluşturmuştur. Proje kapsamında kurulan Eğitim Birimi, 2007 yılında İstanbul Moda Akademisi adını alarak, moda ve tekstil alanında uluslararası uzmanların eğitmen olarak görev yaptığı ve uluslararası bilinirliği olan bir kurum olarak hizmetlerini sürdürmüş ve halen etkin bir şekilde de aynı hizmetleri devam ettirmektedir.⁸⁴ AB’nin Türkiye’de başlattığı ilk bölgesel kalkınma programı olan ve GAP İdaresi

⁷⁷ T.C. Başbakanlık Onuncu Kalkınma Planı, 2013, s. 85-103.

⁷⁸ T.C. Başbakanlık Onuncu Kalkınma Planı, 2013, s. 124-157.

⁷⁹ T.C. Başbakanlık Onuncu Kalkınma Planı, 2013, s. 170-171.

⁸⁰ T.C. Başbakanlık Onuncu Kalkınma Planı, 2013, s. 181.

⁸¹ T.C. Başbakanlık Onuncu Kalkınma Planı Öncelikli Dönüşüm Programları, 2015, http://odop.kalkinma.gov.tr/dokumanlar/ODP_TOPLU_KITAP_veni%20yapilan%20004122015.pdf (28.01.2017)

⁸² T. C. Kalkınma Bakanlığı, “Bölgesel Gelişme Ulusal Stratejisi”, Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü, Kalkınma Bakanlığı, Ankara, 2014, s.102 ve 121.

⁸³ Bulu, M., “Kümelenme Yaklaşımı ve Sektörel Uygulamalar” 12.03.2004 tarihli sunum (http://ref.sabanciuniv.edu/sites/ref.sabanciuniv.edu/files/m_bulut.pdf) (27.01.2017).

⁸⁴ İstanbul Moda Akademisi, An Sayfa - <http://www.istanbulmodaakademisi.com/ima> (28.01.2017)

Başkanlığının yararlanıcı kuruluş olarak yer aldığı, “AB-GAP Bölgesel Kalkınma Programı”nın KOBİ Geliştirme ile ilgili kısmını oluşturan “Girişimci Destekleme Merkezleri Projesi” çerçevesinde Şanlıurfa (Organik Tarım), Adıyaman (Hazır Giyim) ve Diyarbakır (Mermer İşleme) illerinde 2004 yılından başlayarak 2007’de dahil olmak üzere kümelenme çalışmaları yürütülmüştür. Proje ekibi ayrıca Şanlıurfa, Adıyaman ve Diyarbakır illerinde, ilgili oldukları sektörlerde kümelenme derneklerinin kurulmasında kolaylaştırıcılık hizmetleri yerine getirilmiştir.⁸⁵

Türkiye’de Küme Politikasına ilişkin yürütülen ilk çalışma, 2007-2009 döneminde finansmanı AB tarafından sağlanan “Türkiye için Kümelenme Politikasının Geliştirilmesi (Development of Cluster Policy for Turkey)” Projesi olup, projenin yararlanıcı kuruluşu Ekonomi Bakanlığı (Dış Ticaret Müsteşarlığı)’dır. Ekonomi Bakanlığı, “Türkiye için Kümelenme Politikası” kapsamında belirtilen önceliklerden birisi olan “Uluslararasılaşmanın Geliştirilmesi”ni içeren konuyla ilgili gerekli mevzuat düzenlemelerini tamamlayarak halen “UR-GE Desteği” olarak bilinen, “Uluslararası Rekabetçiliğin Geliştirilmesinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ”in, 2010 yılında yürürlüğe girmesini sağlamıştır.⁸⁶ Ekonomi Bakanlığı tarafından, UR-GE desteğinin uygulama esnasında daha iyileştirilmesi ve geliştirilmesi gerekliliğine ilişkin yaklaşımla yapılan değişiklikler 2014 tarihinde ilgili mevzuata yansıtılmıştır.⁸⁷ Çankaya Üniversitesi ve OSTİM Organize Sanayi Bölgesi Yönetiminin 2007’de başlattığı “İş ve İnşaat Makine (İŞİM)” Kümesi ile ilgili küme geliştirme faaliyetleri, daha sonra altı adet daha yeni kümenin oluşumuna öncülük yapmıştır. Türkiye’de 2009 yılından sonra, TOBB’a bağlı Oda veya Borsaların bünyesinde kurulan “Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezleri”nin bünyesinde veya Kalkınma Ajanslarının destek programları kapsamında ya da Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının sorumluluğunda yürütülen IPA-Bölgesel Rekabetçilik Bileşeni çerçevesinde ya da çeşitli kurum ve kuruluşların kendi fonlarını kullanmaları yoluyla birçok ilde münferit küme projelerinin yürütüldüğüne şahit olunmaktadır.

4. ALANYA TURİZM KONAKLAMA SEKTÖRÜNÜN BÖLGESEL REKABETÇİLİK İÇİN DEĞERLENDİRİLMESİ: KÜME ANALİZLERİ VE KÜME STRATEJİ ÖNERİSİ

Bu bölümde öncelikle turizm sektörünün dünyada gelişimi ile Türkiye ve Alanya’da görünümüne ilişkin değerlendirmelere yer verilmektedir. Daha sonra kümelenme metodolojisi uygulanarak gerçekleştirilen küme analizleri ve küme geliştirme faaliyetlerine ilişkin bilgi takdim edilerek, getirilen strateji önerisine yer verilmektedir.

⁸⁵ Sayın, M., “Yerel Ekonomik Kalkınma Modeli Olarak GAP-GİDEM”, Bölgesel Kalkınma ve Yönetişim Sempozyumu, Ekim 2006, Düzenleyenler: TEPAV ave ODTÜ, Ankara, 2006, s. 350-356.

⁸⁶ Resmi Gazete, “Uluslararası Rekabetçiliğin Geliştirilmesinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ”, Tarih: 23/09/2010, Sayı: 27708.

⁸⁷ Resmi Gazete, “Uluslararası Rekabetçiliğin Geliştirilmesinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ (Tebliğ No:2010/8)’de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ”, Tarih: 19/12/2014, Sayı: 29210.

4.1. Turizm Sektörünün Dünyada Gelişimi ile Türkiye ve Alanya'da Görünümüne İlişkin Değerlendirmeler

Seyahat ve Turizm Sektörünün ekonomik kalkınmaya katkısına ilişkin farkındalığın geliştirilmesi üzerine çeşitli çalışmalar yürüten, sektörün dünya çapındaki organizasyonu⁸⁸, Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi (WTTC)'nin 2016 istatistikleri çerçevesinde, sektörün küresel GSMH'ya direk katkısı % 3,1 olarak belirlenmiştir. Söz konusu artış hızı toplamda % 2,5'lik artış kaydeden küresel ekonominin artışının önüne geçmiştir. Buna ilave olarak, Seyahat ve Turizm Sektörü, kalkınmanın ana sektörlerinin içinde, "Bilgi ve iletişim" sektörü hariç olmak üzere, hızlı gelişme kaydederek, her geçen yıl küresel GSMH oluşumuna katkısını, diğer sektörlerin katkısından pay alarak, artırmaktadır.⁸⁹ Birleşmiş Milletler Dünya Seyahat Organizasyonu (UNWTO)'nun istatistiklerine göre 2016 yılında kaydedilen uluslararası turist sayısı, bir önceki yıldan % 3,9 artarak 1,235 milyon kişiye ulaşmış olup, bu sayı bir önceki yılın rakamlarının oldukça üzerindedir.⁹⁰ Turizm ve Seyahat Sektörünün kaydettiği bu gelişmede, gelişmiş ülkelerin % 5 oranında artan turizm destinasyonlarıyla, yeni gelişen ekonomilerin % 2'lik artış gösteren turizm destinasyonlarına göre, daha fazla pay aldığı görülmektedir.⁹¹ Dünya Ekonomik Forumunun seyahat ve turizm sektörünün rekabetçiliği ile ilgili ortaya koyduğu rekabetçilik endeksleri çerçevesinde Türkiye, 2015 yılı değerlendirmelerinde yüz otuz sekiz ülke arasında kırk dördüncü sırada yer almaktadır.⁹² Bunun yanı sıra, Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi WTTC'nin analiz ve araştırmalarına göre, Türkiye 2016 yılı içerisinde küresel GSYH'ya 88 milyar \$ ile % 12,5'lük katkı sağlamıştır. Ayrıca Türkiye istihdam ettiği 2.197.500 kişi ile, küresel toplam istihdama % 8,1'lük katkıda bulunmuştur.⁹³

Türkiye'de turizm sektörüne ilişkin Kalkınma Bakanlığı kayıtları incelendiğinde 2016 yılında Türkiye'deki turizm hareketinin toplam 30,3 milyon kişi olduğu ve bunun 25,3 kişininin yabancı uyruklu olduğu görülmektedir. Aynı kayıtlar çerçevesinde 2016 yılında turizm gelirlerinin toplam 22,1 Milyar \$ olarak gerçekleştiği belirlenmektedir. 2016 yılı ile ilgili kişi başına ortalama harcamaların yabancı turistlerde 633 \$, Yerli turistlerde de 978 \$ civarında gerçekleştiği kaydedilmektedir.⁹⁴ Türkiye ekonomisine sektörün genel katkısı incelendiğinde

⁸⁸ World Travel and Tourism Council; About WTTC, <https://www.wttc.org/about/> (17.02.2017)

⁸⁹ World Travel and Tourism Council, "Travel & Tourism: Global Economic Impact & Issues 2017" (WTTC), WTTC, 2017, London, s. 2

⁹⁰ United Nations World Tourism Organization (UNWTO), "UNWTO Tourism Highlights-2017 Edition", E-Library, <https://www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284419029> (24.01.2018)

⁹¹ United Nations World Travel Organisation (UNWTO), "Annual Report 2016", UNWTO, Madrid, 2017, s. 11.

⁹² WEF, Index Results—The Travel & Tourism Competitiveness Index Ranking 2017

<http://reports.weforum.org/travel-and-tourism-competitiveness-report-2017/ranking/>(25.01.2018)

⁹³ World Travel and Tourism Council (WTTC), "Travel and Tourism Economic Impact – 2017, Turkey", WTTC, London, 2017, s. 1

⁹⁴ Resmi Gazete, "2018 Yılı Programı: 2018 Yılı Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Bakanlar Kurulu Eki: Tarih: 28.10.2017, Sayı: 30225", Başbakanlık, 2017, s. 257.

turizm gelirlerinin GSMH içindeki payının yaklaşık % 2,6 ihracata oranının ise % 15,5 olduğu görülmektedir.⁹⁵ 2015 yılında Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından belirlenen turizm tesisleri sayısının 3 641 olduğu ve bunlara ait yaklaşık 900 000 yatak kapasitesinin bulunduğu, belediyelere kayıtlı turizm tesisleri sayısının 9 186 olduğu ve bunlara ilişkin yatak kapasitesinin de 497 000 civarında olduğu kaydedilmektedir.⁹⁶ Bunların dışında, bu çalışmanın 2.1. Bölümünde değinilen, Avrupa Komisyonu'nun bölgesel rekabetçilik için geliştirdiği "Küme Haritalama Aracı"nın "Ağırlama, Konaklama ve Turizm (Hospitality and Tourism)" sektörüne ilişkin analizlerinden, Türkiye'nin ve Avrupa'nın Düzey-II Bölgeleri bazında, rekabet gücü açısından kıyaslamalar yapmak üzere yararlanılarak değerlendirmeler yürütülmüştür. Bu çerçevede, "kümenin boyutu, uzmanlaşması, üretkenliği ve dinamizmi"ni içeren ölçütler esas alınarak yapılan rekabetçilik kıyaslamasında,⁹⁷ Avrupa'da yer alan Düzey-II bölgeleri içerisinde sadece Londra Merkez bölgesinin 4 yıldız seviyesinde olduğu, dokuz adet 3 yıldız Düzey-II bölgesinin bulunduğu ve bunlardan iki adedinin de Türkiye'den, TR32 (Aydın Denizli muğla) ve TR61 (Antalya, Isparta ve Burdur) bölgelerinin olduğu belirlenmiştir.⁹⁸

Alanya'da turizmin gelişmesi 1980 sonrası mali teşvik araçlarıyla başlamış, ancak hızlı ivme kazanması 1990 sonrasında gerçekleşmiştir. **Türkiye İstatistik Kurumu Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi çerçevesinde 2016 yılı için Alanya'nın nüfusu** 294.558 kişi olarak belirlenmiştir.⁹⁹ Kentin turizm mevsiminin başlamasıyla beraber nüfusun bir milyonu aştığı tahmin edilmektedir. Alanya'yı 2016 yılında ziyaret eden turist sayısı **6.425.835'dir**. Alanya'da 2016 yılı itibariyle Kültür ve Turizm Bakanlığında **İşletme Belgeli** 248 adet tesis, **Belediye belgeli** 355 adet tesis bulunmaktadır. Ayrıca, Kültür ve Turizm Bakanlığında **Yatırım Belgeli** 49 adet tesis yer almakta, böylece **toplam 622 adet tesis hizmet vermektedir**.¹⁰⁰

Alanya dünyanın hemen hemen bütün ülkelerinden turist çekmektedir. İlk dönemlerde Alman turistler daha fazla gelip gitmeye ve Alanya'ya yerleşmeye başlamışlardır. Takip eden yıllarda Alanya'nın turist yoğunluğu gelişmiş ve Alanya'ya ilgi duyan turistlerin milliyetlerinde de çeşitlenme olmuştur. Özellikle Rusya Federasyonu, Hollanda, Norveç, İsveç, Polonya, Finlandiya, Danimarka, Ukrayna, İngiltere, İran ile Türk Cumhuriyetleri'nden, Arap ülkelerinden ve Afrika ülkelerinden gelen turistlerin ve Alanya'da yerleşen

⁹⁵ TÜRSAB, Turizmin Ekonomideki Yeri, <http://www.tursab.org.tr/tr/turizm-verileri/istatistikler/turizmin-ekonomideki-yeri/gsmh-icin-deki-payi-1963-79.html> (25.01.2018)

⁹⁶ Resmi Gazete, a.g.e, 2017, s. 258.

⁹⁷ Avrupa Komisyonu tarafından Küme Gücü Rekabetçilik Kıyaslaması, sadece veri gönderen Düzey II Bölgeleri için yapılabilmektedir, veri göndermeyen bölgeler kıyaslamaya dahil edilememektedir ve kıyaslama tablosunda kullanılan verilerin tarihi, 2013'dür.

⁹⁸ European Commission: Growth; Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs https://ec.europa.eu/growth/smes/cluster/observatory/cluster-mapping-services/mapping-tool_en (25.01.2018).

⁹⁹ TÜİK, Merkezi Dağıtım Sistemi, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95&locale=tr>, (22.02.2017)

¹⁰⁰ Alanya Kaymakamlığı, Turizm, <http://www.alanya.gov.tr/alanyada-turizm18erişim> (25.01.2018)

yabancıların sayılarında yıllar içerisinde artış kaydedilmiştir.¹⁰¹ Halen kentte yerleşik yabancı sayısının 15.000'in üzerinde olduğu kaydedilmektedir.¹⁰²

Alanya sadece deniz, kum, güneş turizmiyle değil, birçok uluslararası spor aktiviteleriyle de önemli bir turizm destinasyonudur. Bunlara ilave olarak **sahip olduğu tarihi, doğal ve kültürel varlıklarıyla da, alternatif turizm alanlarının geliştirilmesi için de önemli potansiyellere sahiptir. Turizm ve turizmle bağlantılı faaliyet kolları kentin ekonomik yapısının omurgasını oluşturmaktadır.** Alanya Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı ve kapasite raporu alan işletme sayısı 120'dir. Söz konusu şirketlerin çoğunluğunun faaliyet alanları turizm sektörüyle bağlantılı olarak ticaret, müteahhitlik, sanayi, tarım ve ulaştırma sektörleri ile ilgilidir.¹⁰³

4.2. Alanya Turizm Sektörünün Bölgesel Rekabetçilik için Değerlendirilmesi: Kümelene MetODOLOJİSİNİN Uygulanması

Alanya, yukarıda da değinildiği üzere, sadece deniz kum güneş değil, sahip olduğu tarihi, kültürel ve doğal varlıkları nedeniyle de yılın on iki ayı boyunca turist çekebilecek bir turizm destinasyon kentidir. Alanya ekonomisinin temel taşı olan turizm sektörünün 2014 yılına kadar yaşadığı parlak sürecin ardından, Türkiye'nin genelde etkilendiği ve turist kaybına neden olan krizden Alanya maalesef en fazla yara alan kentlerimiz arasında yer almıştır. Bu çerçevede 2015 ve 2016 yıllarında yaşanan krizin sonrasında, daha önce Alanya'ya gelen özellikle yabancı müşteri kitlesi, bazı Güney Avrupa veya Kuzey Afrika turizm kentlerine doğru yönelmişlerdir. Dolayısıyla Alanya için "sürdürülebilir turizm stratejisi" ilkesinin önemle gündeme getirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda çalışmanın konusunu Alanya'da sürdürülebilir turizm stratejisi hazırlanmasına yönelik olarak, çağımızın yerel ve bölgesel ekonomik kalkınma aracı olan küme yaklaşımından yararlanılarak Turizm Konaklama Sektörü için "Küme Geliştirme Stratejisi" ile ilgili bir öneri sunulması oluşturmaktadır. Alanya'da yer alan çeşitli turizm faaliyetleri içerisinde, "konaklama", çeşitli turizm faaliyetlerine hizmet eden temel bir alandır. Bu nedenle, çalışma kapsamında sadece konaklama sektörünün seçilme nedeni, konuyla ilgili yürütülen araştırma, analiz ve değerlendirme çalışmalarının çerçevesi sınırlandırılarak, tanımlı bir alanda net ve somut öneriler getirilmesinin hedeflenmesinden kaynaklanmaktadır. Bu çerçevede çalışmanın amacı, "Alanya'da halen coğrafi yığılımlar ve bir küme girişimi olarak faaliyetlerini sürdüren, turizm konaklama tesisleri ve ilgili aktörlerden oluşan 'Alanya Turizm Konaklama Sektörü' için sürdürülebilir ve rekabetçi bir küme oluşumu hedeflenerek, küme analizlerine dayanan küme strateji önerisi geliştirilmesi" olarak belirlenmiştir.

¹⁰¹ Alanya Ticaret ve Sanayi Odası (ALTSO), "2015 Alanya Ekonomik Rapor", ALTSO, Alanya, 2016, s. 120-121.

¹⁰² Alanya Kent Konseyi, <http://alanyakentkonseyi.org.tr/S/54/Rakamlarla-Alanya>, (22.02.2017)

¹⁰³ Alanya Ticaret ve Sanayi Odası (ALTSO), "2015 Alanya Ekonomik Rapor", ALTSO, Alanya, 2016, s. 35.

Alanya Turizm Konaklama Sektörüne ilişkin küme strateji önerisi için kümelenme metodolojisi iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Öncelikle Alanya Turistik İşletmeciler Derneği (ALTİD)'nin liderliğinde, Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Alanya Hamdullah Emin Paşa (AHEP) Üniversitesi Turizm İşletme Fakültesinin ortaklığında 2015 tarihinde oluşturulan ekip, “Alanya Turizm Konaklama Sektörü Kümelenme Stratejisinin Geliştirilmesi” başlıklı proje kapsamında, Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı (BAKA)’ndan temin edilen finansal kaynak ile küme analizlerini yürütmüş ve daha sonra ulaşılan bulgularla küme geliştirme için strateji önerisi gerçekleştirmiştir.¹⁰⁴ Küme analizlerine ilişkin çalışmalar projenin kilit uzmanlarından Meral Sayın’ın 2017 tarihli Doktora Tezi çalışması kapsamında güncellenmiş ve güncellenen bulguların ışığında küme strateji önerisi de yenilenmiştir.¹⁰⁵

4.2.1. Alanya Turizm Konaklama Sektörü için Küme Analizleri

Alanya Turizm Konaklama Sektörünün küme analizi için yürütülen teknikler “Küme Haritası Oluşturma, Karo Çerçeve Modelinin Tasarlanması ve Ağ Yapı Analizlerinin Gerçekleştirilmesi” ile ilgilidir. Söz konusu teknikler birbirlerinin bulgularını teyit etme ve destekleme amaçlı gerçekleştirilmiş olup, kapsamlarına ilişkin bilgiler aşağıda takdim edilmektedir.

a) *Küme Haritasının Oluşturulması*: Küme Haritası, Porter’ın 1998 tarihli “Kümeler ve Rekabetin Yeni Ekonomisi” makalesinde de belirtildiği üzere sektörün anatomisini,¹⁰⁶ bir başka bakış açısıyla da makro seviyede değer zinciri yapısını ortaya koymaktadır. Küme Haritasını oluşturmanın amacı, bölgesel olarak değer zincirinin hangi düzeyde tamamlandığının, eğer değer zincirinde kopma varsa bunun hangi kurum ve kuruluşlar arasında olduğunun ve sektörün oyuncularını ile ürünlerine ilişkin yapıda eksik kalan oyuncuların ve ürünlerin belirlenmesine yöneliktir.¹⁰⁷ Alanya Turizm Konaklama sektöründe projenin kilit paydaşları olarak belirlenen öncelikle işletmeler, üniversiteler, yerel kamu otoriteleri ve sivil toplum temsilcilerinden oluşan elli beş kişinin katılımının sağlandığı 2015 tarihinde BAKA fonlu proje çerçevesinde düzenlenen etkileşimli toplantılar çerçevesinde Şekil 4’de sunulan Küme Haritası oluşturulmuştur. Söz konusu şemanın yapısı 2017 yılında sektörün on beş ana aktörüne gerçekleştirilen mülakat ziyaretleri esnasında güncellenmiştir. Şekil 4’de belirtildiği üzere öncelikle Alanya’nın taşıdığı tarihi,

¹⁰⁴ BAKA tarafından fonlanarak, Alanya Turistik İşletmeciler Derneği, SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve AHEP Üniversitesi Turizm İşletme Fakültesinin ortaklığında 2015 tarihinde yürütülen “Alanya Turizm Konaklama Sektörü Kümelenme Stratejisinin Geliştirilmesi” başlıklı proje, Alanya Turizm Konaklama sektöründe belirlenen “Sürdürülebilir Turizm Stratejisi” eksikliğini gidermek üzere Meral Sayın tarafından, AHEP Akademiklerinin de katkılarıyla hazırlanmıştır. Söz konusu projede aktif rol alan proje kilit uzmanı Meral Sayın, bu konuyu geliştirerek, akademik bakış açısı getirmek amacıyla, projenin araştırmalarını ve bulgularını geliştirerek ve güncelleyerek aynı konudaki Doktora Tezinin kapsamına temel oluşturacak şekilde yenilenmiştir.

¹⁰⁵ Sayın, M., a. g. e., 2017, s. 244.

¹⁰⁶ Porter, M., E., a. g. m., November/December 1998-a, s. 78

¹⁰⁷ Sayın, M., a. g. e., 2017, s. 253.

kültürel ve doğal varlıkları nedeniyle, on iki yayılarak çeşitlendirilmiş turizmden ziyade, sadece deniz kum ve güneş turizmin değerlendirildiği diğer turizm seçeneklerin göz ardı edildiği görülmektedir. Bunların yanı sıra, sektörün gelişmesine katkıda bulunacak “eğitim, bilgilendirme ve Ar-Ge” kuruluşlarının ve ayrıca üniversite kenti olma yolunda hızla ilerleyen kentte kaliteli ve ucuz hostellerin eksikliği dikkat çekicidir. Bunlara ilave olarak altyapı ve işbirliği kuruluşlarında da eksiklikler olduğu göze çarpmaktadır. Söz konusu şemada belirlenen değer zincirinde eksik kalan oyuncuların tamamlanması ile ilgili öneriler, stratejik yol haritasının tasarımı göz önünde bulundurulmuştur.

b) *Karo Çerçeve Modelinin Tasarlanması*: Ulusal veya bölgesel seviyede rekabetçiliğin belirlenmesi amacıyla M. Porter tarafından 1990 yılında geliştirilen Karo Çerçeve Modeli,¹⁰⁸ bazı araştırmacı ve uygulamacıların bakış açısıyla “Küme Kuramı”nın temelini oluşturmaktadır. M. Porter’ın yukarıda değinilen makalesinde, “Karo Çerçeve Modeli”nin ekonominin haritası olan ‘küme’yi ortaya koyduğu belirtilmektedir.¹⁰⁹ Bu kapsamda Karo Çerçeve Modelini oluşturan dört ana ve iki destekleyici unsurun analiziyle, sektörün avantajlı ve dezavantajlı yönleri belirlenmekte ve ulaşılan bulgular, küme strateji önerisine temel oluşturmaktadır. Karo Çerçeve Modelinin özünü oluşturan dört ana ve iki destekleyici unsurlar, aşağıda, sırasıyla belirtilmiştir;

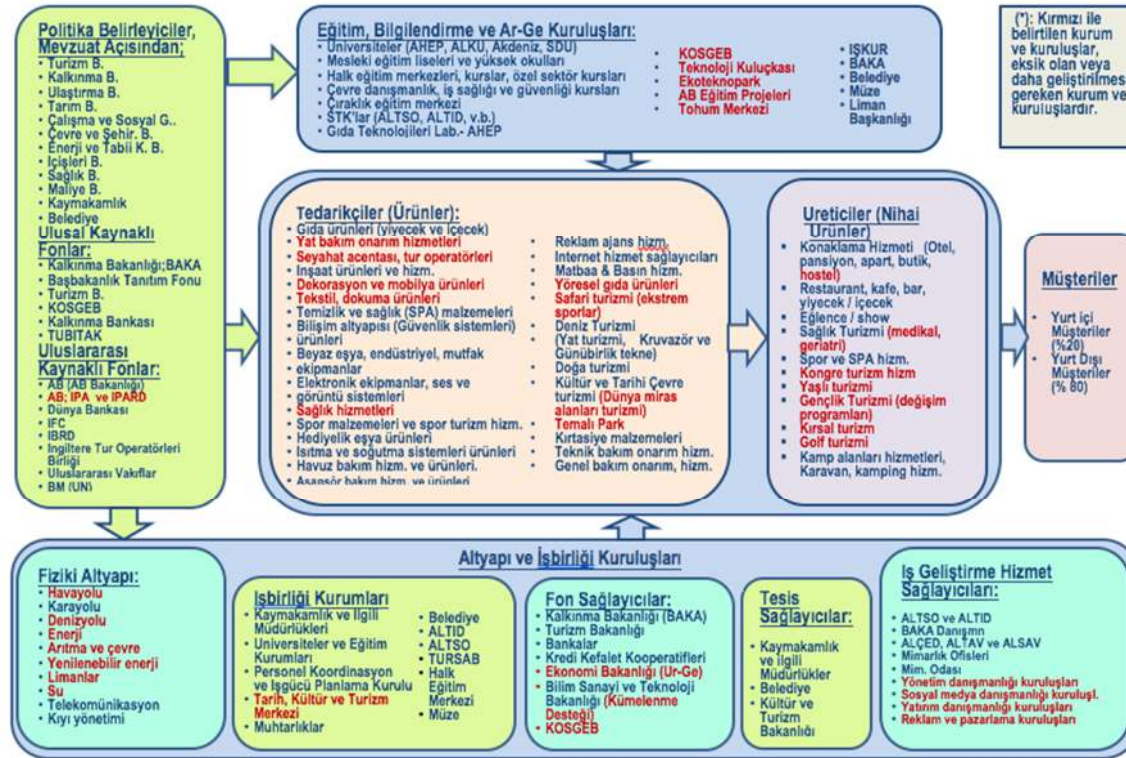
- A. Firmalar için Girdi Koşulları
- B. Destekleyici Kurum ve Kuruluşlar
- C. Firma Stratejileri, Yerel Rekabet ve İşbirliği
- D. Talep Koşulları ve Talebin Yapısı
- E. Şans Unsuru
- F. Hükümetin Rolü (katalizör olarak)

Söz konusu unsurların alt ayrıntıları ve paydaş mülakatlarında verilen puanların ortalamaları ekte sunulmuştur. Alanya Turizm konaklama sektörünün Karo Çerçeve Modelinin analizinde de kilit paydaşlar olarak belirlenen öncelikle işletmeler, üniversiteler, yerel kamu otoriteleri ve sivil toplum temsilcilerinden oluşan kırk iki kişinin katılımlarının sağlandığı, yukarıda da değinilen 2015 tarihli BAKA tarafından fonlanan proje kapsamında düzenlenen etkileşimli toplantılar sonucunda Şekil 5’de sunulan Karo Çerçeve Modeli oluşturulmuştur. Söz konusu modelin içeriğini oluşturan bilgiler 2017 yılında sektörün on beş kilit aktörü ile gerçekleştirilen mülakat ziyaretleri sonucunda güncellenmiştir. Karo Çerçeve Modelinin analizi sonucunda, Alanya’da sektör temsilcilerinin bölgesel rekabetçiliğin sürekli azalma eğilimi gösterdiği endişesi taşıdıkları belirlenmiştir. Özellikle 2017 tarihinde konuyla ilgili verilerin güncellenmesi esnasında yürütülen mülakat görüşmelerinde, Alanya turizm sektörünün yaşadığı sıkıntılar sebebiyle söz konusu izlenim daha belirgin olarak ortaya çıkmıştır. Bütün olumsuz koşullara

¹⁰⁸Porter, M., E., a. g. m., March April 1990, s. 73,

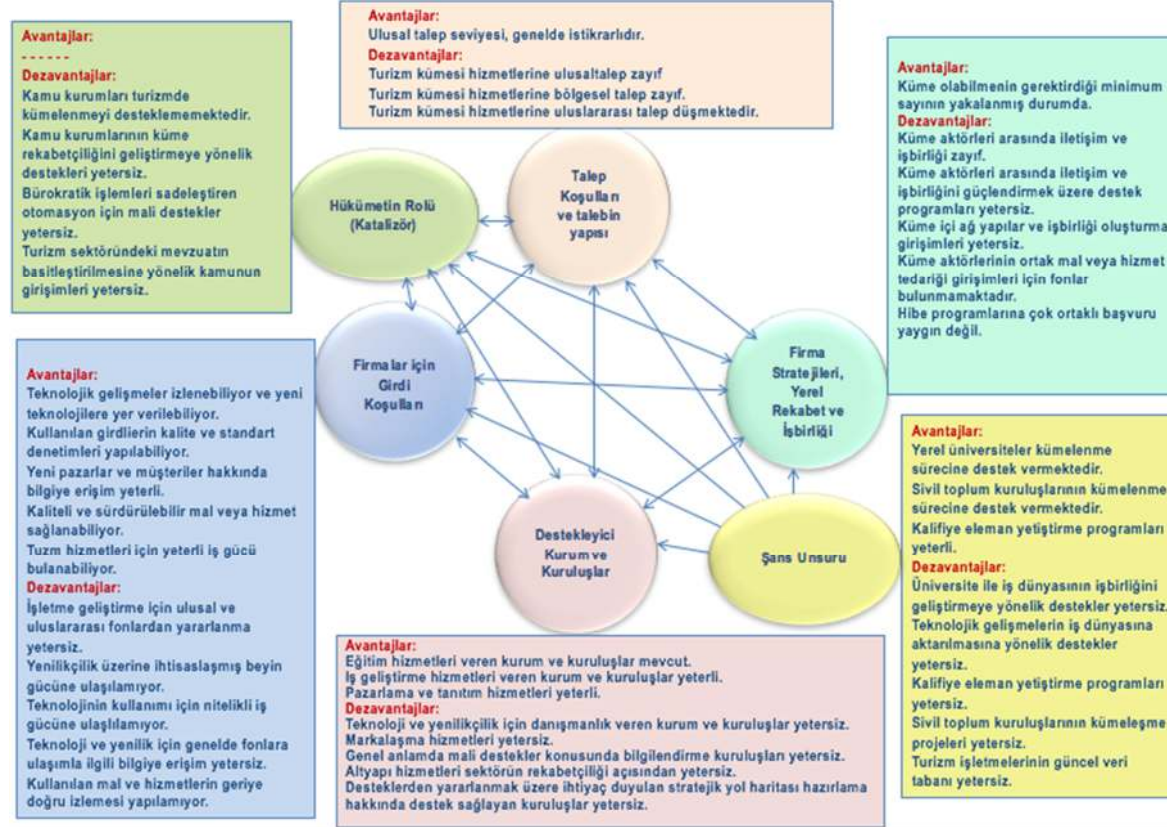
¹⁰⁹ Porter, M., E., a.g.m., November/December 1998-a, s. 78

rağmen yine de, kümede “firma girdi koşulları” açısından avantaj taşındığı, “firma stratejileri ve yerel rekabet” ile “destekleyici kurum ve kuruluşlar” açısından avantaj yakalama noktasına çok uzak olunmadığı belirlenmiştir. En dezavantajlı hususun öncelikle mali yardım ve desteklerle ilgili olduğu ayrıca istikrarsız talep ve garantili olmayan müşteri yapısının da tesisleri zor durumda bıraktığı kaydedilmiştir. Söz konusu dezavantajlı konuların avantaja çevrilmesi hususları, strateji önerisinde göz önünde bulundurulmuştur. Karo Çerçeve Modeli ile Küme Haritası ile ilgili bulgular, birbirlerini teyit edecek şekilde değerlendirilmiştir.



Şekil 4: Alanya Turizm Konaklama Sektörü Küme Haritası

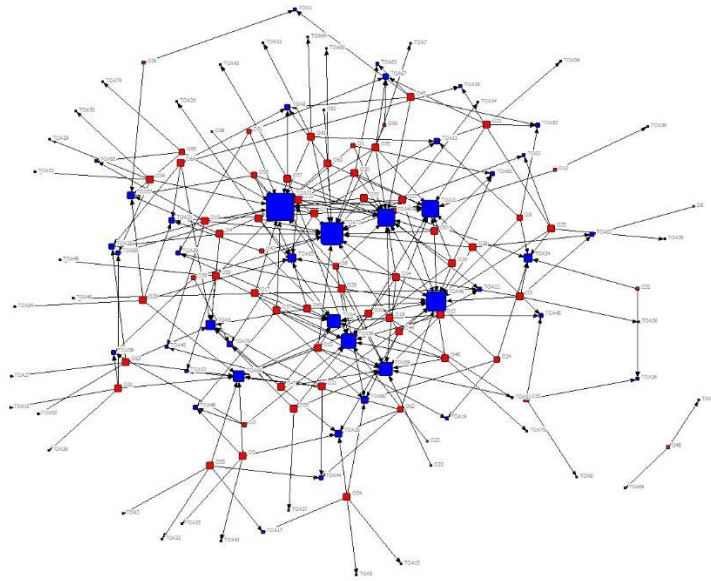
Kaynak: Sayın, M., a. g. e., 2017, (Dulupçu, M. A., v. d., "Alanya Turizm Konaklama Sektörü Kümeleme Stratejisinin Geliştirilmesi", (ALTID, SDÜ ve AHEP Üniversitesi Ortaklığında BAKA Tarafından TR61/14/DFD Ref. No. ile Fonlanan DFD Projesi Yayını), Alanya, Nisan 2015, s. 26-27'de belirtilen şema esas alınarak, Mart 2017 tarihinde yapılan güncellemelerle yeniden düzenlenmiştir.)



Şekil 5: Alanya Turizm Konaklama Sektörü Kümesine İlişkin Karo Çerçeve Modeli

Kaynak: Sayın, M., a. g. e. 2017, s. 255 (Dulupçu, M. A., v. d., "Alanya Turizm Konaklama Sektörü Kümelenme Stratejisinin Geliştirilmesi", (ALTID, SDÜ ve AHEP Üniversitesi Ortaklığında BAKA Tarafından TR61/14/DFD Ref. No. ile Fonlanan DFD Program Projesi Yayını), Alanya, Nisan 2015, s. 28-29'da belirtilen şema esas alınarak, Mart 2017 tarihinde yapılan güncellemelerle yeniden düzenlenmiştir.)

c) Ağ Yapı Analizlerinin Gerçekleştirilmesi: Küme analiz tekniklerinden birisini oluşturan “Ağ Yapı Analizi”, küme oyuncuları arasındaki mal veya hizmet akımının yoğunluğunu, girdi ve çıktı ilişkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Küme Kuramına esas teşkil eden üç temel unsurdan birisini oluşturan ağ yapı ilişkileri, “küme gücü” ile ilgili olarak önemli bir kriterdir. Porter’ın 1998 tarihli makalesinde değindiği üzere, ”ağ yapılar, kol ucu mesafesindeki pazarlarda yeni mekânsal biçimi” ortaya koymaktadır.¹¹⁰



Şekil 6: Alanya Turizm Konaklama Sektöründe Tur Operatörleri/Acenteler Küme Ağ Yapısı

Kaynak: Dulupçu, M., A., v. d., “Alanya Turizm Konaklama Sektörü Kümelenme Stratejisinin Geliştirilmesi”, ALTİD, SDÜ ve AHEP Üniversitesi ortaklığında BAKA tarafından fonlanan Doğrudan Faaliyet Desteği projesi yayını), Alanya, 2015, s. 49.

Alanya Turizm Konaklama sektöründe ağ yapı ilişkileri anket tekniği ile analiz edilmiştir ve anket formu, Dr. Melih Bulu’nun Doktora Tezinde kullandığı soru formu ile “Kümelenmeler Sanayi Ağları ve İnovasyon, Ankara Bölgesel Mobilya ve Makine Sanayi Örneği Projesi

¹¹⁰ Porter, M., E., a. g. m., 1998-a, s. 79-80

(KUSAİ)'nin soru formlarından yararlanılarak geliştirilmiştir. Katmanlı rastgele örneklem tekniği ile belirlenen yüz sekiz konaklama tesisine, yüz otuz beş sorudan oluşan bir soru formuyla ziyaretler gerçekleştirilerek, söz konusu tesislere girdi tedarik eden işletmeler ve bunların ne kadar yoğun kullanıldıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Anket çalışması sonucunda altmış sekiz adet değerlendirmeye değer anket formuna ulaşılmış ve içeriğindeki veriler Strata Cinnet ve Peke yazılımları kullanılarak değerlendirmeler yapılmıştır. Alanya Turizm Konaklama tesislerinde ağ yapı analizlerinin temel amacı, girdi tedarik kurumlarının belirlenmesi ve bu kurumlarla mal ve hizmet tedarik yoğunluğunun ortaya konması olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda kırmızı et, beyaz, et, yaş meyve-sebze, kuru gıda, alkollü ve alkolsüz içecek, kat hizmetleri, muhasebe ve rezervasyon programları, tur operatörü ve acenteler ile ilişkiler gibi çeşitli mal ve hizmet girdileri göz önünde bulundurularak sorulan sorular kapsamında ulaşılan verilerle, ilgili “ağ yapı şemaları” oluşturulmuştur. Bunların yanı sıra sektördeki lider firmalar ve rakip firmalar ile ilişkiler de sorgulanarak konuya ilişkin ağ yapı şemaları oluşturulmuştur.¹¹¹ Küme ağ yapı üzerindeki yoğunlaşma, “derece” le gösterilmektedir. Fakat ağ yapı içerisinde “arada” ya da “merkezi konumda” olma da önemli bir ölçüttür. Ayrıca, aktörler arası mesafenin kısa olması da avantaj sağlayan bir husustur. Bunlara ilave olarak gerçekleşen bağlantı sayısı ve bağlantının niteliğini, örneğin ticari veya finansal bağlantı şeklinde ortaya koyan ölçütler de ağ yapı analizlerinin yorumlanmasında kullanılmaktadır.¹¹²

Turizm konaklama tesislerinin mal ve hizmet ilişkileri için toplam dokuz adet, rakip ve lider firmalar için de iki adet olmak üzere toplam on bir adet ağ yapı şeması oluşturulmuştur. Söz konusu şemalardan sadece “tur operatörleri ve acenteler ile ilişkilerini ortaya koyan ağ yapı şeması” örnek olarak sunulmuştur (Şekil 6). Ağ yapı analizlerinin sonucunda en yüksek yoğunluk derecesinin “kuru gıda alımı” ile ilgili olduğu belirlenmiştir. Analizlerin genelinde belirlenen zafiyetlerin giderilmesi ve güçlü bir küme dokusu ortaya konması için aktörler arası diyalog ve işbirliği ile bunun yanı sıra tedarik ve lojistik imkanlarının geliştirilmesine de ihtiyaç bulunduğu belirlenmiştir. Bu unsurlara ilave

¹¹¹ Dulupçu, M., A., v. d., “Alanya Turizm Konaklama Sektörü Kümelenme Stratejisinin Geliştirilmesi”, ALTİD, SDÜ ve AHEP Üniversitesi ortaklığında BAKA tarafından fonlanan “Doğrudan Faaliyet Desteği” projesi yayını, Alanya, 2015, s.265 ve 269.

¹¹² Dulupçu, M., A., v. d., “Alanya Turizm Konaklama Sektörü Kümelenme Stratejisinin Geliştirilmesi”, ALTİD, SDÜ ve AHEP Üniversitesi ortaklığında BAKA tarafından fonlanan “Doğrudan Faaliyet Desteği” projesi yayını, Alanya, 2015, s.270.

olarak, “yenilikçilik” ile mevcut tıkanıklığın aşılabileceği de belirlenmiştir.

Alanya Turizm Konaklama Sektörü İçin Küme Geliştirme Planı: Stratejik Yol Haritası Önerisi

Alanya Turizm Konaklama sektörü küme geliştirme strateji önerisi ile ilgili olarak, bu çalışmanın 1.2. no'lu "Küme Tabanlı Kalkınma" başlığı altında sunulduğu üzere, stratejik planlama yaklaşımından yararlanılmıştır. Stratejik Planlama, bilindiği üzere, "büyük bir resim hakkında bilgi toplamak ve uzun vadeli bir rota ile buna bağlı hedefler, amaçlar ve bağlantılı eylemler dizisi oluşturmak üzere sistematik bir süreç temin eden bir araçtır.¹¹³

Küme analiz tekniklerinin uygulanması sürecinde belirlenen bütün sorunlar listelenerek ve benzer olanlar gruplandırılarak, her grup için birer ana sorun başlığı belirlenmiştir. Böylece stratejik planın müdahale gerektiren temel sorun alanları ortaya konarak, stratejik planın stratejik hedeflerinin ifadelendirilmesi sağlanmıştır. Söz konusu stratejik hedeflerle uyumlu olacak şekilde stratejik planın amacı, bir başka ifade ile "kümenin beş yıllık amacı" ortaya konmuştur. Bunlara paralel olarak küme için bir ortak vizyon belirlenerek stratejik planın temel unsurları tamamlanmıştır. Bunların yanı sıra, her stratejik hedefle bağlantılı olarak yerine getirilmesi gereken projeler, eylemler ve yatırımlar tanımlanarak, bunlarla ilgili gerekli bütçe, sorumlu kuruluş, başarı göstergesi ile hayata geçirilme süresi konularında tahminler yapılarak, "stratejik plan" ya da "stratejik eylem planı"nın gerektiği unsurlar, taslak çalışma olarak tamamlanmıştır. Bahse konu taslak stratejik eylem planı ya da kümelenme terminolojisinde taslak "küme stratejik yol haritası", hedef kitleden otuz sekiz kişinin katılımının sağlandığı, etkileşimli bir toplantı kapsamında, hedef kitlenin görüşleri de yansıtılarak şekillendirilmiştir. Mart 2017 tarihinde sektörün kilit paydaşlarıyla gerçekleştirilen mülakatlar ve diğer görüşmeler çerçevesinde küme geliştirme için tasarlanan Stratejik Yol Haritasının kapsamında ve ayrıca vizyon ile amaç ifadelerinde bazı değişiklikler yapılmış ve güncellenmiştir.¹¹⁴ Küme analizlerinde ortaya konulan temel müdahale alanlarının stratejik hedefler olarak ifadelendirilmiş şekli, Tablo 1'de sunulmaktadır. Bunların yanı sıra, kümenin vizyon ve amaç ifadeleri de Kutu 1 ve Kutu 2 'de yer almaktadır.

¹¹³Olsen, J., B., Eadie, D., C., "The Game Plan: Governance With Foresight", Council of State Planning Agencies, Washington DC., 1982, s. 4.

¹¹⁴Sayın, M., a. g. e., 2017, s. 294.

Tablo 1: Alanya Turizm Konaklama Kümesi Stratejik Hedefler

No	Turizm Konaklama Kümesi için Öngörülen Müdahale Alanları ¹¹⁵ (Stratejik Hedefler)
1	Alanya Turizm Konaklama Sektörü için Sürdürülebilir Küme Yönetiminin Oluşturulması
2	Turizm Geliştirme Amaçlı Finansal Desteklerin Bölge İhtiyaçlarına göre Yönlendirilmesi
3	Alanya Turizm Konaklama Sektörü Girdi-Tedarik ve Lojistik İmkânlarının Geliştirilmesi
4	Alanya Turizm Konaklama Sektörü için Ulaştırma İmkânlarının Geliştirilmesi
5	Alanya Turizm Konaklama Sektörü için İnsan Kaynakları Kapasitesinin Geliştirilmesi
6	Alanya Turizm Konaklama Sektörünün Aktörleri Arasında İletişim ve Diyalogun Geliştirilmesi
7	Alanya Turizm Konaklama Sektörü Kümesinin Tanıtım ve Pazarlamasının Artırılması
8	Alanya’da Yat ve Tekne Turizmine Düzenleyici Mevzuat Tedbirlerinin Getirilmesi
9	Alanya Turizm Konaklama Sektöründe Yenilikçiliğin Geliştirilmesi ve Teşviki
10	Alanya’da Sürdürülebilir Çevre Anlayışının Yaygınlaştırılması
11	Alanya’da Alternatif Turizm Alanlarının Geliştirilmesi

¹¹⁵ Sayın, M., a. g. e., 2017, s. 297.

Kutu-1: Alanya Turizm Konaklama Sektörü Kümesinin Vizyonu¹¹⁶

"Alanya Turizm Konaklama Sektörünün önümüzdeki on yıllık süreçte uluslararası marka niteliği geliştirilerek ve turizm gelirleri açısından ülkemizin öncü kentlerinden birisi haline getirilerek, bölgesel ve ulusal kalkınmaya katkıda bulunması" olarak belirlenmiştir.

Kutu-2: Alanya Turizm Konaklama Sektörü Kümesinin Amacı¹¹⁷

"Alanya turizm konaklama sektörünün, tarihi, kültürel ve doğal kaynaklarının, sağlık, kongre, yayla, yat, golf gibi destekleyici alternatif turizm alanlarıyla teknoloji ve yenilikçilik sayesinde, nitelikli insan kaynaklarıyla geliştirilmesi ve uluslararası marka niteliğinin sürdürülebilirliğinin sağlanması" olarak belirlenmiştir.

DEĞERLENDİRMELER VE SONUÇLAR

1990'lerden sonra yaygın bir şekilde kalkınma ekonomisinde gündeme gelen "İçsel Unsurlara Dayalı Büyüme Kuramı" kapsamında kalkınmanın, yerelin girişimcilik, inovasyon yetenekleri, potansiyelleri, kapasitesi, sahip olduğu varlıklar ve değerler gibi içsel unsurlarının ayrıntılı analizleriyle hazırlanan kalkınma stratejilerine dayandırılması öngörülmektedir. Bu çerçevede M. E. Porter tarafından ortaya konulan ve 1998'den itibaren önce ABD'de, 2000'li yıllarda AB ülkelerinde ve daha sonra birçok kıta ve ülkede yaygın bir şekilde özellikle bölgesel rekabetçiliğin geliştirilmesi yaklaşımı olarak benimsenmiş ve uygulanmıştır. Literatürde "küme tabanlı kalkınma" olarak yer alan bu yaklaşım, öncelikle kümenin içsel unsurlara dayalı ayrıntılı analizi ve daha sonra analiz bulgularına dayanarak küme geliştirme strateji planının

¹¹⁶ Sayın, M., a. g. e., 2017, s. 295.

¹¹⁷ Sayın, M., a. g. e., 2017, s. 296.

hazırlanması süreçlerini içeren iki aşamalı bir metodolojik yaklaşımı içermektedir.

Alanya sahip olduğu deniz, kum ve güneş varlıklarının yanı sıra, oldukça zengin başka doğal nitelikler ile tarihi ve kültürel değerler taşımaktadır. Bu çerçevede turizm istatistiklerinde son yıllarda kaydedilen kısmi düzeyde gerileme ve durağanlığın, beldenin “Sürdürülebilir Turizm Strateji Planı” eksikliğinden kaynaklandığı düşünülerek bu yönde bir proje gerçekleştirilmesine karar verilmiştir. Bu doğrultuda Alanya Turizm Konaklama sektörü için “küme analizleri ve küme geliştirme strateji önerisi”, ALTİD’in liderliğinde, SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, AHEP Turizm İşletme Fakültesi ortaklığında, BAKA tarafından DFD Programı kapsamında 2015 yılında fonlanan bir proje ile gerçekleştirilmiştir. AHEP akademiklerinin de desteğiyle söz konusu projeyi hazırlayan ve projenin yürütülmesinde kilit uzman olarak aktif rol alan Meral Sayın, 2017 tarihinde çalışmanın gerek birincil, gerek ikincil verilerinde oldukça kapsamlı bir güncelleme yaparak, söz konusu küme analiz ve geliştirme çalışmalarını akademik bir yaklaşımla Doktora Tezi kapsamında yenilemiştir.

Alanya Turizm Konaklama sektörü ile ilgili yürütülen ve daha sonra güncellenen küme analizleri sonucunda ulaşılan bulgularla, “temel sorun alanları, bir başka ifadeyle temel müdahale alanları” belirlenmiştir. Böylece küme geliştirme için “Stratejik Hedefler” belirlenerek aşağıda özetle sunulan eylem, proje ve yatırımları içeren “Küme Stratejik Eylem Planı” ya da “Stratejik Yol Haritası”nın hazırlanmasına esas teşkil etmiştir;

- (i) Bölgesel rekabetçilik için, Alanya’nın halen ekonomisinin temelini oluşturan “Turizm Sektörü” için “küme tabanlı kalkınma” yaklaşımı, kalkınma stratejisi olarak benimsenerek, en kısa sürede “Küme Organizasyonu” oluşturulmalıdır. Bu kapsamda “Küme Yönetimi” şeklinde önce bir platform daha sonra dernek veya başka nitelikte hukuki statüsü olan bir yapının teşkil edilmesi sağlanmalıdır. “Alanya Turizm Konaklama Kümesi” olarak sektörün mümkün olduğunca bütün oyuncularını kapsayan ve yedi-sekiz kişilik çekirdek yönetim yapısı ve ayrıca daha geniş katılımlı yaklaşık yirmi kişiden oluşan danışma kurulu şeklinde bir yapının oluşturulması gerekmektedir.
- (ii) İlk aşamada “Alanya Turizm Kümelenme Platformu” olarak kurulup daha sonra “Küme Yönetimi”ne dönüşecek olan yapının başkanlığı Alanya’nın en üst seviye kamu otoritesi tarafından üstlenilmeli ve Küme Yönetiminin öncelikli görevi “Küme Strateji Planı”nın hayata geçirilmesi olmalıdır. Küme Strateji

Planının hayata geçirilmesine ilişkin faaliyetlerin sekretarya görevi, Küme Yönetim Birimi resmi olarak kurulana kadar, sektörü temsil eden sivil toplum kuruluşu ALTİD tarafından geçici olarak üstlenilmelidir. Küme Yönetim birimi, örneğin “Turizm Küme Derneği” resmi olarak kurulduktan sonra da ALTİD’in, geçici olarak üstlendiği bu görevlerin yerine getirilmesinde yine aktif rol oynaması gerekmektedir ve Küme Yönetimine sürekli destek vermelidir.

- (iii) “Alanya Turizm Konaklama Kümesi” platformunun mümkün olduğunca kapsayıcı olması ve çalışmalarını dinamik bir şekilde yürütebilmesi için sürecin kolaylaştırıcılığında yerel kamu otoritelerinin aktif görev üstlenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda küçük çaplı bir bütçe çerçevesinde “sektörün kalkınma hareketi” gibi bir proje eşliğinde öne çıkabilecek “küme lider profillerinin” belirlenmesini sağlayacak bir projeye hayata geçirilmesi sağlanabilir.
- (iv) “Küme Yönetimi”nin, kümenin geliştirilmesi yönünde organizasyon modelinin tasarlanması, yerli ve yabancı çeşitli hibe kaynaklarına müracaat edilerek, kümenin gelişimine yönelik fon yaratılması temel görevleri arasındadır. Sivil toplum kuruluşlarına yönelik hibe programlarında “küme tabanlı kalkınma”nın esas alınması, özellikle AB fonlu hibelerin dağıtımında, öncelik kazanılmasını sağlamaktadır. Bu kapsamda söz konusu hibelere “küme” sıfatıyla başvuru yapılması tavsiye edilmektedir.
- (v) Alanya Turizm sektörü için çeşitli istatistiki verilerin toplanması, derlenmesi, bilgi üretilmesi ve yayımının yapılması sektörün geleceğine ışık tutma açısından Küme Yönetimi tarafından yerine getirilmelidir. Bu bağlamda Türkiye’nin turizm alanındaki ilk küme yapılanması olarak Türkiye Turizm Strateji Belgesine katkıda bulunmalıdır.
- (vi) Türkiye’de halen bütün bölgelerin yararlandığı IPA fonlarının Antalya/Alanya yöresinin ihtiyaçlarına göre tasarlanması ve onun alt dalı olan IPARD fonunun Antalya/Alanya yöresinin de faydalanmasına açılması için kamu ve sivil toplum kuruluşlarının gerekli lobi faaliyetlerini yerine getirmeleri gerekmektedir. Bunların dışında Kalkınma Ajansı fonları başta olmak üzere diğer devlet yardımlarının aktif kullanılabilmesi yönünde gerek bu fonların tanıtımı gerek proje hazırlama yöntemleri konusunda bilgilendirme ve eğitim programlarının düzenli olarak organize edilmesi gerekmektedir.

- (vii) Alanya turizm konaklama sektörünün özellikle gıda sektöründeki tedarik merkezleri olarak, meyve ve sebze alanında Isparta, et, süt ve benzer hayvansal ürünlerin temini için Burdur ile gerekli bağlantılarının oluşturulması ve kurumsallaşmanın sağlanması gerekmektedir. Bu konunun Kalkınma Ajansının bölgesel strateji maddelerinin içinde yer almasının ötesinde, mali yardım programlarıyla desteklenmesi gerektiği düşünülmektedir.
- (viii) Turizm konaklama sektörünün birincil aktörleri olan otel, restoran, kafe, bar, hediyelik eşya mağazası, pastane vb. turist ile direkt irtibatla bulunan tesislerinin çalışanlarına yönelik kapsamlı kapasite geliştirme ile ilgili yeni teknolojiler, tanıtım pazarlama, müşteri ilişkileri v. b. konularda programlar düzenlenmesine, önemle ihtiyaç bulunmaktadır.
- (ix) İşletmeler arası iletişim ve işbirliğinin güçlendirilmesine yönelik Küme Yönetiminin organizasyonunda aktörler arası ağ yapı ve iletişim portalinin kurulması gerekmektedir. Bu bağlamda yine küme yönetim biriminin önderliğinde işletmelerin katılımıyla ortak projeler hazırlanması ve bu projelerin yerli ve yabancı fon kaynaklarına iletilmesinde yarar görülmektedir.
- (x) Alanya'nın sadece Türkiye'nin değil, dünyanın tanınması gereken önemli bir turizm alanı (destinasyon) beldesi olduğu yaklaşımıyla, gerek "Alanya Turizm Kümesi"nin, gerek küme bünyesindeki "Turizm İşletmeleri"nin gelişmiş bilgi teknolojileri yoluyla sadece "deniz, kum güneş" varlıklarının değil, tüm "tarihi ve doğal" varlıklarının tanıtımının yapılması ve son dönemde kaybedilen turist pazarının daha geliştirilmesi gerekmektedir.
- (xi) Alanya'nın uluslararası bir marka olmasını sağlayacak bir gıda ürünü veya tarihi varlık(lar) üzerinde çalışılması önem ve aciliyet taşımaktadır.
- (xii) Alanya'da yer alan Üniversitelerin bünyelerinde yenilikçiliğin geliştirilmesini öngören "İş Geliştirme (Kuluçka) Merkezleri"nin oluşturulması ve bu tür yapılanmaların meyvelerinin en erken iki - üç yıl sonra alınabileceği düşüncesiyle, gerekli girişimlerin hemen başlatılması gerekmektedir.
- (xiii) Turizm İş Geliştirme Merkezi ile bağlantılı olarak, Alanya'nın doğal nitelikleri ile de uyumlu olarak bir "Eko-Teknopark" kurulmasına ilişkin girişimlerin, kuruluş sürecinin yaklaşık beş yıla kadar uzanabileceği görüşüyle, en kısa sürede başlatılması gerekmektedir.

- (xiv)** Küme tabanlı kalkınmanın kilit unsurları olan ve üniversite ile sanayi işbirliği faaliyetlerini hızlandıracak olan “İş Geliştirme Kuluçkası” ve “Teknopark” kuruluşları için gerekli fon kaynaklarının Kalkınma Ajansı veya diğer devlet yardımları programlarınca mali açıdan desteklenmesini sağlayacak düzenlemelerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir.
- (xv)** Alanya'nın sahip olduğu tarihi ve doğal çevrenin korunması amacıyla ihtiyaç duyulan birtakım düzenleyici tedbir ve eylemlerin yerine getirilmesi gerekmektedir.
- (xvi)** Alanya'nın öncelikle kent içi ulaşım trafiğinin geliştirilmesi ve buna paralel olarak özellikle Antalya ile ulaşım bağlantısının güçlendirilmesi ve bu bağlantı için alternatif ulaşım türlerinin gündeme getirilmesi zorunludur. Bunlara ilave olarak hava yolu ve deniz yolu taşımacılığının daha geliştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, halen devam eden çevre yolu projesi ve hızlı tren projesine de hız ve öncelik verilmelidir.
- (xvii)** Alanya “güneş, deniz, kum” turizmi ile ilgili fırsatların dışında sahip olduğu, sağlık yayla, kongre, golf, engelli sporu ve yaşlı turizmine yönelik alternatif turizm alanlarına ilişkin potansiyeller sayesinde uluslararası marka olabilecek bir kenttir. Bu nedenle bahse konu turizm alanlarının her birisi için ayrı ayrı ekonomik analizlerin ve strateji geliştirme çalışmalarının yerine getirilmesi gerekmektedir.
- (xviii)** Küme Yönetim Birimi tarafından yerine getirilmesi gereken önemli bir faaliyet de strateji planında yer alan faaliyetlerin ekonomik etki analizi yoluyla yıllık ya da iki yılda bir, ekonomik kalkınmaya etkisinin olup olmadığına yönelik, analiz edilmesi ve değerlendirmeye tabi tutulmasının sağlanmasıdır. Bu bağlamda, Strateji Planında yer alan ve “Ekonomik Etki” yaratmayan faaliyetlerin sistemden düşürülerek yerine daha etkili faaliyetlerin konması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

1. Alanya Ticaret ve Sanayi Odası (ALTSO), “2015 Alanya Ekonomik Rapor”, ALTSO, Alanya, 2016.
2. Altan, R., “Birleşmiş Milletler’in Kalkınma Faaliyetleri ve Türkiye’ye Yansımaları”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara, 2008.
3. Andersson, T., Serger, S., S., Sörvik, J., Hansson, E., W., “The Cluster Policies Whitebook”, International Organisation for Knowledge Economy and Enterprise Development (IKED), Vinnova, TCI, Stockholm, 2004.
4. Boari, C., “Industrial Clusters, Local Firms, and Economic Dynamism: A Perspective from Italy”, World Bank, Washington D.C., 2001.
5. Bogdanski, M., “Modern Theories of Regional Development”, Oeconomia Copernica, 2012, No: 2, Olsztyn, 2012.
6. Buescher, R., “European Cluster Strategy: 2014-2020”, (Presentation presented in “Cluster-to Cluster Conference: Matchmaking, Grand Challenges and Funding Possibilities”), Copenhagen, April 2013.
7. Cooke, P. and Memedovic, O. (in cooperation), “Regional Innovation Systems as Public Goods”, UNIDO, Vien, 2006.
8. Dulupçu, M., A., “Bölgesel Politikalar Kopyalanabilir mi? Bölgeselleş(tir)me Yönetim Karşısında (Yeni) Bölge(sel)cilik (Yönetişim)”, Bölgesel Kalkınma ve Yönetişim Sempozyumu, TEPAV ve ODTÜ, Ankara, Ekim 2006.
9. Dulupçu, M., A., Gövdere, B., “Bölgesel Gelişme Stratejileri İçin Bir Perspektif: Yerel Bilgi Ağbağları Yaklaşımı”, (“Bölgesel Gelişme Stratejileri ve Akdeniz Ekonomisi” Kitabı, Editör: Haluk Erlat), Türkiye Ekonomi Kurumu Yayını, Ankara, 2005; http://www.tek.org.tr/dosyalar/akdeniz_ekonomisi_5.pdf (11.08.2016).
10. Dulupçu, M., Kara, M., Sungur, O., Ünlü, H., “Cluster(ing) Policies in Turkey: The Impact of Internationalization or the Imitation of Internationals” (‘Entrepreneurship, Human Capital and Regional Development’, Edited by Baptista, R., Leitao, J.), Springer, 2015.
11. Dulupçu, M., A., Sungur, O., ve Keskin H., “Bölgesel Kalkınmada Yeni Yaklaşımlar ve Türkiye’de Kalkınma Planlarına Yansımaları: Kalkınma Planlarının Yeni Teoriler Açısından Değerlendirilmesi”, 6. Ulusal Coğrafya Sempozyumu, Ankara Üniversitesi Türkiye Coğrafya Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara, 2010.

12. Dulupçu, M., A., v. d., “Alanya Turizm Konaklama Sektörü Kümelenme Stratejisinin Geliştirilmesi”, ALTİD, SDÜ ve AHEP Üniversitesi ortaklığında BAKA tarafından fonlanan “Doğrudan Faaliyet Desteği” projesi yayını, Alanya, 2015.
13. EC, “EC Communication: Towards World-Class Clusters in the European Union: Implementing the Broad Based Innovation Strategy”, (COM (2008) 652 final/2), Brussels, 2008.
14. EC, “Regional Policy Contributing to Smart Growth in Europe 2020”, (COM(2010)553 final), Brussels, 2010.
15. EC Directorate General for Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs and EC Directorate General for Regional and Urban Policy, “Smart Guide to Cluster Policy”, European Commission, Brussels, 2016.
16. EC Directorate General for Regional Policy “Regional Policy for Smart Growth in Europe”, EC Directorate General for Regional Policy, Brussels, 2011.
17. Ekonomi Bakanlığı (Dış Ticaret Müsteşarlığı (DTM)), Merkezi Finans ve Sözleşme Birimi, “Türkiye için Kümelenme Politikasının Geliştirilmesi”, DTM (AB Fonlu Proje Dokümanı), Ankara, 2009.
18. Europa InterCluster, “White Paper: The Emerging of European World-Class Clusters”, Europa InterCluster, Brussels, 2010.
19. European Parliament Policy Department, Economic and Scientific Policy, “The Small Business Act for Europe: New Ideas to Boost SMEs”, European Parliament, Brussels, 2008.
20. Hefner, F., “Cluster Theory: A New Prescription to Old Style Government Planning”, («Unleashing Capitalism» Edited by Calcagno, P.T., Hall, J.C., Sobel, R. S., Chapter 6) South Carolina Policy Council Education Foundation, South Carolina, 2009.
21. Ketels, C., H., M., and Memodovic, O., “From Clusters To Cluster-Based Economic Development”, International Journal of Technological Learning, Innovation and Development, Inderscience Publishers, Vol.1, No. 3, Geneva, 2008.
22. Kandiller, L., Sayin, M., Şener, İ. “Bölgesinde Kümelenme için Uygun Sektörlerin Belirlenmesi: TR51 Bölgesinde bir Uygulama (Konya and Karaman)”, I. Uluslararası Bölgesel Kalkınma Konferansı, Konferans Yayını, Malatya, 22-23 Eylül 2011, s. 463-471.
23. Keleş, R., “Kentleşme Politikası”, İmge Kitabevi, Ankara, 2016.
24. Ketels, C., Lindqvist, G., Sölvell, Ö., “Strengthening Clusters and Competitiveness in Europe”, Stockholm School of Economics, and European Cluster Observatory, Stockholm, 2012.

25. Ketels C., Protsiv, S., “European Cluster Panorama 2014”, Cluster Observatory Report, EC, Brussels, 2014.
26. Kuah, A., T., H., “Cluster Theory and Practice: Advantages for the Small Bussiness Locating in a Vibrant Cluster”, Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship, V:4, Issue:3, Warrington, 2002.
27. Maskell, P., Kebir, L., “What Qualifies as a Cluster Theory?”, DRUID Conferences Working Paper No. 05-09, Kopenhagen, 2009.
28. Motoyama, Y., “What was New About the Cluster Theory? What could It Answer and What could It not Answer?”, Economic Development Quarterly (Sage Journals), Michigan, 2008.
29. Nadvi, K., Barrientos, S., “Industrial Clusters and Poverty Reduction”, UNIDO, 2004, Vienna.
30. Nallari, R. and Griffith, B., “Clusters of Competitiveness”, World Bank, Washington D. C., 2013.
31. Nallari, R., Griffith, B., Yusuf, S., “Globalization, Urban Regions, and Cluster Development”, Geography of Growth Series, World Bank, 2012.
32. OECD, “Boosting Innovation: The Cluster approach”, OECD Proceedings, Paris, 1999.
33. OECD, “Local Partnership, Clusters and SME Globalisation Conference for Ministers Responsible for SMEs and Industry Ministers”, (Workshop Paper on Enhancing The Competitiveness of SMEs In The Global Economy), Bologna, 2000.
34. OECD LEED, “Local Governance and the Drivers of Growth”, OECD LEED, Paris, 2005-b.
35. Olsen, J., B., Eadie, D., C., “The Game Plan: Governance With Foresight”, Council of State Planning Agencies, Washington DC., 1982.
36. Oxford Research and Europe Innova, “Cluster Policy in Europe”, (Europe Innova Cluster Mapping Project), Oxford Research and Europe Innova, Kristiansand (Norvey), 2008.
37. Porter, M., E., “How Competitive Forces Shape Strategy”, Harvard Business Review, Boston, March-April 1979.
38. Porter, M.E., “On Competition”, Harvard Business School Press, Boston, 1998-b.
39. Porter, M., E., “The Competitive Advantage of Nations”, Harvard Business Review, Boston, March April 1990.
40. Sayın, M., “Bölgesel Rekabetçilik ve Kümelenme: Alanya Turizm Konaklama Sektörü Küme Analizleri ve Strateji Önerisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Doktora Tezi), Isparta 2017.

41. Sayın, M., “Yerel Ekonomik Kalkınma Modeli Olarak GAP-GİDEM”, Bölgesel Kalkınma ve Yönetişim Sempozyumu, Ekim 2006, Düzenleyenler: TEPAV ve ODTÜ, Ankara, 2006.
42. [Sölvell](#), Ö., [Ketels](#), C., [Lindqvist](#), G., "Industrial specialization and regional clusters in the ten new EU member states", *Competitiveness Review: An International Business Journal*, Vol. 18 Issue: 1/2.
43. Sölvell, Ö., Lindqvist G., Ketels, C., “The Cluster Initiative Greenbook”, Ivory Tower AB, 2003, Stockholm.
44. T. C. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği (ABGS), “SME Strategy and Action Plan”, (AB Fonlu, yayınlanmamış proje dokümanı), 2002, Ankara
45. Temouri, Y., “The Cluster Scoreboard: Measuring the Performance of Local Business Clusters in the Knowledge Economy”, OECD LEED Working Paper, 2012/13, OECD Publishing, Paris, 2012.
46. UNIDO, “Cluster Development for Pro-Poor Growth: The UNIDO Approach”, UNIDO Programme Development and Technical Cooperation Division, Vienna, 2009.
47. UNIDO, “Development of Clusters and Networks of SMEs”, UNIDO Private Sector Development Branch, Vienna, 2001.
48. UNIDO, “SME Cluster and Network Development in Developing Countries: The Experience of UNIDO”, UNIDO Private Sector Development Branch, Vien, 1999.
49. UNIDO, “The UNIDO Approach to Cluster Development: Key Principles and Project Experiences for Inclusive Growth”, UNIDO Programme Development and Technical Cooperation Division, Vienna, 2013.
50. United Nations World Travel Organisation (UNWTO), “Annual Report 2016”, UNWTO, Madrid, 2017.
51. World Bank, “Industrial Clusters and Micro and Small Enterprises in Africa”, IBRD Publication, Washington D.C., 2011.
52. World Bank, “The Evolution and Structure of Industrial Clusters in Japan”, Washington D.C., 2001.
53. World Bank African Region Structural Transformation Unit and Development Economics Vice Presidency, “Cluster Based Industry Parks: A Practical Framework for Action”, (Prepared by, Célestin Monga), Policy Research Working Paper, Washington D.C., 2011, s. 2.
54. World Bank International Trade Department, “Clusters for Competitiveness: A Practical Guide and Policy Implications for Developing Cluster Initiatives”, Washington D.C., 2009.

55. T. C. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği (ABGS), “SME Strategy and Action Plan”, (AB Fonlu, yayınlanmamış proje dokümanı), Ankara, 2002.
56. World Travel and Tourism Council (WTTC), “Travel and Tourism Economic Impact – 2017, Turkey”, WTTC, London, 2017.
57. Zeng, D., Z., “Knowledge, Technology, and Cluster-Based Growth in Africa”. World Bank Development Studies, Washington-DC, 2008.

MEVZUAT BELGELERİ

1. Resmi Gazete, “2018 Yılı Programı: 2018 Yılı Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Bakanlar Kurulu Eki: Tarih: 28.10.2017, Sayı: 30225”, Başbakanlık, 2017.
2. Resmi Gazete, “Uluslararası Rekabetçiliğin Geliştirilmesinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ”, Tarih: 23/09/2010, Sayı: 27708.
3. Resmi Gazete, “Uluslararası Rekabetçiliğin Geliştirilmesinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ (Tebliğ No:2010/8)’de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ”, Tarih: 19/12/2014, Sayı: 29210.
4. T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Yıllık Program – 2008, Politika Öncelikleri ve Tedbirler, http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/YillikProgramlar/Attachments/6/2008_Y%C4%B1%C4%B1_Program%C4%B1.pdf (29.01.2017).
5. T.C. Başbakanlık Onuncu Kalkınma Planı, 2013.
6. T.C. Başbakanlık Onuncu Kalkınma Planı Öncelikli Dönüşüm Programları, 2015, http://odop.kalkinma.gov.tr/dokumanlar/ODP_TOPLU_KITAP_yeni%20yapilan%2004122015.pdf (28.01.2017)
7. T. C. Kalkınma Bakanlığı, “Bölgesel Gelişme Ulusal Stratejisi”, Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü, Kalkınma Bakanlığı, Ankara, 2014.

WEB KAYNAKLARI

1. Alanya Kaymakamlığı, Turizm, <http://www.alanya.gov.tr/alanyada-turizm18erişim> (25.01.2018)
2. Alanya Kent Konseyi, <http://alanyakentkonseyi.org.tr/S/54/Rakamlarla-Alanya>, (22.02.2017)
3. Bulu, M., “Kümelenme Yaklaşımı ve Sektörel Uygulamalar” 12.03.2004 tarihli sunum (http://ref.sabanciuniv.edu/sites/ref.sabanciuniv.edu/files/m_bulut.pdf) (27.01.2017).
4. ESCA WEB Page; <http://www.cluster-analysis.org/> (04.01.2016)

5. European Commission: Growth; Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs
https://ec.europa.eu/growth/smes/cluster/observatory/cluster-mapping-services/mapping-tool_en (25.01.2018).
6. İstanbul Moda Akademisi, An Sayfa -
<http://www.istanbulmodaakademisi.com/ima> (28.01.2017)
7. TÜİK, Merkezi Dağıtım Sistemi,
<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95&locale=tr>, (22.02.2017)
8. TÜRSAB, Turizmin Ekonomideki Yeri,
<http://www.tursab.org.tr/tr/turizm-verileri/istatistikler/turizmin-ekonomideki-yeri/gsmh-icin-deki-pay-1963-79.html> (25.01.2018)
9. UNIDO, in brief: <http://www.unido.org/who-we-are/unido-in-brief.html?L=0> (14.01.2017).
10. United Nations World Tourism Organization (UNWTO), “UNWTO Tourism Highlights-2017 Edition”, E-Library, <https://www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284419029> (24.01.2018)
11. URAK Web Sitesi, Tarihçemiz;
<http://www.urak.org/urak/tarihcemiz/>, (28.01.2017)
12. World Travel and Tourism Council; About WTTC,
<https://www.wttc.org/about/> (17.02.2017)
13. WEF, Index Results—The Travel & Tourism Competitiveness Index Ranking 2017 [http://reports.weforum.org/travel-and-tourism-competitiveness-report-2017/ranking/\(25.01.2018\)](http://reports.weforum.org/travel-and-tourism-competitiveness-report-2017/ranking/(25.01.2018))

Ek: Karo Çerçeve Modeli Analizi ve Değerlendirmelerin Sonuçları

Soru Kodu (*)	Karo Çerçeve Modeli Unsurlarına İlişkin Ayrıntılar	Ortalama Puan-1 (**)	Ortalama Puan-2 (***)
A1	Yenilikçilik için ihtisaslaşmış beyin gücü	3,3	3,4
A2	Teknoloji kullanımı ve nitelikli işgücü	2,3	3,4
A3	Yeni pazarlar hakkında bilgi	2,8	3,8
A4	Yenilikçilik için ulusal fonların mevcudiyeti	2,7	3,1
A5	Yenilikçilik için uluslararası fonların mevcudiyeti	2,4	2,6
A6	Kaliteli ve sürdürülebilir girdi sağlanması	3,6	3,7
A7	Sektörün hizmetlerine yönelik işgücü durumu	3,4	3,4
A8	İşletmelerde yeni teknolojilere yer verilmesi	2,8	3,9
A9	Kullanılan girdilerin geriye doğru izlenebilmesi	2,4	3,7
A10	Girdiler için kalite ve standart denetimlerinin durumu	3,7	3,8
B1	İş geliştirme için danışmanlık firmalarının mevcudiyeti	3,2	3,7
B2	Teknoloji geliştirme için danışmanlık firmalarının mevcudiyeti	1,8	3,3
B3	Eğitim hizmetleri firmalarının mevcudiyeti	3,7	3,5
B4	Ürün ve hizmet tasarım firmalarının mevcudiyeti	3,1	3,6
B5	Pazarlama ve tanıtım hizmetlerine ilişkin firmaların mevcudiyeti	2,8	3,9
B6	Markalaşma konusunda hizmet veren firmaların mevcudiyeti	2,0	3,7
B7	Mali destek araçlarına ilişkin hizmet sunan firmaların mevcudiyeti	3,2	3,2
B8	Stratejik planlamaya ilişkin hizmetler sunan firmaların mevcudiyeti	2,2	3,2
C1	Küme aktörleri arasında işbirliği ve diyalog durumu	3,1	3,5

C2	Küme aktörleri arasında işbirliği ve iletişimi güçlendiren programlar	2,0	3,1
C3	Küme içi ağ yapılar ve işbirliği oluşturma durumu	2,8	3,0
C4	Küme içinde ortak girdi teminine yönelik gerekli destek fonları	2,1	3,0
C5	Küme aktörlerinin işbirliği ve çok ortaklı projelere başvuru	2,6	2,9
C6	Küme olmanın gerektirdiği minimum kütle	3,0	4,2
D1	Küme ürününe bölgesel talep durumu	2,9	3,7
D2	Küme ürününe ulusal talep durumu	3,1	3,7
D3	Küme ürününe uluslararası talep durumu	4,2	3,7
D4	Ulusal talebin yapısında istikrar	3,3	3,7
E1	Sektörün üniversitelerle işbirliğini destekleyen fonların mevcudiyeti	3,1	3,2
E2	Teknolojik gelişmelerin iş dünyasına yansımalarına yönelik destekler	2,6	3,0
E3	Nitelikli eleman yetiştirme programlarının mevcudiyeti	3,2	3,4
E4	Yerel üniversitelerin kümeleşme sürecine desteği	4,4	3,4
E5	STK'ların kümelenme sürecine desteği	3,7	3,3
F1	Kamu kurumlarının kümelenmeye desteği	3,4	2,9
F2	Bürokratik işlemlerin sadeleştirilmesine yönelik destekleri	1,8	3,0
F3	Sektörde değer zincirinin tamamlanması için desteklerin mevcudiyeti	1,6	2,6

(*) Karo Modelinin unsurlarına ilişkin ayrıntılı bilgilerin kodlanmasında, A; "Girdi Koşulları", B; "Destekleyici Kurum ve Kuruluşları", C; "Firma stratejileri, yerel rekabet ve işbirliği ortamı", D; "Talep koşulları ve talebin yapısı", ayrıca E; "Şans Faktörü", F; "Hükümetin Rolü" ile ilgili hususları temsil etmektedir.

(**) "Alanya Turizm Konaklama Sektörü Kümelenme Stratejisinin Geliştirilmesi" başlıklı ALTİD, SDÜ ve AHEP Üniversitesi Ortaklığında BAKA Tarafından TR61/14/DFD Ref. No. ile Fonlanan Proje kapsamında, Mart 2015 tarihinde elde edilen veriler belirtilmektedir.

(***)21/03 - 05/04 2017 süresince yürütülen mülakatların sonuçlarına ilişkin ortalama değerler ifade edilmektedir.

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN İŞ UMUTLARININ SINIF DÜZEYLERİ AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI: SDÜ ÇEEİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Selin UMUTLU¹
Hilal Tuğçe BAYAR²

Özet

Bu çalışmada yükseköğretim kurumunda okumakta olan birinci ve dördüncü sınıf öğrencilerinin demografik özelliklerine göre karşılaştırmalı olarak iş umutlarının ölçülmesi amaçlanmıştır. Çalışmada öncelikli olarak literatür taraması yapılmıştır. Çalışmanın katılımcı grubunu, 2017-2018 eğitim ve öğretim yılında Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü birinci ve dördüncü sınıf lisans öğrencileri oluşturmuştur. İş umudu ölçeğinin veri toplama aracı olarak kullanıldığı bu çalışmada Bağımsız T Testi ve ANOVA ile veriler değerlendirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda 1. Sınıf öğrencilerinin iş umutlarının 4. Sınıf öğrencilerinden yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca 1. Sınıf öğrencilerinin iş umutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, 4. Sınıf öğrencilerinin ise okuyorken aynı zamanda başka bir işte çalışıyor olma durumlarına göre iş umutlarının anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Umut, İş Umudu, Umutsuzluk.

¹ Arş. Gör. Selin Umutlu, Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, selinaltay@sdu.edu.tr.

² Arş. Gör. Selin Hilal Tuğçe Bayar, Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hilalbayar@sdu.edu.tr.

COMPARISON OF UNIVERSITY STUDENT’S JOB PROSPECTS IN TERMS OF CLASSROOM LEVELS: A RESEARCH ON SDU ÇEII STUDENTS

Abstract

In this study, it was aimed to measure job prospects in comparison with demographic characteristics of first and fourth grade students in higher education institution. Literature survey was conducted in the study. The participants of the study formed first and fourth grade undergraduate students of the Department of Labour Economics and Industrial Relations of Süleyman Demirel University Faculty of Economics and administrative Sciences in 2017-28 academic year. In this study, independent T test and ANOVA were used as a data collection tool for the business prospect scale. As a result of the analysis 1. Fourth grade student’s job prospects. It was observed that the students were higher. Also 1. The fourth grade student’s job prospects differ significantly from gender variables. It has also been observed that job prospects differ significantly from those of grade students in terms of working in another job at the same time.

Key Words: Hope, Employment hope , Dispair.

I.GİRİŞ

Türk Dil Kurumu’na göre umut, ‘ummaktan doğan güven duygusu’ olarak tanımlanmakta ve geleceğe dair olumlu beklentilere sahip olmayı ifade etmektedir. Umut, gelecekte bireylerin karşılaşılabilecekleri olumsuz yaşantılarla başa çıkabilecekleri hissini vererek ruh sağlığını olumlu yönde etkilemektedir (Özmen ark., 2008:9).

Umut, gelecek ile ilgili herhangi bir hedefi başarmada sıfırdan fazla olan beklentiler; gelecekteki herhangi bir durumdan ya da bireyden dolayı meydana gelmesi beklenen ve olumlu duygulara yol açan henüz gerçekleşmemiş kişisel ve toplumsal olgu olarak da tanımlanabilmektedir (Özkaya, 2017:13 ; Dilbaz ve Seber, 1993:134). Umudun en önemli özelliği, bireyleri bir çıkış yolu olduğuna inandırması ve destek ile varlıklarında değişiklikler meydana gelebileceğini güvencesidir (Dilbaz ve Seber, 1993:134).

Umut düzeyi yüksek olan bireyler, başarabilecekleri zorlu edinimler için yüksek hedefler belirlerler. Hedefleri kategorize ederek gerçekleştirmeye çalışırlar. Bu bireyler, yaşantılarında karşılaştıkları zorluklarla mücadele edebilecek inanç ve değerler edinmişlerdir. Başarısız olmayı kabullenmek yerine “yapabilirim, pes etmiyorum” şeklinde kendi içsel diyaloglarını devam ettirirler. Engellerle karşılaştıkların da amaçlarına ulaşmak için çeşitli alternatif çözümler oluştururlar. Umut seviyeleri düşük olan bireyler ise aşılmaz engellerle karşılaştıklarında hisleri umuttan sinire ve umutsuzluktan kayıtsızlığa doğru gider (Küpana, 2017:351).

İş umudu kavramı umut kavramından yola çıkarak ifade edilecek olunursa, insanların zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak için bir iş edinme çabası, beklentisi, isteği olarak açıklanabilecektir. Birey, iş bulmak için gerekli ön hazırlığını ve donanımını kazandıktan sonra kendisine uygun olan işi bulma beklentisine girecek ve bu kapsamda arayışlarını bir umut çerçevesinde sürdürecektir (Belen, 2016:11).

İş umudunun iki farklı boyutu vardır: Psikolojik güçlendirme ve amaç yönelimli yol. Psikolojik güçlendirme, kişinin kendine olan güveni, saygısı ve yeterli donanıma sahip olması bağlamında yeteneklerine ilişkin inançlarıyla hedeflerine ulaşabileceğine yönelik karar vermesi ve buna dair planlar yapmasını ifade eder. Amaç yönelimli yol ise, bireylerin eski deneyimlerine bağlı olarak yeni hedefler belirlediklerinde, bu belirlenen hedeflere ulaşmalarını sağlayacak yollar bulabileceklerine dair güven duymayı; amaçlarına ulaşmak için sahip oldukları imkânlar anlamına gelmektedir. İnsanların kendilerine olan güvenleri, başarabilme hissiyatları ve amaçlarına ulaştırarak yollar kesiştiği zaman iş umudu ortaya çıkmış olacaktır (Küpana, 2017:352).

Umutsuzluk ise bir amacı oluşturmada sıfırdan az olan olumsuz beklentiler olarak tanımlanabilmekle (Melges,1969) beraber, Amerikan Psikoloji Birliği (1997)’ne göre, kişilerin seçme özgürlüğünün olmadığı ya da seçeneklerinin çok az olduğunu gördüğü ve kendi adına enerjisini harekete geçiremediği bireysel duygu durumudur (Şar ve Sayar, 2012:1704). Umutsuzluğun en önemli özelliği kişilerin hayata bakış açısındaki olumsuz tutumlar, kötümser yaklaşım ve başarısızlıktır (Tümkiye, 2005:449). Umutsuzluğa yol açan faktörler, bireylerin geleceğe yönelik olarak, istek ve gereksinimlerinin karşılanmayacağı, ilerde birçok olumsuz olaylarla karşılaşacakları hissiyatı ve bunlarla beraber çaresizlik, karamsarlık, endişe gibi düşüncelerin yer aldığı olumsuz duygular olarak sıralanabilmektedir(Akandere, 2000:924). Bunların yanı sıra umutsuzluğun temelinde, insanın neden var olduğuna bir anlam verememesi, hayatına dair herhangi bir amaç edinmemesi bulunmaktadır. Birey, kendi benliğini bulamayıp, hayatını anlamlandıramadığı zaman

kendine olan güvenini yitirmiş olacak ve umutsuzluğa düşecektir (Sayar, 2012:63). Umutsuz kişi, kendi hayatını ilgilendiren önemli konularda kötü gelişmelerin olacağı veya iyi şeyler yaşamayacağı bir ruh hali içindedir. Üstelik bu durumu hiçbir şeyin değiştirmeyeceğine inanmaktadır (Yıldırım, 2007:30).

“Amerikan Psikoloji Birliği (1997) umutsuzluğun nedenlerini aşağıdaki gibi sıralamıştır (Yıldırım, 2007:31, Sayar, 2015:74)”:

- ✓ Çeşitli sebeplere bağlı olarak bireyin etkinliklerin uzun süre kısıtlanması ve bundan kaynaklanan yalnızlık, uzun süreli stres ve beden sağlığının kötüleşmesi,
- ✓ Kendini önemsememek, bırakmak,
- ✓ Tanrıya veya soyut değerlere olan inancı yitirmek

“Umutsuzluğun belirtileri ise şu şekilde ifade edilebilmektedir (Yıldırım, 2007:31, Sayar, 2015:74)”:

- ✓ Kötümser içerikli konuşmalar
- ✓ Konuşmada azalma ve isteksizlik
- ✓ Duyguların ifadesinin azalması
- ✓ İnisiyatif kullanma eksikliği
- ✓ Dış uyaranlara karşı tepkilerin azalması
- ✓ Kendisiyle konuşan kişiye ilgisizlik
- ✓ Umursamaz ve aldırılmaz tavırlar
- ✓ İştahta azalma
- ✓ Uyku saatlerinde artma ya da azalma
- ✓ Kişisel bakımına özen göstermeme
- ✓ Sosyal ortamlardan kaçınma
- ✓ Umutsuzluk duyguları çocuklarda, intihar girişiminde bulunan ergenlerde, yabancılaşma ve moral çöküntüsü içinde olanlarda özellikle kuvvetlidir.

Umut ve umutsuzluk karşıt istek ve beklentileri simgeler ve bireyin geleceğe yönelik beklentilerinin gerçekleşme imkânını ifade eder (Şahin, 2002:143). Umut da belirlenen amaçlara ulaşmak için yapılan planların başarılı olacağı düşüncesi varken; umutsuzlukta tersi olarak başarısızlık öngörüsü vardır (Dilbaz ve Seber, 1993:134).

İnsanların sağlıklı, mutlu ve huzurlu yaşam koşulları ancak hayatın gerekliliklerini yerine getirmeleri ile mümkün olacaktır. Bu gereklilikleri karşılamak, rahat bir yaşam sürmek için ilk koşul bireylerin kendilerine uygun bir iş bulup çalışmalarını ve bu çalışma karşılığında ekonomik bir kazanım elde etmeleridir. Bu durumda

kişinin beklentisi kendi değerlerine, kriterlerine uygun bir iş ortamı olması yönündedir. Tüm bu unsurlar bir araya geldiğinde ise birey kendi dünyasında canlandırdığı işi bulmayı umut edecektir (Belen, 2016:11).

Ülkemizde günümüz iş zeminine bakıldığı zaman işsizlik oranının yüksek olduğu görülmektedir. İşsiz birey sayısı 3 milyonu aşarken, bunlardan 828 binini üniversite mezunlarının oluşturduğu belirlenmiştir. İşsizliğin belirgin bir biçimde göze çarpması neticesinde özellikle genç kitlede iş edinmeye dair umutsuzluk halinin var olması kaçınılmazdır. İş umutsuzluğu, geleceğe dair olumsuz beklentiler, motivasyon düzeyinde düşüslere sebep olabileceği gibi bireylerin sağlığını depresyona sokacak kadar da etkileyebilmektedir. Ülkemizde iş umudunun şekillenmesinde işsizlik oranlarının etkisi büyüktür. Tablo 1 verileri incelendiğinde yükseköğretim mezunlarının istihdam edilme oranları görülecektir.

Tablo:1 Yıllara Göre Eğitim Düzeyine Bağlı İstihdam Oranları (Yükseköğretim) (+15 Yaş)

Yıllar	İşgücü (Bin Kişi)	İşsiz (Bin Kişi)	İstihdam (Bin Kişi)	İşsizlik Oranı %	İstihdam Oranı %	İşgücüne Katılma Oranı %
2010	4.057	446	3.612	11.0	71	78.8
2011	4.476	467	4.009	10.4	81	79.3
2012	4.996	503	4.493	10.1	78	79.1
2013	5.388	557	4.831	10.3	83	80.1
2014	5.691	606	5.085	10.6	70.7	79.2
2015	6.284	692	5.593	11	71	79.8
2016	6.892	828	6.064	12.0	70.1	79.7
2017	7.350	930	6.420	12.7	70.1	80.2

Kaynak:Tüik (<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>)

Ülkemiz TÜİK verilerine göre 2017-15 yaş üstü yükseköğretim mezunlarının işsizlik oranı %12.7 olarak gerçekleşmiştir. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinin üniversiteye yerleşme puanlarının düşük olması kapsamında, her yıl on binlerce öğrenci fakültedeki bölümleri yazarak dört yıllık eğitimlerini almaya başlamaktadırlar. Neredeyse tüm üniversitelerde iktisat fakültesinin etkin olması ve her yıl binlerce mezun vermesi sonucunda bu alanlarda yaklaşık 500 bin öğrencinin mezun olduğu, yığılma meydana geldiği gözlemlenmektedir. Öğrenciler kamu veya özel sektör alanına yönlendirilse de, meydana gelen yığılma ile binlerce üniversite mezunu genç birey işsiz kalmaktadır. Sonuç olarak, giderek artan yükseköğretim mezunu işsiz sayısı, üniversiteye yeni başlamış veya

son sınıfa gelmiş olan öğrencilerin de iş bulma umudunu yitirmesine sebep olmaktadır.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın amacı, üniversitede 1. Ve 4. Sınıf, öğrenimde ilk yılı ve son yılı olan, öğrencilerin iş umutlarının ölçülüp, demografik özelliklerine göre iş umutlarının ne derece farklılaştığını ortaya koymaktır. Günümüzde artan genç işsizlik oranı, özellikle yükseköğretimde okuyan gençlerin iş edinilebilme açısından ne derece geleceğe umutla baktıklarını bilmeye itmektedir. Bu bağlamda çalışmanın yükseköğretimde henüz birinci sınıf olan ve artık üniversite hayatlarında son dönemeçte olan son sınıf öğrencilerinin ne denli iş bulma umutlarının olduğu bilmek, onları ileride geleceğe hazırlama konusunda önemli olacaktır.

2.2. Araştırmanın Kapsamı

Çalışmanın evrenini Isparta ilinde bulunan Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü 1. ve 4. Sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü I. Ve II. Öğretim türünde eğitim veren bir bölümdür. Bu açıdan araştırma hem I. Öğretimi hem de II. Öğretimi kapsamaktadır.

2.3. Araştırmanın Evreni ve Yöntemi

Çalışmanın evrenini Isparta ilinde bulunan Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü 1. ve 4. Sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışmada örnekleme gidilmemiş, evrenin tümüne ulaşılmaya çalışılmış olup, toplamda 303 öğrenciye anket uygulanmıştır. Literatürün incelenmesi sonucu Hong, Polanin&Pigott (2012) tarafından geliştirilen, Akın, Hamedoğlu, Kaya ve Sarıçam Tarafından Türkçe'ye uyarlanan 14 soruluk 11'li likert "İş Umudu Ölçeği" veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Anket sonucunda elde edilen veriler Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) paket programı ile analiz edilmiştir. Yapılan bu analizde ilk olarak güvenilirlik analiz edilmiş, Cronbach Alfa değeri 0,865 çıkmış ve ölçeğin güvenilir olduğu görülmüştür. Değişkenlerin normal dağılıma sahip olup olmadıklarını test edilmesi için Tek Örneklem Kolmogorov Smirnov Testi uygulanmıştır. Değişkenlerin normal dağılıma uygun olduğu gözlenmiş, bu durumda hipotezleri sınamak için Bağımsız T Testi ve ANOVA analizi uygulanmıştır.

2.4. Araştırmanın Hipotezleri

- H1₁ : Birinci sınıf ve dördüncü sınıf öğrencilerinin iş umutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H1₂: Birinci sınıf öğrencilerinin iş umutları cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.
- H1₃: Dördüncü sınıf öğrencilerinin iş umutları cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.
- H1₄: Birinci sınıf öğrencilerinin iş umutları öğretim türüne göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.
- H1₅: Dördüncü sınıf öğrencilerinin iş umutları öğretim türüne göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.
- H1₆: Birinci sınıf öğrencilerinin iş umutları annelerinin eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.
- H1₇: Dördüncü sınıf öğrencilerinin iş umutları annelerinin eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.
- H1₈: Birinci sınıf öğrencilerinin iş umutları babalarının eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.
- H1₉: Dördüncü sınıf öğrencilerinin iş umutları babalarının eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.
- H1₁₀: Birinci sınıf öğrencilerinin iş umutları çalışıp çalışmadıklarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.
- H1₁₁: Dördüncü sınıf öğrencilerinin iş umutları çalışıp çalışmadıklarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

3. BULGULAR

Bulgularda ilk önce demografik özelliklere göre frekans değerlerine yer verilmiş, daha sonra araştırmaya konu olan hipotezler için uygulanmış olan testler ve ortalamalar incelenmiştir.

3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmada sorulan demografik özelliklere ait bulgular aşağıdaki tablo 3.1’de verilmiştir.

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	207	68,3
Erkek	96	31,7
Toplam	303	100

SINIF	Frekans	Yüzde
1. SINIF	154	50,8
4. SINIF	149	49,2

Toplam	303	100
ÖĞRETİM TÜRÜ	Frekans	Yüzde
I. Öğretim	180	59,4
II. Öğretim	123	40,6
ANNE EĞİTİM	Frekans	Yüzde
Okumamış	6	2
İlkokul Mezunu	237	78,2
Lise	46	15,2
Lisans	12	4
Lisansüstü/Doktora	2	0,7
Toplam	303	100
BABA EĞİTİM	Frekans	Yüzde
Okumamış	4	1,3
İlkokul Mezunu	189	62,4
Lise	79	26,1
Lisans	30	9,9
Lisansüstü/Doktora	4	1,3
Toplam	303	100
OKURKEN ÇALIŞAN	Frekans	Yüzde
Çalışan	45	14,9
Çalışmayan	258	85,1
Toplam	303	100

Tablo3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Değerleri
Araştırmaya konu olan öğrencilerin %50,8'i birinci sınıf iken, %49,2'si dördüncü sınıftır. Bu katılımcıların %68,3'ü kadın, kalan %31,7'si ise erkektir. Ayrıca %59,4'ü birinci öğretimde, %40,6'sı ise ikinci öğretimde öğrenim görmektedir. Ankete katılan öğrencilerin çoğunluğu (%85,1) çalışmamaktadır. Öğrencilerin ailelerinin eğitim durumları ele alındığında anne ve babaların büyük kısmını ilkokul mezunu olduğu, bunu takiben sırası ile ailelerin lise mezunu, lisans ve yüksek lisans/ doktora eğitimi aldıkları görülmektedir.

3.2. Faktör Analizi Sonuçları

Verilerin faktör analizine uygunluğu ve örneklem büyüklüğünün yeterliği için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) Testi, değişkenler arasındaki korelasyonun anlamlılığını ölçmek için Barlett Testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda, KMO değeri 0,838 olduğu ve bunun verilerin faktör analizine ve gerekli örneklem büyüklüğüne uygun olduğu, Barlett Testine bakıldığında ise $p < 0.01$ olduğundan değişkenler arası korelasyonun anlamlı olduğu görülmüştür.

Ankette bulunan 14 soruluk iş umudu ölçeği için açımlayıcı faktör analizi uygulanmış ve tek bir boyut elde edilmiştir. Sonuçlar aşağıdaki tablo3.2'de verilmiştir.

Sorular	Faktör Yüğü
Çalışırken ya da iş arırken kendime saygı duyarım.	,1.94
İyi bir işte çalışmaya layığım.	,981
İyi bir işte çalışma yeteneğine sahibim.	,946
Çalışırken karşılaşacağım herhangi bir engelin üstesinden gelebilecek güce sahibim.	,919
Kariyerli bir işte çalışacağım.	,899
Gelecekteki başarıyı düşündüğümde kendimi enerjik hissediyorum.	,815
İyi bir işe alınmamı sağlayacak yeteneklerimin farkındayım.	,658
İyi bir işe alınmamı sağlayacak kaynakların farkındayım.	,586
Yeteneklerimi beni mesleki amaçlarıma ulaştıracak doğrultuda kullanabilirim.	,487
Kaynaklarımı beni mesleki amaçlarıma ulaştıracak doğrultuda kullanabilirim.	,431
Mesleki amaçlarıma ulaşmak için doğru yoldayım.	,384
Amaçlarıma doğru ilerleme sürecindeyim.	,339
Hemen finansal amaçlarıma ulaşmayı başaramazsam da, bunu başarmanın bir yolunu bulacağım.	,288
Şimdiki yolum beni mesleğimde olmam gereken yere götürecektir.	,245

Tablo3.2. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

3.3. Hipotezlere Ait Bulgular

Araştırmaya konu olan 6 hipoteze ait bulgular gerekli olan testler ışığında tek tek incelenmiş olup, anlamlı çıkan bulguların ortalamaları değerlendirilmiştir.

- **H₁ : Birinci sınıf ve dördüncü sınıf öğrencilerinin iş umutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.**

Tablo3.3.Katılımcıların İş Umutları İçin Yapılan Bağımsız T Testi Analizi

	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama	Standart sapma	%95 güven düzeyinde	
								minimum	maksimum
İş Umudu	3,328	,069	2,839	301	,004	,45429	,16001	,13941	,76916
			2,830	285,068	,005	,45429	,16055	,13828	,77029

Birinci ve dördüncü sınıf öğrencilerinin iş umutlarının farklılaşp farklılaşmadığını saptamak amacı ile yapılan T testi sonucu tablo 3.3'te verilmiştir. P değerinin .005'ten küçük çıkması sonucu anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Buna göre ortalamalara bakıldığında (tablo.3.4) 1. Sınıf öğrencilerinin iş umutlarının 4. Sınıf öğrencilerine göre nispeten daha fazla olduğu görülmektedir. 1. Sınıf öğrencilerinin iş umutları 7,8438, iken 4. Sınıf öğrencilerinin iş umutları ortalaması 7,3895'tir.

Tablo.3.4.Birinci Ve Dördüncü Sınıf Öğrencilerinin İş Umutları Ortalaması

	Sınıf	N	Ortalama	Standart sapma
İş umudu	1. SINIF	154	7,8438	1,24440
	4. SINIF	149	7,3895	1,53045

H₁₂: Birinci sınıf öğrencilerinin iş umutları cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H1₃: Dördüncü sınıf öğrencilerinin iş umutları cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Tablo3.5.Katılımcıların Sınıflarına Göre İş Umutlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Analizi

CİNSİYET/SINIF		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama	Standart sapma
1. SINIF	Kabul edilebilir eşit varyans	1,732	,190	2,745	152	,007	,56994	,20765
	İŞ UMUDUKabul edilemez eşit varyans			2,651	93,606	,009	,56994	,21503
4. SINIF	Kabul edilebilir eşit varyans	,342	,559	-,653	147	,515	-,17981	,27538
	İŞ UMUDUKabul edilemez eşit varyans			-,628	74,394	,532	-,17981	,28613

Tablo.3.5'te cinsiyete göre birinci ve dördüncü sınıf öğrencilerinin iş umutlarının farklılaşması incelendiğinde, 1. Sınıf öğrencilerinin cinsiyetlerine göre iş umutlarının anlamlı şekilde farklılaştığı, 4. Sınıfların ise cinsiyet değişkenine göre iş umutlarının farklılaşmadığı görülmektedir.**H1₂** hipotezi kabul edilirken, **H1₃** hipotezi reddedilmektedir. Bu durumda 1. Sınıfların cinsiyet değişkenine göre iş umutları ortalamasına bakıldığında tablo.3.6'da da gösterildiği gibi kadın öğrencilerin iş umudu ortalaması (X=8,0363), erkek öğrencilerin iş umudu ortalamasından (X=7,4663) fazladır.

Tablo.3.6. Birinci ve dördüncü sınıfların cinsiyete göre iş umutları ortalaması

Sınıf	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma
1. SINIF İş umudu	KADIN	102	8,0363	1,17257
	ERKEK	52	7,4663	1,30512

H1₄: Birinci sınıf öğrencilerinin iş umutları öğretim türüne göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H1₅:Dördüncü sınıf öğrencilerinin iş umutları öğretim türüne göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Tablo.3.7.Katılımcıların Sınıflarına Göre İş Umutlarının Öğretim Türüne Göre Farklılaşma Analizi

ÖĞRETİM TÜRÜ/SINIF	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama	Standart sapma				
1. SINIF			İş umudu	Kabul edilebilir eşit varyans	1,73	,190	-1,525	152	,129	-,31772	,20838
				Kabul edilemez eşit varyans			-1,575	122,724	,118	-,31772	,20169
4. SINIF			İş umudu	Kabul edilebilir eşit varyans	,003	,956	,407	147	,684	,10281	,25243
				Kabul edilemez eşit varyans			,405	138,140	,686	,10281	,25416

Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü I. Ve II. Öğretim türünde eğitim vermektedir. Tablo.3.7’de verilen analiz sonuçlarına göre araştırmaya konu olan I. Ve II. Öğretim öğrencilerinin öğrenim türlerine göre iş umutları anlamlı şekilde farklılaşmamıştır. **H1₄** ve **H1₅**hipotezleri reddedilmektedir.

H1₆:Birinci sınıf öğrencilerinin iş umutları annelerinin eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H1₇:Dördüncü sınıf öğrencilerinin iş umutları annelerinin eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Katılımcıların annelerinin eğitim durumu sorulduğunda iş umutlarının değişip değişmediğine ilişkin ANOVA analizi tablo.3.8’de ki gibidir.

Tablo.3.8. Katılımcıların Sınıflarına Göre Annelerinin Eğitim Durumuna Göre İş Umutlarının Farklılaşması Analizi

Sınıf		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. SINIF	Gruplar Arası	7,619	4	1,905	1,238	,297
	Gruplar içi	229,305	149	1,539		
	Toplam	236,925	153			
4. SINIF	Gruplar Arası	7,138	3	2,379	1,016	,387
	Gruplar içi	339,517	145	2,341		
	Toplam	346,655	148			

Buna göre analiz sonucunda sonucunda, birinci sınıflar için P değerinin 0,297 ($p > 0,05$) çıkması, dördüncü sınıflar içinse P değerinin 0,387 ($p > 0,05$) çıkması sonucunda annelerinin eğitim düzeylerinin öğrencilerin iş umutlarını farklılaştırmadığı görülmüştür. Bu durumda **H1₆** ve **H1₇** hipotezleri reddedilmektedir.

H1₈: Birinci sınıf öğrencilerinin iş umutları babalarının eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H1₉: Dördüncü sınıf öğrencilerinin iş umutları babalarının eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Katılımcıların babalarının eğitim durumu sorulduğunda ise, iş umutlarının değişip değişmediğine ilişkin ANOVA analizi aşağıdaki tablo 3.9'daki gibidir.

Tablo.3.9. Katılımcıların Sınıflarına Göre Babalarının Eğitim Durumuna Göre İş Umutlarının Farklılaşması Analizi

		Karelerin toplamı	df	Karelerin ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	1. SINIF	Gruplar	4	,365	,231	,921
		içi	149	1,580		
		Toplam	153			
Gruplar Arası	4. SINIF	Gruplar	3	,418	,175	,913
		içi	145	2,382		
		Toplam	148			

Yapılan analize göre, birinci sınıf öğrencilerinin babalarının eğitim durumu için iş umudu anlamlılık değeri 0,921 ($p>0,05$) çıkması, dördüncü sınıflar için anlamlılık değerinin 0,913 ($p>0,05$) çıkması sonucunda babalarının eğitim düzeylerinin öğrencilerin iş umutlarını farklılaştırmadığı görülmüştür. Bu durumda **H1₈** ve **H1₉** hipotezleri reddedilmektedir.

H1₁₀: Birinci sınıf öğrencilerinin iş umutları çalışıp çalışmadıklarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H1₁₁: Dördüncü sınıf öğrencilerinin iş umutları çalışıp çalışmadıklarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Birinci ve dördüncü sınıf öğrencilerinin çalışıyor olma ya da çalışmama durumlarına göre iş umutlarının anlamlılıklarına bakılmış olup, ilgili T testi aşağıdaki tablo.3.10'da verilmiştir.

Tablo.3.10. Katılımcıların Sınıflarına Göre Başka Bir İşte Çalışıyor Olma Durumlarına Göre İş Umutlarının Farklılaşması Analizi

	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama	Standart Sapma	
1. İş Sınıfı	,183	,670	-,757	152	,450	-,27348	,36120	
4. İş Sınıfı	3,926	,049	3,326	147	,001	,98256	,29543	
				4,066	,69,782	,000	,98256	,24166

Yapılan analiz sonucunda dördüncü sınıf öğrencilerinin okuyorken, aynı zamanda çalışıp çalışmama durumlarına göre iş umutlarının anlamlılık düzeylerinin ($p=0,01$) farklılaştığı görülmektedir. Ancak birinci sınıf öğrencilerinin çalışıp çalışmamaları iş umut düzeylerini etkilememektedir. Bu durumda **H1₁₀** hipotezi reddedilirken, **H1₁₁** hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo.3.10. Dördüncü Sınıf Öğrencilerinin Çalışan Ve Çalışmayan Öğrencilerin İş Umutları Ortalamaları

Sınıf	CalısıyorMu	N	Ortalama	Standart Sapma
4. SİNİF	EYET	32	8,1611	1,09362
	HAYIR	117	7,1785	1,56833

Dördüncü sınıf öğrencilerin çalışıp çalışmama durumuna göre iş umutlarının farklılaştığının görülmesi üzerine, ortalamalarına bakılmıştır. Tablo.3.10'da verilen ortalamalara göre dördüncü sınıf öğrencilerinden okuyorken aynı zamanda bir işte çalışan öğrencilerin iş umudu ($X=8,1611$), çalışmıyor olan öğrenciye göre ($7,1785$) daha yüksektir.

4.SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde okumakta olan 1. Ve 4. Sınıf öğrencilerinin iş umutlarının anket yöntemiyle ölçülmesi yer almaktadır. İktisat fakülteleri, birçok bölümü bünyesinde barındırmakta ve çoğu fakülteye oranla üniversiteye yerleşme puanını düşük tutmaktadır. Yerleşen ve eğitime başlayan adayların çoğu bölüm hakkında bilgiye sahip olmayıp, sadece puanı yettiği için eğitime başlamaktadır. Kontenjan sayısının yüksek tutulması ve bölüm seçeneğinin çok olması ile birlikte yaklaşık her üniversitede yer alan iktisat ve işletme fakülteleri her yıl binlerce mezun vermektedir. Yükseköğretim kurumlarından mezun sayısının her geçen gün artması sonucunda, genç ve mezun işsiz sayısında artış gözlemlenmekle beraber, iktisadi ve idari bilimler fakültesinin mezun sayısında çok fazla bir yığılma meydana gelmiştir. Eski mezunların yıllardır kamu veya özel sektörde iş bulma umudu/umusuzluğuna ek olarak, her yıl gelen yeni mezunlar da istihdam edilebilme umuduyla beklemektedir.

Çalışmaya asıl konu olan birinci ve dördüncü sınıfların iş umutlarının demografik özelliklerine göre karşılaştırılması sonucunda, genel olarak birinci ve dördüncü sınıfların iş umutlarının birbirinden farklı olduğu, birinci sınıf öğrencilerinin iş umutlarının dördüncü sınıf öğrencilerinden yüksek olduğu görülmüştür. Birinci sınıfta okuyan öğrenciler, bölümlerinde bir yarıyıl okumakla beraber henüz kendi bölüm ve fakülte'deki diğer bölümler hakkında yeterli bilgi ve donanıma sahip değildirler. Çoğu öğrenci, sadece kendi bölümleri ile rakip olabileceğini

düşünüp, fakültedeki diğer bölüm arkadaşlarını dikkate almamaktadır. Dördüncü sınıfta okuyan öğrenciler ise, eğitim süreleri boyunca gerek eğitim aldıkları hocaları gerek sosyal medya araçları, internet, tv, gazete aracılığıyla bilinçlenmektedirler. Mezun olma evresinde olan dördüncü sınıf öğrencilerinin “ atanabilecek miyiz, lisansüstü eğitime mi devam etsem, kamu olmazsa özel sektörde mi çalışsam, ya özel sektörde de iş bulamazsam aileme ne derim” kısacası “şimdi ne yapacağım?” sorusu akıllarına yer ediniş, onları iş umutsuzluğuna sürüklemektedir. Buyüzden, iyi bir iş bulma umutları ve geleceğe dair kendilerini iyi yerlerde görme ihtimalleri birinci sınıf öğrencilerinin dördüncü sınıf öğrencilerine göre daha yüksek çıkmaktadır. Bu sonucun hipotezi destekliyor oluşu, araştırmanın kalan kısmına yol gösterici olmuştur.

Cinsiyet değişkeni ele alındığında birinci sınıf lisans öğrencilerinin iş umutlarının birbirinden farklılaştığı, kadın öğrencilerin iş umutlarının erkek öğrencilerin iş umutları düzeyinden daha fazla olduğu görülmüştür. Ancak dördüncü sınıf öğrencilerinin cinsiyete göre iş umutları arasında bir farklılığa rastlanmamıştır. Birinci sınıfta okuyan kadın öğrenciler, erkek öğrencilere kıyasla şimdiki yollarının onları mesleklerinde olmaları gereken yere götüreceğine inanmakla birlikte iyi bir iş edinebilmek için mevcut durumlarının bir avantaj olduğunu düşünmektedirler. Kadın öğrenciler aynı zamanda, üniversite eğitimlerine ek olarak kendilerini geliştirmek adına çeşitli programlara katılıp, sertifikalı eğitimlere dâhil olmaktadır. Bu durum da onların, iş umut seviyelerini yüksek tutmalarını sağlamaktadır.

I. ve II. Öğretim türünde öğrenim görmekte olan öğrencilerin hem birinci sınıfta hem de dördüncü sınıftaki öğrencileri için iş umut düzeyleri farklılaşmamıştır. Aynı şekilde öğrencilerin anne ve babalarının eğitim düzeyi birinci ve dördüncü sınıf öğrencileri için de iş umut düzeylerini etkilememektedir.

Öğrencilere okuyorken aynı zamanda bir işte çalışıp çalışmadıkları sorulduğunda, iş umut düzeylerinin ne ölçüde etkilendiği araştırılmış, birinci sınıfta okuyan öğrencilerin aynı zamanda çalışıyor olmaları iş umut düzeylerini etkilemezken, dördüncü sınıfta okuyorken aynı zamanda bir işte çalışan öğrencilerin iş umut düzeylerinin çalışmayan gruba göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Kısmi veya tam zamanlı olarak istihdam edilen öğrenciler, çalışma yaşamına başlamış olmakla birlikte iş hayatına

dair bilgi sahibi olmaya başlamamışlardır. Bu durumda, mezun olduktan sonra kendi bilgi, beceri ve yetkinliklerine uygun daha iyi bir iş bulma umudu içinde olmaktadır.

Literatür taraması yapıldığında, Adem Şahin'in (2002) "İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma" isimli çalışması, mezuniyet sonrası iş bulma konusunda problemlerle karşılaşacak olan İlahiyat fakültesi öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerini başta öğrenim görülen bölüm olmak üzere yaş, cinsiyet, medeni durum, sınıf ve ailenin ekonomik durumu değişenleri açısından incelemektedir. İlahiyat fakültesinin umutsuzluk düzeyi en yüksek öğrencileri yeni lisans öğrencilerinin olduğu ortaya çıkmış ve araştırma sonucuyla bezerlik göstermemektedir.

Gamze Üstün ve ark. Yapmış oldukları (2014) "Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin İş Bulmaya İlişkin Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi" adlı çalışmada, yaş grupları arasında toplam umutsuzluk puan değerleri açısından istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık görülmektedir. 20 yaş grubu bireylerde toplam umutsuzluk puanlarının en düşük, 23 yaş grubu bireylerde toplam umutsuzluk puanlarının en yüksek olduğu görülmektedir. Bu veriler yaşla birlikte işsizlik kaygısının da arttığını göstermekle birlikte araştırma sonucuyla benzerlik göstermektedir.

Mürvet Nevra KÜPANA'nın (2017) "Mesleki Müzik Eğitimi Alan Öğrencilerin İş Umudu Düzeylerinin İncelenmesi" isimli çalışmasında, mesleki müzik eğitimi alan öğrencilerin iş umudu düzeyleri öğrenim gördükleri sınıf değişkenine göre incelendiğinde; dördüncü sınıf öğrencilerinin iş umuduna dair psikolojik güçlendirme puanları birinci sınıf öğrencilerinininkinden daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, araştırmanın birinci sınıfların iş umudunun dördüncü sınıflara göre daha yüksek olması sonucuyla benzerlik göstermemektedir.

Ayde Aras'ın (2011) "Müzik Bölümü Lisans Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeylerinin Belirlenmesi: Hacettepe Üniversitesi Ankara Devlet Konservatuvarı Örneği" adlı çalışmasında, öğrencilerin sınıfları ile umut alt boyutları arasında anlamlı derecede farklılık olmadığı görülmüştür. Bu çalışma, araştırma bulgusu ile benzerlik göstermemektedir.

Araştırma sonucuna ve iktisadi ve idari bilimler fakültelerinin mezun sayısının, yükseköğretim mezun işsizlik oranının yüksek olmasına

dayanarak; öğrenci alımında sayısal olarak azaltılmalar yapılması, çok fazla mezun yerine nitelikli mezun verilme yoluna gidilmesi, özel sektör veya kamu sektöründe istihdam alanlarının çeşitlendirilmesi, öğrencilere lise son sınıfta her fakültenin iş olanaklarının ve mevcut öğrenci kapasitesinin aktarılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akandere, M., (2000). Beck Umutsuzluk Ölçeğinin (BUÖ) BESYO Yetenek Sınavına Katılan Öğrencilere Uygulanması Üzerine Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimler Dergisi, 2 (1): 1-5.
- Akın, A., Hamedoğlu, M. A., Kaya, Ç. ve Sarıçam H. (2013). İş Umudu Ölçeği (İÜÖ) Türkçe Formu: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. İİB International Refereed Academic Social Sciences Journal, 11: 56-68.
- Aras, A., (2011). Müzik Bölümü Lisans Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeylerinin Belirlenmesi: Hacettepe Üniversitesi Ankara Devlet Konservatuvarı Örneği, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 31(2): 509-524.
- Belen, M., (2016). Yaygın Eğitim Yoluyla Bilişim Teknolojileri Alanında Mesleki Eğitim Alan Bireylerin İş Umudu, Sosyal Destek, Denetim Odağı İlişkisi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Dilbaz, N., Seber, G. (1993). Umutsuzluk Kavramı: Depresyon ve İntiharda Önemi, Kriz Dergisi, 1 (3): 134-138.
- Hong, P. Y. P., Polanin, J.R., & Pigott, T.D. (2012). Validation of the Employment Hope Scale: Measuring Psychological Self-Sufficiency Among Low-Income Jobseekers, Research on Social Work Practice, 22(3), 323-332.
- Küpana, M.N., (2017). Mesleki Müzik Eğitimi Alan Öğrencilerin İş Umudu Düzeylerinin İncelenmesi, Original Article/Özgün Araştırma, 7(2): 350-362.
- Melges Ft., (1969). Types of Hopelessness in Psychological Process, Arch Gen Psychiatry, 20: 690-699.
- Özkaya, G., (2017). Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri İle Umutsuzluk Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Özmen, D., DüNDAR, P., Çetinkaya, A., Taşkın, O., Özmen, E. (2008). Lise Öğrencilerinde Umutsuzluk ve Umutsuzluk Düzeyini Etkileyen Etmenler, Anatolian Journal of Psychiatry, 9: 8-15.
- Sayar, B., (2012). Üniversite Öğrencilerinin Mizah Tarzları İle Umutsuzluk Ve Boyun Eğici Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Şahin, A., (2002). İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeyi Üzerine Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 13: 143-157.
- Şar ve Sayar., (2012). Üniversite Öğrencilerinin Mizah Tarzları İle Umutsuzluk Ve Boyun Eğici Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, International Journal of Human Sciences, 9(2): 1702-1718.

- Tümekaya, S., (2005). Ailesi Yanında Ve Yetiştirilme Yurdunda Kalan Ergenlerin Umutsuzluk Düzeylerinin Karşılaştırılması, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4): 445-457.
- Üstün, G., Dedekoç, Ş., Kavalalı, T., Öztürk, F., Sapcı, Y., Can, S., (2014). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin İş Bulmaya İlişkin Umutsuzluk Düzeylerinin incelenmesi, *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2): 200-221.
- Yıldırım, S., (2007). Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeyi Ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki, *Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL SINIZM ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ¹

Selen UYGUNGİL²
Ömer Faruk İŞCAN³

ÖZET

Pozitif psikolojik sermaye kavramı, küreselleşen ekonomi ve yoğun rekabet şartları gibi günümüz koşullarında, örgütlere, rekabet avantajı elde edebilmek ve bunu koruyabilmek için, geleneksel yöntem ve kaynakların ötesinde bir bakış açısı sunmaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin çalışan tutumları üzerindeki etkilerini ortaya koymak bu bağlamda önemli hale gelmektedir. Çalışmanın temel amacı pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Bununla birlikte, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında örgütsel sinizmin aracılık etkisini belirlemek çalışmanın bir diğer amacıdır. Bu doğrultuda, Adana’da kamu hastaneleri ve özel hastanelerde görev yapmakta olan 493 sağlık çalışanından toplanan anket verileri ilgili istatistik programları vasıtasıyla analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı pozitif ve örgütsel sinizm üzerinde anlamlı negatif yönlü etkisi belirlenmiştir. Ayrıca, örgütsel sinizmin pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm

¹ Bu çalışma, “Pozitif Psikolojik Sermaye ile Çalışan Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Adana İlinde Bir Uygulama” başlıklı doktora tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

² Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO, selenuygungil@gmail.com

³ Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, oiscan@atauni.edu.tr

ANALYSIS OF THE RELATIONSHIPS BETWEEN POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CYNICISM

ABSTRACT

The concept of positive psychological capital presents a perspective beyond conventional methods and resources in order to gain and maintain competitive advantage to organizations in today's conditions such as globalization in economy and intensive competition conditions. In this context it is important to reveal the effects of the positive psychological capital on employee attitudes. The main aim of this study is to establish the relationship between positive psychological capital, organizational commitment and organizational cynicism. In addition, another purpose of the study is to determine the mediating effect of organizational cynicism between positive psychological capital and organizational commitment. In this direction, data obtained from surveys conducted on 493 health workers working in public and private hospitals in Adana were analyzed through the relevant statistical programs. Results indicate that positive psychological capital has a significant positive impact on organizational commitment and negative impact on organizational cynicism. Moreover, organizational cynicism has been found to have a partial mediating effect between positive psychological capital and organizational commitment.

Keywords: Positive Psychological Capital, Organizational Commitment, Organizational Cynicism

1. Giriş

1990'ların sonunda Martin E. P. Seligman ve meslektaşları tarafından; insanlarda yanlış olan unsurlara değil, doğru olan unsurlara vurgu yapan yeni psikoloji akımı olarak tanımlanan pozitif psikoloji kavramı, kısaca insanın doğal güç ve yeteneklerinin bilimsel anlamda incelenmesi olarak açıklanmaktadır. İnsan doğasına “pozitif” yaklaşımların bireysel ve toplumsal etkilerinin yanı sıra, insan hayatının büyük bölümünü çalışma hayatının kaplaması nedeni ile örgütsel tutum ve davranışlara da etki etmesi kaçınılmaz olmuştur. Pozitif psikolojinin örgüt yaşamına yansımaları olan “Pozitif Örgütsel Davranış” akımı Luthans (2002: 59) tarafından “günümüz iş hayatında performansı arttırmak için, ölçülebilir,

geliştirilebilen ve etkin bir şekilde pozitif olarak yönlendirilebilen, insan kaynaklarının güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitelerinin incelenmesi ve elde edilen bilimsel bilgilerin uygulanması” olarak tanımlanmaktadır. Buradan hareketle, “Pozitif Psikolojik Sermaye” kavramı ise, gelişen pozitif psikoloji hareketinin, örgütsel yansımaları sonucunda çalışanların pozitif psikolojik durumunu ifade etmek için kullanılmaktadır.

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt üyesi olarak kalma, örgüt için yoğun çaba harcama arzusu duyma, kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesi ve çalışanın örgüt ile kendini özdeşleştirilmesi olarak ifade edilmektedir. Öte yandan örgütsel sinizm, çalışanların, çalışmakta oldukları örgüte dair besledikleri olumsuz hisler, örgütün uygulamalarına, işleyişine ve yönetim şekline karşı geliştirdikleri olumsuz tutumlar olarak açıklanmaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye yaklaşımı, hem özyeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının her biri ile ayrı ayrı, hem de bu boyutların toplamının oluşturduğu bir sinerji ile, örgütler için değerli bir entelektüel sermaye unsuru olan çalışanların mevcut durumuna değil, pozitif gelişimleri sayesinde ne olabileceğine vurgu yaparak, örgütsel çıktılarını etkilemektedir. Buradan hareketle, pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki etkileşim araştırmaya değer bulunmuş ve bu çalışmanın temel sorunsalı olarak belirlenmiştir. Öncelikle pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ile ilgili kavramsal açıklamalar yapılmıştır. Ardından saha çalışması neticesinde kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen katılımcılardan toplanan veriler analize tabi tutulmuştur.

2. Pozitif Psikolojik Sermaye

“Pozitif Psikolojik sermaye” ifadesi, Luthans vd. (2004: 46) tarafından gelişen pozitif psikoloji hareketini örgütsel davranış alanında tanımlamak için kullanılmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye, kimi tanıdığınız ve neyi bildiğiniz sorularının cevabını veren sosyal ve beşeri sermayenin ötesinde ve temel olarak “kim olduğunuz” sorusunun cevabına dayanmaktadır (Luthans vd., 2004: 46). Pozitif psikolojik sermaye kavramı “günümüz çalışma hayatının gelişimi için, insan kaynaklarının ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin bir şekilde yönetilebilir güçlü yanları ve psikolojik kapasiteleri üzerinde yapılan pozitif yaklaşımlı çalışma ve uygulamalar” şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans, 2002a: 698; Luthans ve Youssef, 2007: 327; Luthans, 2002: 59). Pozitif psikolojik sermayenin bu tanımı ölçülebilir, gelişime açık ve işyerindeki performans artışı ile ilişkili olması kriterlerini ortaya koymaktadır (Luthans, 2002a: 699; Luthans ve

Youssef, 2004: 36).

Bireyin pozitif psikolojik durumundaki gelişimi ifade eden pozitif psikolojik sermaye kavramı literatürde (Luthans vd., 2007a: 3); zorlu bir görevi başarmak için gereken çabayı gösterme konusundaki “öz yeterliliği”; şimdi ve gelecekte başarı kazanacağına dair olumlu atıfta bulunma, diğer bir ifade ile “iyimser” tutumu; amaca yönelik kararlılığı ve gerektiğinde başarılı olabilmek için amaca giden yolu değiştirebileceğine dair “umut” ve sorunlar ve sıkıntılarla karşılaşıldığında, başarıya ulaşmak için gösterilen, bu sorun ve sıkıntılarla başa çıkma gücü ve “psikolojik dayanıklılığı” ifade eden dört boyutta ile karakterize edilmektedir.

Günümüzde örgütlerin varlıklarını sürdürmeye çalıştıkları çalkantılı koşullarda, insan kaynaklarının rekabet avantajının kritik bir faktörü olduğundan yola çıkarak Luthans vd. (2010); özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının her birinin tek başına, ayrıca bu boyutların toplamı ve bir üst faktör olarak pozitif psikolojik sermayenin kendisinin işletmelerin insan kaynaklarını geliştirdiğine ve performansı arttırdığına işaret etmektedir.

Pozitif psikolojik sermayenin çalışanların örgüte karşı tutum ve davranışlarını olumlu anlamda etkilediği de görülmektedir. Bu bağlamda, çalışanların örgütsel vatandaşlık algıları ve işte kalma niyetleri artmakta, yaptıkları işten memnuniyet duymakta ve örgütsel bağlılıkları gelişmektedir (Avey, vd., 2011; Norman vd., 2010; Avey vd., 2008; Luthans ve Jensen, 2005). Akçay (2011: 143) Yazara göre, iş tatmini, performans, verimlilik, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti gibi değişkenler; çalışanların sahip oldukları eğitim, deneyim, yetenek ve bilgiden oluşan insan sermayesi, sosyal ilişki ve bağlantılarından oluşan sosyal sermayenin yanı sıra, yaptıkları işin nitelik ve niceliğini etkileyen, kişiliklerinin bir yönünü oluşturan ve zihniyetleriyle ilgili olan pozitif psikolojilerine de bağlıdır.

Nitekim amprik çalışmalar da bu teorik yaklaşımları desteklemektedir. Buna göre, pozitif psikolojik sermayesi yüksek çalışanların, daha az iş stresi ve tükenmişlik duygusu yaşadığı; çalışanların işe devamsızlık oranının daha düşük olduğu; örgüte karşı daha az negatif duygular beslediği ve işten ayrılma niyetinin azaldığı görülmektedir (Avey vd., 2006; Roberts vd., 2011; Avey vd., 2011).

3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık; bireyin kendisini örgütle özdeşleştirilmesi (Sheldon, 1971: 143), çalışanın örgüt üyesi olarak kalma, örgüt için yoğun çaba harcama arzusu ile örgüt amaç ve değerlerine sadakat beslemesi

(Dubin vd., 1975, 411-421); kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesi (Rusbult ve Farrel, 1983: 429-438) olarak tanımlanmaktadır.

Naktiyok ve Polat (2016: 6) çeşitli tanımlardan yola çıkarak örgütsel bağlılığı, çalışanların üyesi oldukları örgütün, amaç, hedef ve değerlerini benimsemesi ve bunlara karşı yüksek bir inanç duyması, örgüt için kendisinden beklenenden daha fazla çaba sarfetmesi ve örgütte kalmaya yönelik güçlü bir isteklilik içerisinde olması şeklinde tanımlamaktadır.

Reichers (1985: 468) örgütsel bağlılık tanımlarını, tanımların içeriğine göre yan bahis veya yatırımlar (side-bets), özellikler (attributions) ve bireysel-örgütsel amaç birliği olarak sınıflandırmıştır. bu sınıflandırmaya göre; Alutto, Hrebiniak ve Alonsc (1973), Becker (1960), Farrell ve Rusbult (1981), Grusky (1966), Hrebiniak ve Alutto (1972), Rusbult ve Farrell (1983) ve Sheldon (1971) örgütsel bağlılığı tanımlarken, örgütteki görev süresinin artışına bağlı olarak artan, örgüt üyeliği ile ilgili ödül ve maliyetlerin bir fonksiyonu olarak ifade edilen, yan bahis yaklaşımını kullanmışlardır. Kiesler ve Sakumura (1966), O'Reilly ve Caldwell (1980) ve Salancik (1977) örgütsel bağlılık yaklaşımlarında, çalışanların istemli davranışları gerçekleştirdikten sonra, bu davranışlarının sonuçlarına tutumsal bağlılık geliştirmesi ile ortaya çıkan, davranışlarına bağlılığı esas almışlardır. Angle ve Perry (1981); Bartol (1979); Bateman ve Strasser (1984); Hall, Schneider ve Nygren (1970); Morris ve Sherman (1981); Mowday vd. (1982); Mowday vd. (1979); Porter vd. (1976); Porter vd. (1974); Steers (1977); Stevens vd. (1978); Stumpf ve Hartman (1984) ile Welsch ve LaVan (1981) ise örgütsel amaç ve değerlere doğru genişleyen bireysel özdeşleşmenin sonucunda örgütsel bağlılığın ortaya çıktığı yaklaşımını benimsemişlerdir. Örgütsel bağlılık literatürü incelendiğinde tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık olarak üç farklı yaklaşım şeklinde ele alındığı görülmektedir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler Mowday vd.(1982: 30) tarafından, kişisel özellikler, rol ve iş özellikleri, yapısal özellikler ve iş deneyimi olmak üzere dört başlık altında incelenmiştir. Farklı dönemlerde yapılan sınıflandırmalar birtakım ortak özellikleri kapsamaktadır. Bu ortak özelliklerden yola çıkarak örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, kıdem ve deneyim, çalışanın psiko-sosyal özellikleri, içsel motivasyon gibi *kişisel*, örgütsel adalet, iş tatmini, karar alma sürecine katılım, iş stresi, yetkilendirme, terfi olanakları, iş güvenliği gibi *örgütsel* ve yeni iş bulma olanakları, profesyonellik, işsizlik oranı, sektörün ve ülkenin durumu gibi *örgüt dışı faktörler* olarak sınıflandırmak mümkündür (Perçin ve Özkul, 2009: 25; Seyhan, 2014: 40).

4. Örgütsel Sinizm

Tarihsel süreci eski Yunan'a kadar dayanan sinizm (cynicism) kelimesi kökeninin Yunancada köpek anlamına gelen (kyon/kunikos) sözcüğünden türediği düşünülmektedir. Toplumsal değerlere karşı bir güvensizlik ifadesi ile bu değerlerin mizahi bir tarzda şiddetle eleştirilmesi şeklindeki yaşam biçimi olarak ele alınan eski sinizm kavramının (Boyalı, 2011: 4), günümüzde 2500 yıl önceki felsefi kökeninden farklı anlamlara geldiği görülmektedir. Antik sinikler acımasız eleştirmenler olarak bilinirken, günümüzde sinizm kavramının doğasını kötümserlik ve güvensizlik oluşturmaktadır (Mantere ve Martinsuo, 2001: 5). Nitekim, Erdost vd. (2007: 514), bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimseyi "sinik" ve bunu açıklamaya çalışan düşünceyi ise "sinizm" olarak tanımlamaktadır. Sinizm kavramının bireysel ya da örgütsel özelliklerden kaynaklanması sonucu örgütsel sinizm kavramı ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizm, bilişsel (inanç), duyuşsal (duygu) ve davranışsal (davranış) eğilimlerden oluşan bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010: 84).

Örgütsel sinizmin kavramlaşmasında önemli katkılar sağlayan Dean vd. (1998: 345), örgütsel sinizmi kısaca, bir bireyin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tutumu olarak tanımlamıştır. Daha geniş bir tanımlama ile sinizm, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç, örgüte yönelik olumsuz duygular besleme ve bu inanç ve duygularla tutarlı biçimde örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış eğilimlerinden oluşan olumsuz tutumdur (Dean vd.,1998: 345). Bu olumsuz tutum örgütün bütününe yönelik olabileceği gibi, yalnızca belirli bir bölümüne karşı da olabilir (Naus, 2007: 25).

Dean vd. (1998)'nin tanımı, örgütsel sinizmi oluşturan üç boyutu ortaya koymaktadır. İlki, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inancı olarak ifade edilen bilişsel boyut, örgüt çalışanlarının örgütün ve yöneticilerinin çıkarları doğrultusunda adalet, dürütlük ve samimiyet gibi ilkelerden ödün vereceğine dair inancını ifade etmektedir (Kutanis ve Çetinel, 2010: 188). Dolayısı ile bilişsel boyutta, çalışanlara asla güvenilmemesi gerektiğine ve bireylerin maaş artışı, terfi gibi maddi çıkarlarını, kişilik, erdem sahibi olma gibi manevi değerlerine tercih edeceklerine inanılmaktadır (Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015: 22).

Örgütsel sinizmin ikinci boyutunu oluşturan duygusal boyut, örgüte yönelik olumsuz duygular, düşünce ve inançlar ile birlikte örgüte yönelik objektif bir yargı içermeyen hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri de içermektedir. Hatta örgütsel sinizm düzeyleri yüksek bireylerin örgütlerini düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti ve utanç bile

hissedebilecekleri belirtilmektedir (Kutaniş ve Çetinel, 2010: 188).

Örgütsel sinizmin son boyutu ise örgüte yönelik inançlar ve duygularla tutarlı olarak örgüte veya yönetimine aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimini ifade eden davranışsal boyut'tur (Kutaniş ve Çetinel, 2010: 188). Davranışsal boyutta, çalışanların inanç ve düşüncelerinin davranışlarına yön vermesi sonucunda ortaya çıkan ifade şekli eleştirme, dalga geçme, şikâyet etme gibi sözlü olabildiği gibi; sırtıtma, küçümseyici bir biçimde gülümseme, anlamlı bakış gibi sözsüz de olabilmektedir (Karcioğlu ve Naktiyok, 2015: 22).

Birçok araştırmacı, sinizme örgütler için bir problem olarak dikkat çekmektedir (Andersson,1996; Dean vd., 1998; Reichers vd., 1997). Benzer şekilde James (2005:1) sinizmin çok sayıda istenmeyen örgütsel çıktının sorumlusu olarak, acil ve ayrıntılı dikkat gerektirdiğini işaret etmekte, işyerlerinde büyüyen bir sorun olarak kabul edilmekte olduğunu belirtmektedir. Tolay vd. (2015: 883) örgüt içerisinde yaygın bir sinizmin yerleşmesi durumunda, en doğru değişim çabaları gerçekleşse dahi bu değişimin, sinizm tarafından engelleneceğini ileri sürmektedir.

Hemen hemen bütün örgütlerde sinik davranışlar gösteren çalışanlar bulunmaktadır (James, 2005: 6). Dolayısıyla, yöneticilerin sinizmin sebep ve sonuçlarını bilmeleri örgüt başarısı için kaçınılmaz bir gerekliliktir. Buna göre, eğer örgütte sinizm bulguları var ise, olası olumsuz sonuçlarını uygun bir şekilde yönetmek mümkün olabilir. Örgütsel sinizmi etkileyen faktörlerin bilinmesi yöneticilerin bu konuda duyarlı olup, olumsuz sonuçlar doğurabilecek adım atmalarına engel olacaktır (Helvacı ve Çetin, 2012: 1478).

5. Pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık ilişkisi

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün geneline yönelik tutumlarına odaklanmakta (Luthans, 2012: 141), pozitif psikolojik sermaye ise çalışanların pozitif psikolojik gelişimlerini ifade etmektedir (Luthans vd.,2007a: 3). Bu bağlamda çalışanların kararlara katılımının sağlanması, personel güçlendirme uygulamaları, yetkilendirme, artan özerklik vurgusu, arzu edilen iş çıktılarının elde edilmesi ile sonuçlanmaktadır. Yapılan çalışmalar, bu tür uygulamaların artan performans ve çalışanların tatmini, örgütsel bağlılıkları ve psikolojik katılımları gibi diğer istenen tutumsal çıktıları arttıracaklarını desteklemektedir (Luthans vd., 2007a: 69). Nitekim, Luthans vd. 2007a: 562), pozitif psikolojik sermayenin, örgütsel bağlılığın öngörülmesinde benzersiz bir katkı yaptığına dikkat çekmektedirler.

Erkmen ve Esen (2012)'in pozitif psikolojik sermaye konusunda yapılmış 2003-2011 yılları arasında yayınlanan çalışmaları kategorik olarak incelediği araştırmasında 5'i teorik, 44'ü uygulamalı olmak üzere makale ve tezlerden oluşan toplam 49 yayın değerlendirmeye alınmıştır. Çalışmada, pozitif psikolojik sermaye ile ilişkisi kurulan olumlu kavramlardan birinin örgütsel bağlılık olduğu görülmektedir.

Larson (2004) tarafından hazırlanan doktora tez çalışması, geliştirilebilen bireysel kapasiteler olarak özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının tek tek ve pozitif psikolojik sermayenin bütüncül bir yapı olarak etkilerini belirlemeyi amaçlamıştır. Elde edilen sonuçlar pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif yönlü güçlü ilişkiye işaret etmektedir. Dahası, bu ilişkilerde pozitif psikolojik sermayenin, özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının her birinin etkisinden daha güçlü olduğu ve çalışanların örgütsel tutumlarına etkisinde pozitif psikolojik sermayenin, sosyal ve beşerî sermayeye göre daha güçlü katkısı olduğu da çalışmanın bir diğer sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmalar ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₁: Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki vardır.

6. Pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm ilişkisi

Pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm tanımları incelendiğinde her iki kavramın da örgütsel tutumlar üzerine odaklandığı görülmektedir. Ancak, pozitif psikolojik sermaye, çalışanların örgüt içindeki olumlu tutumlarını geliştirmeyi hedeflerken; örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerine karşı besledikleri olumsuz duyguları incelemektedir.

Örgütlerin sürdürülebilirliği günümüzde, dinamik çevre koşullarına uyum sağlamayı, dolayısı ile sürekli bir değişimi gerekli kılmaktadır. Örgütsel değişimin örgütü oluşturan bireylerden bağımsız olarak ele alınması ise yanlış çıkarımlara neden olacaktır. Nitekim yapılan araştırmalar çalışanların değişime yönelik faaliyetler karşısındaki dirençlerinin, sahip oldukları sinik tutumlardan kaynaklandığını göstermektedir (Sezgin vd., 2016: 412). Qian (2007: 10) örgütsel değişime karşı direncin son yüzyılın ikinci yarısında incelenmeye başlanan bir olgu olduğunu belirtmektedir. Yazar, bu dirençleri tanımlamak ve nedenlerini anlamak üzere yapılan çalışmalarda, direnci engellemek ile örgüt içindeki güç ilişkilerinin, iletişim süreçlerinin ve çalışanların psikolojik

özelliklerinin ilişkisine dikkat çekmektedir. Tolay vd. (2017: 102) örgüt içerisinde yaygın bir sinizmin varlığı durumunda, en doğru değişim çabaları uygulansa dahi örgüt için faydalı olacak bu değişimin, sinizm tarafından engellenebileceğini belirtmektedirler.

Yapılan çalışmalar, pozitif psikolojik sermaye ile sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ampirik olarak da ortaya koymaktadır (Avey vd., 2008a; Avey vd. 2008b; Karacaoğlu ve İnce, 2013; Çalışkan ve Erim, 2010; İnce, 2012). Ayrıca, pozitif psikolojik sermayesi yüksek çalışanların örgütsel değişimi daha fazla destekleyecekleri, daha çabuk uyum sağlayacakları da ifade edilmektedir (Avey vd., 2008a; Avey vd. 2008b).

Bu çalışmalar ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₂: Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki vardır.

7. Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi

Örgütsel sinizmin örgüte etkileri arasında, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık ile negatif yönlü ilişkisi görülmektedir (Candan, 2013, 189). Örgütsel bağlılık açısından değerlendirildiğinde, örgütsel sinizm ile aralarındaki negatif ilişki beklenmedik bir sonuç olmadığı söylenebilir. Zira, çalışanların örgütlerine negatif duygular beslerken yani örgütsel sinizm düzeyleri yüksekken, onların örgütlerine bağlılık hissetmelerini beklemek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Nitekim ampirik çalışmalar da örgütsel sinizmin örgütlerdeki olası etkileri içinde; düşük örgütsel bağlılık olduğunu ortaya koymaktadır (Eaton, 2000; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Abraham, 2000; Khan, 2014; Ahmadi, 2014; Nafei ve Kaifi, 2013; Yüksel, 2015; Altınöz vd., 2011; Özgan vd., 2011; Fındık ve Eryeşil, 2012).

Tüm bu literatür ışığında geliştirilen hipotezler aşağıda verilmektedir:

H₃: Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki vardır.

H₄: Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında örgütsel sinizmin aracılık etkisi vardır

8. Metodoloji

8.1 Araştırmanın Örnekleme

Bu araştırmanın temel değişkeni olan pozitif psikolojik

sermayenin etkilerinin araştırıldığı meta analizi çalışmasında Avey vd. (2011: 127-152), pozitif psikolojik sermayenin, hizmet odaklı endüstrilerde, imalat odaklı endüstrilere oranla daha fazla etkisi olduğunu altını çizmektedirler. Pozitif psikolojik sermaye kavramının zihinsel yapısı ile hizmetlerin gerek soyut ve anlık yapısı gerekse karşılıklı etkileşim özelliği, hizmet odaklı endüstrilerindeki baskın etkisine açıklama getirmektedir. Buradan hareketle araştırmanın tasarımında hizmet endüstrisi dikkate alınarak; insan emeğinin çok yoğun kullanılması, uzun, düzensiz, yorucu çalışma saatlerinin ve aşırı stresin bulunması nedenleri ile uygulama alanı sağlık sektörü olarak belirlenmiştir.

Anket yöntemi ile kolayda örnekleme yoluyla Adana ilinde kamu hastaneleri ve özel hastanelerde görev yapmakta olan doktor, hemşire ve biyolog, laborant, röntgen teknisyeni gibi sağlık çalışanlarından veri toplanmıştır. Dağıtılan 800 anketten geri dönen ve geçerli sayılan anket sayısı 493'dür (339 kamu hastanelerinden, 154 özel hastanelerden) diğerleri araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Çalışmanın amacına uygun olarak geliştirilen ankette çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini ölçmek üzere, 24 ifadeden oluşan "Psikolojik Sermaye Anketi (PCQ-24) (Luthans vd.,2007-Türkçe'ye uyarlaması; Erkuş ve Findıklı (2013) ; katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek üzere, orijinali Vance, Brooks ve Tesluk (1997) tarafından geliştirilmiş (Akt.Stanley, 1998), Türkçe'ye uyarlaması ise Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından gerçekleştirilmiş olan dokuz ifadeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada katılımcıların toplam bağlılıklarının ölçülmesi amaçlandığından, katılımcıların örgütsel bağlılık algısı alt boyutları ile ele alınmamıştır. Bu nedenle, genel anlamdaki örgütsel bağlılığın ölçülmesine odaklanılarak, Mowday vd. (1979) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Anketi- OCQ"nin Huselid ve Day (1991) tarafından yapılan düzenlemesi kullanılmıştır. Ölçek dokuz ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte sıklık ifade eden , "1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde 5'li Likert tipi ölçüm aracı kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin Cronbach's Alpha katsayıları Pozitif psikolojik sermaye ölçeği için ,929, örgütsel sinizm ölçeği için ,772 ve örgütsel bağlılık ölçeği için ,840 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar çalışmada kullanılan verilerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçeklere yapılan faktör analizi sonucunda yapı geçerliliği doğrulanmıştır.

5.2. Araştırmanın Amacı, Hipotezleri ve Modeli

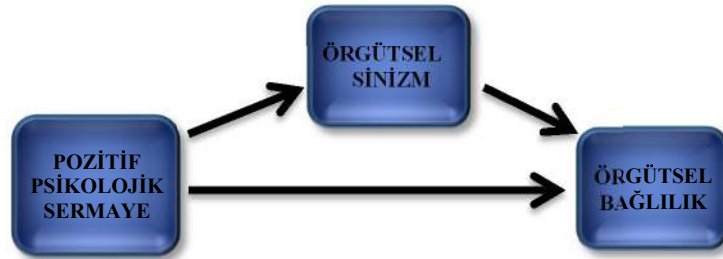
Günümüzde örgüt çalışanlarını ifade eden insan kaynakları,

rekabetin belirleyici unsurlarından biri olarak görülmektedir. Bu bağlamda çalışanların, çalışmakta oldukları örgüte karşı negatif sinik tutumlar gösterip göstermemeleri, örgüte bağlılık hissetmeleri örgütler için eşsiz bir rekabet avantajına veya dezavantajına dönüşebilmektedir. Araştırma, pozitif psikolojik sermayenin, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm tutumlarına etkilerini ölçmek üzere yapılandırıldığından dolayı, elde edilecek bulguların uygulayıcıları çalışanlarının pozitif psikolojik sermayelerine yatırım yapmaları yönünde teşvik ederek rekabet avantajı elde etmek üzere yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Bu çerçevede araştırma, Adana ilindeki özel ve kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlamaktadır.

Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, örgüte karşı daha az olumsuz duygular besleme eğiliminde olacakları ve böylelikle örgütte gerçekleşecek değişimlere karşı daha ılımlı yaklaşımlar sergileyecekleri öngörülmektedir. Diğer bir ifade ile örgütsel sinizm düzeyleri düşük olacaktır. Çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olması, örgüte olan bağlılıklarını arttıracaktır.

Bu öngöründen hareketle oluşturulan kuramsal model Şekil 1.'de verilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

5.3. Bulgular

Araştırmanın örneklemini Adana'da kamu hastaneleri ve özel hastanelerde görev yapmakta olan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmaya toplam 493 kişi katılmıştır. Araştırmanın % 26.4'ünü (n= 130) erkek çalışanlar, % 73.6'sını (n= 363) ise kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların % 20.9'u (n= 103) hekim, % 55'i hemşire (n= 271) ve %24.1'i (n= 119) ise sağlık personeli olarak ve %31.2'si (n= 154) özel hastanelerde, %68.8'i (n= 339) ise kamu hastanelerinde görev

yapmaktadır. Ankete katılanların %16.8'i (n= 83) lise, %28.6'sı (n= 141) önlisans, %37,1'i (n= 183) lisans ve %17,4'ü (n= 86) lisansüstü eğitime sahiptir. Çalışmanın değişkenlerine ait korelasyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 1'de verilmiştir.

Değişkenler	Ort.	Std. Sapma	1	2	3
1.P. Psikolojik Sermaye	3,7470	,58206	1		
2.Örgütsel Bağlılık	3,3376	,74805	,529**	1	
3.Örgütsel Sinizm	2,9579	,69951	-,196**	-,483**	1

** p<0,01 düzeyinde anlamlı korelasyonlar

Tablo 1. Korelasyon Analizi

Sonuçlar incelendiğinde, sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında $p<0.01$ (.529) düzeyinde pozitif yönlü bir ilişki; pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel sinizmleri arasında $p<0.01$ (-.196) düzeyinde negatif yönlü bir ilişki ve örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasında $p<0.01$ (-.483) düzeyinde negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Korelasyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde, sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermayesi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki pozitif yönlü, anlamlı ve güçlü ilişkiler, her iki değişkenin de birlikte değiştiğini göstermektedir. Diğer bir ifade ile, sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, örgütsel bağlılıkları da artmaktadır. Buna göre H1 kabul edilmiştir.

Diğer yandan, sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü, anlamlı ilişkiler, değişkenlerden biri artarken diğerinin azaldığı anlamına gelmektedir. Bir başka ifade ile, sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, örgütsel sinizmleri azalmakta veya pozitif psikolojik sermaye düzeyleri azaldıkça, örgütsel sinizmleri artmaktadır. H2 kabul edilmiştir.

Korelasyon analizi sonuçları örgütsel bağlılık değişkeni bağlamında incelendiğinde; sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm arasında ise negatif yönlü, anlamlı ilişki görülmektedir. Bir başka anlatım ile, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça, örgütsel sinizm düzeyleri azalacak veya örgütsel bağlılık düzeyleri azaldıkça, örgütsel sinizm düzeyleri artacaktır. H3 kabul edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında örgütsel sinizmin aracılık etkisini tespit etmek üzere Baron ve Kenny'nin önerdiği (1986: 1176) dört aşamalı yaklaşım çerçevesinde çeşitli regresyon

analizleri uygulanmıştır. Dört basamaklı çoklu regresyon analizinin birinci aşamasında, pozitif psikolojik sermayenin bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığı anlamlı biçimde [Beta= .529, R²= .280, F= 190.484, p<0.001]) etkilediği görülmektedir. İkinci aşamada, pozitif psikolojik sermayenin, ara değişken olan örgütsel sinizm (Beta= -.196) üzerinde negatif yönde biçimlendirici etkisinin olduğu görülmüştür [R²= .038, F= 19.513, p<0.001]. Üçüncü aşamada örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönde biçimlendirici etkisinin olduğu görülmüştür [Beta= -.483, R²= .233, F= 149.270, p<0.001]).

Adımlar	Regresyon katsayıları			Model İstatistikleri
	B	S.H.	β	
1. Adım BsızD: Pozitif Psikolojik Sermaye BlıD: Örgütsel Bağlılık	.679	.049	.529	R ² = .280, F(1,491)=190.484; p<0.001
2. Adım BsızD: Pozitif Psikolojik Sermaye BlıD: Örgütsel Sinizm	-.235	.053	-.196	R ² = .038, F(1,491)=19.513; p<0.001
3. Adım BsızD: Örgütsel Sinizm BlıD: Örgütsel Bağlılık	-.452	.037	-.483	R ² = .233, F(1,491)=149.270; p<0.001
4. Adım BsızD: Pozitif Psikolojik Sermaye BlıD: Örgütsel Sinizm BlıD: Örgütsel Bağlılık	.580 -.422	.045 .037	.452 -.395	R ² = .429, F(2,490)=184.253; p<0.001

Tablo 2. Regresyon Analizi

Dördüncü aşamada ise, pozitif psikolojik sermaye, ara değişkeni oluşturan örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık birlikte modele sokulduğu zaman; örgütsel sinizmin pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin [Beta= .529, p<0.001]) değerinden [Beta= .452, p<0.001]) değerine azaldığı görülmüştür. Dolayısıyla örgütsel sinizmin pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide bir kısmi aracılık etkisinin bulunduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre H4 kabul edilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Gün geçtikçe daha fazla araştırmaya konu olan pozitif psikolojik

sermaye kavramı, çalışan tutumlarına etki ederek önemli örgütsel çıktılara neden olabilmektedir. Bu çalışma, çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri ile örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri ve örgütsel sinizmin pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık rolünü ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Adana’da kamu hastaneleri ve özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarından toplanan verilerle yapılan analizler sonucunda pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı; pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile, çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça örgütsel sinizmleri azalmakta, yine psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıkları da artmaktadır. Bununla birlikte, örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönlü, anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgular sağlık sektörü bağlamında değerlendirildiğinde; sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermayelerini arttırmak için doğru hizmet içi eğitim programlarının belirlenmesi, psikolojik dayanıklılık ve özyeterliliklerinin güçlendirilmesi için senaryo çalışmalarının yapılması, takım oyunlarının organize edilmesi, pozitif yaklaşımlı ve iyimser bir dil içeren geri bildirimlerin gerçekleştirilmesi gibi uygulamalar önerilebilir.

Bu çalışmanın temel kısıtı, araştırmanın Adana ilinde faaliyet gösteren kamuya ve özel sektöre ait hastanelerde görev yapmakta olan sağlık çalışanlarıyla sınırlı tutulmuş olmasıdır. Dolayısıyla, yapılan değerlendirmeler sadece Adana ili ölçeğinde ve sağlık sektöründeki sağlık çalışanlarında geçerlidir. Bu araştırma sonuçları, farklı sektörler örneğinde gerçekleştirilecek çalışmalar için yol gösterici bulgular sunabilir ancak, aynı ve farklı sektörlerde, farklı illeri kapsayacak şekilde yapılacak olan araştırmalar pozitif psikolojik sermaye ve diğer çalışan tutumları arasındaki ilişkileri de içerecek şekilde yapılandırıldığı takdirde bütüncül bir yaklaşım için, daha geniş bir bakış açısı sağlayabilir.

Kaynakça

- ABRAHAM, R. (2000). “Organizational Cynicism: Bases and Consequences. Generic, Social and General”. *Psychology Monographs*, 126, 269-292.
- AHMADİ F. (2014). *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm Anabilim

Dalı.

- AKÇAY, V. H. (2011). “Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma”. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- ALTINÖZ, M., Çöp, S., Sığındı, T. (2011). “Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara’daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 15(21), 285-315.
- ANDERSSON, L. M. ve Bateman, T. S. (1997). “Cynicism in The Workplace: Some Causes and Effects”. *Journal of Organizational Behavior*. 18 (5), 449-469.
- AVEY, J. B., Wernsing, T. S., Luthans, F. (2008a). “Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions On Relevant Attitudes and Behaviors”. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70.
- AVEY, J. B., Luthans, F., Youssef, C. M. (2008b). *The Additive Value of Positive States in Predicting Work Attitudes and Behaviors*, Handbook. Lincoln. University of Nebraska, Leadership Institute Faculty Publications. 1- 45.
- AVEY, J. B., Patera, J. L., West, B. J. (2006). “The Implications of Positive Psychological Capital On Employee Absenteeism”. *Journal of Leadership & Organizational Studi*,. 13, 42-60.
- AVEY, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., Mhatre, K. H. (2011). “Meta-Analysis of The Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance”. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- BOYALI, H. (2011). “Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman’daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama”. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı.
- CANDAN, H. (2013). “Örgütsel Sinizm ve İşgören Performansına Olası Etkileri”. *KSU İİBFDergisi*, 3(1), 181-194.
- ÇALIŞKAN, S. C., Erım, A. (2010). “Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri (POD) ile Yeni Araştırma Modelleri Kurma Arayışları: POD’nin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerindeki Etkileri”. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı içinde. (ss.658-670). Adana:18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.

- DEAN, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- DUBİN, R., Champoux, J.E., Porter, L.W. (1975) "Central Life Interests and Organizational Commitment of Blue-Collar and Clerical Workers", *Administrative Science Quarterly*. 20, 411-421.
- EATON, J. A. (2000). A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Program in Psychology, York University, Toronto.
- ERDOST, H. E., Karacaoğlu, K., ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya, 514-524.
- ERKMEN T., Esen E. (2012). "Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi". *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(19), 89-103.
- ERKUŞ, A., Fındıklı, M. (2013). "Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- FINDIK, M., Eryeşil, K. (2012). "Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". *International Iron & Steel Symposium*. 1250-1255 Karabük.
- GÜZELLER, C.O., Kalağan, G. (2008). "Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması Ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi". 16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı (ss.87-94). Antalya: İstanbul Kültür Üniversitesi.
- HELVACI, M. A., & Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *International Periodical for The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1475-1497.
- HUSELİD, M. A., Day, N. E. (1991). "Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis". *Journal of Applied Psychology*. 76 (3).
- İNCE, F. (2012). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.
- JOHNSON, J. L., O'Leary-Kelly, A. M. (2003). "The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational cynicism: Not

- All Social Exchange Violations Are Created Equal”. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 627–647.
- KARACAOĞLU, K., İnce, F. (2013). “Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayii İşletmelerinde Bir Uygulama”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18, 181-202.
- KARCIOĞLU, M.S., Naktiyok A. (2015). “Örgütsel Ortamda Algılanan Güven Düzeyinin Sinizm Üzerindeki Rolü: Atatürk Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma” *AKÜ İİBF Dergisi*, Cilt XVII, (Sayı:1), Haziran, 19-34.
- KHAN, M. A. (2014). “Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan” *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(1), 30-41.
- KUTANİS, R.Ö., Çetinel E. (2010). “Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (Sayı 26), Nisan.
- LUTHANS, F. (2002). “The Need for and Meaning of Positive Organizational Behaviour”. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- LARSON, M. D. (2004). *Positive Psychological Capital: A Comparison with Human and Social Capital and an Analysis of a Training Intervention*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). University of Nebraska Faculty of the Graduate College.
- LUTHANS, F. (2012). *Organizational Behavior*. (12. Basım). McGraw-Hill. Inc.
- LUTHANS, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Peterson, S. J. (2010). “The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital”. *Human Resource Development Quarterly*, 21, 41-67.
- LUTHANS, F., Youssef, C. M. (2004). “Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage”. *Organizational Dynamics*, 33 (2).
- LUTHANS, F., Youssef, C. M. (2007). “Emerging Positive Organizational Behavior”. *Journal of Management*, 33, 321-349.
- LUTHANS, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007a). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- LUTHANS, Fred. (2002). “Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths”. *Academy of Management Executive*, Cilt: 16, Sayı:1, 57–72.

- LUTHANS, K., Jensen, S.M.(2005). "The Linkage Between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission: A Study of Nurses", *Jona*, 35:6, 2005, 304-310.
- MANTERE S., Martinsuo, M.(2001). "Adopting and Questioning Strategy: Exploring the Role of Cynicism and Dissent", 17th EGOS-Euopen Group for Organisation Studies, Colloquium, 5-7 July 2001, Lyon, France.
- MOWDAY, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- MOWDAY, R.T., Porter, L.W., Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- NAFEİ, W. A., Kaifi, B. A. (2013). "The Impact of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An Applied Study on Teaching Hospitals in Egypt". *European Journal of Business and Management*, 5(12), 131-147.
- NAUS, A.J.A.M. (2007) *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Maastricht University, Maastricht.
- NORMAN, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., Pigeon, N. G. (2010). "The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17, 380-391.
- ÖZGAN, H., Çetin, B., Külekçi, E. (2011). "İlköğretim Kademesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi". *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 11(17), 69-84.
- PERÇİN, S. N., Özkul, E. (2009). "Turizm İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık". Sabuncuoğlu, Z. (Ed.). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*. Bursa: MKM Yayıncılık. 21-48.
- PORTER, Steers ve Boulian (1973) Technical Report No. 16 July, *Individual-Organizational Linkages*.
- REİCHERS, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10(3), 465-476.
- REICHERS, A. E., Waous, J.P., Austin, J.T. (1997). "Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change". *The Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.

- ROBERTS, S. J., Scherer, L. L., Bowyer, C. J. (2011). "Job Stress and Incivility: What Role Does Psychological Capital Play?". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18, 449-458.
- RUSBULT, C.A., Farrel, D. (1983). "A Longitudinal Test of the Investment Model: The Impact on Job Satisfaction, Job Commitment and Turnover of Variations in Rewards, Costs, Alternatives and Investments". *Journal of Applied Psychology*, Cilt 68, Sayı 3, 429-438.
- SEYHAN, M. (2014). "İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma". Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Dönem Projesi. Edirne.
- SEZGİN, O. B., Tolay, E., Sürgevil, O. (2016). "Örgütsel Değişim Sinizmi: Çalışanların Değişime Karşı Tutumlarının İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma". *Öneri Dergisi*, 12(45), 411-438.
- SHELDON, M.E. (1971). "Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization". *Administrative Science Quarterly*, Cilt 16, ss.143-150.
- TOLAY, E., Sürgevil, O. S., Sezgin, O. B. (2015). "Örgütsel Değişim Sinizmi: Ölçek Geliştirme, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması". 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Muğla 883-888
- TOLAY, E., Dalkılıç, O. S., Sezgin, O. B. (2017). "Örgütsel Değişim Sinizmi: Ölçek Geliştirme, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31(1), 101-117.
- QIAN, Y. (2007). A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change (Yayımlanmamış Doktora Tezi). College of Communication of Ohio University.
- VANCE, R. J., Brooks, S.M., Tesluk, P.E. (1997). manuscript submitted for publication). Organizational cynicism, cynical cultures, and organization change. Aktaran: Stanley, D.J. (1998). Employee Cynicism About Organizational Change: Development and Validation of a Measure. Unpublished Master Dissertation, The University of Western Ontario, Ontario
- YÜKSEL, H. (2015). Örgütsel Sinizm ve Bağlılık Arasındaki İlişki. İlk ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği Programı.

AKADEMİSYENLERDE PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER ÜZERİNE BİRE ARAŞTIRMA*

Esra ZEYNEL¹

Özet

Akademisyenlik mesleği, bilimsel araştırmalar ile katkı sağlama ve topluma ışık tutma gibi misyonlar taşıyan önemli bir meslektir. Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatmini düzeylerinin yüksek olması, onların ve buldukları üniversitenin başarısını olumlu yönde etkileyecektir. Bu araştırmada, akademisyenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiler alt boyutları ile birlikte incelenmektedir. Araştırmada, anket metodu kullanılmıştır. Bu amaçla, Luthans vd. (2007)'nin geliştirdiği Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Türkçe formu (Çetin ve Basım 2012) kullanılmıştır. Ölçeğin bu araştırmada güvenilirlik sonucu yüksek çıkmıştır ve ölçeğin boyutlarının orijinal boyutlarına uygun olduğu görülmüştür. İş tatmininin ölçümü için Minnesota İş Tatmini Ölçeği (Weiss vd.1967) kullanılmıştır. Araştırmada, değişkenlerin ilişki ölçümü için, korelasyon, basit doğrusal ve çoklu doğrusal regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırmanın bulguları, Psikolojik sermaye düzeyinin iş tatmini düzeyini pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Araştırmanın alt boyutları da kapsayan bütün sonuçları bulgular bölümünde ayrıntılı olarak gösterilmekte ve yorumlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Örgütsel Davranış, Psikolojik Sermaye, İş Tatmini, Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

* Bu araştırma, 2. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, esra_zeynel@sdu.edu.tr

A STUDY ON RELATIONSHIPS BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND JOB SATISFACTION AIMED OF ACADEMICIANS

Abstract

The academic profession is an important occupation that carries out missions such as contributing to scientific research and shedding light on society. The high levels of positive psychological capital and job satisfaction of academics will affect success of the university positively. In this research, the relationship between psychological capital levels and job satisfaction levels of academicians are examined together with their sub dimensions. Survey method was used in the research. For this purpose, Turkish version of the Psychological Capital Scale (Çetin ve Basım 2012) which is developed by Luthans et al. (2007) was used. In this survey, the reliability value of the scale is high and it is seen that the dimensions fit the original dimensions of the scale. The Minnesota Job Satisfaction Scale (Weiss et al., 1967) was used to measure job satisfaction. In the study, correlation, simple linear and multiple linear regression analyzes were used to measure the relationship of variables. The findings of the study show that the level of psychological capital affects job satisfaction level positively. All the results of the study, including the sub-dimensions, are presented and interpreted in detail in the findings section.

Key Words: Positive Organizational Behavior, Psychological Capital, Job Satisfaction, Multiple Linear Regression Analysis

GİRİŞ

Akademisyenlik mesleği, profesyonel eğitim sürecini içeren, bilimsel konularda etkin bir biçimde araştırma yapma ve bilimsel bulguları en etkili biçimde toplum yararına kullanma misyonuna sahip bir meslektir. Böyle bir mesleği yürüten akademisyenlerin mesleki başarılarında pozitif iş tutumlarına dayalı olan psikolojik sermaye düzeylerinin önemli bir etkisi olacağı düşünülmektedir. Mesleki beklentilerin karşılanma düzeyi olan iş tatmini düzeyinin yüksek olması akademik iş yaşantısının önemli ve istenen sonuçlarından biridir. Akademisyenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatmini düzeylerinin yüksek olması, buldukları üniversitenin üretkenliğini ve toplam başarısını olumlu yönde etkileyecektir.

Psikolojik sermaye köklerini pozitif psikoloji yaklaşımından almaktadır. Pozitif psikoloji, olumlu yeni bir yaklaşım olarak, önceki yıllarda neredeyse sadece zihinsel hastalıkların iyileştirilmesine odaklanılan yaklaşımlardan kaçınılmasını ve psikolojinin iki unutulmuş misyonu olan “insanların hayatlarını daha üretken ve değerli hale getirme ve insan potansiyelini gerçekleştirme”ye yönlendirmektedir Amerikan Psikoloji Derneği’nin başkanı Martin Seligman tarafından geliştirilen pozitif psikoloji, insanlarda yanlış olanı düzeltmek yerine doğru olana odaklanan ve bu olumlu özellikleri geliştirmekle ilgilenen bir yaklaşım olmuştur. Böylece insanlara ilişkin özellikler, yetenekler, erdemler, mutluluklar gibi pozitif yönelimli güçlü yönleri kapsayan bir teori ve araştırmalar akımı başlamıştır (Luthans ve Youssef, 2004:151).

Pozitif örgütsel davranış, temelde pozitif psikoloji yaklaşımının örgütsel alanlara ve işyeri çalışmalarına uygulanması olarak düşünülebilir (Luthans, 2002a; Luthans, 2002b; Luthans ve Youssef, 2004). Pozitif örgütsel davranış, günümüz çalışma ortamlarında, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performans iyileştirilmesi için etkili bir biçimde yönetilebilir olan pozitif yönlü insan kaynağı güçleri ve psikolojik kapasitelerine ilişkin araştırma ve uygulamaları kapsamaktadır (Luthans, 2002a:698; Luthans, 2002b: 59).

İş tatmini ise, çalışan kişinin işi ile ilgili değerlerinin karşılanmasını ve bu değerlerin bireyin ihtiyaçları ile uyumlu olmasını, bir başka deyimle çalışanın işini ya da iş hayatını değerlendirirken aldığı hazzı ya da ulaştığı duygusal doyumu ifade etmektedir (Izgar, 2008; 133).

Bu açıklamalardan yola çıkarak, akademisyenlerde psikolojik sermaye ve alt boyutlarının, iş tatmini düzeyini etkileyeceği düşünülmektedir. Bir akademisyenin psikolojik sermayesini ifade eden unsurlar ne kadar yüksekse, mesleğine ilişkin tatmin düzeyi de o ölçüde yükselecektir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Psikolojik Sermaye Ve Boyutları

Psikolojik sermayenin temelini oluşturan pozitif örgütsel davranış alanı beş özelliğe sahip olmalıdır, bu özellikler: a) teorik ve araştırma temelli olmalıdır; b) geçerli bir ölçüm sistemine sahip olmalıdır; c) örgütsel davranış alanı konseptinde olmalıdır; d) durağan değil, geliştirilebilir ve değişebilir özellikte olmalıdır; e) işe ilişkin olarak performans ve tatmin üzerinde pozitif bir etkiye sahip olmalıdır (Luthans vd., 2007: 542).

Bütünleşik bir üst yapı olarak tanımlanan pozitif psikolojik sermaye, bireylerin pozitif psikolojik gelişimini ifade etmektedir. Bu bağlamda pozitif psikolojik sermaye, zorlu koşullar içindeyken başarılı olmak için çaba göstermeyi ifade eden öz-yeterlilik; şimdi başarılı olunduğuna ve gelecekte bu başarının devam edeceğine dair sahip olunan pozitif yargıları ifade eden iyimserlik; başarılı olmak için hedefleri izleme ve gerektiğinde hedefleri gözden geçirerek bu hedeflere giden yolları yeniden yönlendirebilmeyi ifade eden umut; problemler ve değişimler karşısında başarıyı elde etmek için dayanıklı olma ve yaşanan olumsuzluklardan sonra yeniden toparlanma hatta daha ileriye gidebilmeyi, sıçrama yapmayı ifade eden dayanıklılık olmak üzere dört temel boyuttan oluşmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 3'den akt:Luthans vd., 2007: 542).

Pozitif psikolojik sermayenin bütünleşik bir üst yapı olarak, performans ve davranış üzerindeki etkisi, sahip olduğu dört bileşeninin etkisinden daha büyüktür. Diğer bir ifade ile pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin her biri diğerleriyle etkileşim içerisindedir. Örneğin umutlu insanlar başarıya ulaşmak için kendi yol ve yöntemlerini yönetebildikleri için daha iyimser ve zorluklara karşı dayanıklı ve dirençlidirler (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006'dan akt: Erkmen ve Esen, 2013: 24).

Luthans ve arkadaşlarının önerdiği teorik modele göre, pozitif psikolojik sermaye bireyin “kim olduğuna” ve gelişerek “kim

olabileceğine” odaklanmaktadır. Geleneksel finansal/ekonomik sermaye “neye sahip olunduğuna”; beşeri sermaye “ne bilindiğine ve ne tür yeteneklere sahip olunduğuna”, sosyal sermaye ise “ilişkiler, network ve arkadaşlar bakımından kimlerin tanındığına” odaklanarak birbirinden ayrılmaktadır (Luthans vd., 2004: 46).

Öz-yeterlilik: Öz-yeterlilik, Albert Bandura'nın oldukça kapsamlı teorisinden ve araştırmasından gelir ve kişinin belirli bir bağlamda, belirli bir görevi başarılı biçimde yerine getirmesinde gerekli olan motivasyon, bilişsel süreçler ve eylemleri harekete geçirmek için kendine olan inancını ifade etmektedir (akt: Luthans ve Youssef, 2004:153). Öz-yeterliliği olan (kendine güveni olan) insanlar zorlu görev ve çabaları seçerler, amaçlarını başarıyla gerçekleştirmek için motivasyon ve gayreti arttırırlar (Luthans ve Youssef, 2004:153).

Umut: Umut, kişinin hedeflerini başarmasını sağlayan başarı yollarına ve bu başarıyı gerçekleştirecek irade gücüne sahip olmasıdır (Luthans ve Youssef, 2004: 152). Synder (2000), umudu, “kararlı çaba (istenen hedeflere ulaşmak için harekete geçme ve bu hareketin sürdürülmesi konusunda kararlı olma) ve alternatif yollardan (bireyin hedeflerine ulaşmak için başarılı planlar yapabilme ve engellerle karşılaştığında alternatif planlar oluşturabilme yeteneğine inanç) oluşan 2 boyutlu bir kavram” olarak tanımlamıştır (akt: Çınar, 2011:11). Bu açıdan, umut, bireyin hedeflerine başarıyla ulaşmasında kararlı bir çaba içinde olmasıyla birlikte, bu başarıya ulaşmak için alternatif yolları kullanabilmek için gösterdiği etkinliğin bileşkesi olan bilişsel bir tutumdur.

İyimserlik: İyimserlik, bireyin şu anda ve gelecekte başarılı olma ile ilgili yargılarına ilişkin olarak olumlu bir tutum içinde olmasıdır (Luthans vd., 2006: 388). İyimserlik olumlu olayları içsel, kalıcı ve yaygın nedenlere dayandıran açıklayıcı nitelikte bir tarza sahip olmaktır (Luthans ve Youssef, 2004: 152). İyimser nitelikteki bireyler yaşadıkları olaylara karşı olumlu düşünme şeklini koruyarak hedeflerine odaklanmaya ve bu konuda çaba göstermeye devam edebilirler.

Psikolojik Dayanıklılık: Yaşanan olumsuzluklardan, başarısızlık veya üstesinden gelinmesi gereken değişikliklerden sonra bile tekrar başarıyı yakalama gayreti içinde olma ve hatta daha da ileriye sıçrama kapasitesine sahip olmaktır (Luthans ve Youssef, 2004: 152). Psikolojik dayanıklılığı güçlü olan bireyler, tüm zorluklarla mücadele etmeyi, stresle başa çıkmayı, çabayı elden bırakmamayı tercih ederler. Psikolojik dayanıklılık, psikolojik sermaye kavramının önemle üzerinde durulan unsurlarından birisidir ve iş yaşamında zorluklar karşısında yılmadan tekrar azim

göstererek başarılı olmayı hedefleme açısından ve iş yaşamında başarıyı yakalamak açısından oldukça önemli bir role sahiptir.

1.2.İş Tatmini

Örgütsel davranış alanında iş tatmini en önemli konuların başında gelmektedir. İnsan ilişkileri yaklaşımı işyerindeki tutumların önemine vurgu yaparak çok önemli bir rolü üstlenmiştir. Yaklaşımın öncüleri işyerinde moralin önemine ilişkin bir bilinç uyandırarak bilimsel bir temel kazanmasını sağlamışlardır (Judge vd., 2009: 29; Güney, 2011a: 38; Maslow, 1965). Spector (1997), İş tatminini, “kişinin yapmış olduğu işe karşı hissettiği olumlu duygular” olarak tanımlamaktadır (aktaran Özcan, 2011: 108). Diğer bir tanıma göre, iş tatmini, çalışanların psikolojik sözleşmesindeki beklentilerinin karşılanma derecesidir (Güney, 2011a: 12). İş tatmini genel olarak içsel ve dışsal boyutlar temelinde değerlendirilmektedir; başarı, tanınma, işin kendisi içsel faktörleri oluştururken, ücret, terfi, çalışma koşulları gibi faktörler dışsal faktörler olarak incelenmektedir (Judge vd., 2009: 32).

Araştırmalara göre çalışanların kişilik özelliklerinin iş tatmini düzeyini etkilediği bilinmektedir (Keser, 2006: 118; Özcan, 2011:111). İş tatminini etkileyen diğer faktör “değerler” dir; çalışanların yaptıkları iş ve çalıştıkları işyerinin değerleri kendi değerlerine uygun olduğunda, amaçlarını gerçekleştirebildiklerinde iş tatminleri yüksek düzeyde olmaktadır. Ancak, bu konularda uyumsuzluk hissedersen iş tatmini düzeyleri düşmektedir (Özcan, 2011: 111). Mesleki özellikler olan işin statüsü, ilgi çekiciliği, yeteneklerini kullanabilme fırsatı vermesi, fiziksel iş çevresi, iş arkadaşlarıyla ilişkileri, maaş ve ek ücretlendirme iş tatminini önemli ölçüde etkileyen faktörlerdir (Weiss vd., 1967). Ayrıca, sosyal etki adı verilen, kişilerin içinde buldukları toplum, iş çevresi ve ait oldukları gruplara ilişkin kültürel özellikler, ülkelere ilişkin sosyo-ekonomik farklılıklar kişinin iş tutumlarını ve tatmin düzeyini etkilemektedir (Keser, 2006: 128; Özcan, 2011: 111). Bu faktörlerin yanı sıra, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, unvan, çalışma süresi gibi demografik faktörlerin iş tatminini etkilediği bilinmektedir. Yılmaz (2010), yaş faktörünün iş tatminini etkilediğini belirtmiştir. Kara (2010), unvana göre iş tatmini düzeyinin değiştiğini belirtmiştir. Yelboğa (2007), yaş ve iş deneyimine göre iş tatmini düzeyinin değiştiğini belirtmiştir.

2. LİTERATÜR ARAŞTIRMALARI

Luthans (2002b), makalesinde örgütsel davranış için olumlu bir yaklaşım önermektedir. Pozitif örgütsel davranış, insanların güçlü ve psikolojik yeteneklerine odaklanan teori ve araştırmalarla yönlendirilen

pozitif psikolojiyi takip etmektedir. Pozitiflik kavramı sadece konseptle ilişkili olmak zorunda değil, aynı zamanda örgütsel davranış alanı açısından nispeten benzersiz olmalı, geçerli ölçümlere sahip olmalı, lider/yönetim ve insan kaynakları eğitim ve geliştirmeye uyarlanabilir olmalı ve en önemlisi, bugünün işyerinde performans gelişimine katkı sağlayabilme yeteneğine sahip olmalıdır. Güven/öz-yeterlik, umut, iyimserlik, öznel iyi oluş/mutluluk ve duygusal zeka tarafından karşılanan ölçüt kavramları, önerilmiş olan pozitif örgütsel yaklaşımın temsilcisi olarak tanımlanmakta ve analiz edilmektedir.

Luthans ve Jensen (2002), insan kaynaklarının geliştirilmesi için yeni bir pozitif güç olan umut üzerine yazdıkları makalede, umut kavramının iyimserlik ve öz yeterliliğin pozitif konseptleriyle yakın ilişkili olanlardan teorik olarak farklılaştığını ve onun rolünün hedef belirleme ve güçlendirmede açıklandığını keşfetmişlerdir. Çalışmada ayrıca, işyerine ilişkin bir araştırmanın ilk bulgularının, yöneticilerin ve meslektaşlarının her ikisinin de umut ve performans düzeyleri arasında pozitif bir ilişkiyi gösterdiği belirtilmiştir.

Luthans ve Youssef (2004), beşeri sermaye, sosyal sermaye ve pozitif psikolojik sermaye yönetimi hakkında yaptıkları çalışmada, pozitif psikolojik sermaye yönetiminin, özellikle insanların yeteneklerini, güçlü yönlerini ve psikolojik kapasitelerini, değerli, üretken, etik ve sürdürülebilir sonuçlar elde etmeye etkili bir şekilde kanalize edebileceğini ve rekabet avantajı sağlayabileceğini ileri sürmektedirler.

Luthans ve diğerleri (2004), beşeri sermaye ve sosyal sermayenin ötesinde pozitif psikolojik sermaye konulu araştırmalarında, küresel ekonomide rekabet avantajı olarak insan kaynaklarının artan tanınırlığı ile birlikte, araştırma ve uygulamalarda beşeri sermaye ve sosyal sermayenin lanse edildiği ve bununla birlikte işletme akademisyenleri ve uygulayıcıları tarafından pozitif psikolojik sermayenin neredeyse göz ardı edildiğini belirtmişlerdir. Yazarlara göre; “ben kimim?” sorusu, “ben ne biliyorum?” ve “ben kimi tanıyorum?” sorusu kadar önemlidir. Yazarlar, kişisel eksiklik ve bozukluklardan endişe ile kaçınmak yerine, kişisel güç ve iyi özelliklere odaklanılmasını ve günümüz lider ve meslektaşlarının özgüven, umut, iyimserlik ve dayanıklılığı geliştirerek kişisel ve örgütsel performansın her ikisini de geliştirebileceklerini belirtmişlerdir.

Luthans ve diğerleri (2007), pozitif psikolojik sermayenin ölçülmesi ile iş performansı ve iş tatmini ile ilişkisi konusunda yaptıkları araştırmada, umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz-yeterliliğin her biri ile ve bileşik üst düzey faktörünün iş performansı ve iş tatminini nasıl tahmin ettiğini analiz etmek için iki çalışma gerçekleştirmişlerdir. 1.Araştırma'nın sonuçlarına

göre, bu dört boyuttan her birini değerlendirmek üzere tasarlanan yeni bir araştırma ölçeği için psikometrik olarak destek sağlanmıştır. 2.Araştırma'nın sonuçlarına göre de, bu dört boyutun bileşiminin performans ve tatminle önemli derecede bir pozitif ilişki olduğu görülmüştür ve aynı zamanda, bileşik üst-düzey faktörün iş performansı ve tatminini tahmin etmede dört boyuttan daha iyi bir gösterge olabileceği de ortaya konulmuştur.

Süral Özer vd. (2013), destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumu ilişkisinde düzenleyici etkisini araştırdıkları çalışmada, söz konusu düzenleyici etkinin varlığını desteklediğini göstermiştir.

Erkmen ve Esen (2012), çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek ve çalışanların demografik değişkenlerine göre psikolojik sermaye düzeylerinde farklılık olup olmadığını araştırmayı amaçlamışlardır. Araştırma sonuçları, psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanların, yönetici pozisyonunda, erkek, yaşça daha büyük ve toplam kıdemi fazla olan çalışanlar olduğunu göstermiştir. Diğer taraftan, eğitim durumu ve kurumdaki kıdemin, çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri açısından herhangi bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

3. METODOLOJİ

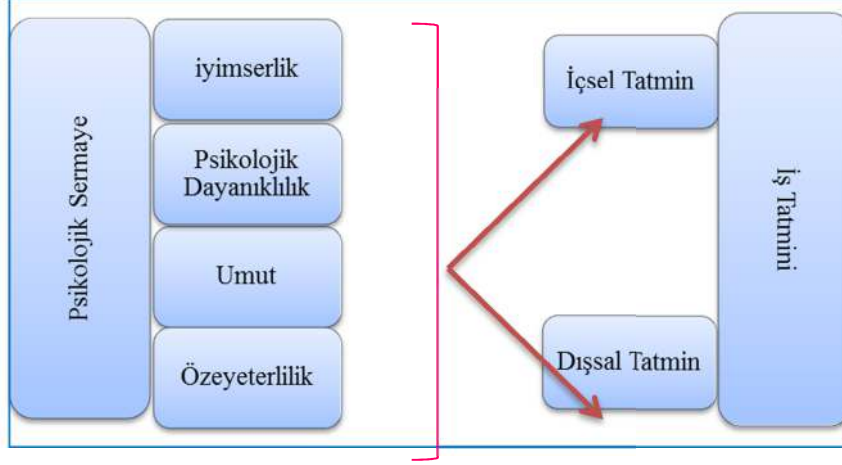
3.1.Araştırmanın Amacı, Yöntemi, Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada anket metodu uygulanmıştır. Anketler yoluyla elde edilen veriler faktör analizine tabi tutulmuştur. Elde edilen faktör boyutlarının ortalama puanları hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılarak sonuçlar incelenmiş ve regresyon analizi için uygunluğuna karar verilmiştir. Daha sonraki aşamada değişkenler arasındaki ilişkiler çoklu doğrusal regresyon modeli stepwise metodu ile analiz edilmiştir ve en uygun modele karar verilerek bulgular yorumlanmıştır. Araştırmanın modeli Şekil 1'de ve hipotezleri Çizelge 1'de yer almaktadır.

Şekil 1

[461]

Araştırmanın Modeli



ÇİZELGE 1 Araştırmanın Hipotezleri

Hipotezler

- H1 Akademisyenlere ilişkin psikolojik sermaye genel iş tatminini pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilemektedir.
- H2 Akademisyenlere ilişkin psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik boyutu içsel iş tatminini pozitif yönde anlamlı şekilde etkilemektedir.
- H3 Akademisyenlere ilişkin psikolojik sermaye boyutlarından psikolojik dayanıklılık boyutu içsel iş tatminini pozitif yönde anlamlı şekilde etkilemektedir.
- H4 Akademisyenlere ilişkin psikolojik sermaye boyutlarından umut boyutu içsel iş tatminini pozitif yönde anlamlı şekilde etkilemektedir.

- H5 Akademisyenlere ilişkin psikolojik sermaye boyutlarından öz-yeterlilik boyutu içsel iş tatminini pozitif yönde anlamlı şekilde etkilemektedir.
- H6 Akademisyenlere ilişkin psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik boyutu dışsal iş tatminini pozitif yönde anlamlı şekilde etkilemektedir.
- H7 Akademisyenlere ilişkin psikolojik sermaye boyutlarından psikolojik dayanıklılık boyutu dışsal iş tatminini pozitif yönde anlamlı şekilde etkilemektedir.
- H8 Akademisyenlere ilişkin psikolojik sermaye boyutlarından umut boyutu dışsal iş tatminini pozitif yönde anlamlı şekilde etkilemektedir.
- H9 Akademisyenlere ilişkin psikolojik sermaye boyutlarından öz-yeterlilik boyutu dışsal iş tatminini pozitif yönde anlamlı şekilde etkilemektedir.

3.2.Araştırmanın Ölçme Araçları

Araştırmada anket metodu kullanılmış olup psikolojik sermaye ölçeği ve Minnesota iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerle ilgili aşağıda bilgi verilmiştir.

3.2.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği: Araştırmada, Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Çetin ve Basım (2012) tarafından güvenilirlik ve geçerlik çalışması yapılmış olan Türkçe formu kullanılmıştır. Ölçek 24 maddeden oluşmakta ve 'iyimserlik', 'psikolojik dayanıklılık', 'umut' ve 'öz-yeterlilik' alt boyutlarını içermektedir. Ölçekte, "iyimserlik" boyutu 1*, 9, 11*, 14, 18, 19; "psikolojik dayanıklılık" boyutu 5, 7, 8*, 10, 13, 22; "umut" boyutu 2, 6, 12, 17, 20, 24; "öz yeterlilik" boyutu ise 3, 4, 15, 16, 21, 23 numaralı maddelerle ölçülmektedir (*işaretleli maddeler ters puanlanması gereken sorulardır). 6'lı Likert tipinde hazırlanmış olan ölçek, İş tatmini ölçeği ile uyumlu olması açısından 5'li likert tipine dönüştürülmüştür. Ölçekten alınan yüksek puanlar her bir boyuta ilişkin iyimserlik, psikolojik

dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik düzeylerinin yüksek olduğunu ifade etmektedir.

3.2.2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği: Araştırmada, Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte, işin farklı yönlerini kapsayan ifadeler yer almaktadır. (İşin özellikleri, saygınlık, ücret, terfi gibi). Söz konusu ölçekte, kişiler ne kadar yüksek puanlı şıkları işaretlerse, iş tatmini düzeylerinin o kadar yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ölçeğin 20 soruluk kısa formu kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal formunda yer alan 12 soru içsel iş tatmini, 6 soru dışsal iş tatmini ve 1’den 20’ye (içsel iş tatmini, dışsal iş tatmini soruları ve ayrıca iki sorunun toplamı olmak üzere) kadar tüm sorular genel iş tatminini yansıtmaktadır. Ancak, ölçeğin Türkçe çalışmasında 12 soru içsel iş tatminini, 8 soru dışsal iş tatminini ve toplamı genel iş tatminini oluşturmaktadır. İçsel İş Tatmini, Weiss vd.’ne göre (1967), işin kendisine ve kişinin işi yaparken ne hissettiğine ilişkin tatmindir. Kişinin yeteneklerini kullanabilmesi, amaçlarına ulaşması, işinde özerkliğe sahip olma ve bağımsız çalışabilme imkanına sahip olmasıdır. Dışsal İş Tatmini ise, terfi ve yükselme imkanları, örgüt yönetim politikaları ve uygulamaları, ücret gibi işe ilişkin dışsal boyutları içermektedir.

3.3.Araştırmanın Kısıtlılıkları

Araştırma bir kamu üniversitesinin iktisadi ve idari bilimler fakültesi akademisyenlerine yapılmıştır. Bu nedenle üniversite ya da fakülte sayısı artırılarak ve farklı fakülteler baz alınarak araştırma genişletilebilir. Bunun yanı sıra araştırmada kullanılan anket metodu gönüllülük esasına dayalı olduğundan araştırmaya katılmak isteyenlerin verileri baz alınmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1.Betitleyici İstatistikî Bulgular

Aşağıda gösterildiği gibi, araştırmanın betitleyici istatistiklerine ilişkin veriler Çizelge 2’de yer almaktadır. Burada veri tekrarına yol açmamak için çizelgelerin incelenmesi önerilmektedir

ÇİZELGE 2

Betitleyici İstatistikî Bulgulara İlişkin Frekans ve Yüzde (%) Değerleri

Yaş	Cinsiyet
-----	----------

	Freka ns	%	Kümüla tif %		Freka ns	%	Kümüla tif %
20-25	9	9,0	9,0	Erkek	60	60,0	60,0
26-30	24	24,0	33,0	Kadın	40	40,0	100,0
31-35	23	23,0	56,0	Topla m	100	100, 0	
36-40	19	19,0	75,0	Eğitim			
41-45	11	11,0	86,0	Lisans	7	7,0	7,0
46-50	12	12,0	98,0	Y.Lisa ns	27	27,0	34,0
51 ve üzeri	2	2,0	100,0	Dokto ra	66	66,0	100,0
Topla m	100	100, 0		Topla m	100	100, 0	
Akademik Unvan				Farklı İşyerinde Çalışma Sayısı			
Arş.Gö r	42	42,0	42,0	İlk görev	50	50,0	50,0
Yrd. Doç.	38	38,0	80,0	1,00	37	37,0	87,0
Doçent	8	8,0	88,0	2,00	8	8,0	95,0
Profes ör	12	12,0	100,0	3,00	4	4,0	99,0

Toplam	100	100,0		4,00	1	1,0	100,0
Çalışma Yılı				Toplam	100	100,0	
1'den az	8	8,0	8,0	İdari görev			
1-5	31	31,0	39,0	Var	24	24,0	24,0
6-10	23	23,0	62,0	Yok	76	76,0	100,0
11-15	25	25,0	87,0	Toplam	100	100,0	
16-20	7	7,0	94,0				
21-25	5	5,0	99,0				
26-30	1	1,0	100,0				
Toplam	100	100,0					

4.2.Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Faktör analizi, sosyal bilimler alanında ölçek geliştirme veya ölçeği uyarlama çalışmalarında ve bir ölçeğin farklı bir amaç veya örneklem için kullanıldığı araştırmalarda, yapı geçerliliğini test etmek amacıyla kullanılan yöntemlerden biridir. “Faktör analizi ile elde edilen bilgiler, ölçme aracından yararlanılarak yapılacak olan sonraki diğer istatistiksel analizler için bir yol haritası sunar” (Çokluk vd., 2010: 177)

4.3.Psikolojik Sermaye Değişkenine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Güvenilirlik Derecesi: Psikolojik sermaye ölçeğinin 24 madde ile güvenilirliğinin %91 oranı ile yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir (Çizelge 3). Güvenilirlik sınırlarına ilişkin veriler Çizelge 4’de gösterilmektedir.

ÇİZELGE 3
Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Güvenilirlik Derecesi
Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Değeri	Madde Sayısı
,910	24

ÇİZELGE 4
Güvenilirlik Analizi Sınırları

$0.00 \leq \alpha < 0.40$	Ölçek güvenilir değildir
$0.40 \leq \alpha < 0.60$	Ölçek düşük güvenilirliktedir
$0.60 \leq \alpha < 0.80$	Ölçek oldukça güvenilirdir
$0.80 \leq \alpha < 1.00$	Ölçek yüksek derecede güvenilirdir

Kaynak: Kayış, A., 2005 (19.Bölüm): 405

4.2.2. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Faktör Analizi Bulguları: Açımlayıcı faktör analizinde 24 maddeden oluşan anket, 4 faktörlü yapı ile en uygun sonuçları vermiştir. KMO (,771) ile iyi bir değer vermiştir (Sharma’dan aktaran Kalaycı vd., 2005: 322), bu değer verilerin analiz için

uygunluğunu göstermektedir. Aynı tabloda Barlett küresellik testi sonucu (,000) analize devam edilebileceğini göstermiştir (Çizelge 5).

ÇİZELGE 5
KMO ve Barlett Testi Bulguları

KMO and Bartlett Testi Bulguları		
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçüm Değeri		,771
Bartlett Testi	Ki-Kare	237,200
	Df	28
	Sig.	,000

Analizde (,30) faktör yükü sınırı belirlenmiştir. Analiz sonucunda 4 faktörlü yapı belirlenmiştir. Faktör varyansları ve yükleri incelenmiştir. Faktör yükü düşük olan faktörler çıkarılmıştır. En son haliyle faktörler altında oluşan maddeler incelendiğinde orijinal ölçeği ve Türkçe formundaki boyutlarda yer alan maddeler ile uyumlu olduğu görülmüştür. 1. Boyut, iyimserlik; 2. Boyut, psikolojik dayanıklılık; 3. Boyut, umut ve 4. Boyut, öz yeterlilik boyutudur. Bu haliyle boyutlar orijinal ölçekteki gibidir, ancak sorular azaltılarak, her boyut 2 madde ile temsil edilmektedir. Sonuçlara ilişkin olarak Çizelge 6'da, Psikolojik sermaye açımlayıcı faktör analizi döndürülmüş bileşenler matrisinde oluşan faktör grupları, Çizelge 7'de açımlayıcı faktör analizi toplam açıklanan varyansları gösterilmektedir.

ÇİZELGE 6
Psikolojik Sermaye İçin Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

	Sorular	Faktör Bileşenleri			
		1	2	3	4
P18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir	,539			
P19	İşime "herşeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşıyorum	,956			

P13	İşimde birçok şeyi halledebileceğimi hissediyorum		,839		
P22	İşimdeki sorunları genellikle bir şekilde hallederim		,865		
P2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum			,927	
P20	Şu anda amaçlarımı sıkı şekilde takip ediyorum			,498	
P3	Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim				,871
P4	Çalışma alanımda, hedefler belirlemede kendime güvenirim				,846

ÇİZELGE 7
Toplam Açıklanan Varyans

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Döndürülmüş Yükler Kareleri Toplamı		
	Toplam	% Varyans	Kümülatif %	Toplam	% Varyans	Kümülatif %
1	3,378	42,220	42,220	1,939	24,234	24,234
2	1,131	14,135	56,355	1,751	21,882	46,115
3	1,057	13,207	69,562	1,350	16,879	62,994
4	,734	9,173	78,735	1,259	15,741	78,735
5	,622	7,776	86,511			
6	,421	5,264	91,775			
7	,356	4,444	96,219			
8	,302	3,781	100,000			

Faktörlerin her birinin güvenilirlik analizleri yapılmıştır ve faktörlerin güvenilir olduğu görülmüştür (Çizelge 8).

ÇİZELGE 8
Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Güvenilirlik Sonuçları

Güvenilirlik Sonuçları		
Bileşenler	Cronbach's Alfa Değeri	Madde Sayısı
1.Faktör	,769	2
2.Faktör	,811	2
3.Faktör	,645	2
4.Faktör	,648	2
Psikolojik Sermaye	,778	8

4.3.1. İş Tatmini Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

İş Tatmini Ölçeğinin Güvenilirlik Derecesi: İş Tatmini ölçeğinin 20 madde ile güvenilirliğinin %72,7 oranı ile oldukça güvenilir olduğu görülmektedir (Çizelge 9).

ÇİZELGE 9
İş Tatmini Ölçeğinin Güvenilirlik Derecesi

Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Değeri	Madde Sayısı
,727	20

4.2.4. İş Tatmini Ölçeğinin Faktör Analizi Bulguları: Açıklayıcı faktör analizinde 20 maddeden oluşan anket, 2 faktörlü yapı ile en uygun sonuçları vermiştir. KMO (,754) ile iyi bir değer vermiştir (Sharma'dan aktaran Kalaycı vd., 2005: 322). Bu değer verilerin analiz için

uygunluğunu göstermektedir. Aynı tabloda Barlett küresellik testi sonucu (,000) analize devam edilebileceğini göstermiştir (Çizelge 10).

ÇİZELGE 10
İş Tatmini Değişkenine İlişkin Faktör Analizi
Bulguları

KMO and Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçüm Değeri		,754
Bartlett Testi	Ki-Kare	450,756
	Df	45
	Sig.	,000

Analizde (,30) faktör yükü sınırı belirlenmiştir. Analiz sonucunda 2 faktörlü yapı belirlenmiştir. Faktör varyansları ve yükleri incelenmiştir. Faktör yükü düşük olan faktörler çıkarılmıştır. En son haliyle faktörler altında oluşan maddeler incelendiğinde orijinal ölçeği ve Türkçe formundaki boyutlarda yer alan maddeler ile uyumlu olduğu görülmüştür. 1. içsel tatmin 2. Boyut, dışsal tatmin boyutudur. Bu haliyle boyutlar orijinal ölçekteki gibidir, ancak sorular azaltılarak, her boyut 2 madde ile temsil edilmektedir. Sonuçlara ilişkin olarak Çizelge 11’de, iş tatmini açımlayıcı faktör analizi döndürülmüş bileşenler matrisinde oluşan faktör grupları, Çizelge 12’de açımlayıcı faktör analizi toplam açıklanan varyansları gösterilmektedir.

ÇİZELGE 11
Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

Döndürülmüş Bileşenler Matrisi			
		Faktör Yükleri	
Sorular		İçsel İş Tatmini	Dışsal İş Tatmini

S16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansı	,833	
S15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliği	,818	
S11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapma şansı	,802	
S9	Başkaları için bir şeyler yapma olanağı	,710	
S3	Ara sıra değişik şeyler yapma şansı vermesi	,691	
S20	Yaptığım iyi bir iş için duyduğum başarı hissinden	,575	
S19	Yaptığım iyi bir iş karşılığı takdir edilme		,873
S5	Bağlı çalıştığım üstümün astlarını idare tarzı		,781
S18	Çalışma arkadaşlarının birbiri ile anlaşması		,769
S12	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konulması		,567

ÇİZELGE 12
Toplam Açıklanan Varyans Tablosu

	Başlangıç Özdeğerleri			Yük Değerlerinin Kareleri Toplamı Çıkartımı			Yük Değerlerinin Döndürülmüş Kareleri Toplamı		
	Top.	Var. %	K. %	Top.	Var. %	K. %	Top.	Var. %	K. %

1	4,15 2	41,52 5	41,525	4,15 2	41,52 5	41,52 5	3,47 3	34,72 6	34,72 6
2	1,91 5	19,14 6	60,671	1,91 5	19,14 6	60,67 1	2,59 5	25,94 5	60,67 1
3	,897	8,970	69,641						
4	,791	7,910	77,551						
5	,644	6,438	83,989						
6	,536	5,359	89,348						
7	,443	4,425	93,773						
8	,247	2,475	96,248						
9	,211	2,111	98,359						
10	,164	1,641	100,00 0						
Top: Toplam değerleri, Var: Varyans değerlerini, K: Kümülatif değerleri ifade etmektedir.									

Faktörlerin her birinin güvenilirlik analizleri yapılmıştır ve faktörlerin güvenilir olduğu görülmüştür (Çizelge 13).

ÇİZELGE 13
İş Tatmini Faktörleri Güvenilirlik Sonuçları

Güvenilirlik Sonuçları		
Bileşenler	Cronbach's Alfa Değeri	Madde Sayısı
1.Faktör	,852	6
2.Faktör	,773	4
Genel İş Tatmini	,823	10

4.4.Korelasyon Analizi Bulguları

Çizelge 14, 15 ve 16'da araştırmaya dahil edilen değişkenlerin korelasyon değerlerine yönelik bulgular yer almaktadır. Korelasyon değerleri sonuçlarına göre, Psikolojik dayanıklılık ile içsel tatmin arasında pozitif ve yüksek düzeyde ($r= 0,526$, $p=0,01$) bir ilişki; iyimserlik ile içsel tatmin arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r= 0,481$, $p=0,01$) bir ilişki; umut ve içsel tatmin arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r= 0,428$, $p=0,01$) ilişki; öz-yeterlilik ve içsel tatmin arasında da pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r= 0,399$, $p=0,01$) bir ilişkinin olduğu aşağıdaki korelasyon tablosunda görülmektedir. Psikolojik dayanıklılık ile dışsal tatmin arasında, pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r= 0,316$, $p=0,05$) bir ilişki; umut ile dışsal tatmin arasında pozitif yönlü ve düşük seviyede ($r= 0,243$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Diğer boyutlardan iyimserlik ve dışsal tatmin arasında ile öz-yeterlilik ve dışsal tatmin arasında ise istatistiki bir ilişkinin olmadığı görülmektedir.

ÇİZELGE 14
Genel İş Tatminine İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları

		GİŞT	PS	İ	PD	U	ÖZY
Genel İş Tatmini	Pearson Korelasyon	1	,577**	,409**	,515**	,411**	,345**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Ortalama		4,038	4,216	3,97	4,32	3,95	4,62
St.Sapma		,5370	,6781	1,0245	,9198	,9885	,7732
P<0.01**, P< 0.05*							
GİŞT: Genel İş Tatmini PS: Psikolojik Sermaye İ: İyimserlik PD: Psikolojik Dayanıklılık U: Umut ÖZY: Özyeterlilik kavramlarını ifade etmektedir.							

ÇİZELGE 15
İçsel İş Tatminine İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları

		İİŞT	PS	İ	PD	U	ÖZY
İçsel İş Tatmini	Pearson Korelasyon	1	,630**	,481**	,526**	,428**	,399**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Ortalama		4,26	4,216	3,97	4,32	3,95	4,62
St.Sapma		,5691	,6781	1,0245	,9198	,9885	,7732
P<0,001 ** İİŞT: İçsel İş Tatmini PS: Psikolojik Sermaye İ: İyimserlik PD: Psikolojik Dayanıklılık U: Umut ÖZY: Özyeterlilik kavramlarını ifade etmektedir.							

ÇİZELGE 16
Dışsal İş Tatminine İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları

		DİŞT	PS	İ	PD	U	ÖZY
Dışsal İş Tatmini	Pearson Korelasyon	1	,309**	,179	,316**	,243*	,159
	Sig. (2-tailed)		,002	,074	,001	,015	,113
	N	100	100	100	100	100	100
Ortalama		3,70	4,216	3,97	4,32	3,95	4,62
St.Sapma		,7687	,6781	1,0245	,9198	,9885	,7732
P<0,001 **, P<0,005* DİŞT: Dışsal İş Tatmini PS: Psikolojik Sermaye İ: İyimserlik PD: Psikolojik Dayanıklılık U: Umut ÖZY: Özyeterlilik kavramlarını ifade etmektedir.							

4.5.Regresyon Analizi Bulguları

Basit doğrusal regresyon analizi bulgularına göre, psikolojik sermayenin genel iş tatminini anlamlı ve pozitif yönlü olarak etkilediği görülmektedir. Analizde R² değerinin (,333) olduğu görülmektedir. Buna

göre genel iş tatminindeki %33,3 oranında bir değişim psikolojik sermaye tarafından açıklanmaktadır. Anova tablosuna göre, model bir bütün olarak anlamlıdır ve değer anlamlılığı (sig=.000) değeri ile görülmektedir. H₁ hipotezi kabul edilmiştir (Çizelge 17). Bu sonuçlar Luthans ve diğerleri (2007) ile uyumluluk göstermektedir. PsyCap ölçeği ile gerçekleştirdikleri analizde, psikolojik sermaye ile tatmin (üretim işletmesi $r = .32$, $p < .01$ ve hizmet sektörü $r = .53$, $p < .01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermişlerdir (s.563).

ÇİZELGE 17
Genel İş Tatmini ile Psikolojik Sermayeye İlişkin Regresyon Analizi
Bulguları

		Psikolojik Sermaye						
G. İş Tatmini	Sig.	R	R ²	Düz. R ²	F	df1	df2	Durbin Watson
		,000	,577	,333	,326	48,903	1	98

Çoklu doğrusal regresyon analizi stepwise metodu ile gerçekleştirilmiştir. Model özeti tablosunda en yüksek düzeltilmiş R² değeri psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve umut boyutu değişkenlerinin yer aldığı model olmuştur. Öz-yeterlilik ise psikolojik sermaye ve içsel tatmin regresyon modeline girmemiştir. Analizde VIF ve Tolerans değerleri ile çoklu bağlantı olmadığı görülmüştür. (Psikolojik Dayanıklılık Boyutu:1,198; İyimserlik Boyutu:1,223; Umut Boyutu:1,230). Durbin Watson testi sonucuna (2,417) göre modelde otokorelasyon yoktur. Bu değer otokorelasyonu kontrol etmede kullanılır ve 1,5 ile 2,5 arasında bir değer olması istenir.

Modelde, R² değeri, bağımlı değişkenin, bağımsız değişkenler tarafından açıklanan gücünün yüzde olarak göstergesidir. Modelde, düzeltilmiş R² değeri, içsel iş tatminindeki değişimin %39,6'sı, modele dahil edilen psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve umut boyutu değişkenleri tarafından açıklanmaktadır. Anova tablosuna göre model bir bütün olarak anlamlıdır (Sig.=,000). H₂, H₃, H₄, hipotezi kabul edilmiş, H₅ hipotezi reddedilmiştir.

Katsayılar tablosundan elde edilen parametre değerleri ve t değerleri gösterilmektedir. Parametrelere ait t istatistik değerlerinden modele dahil edilen her bir değişkenin ayrı ayrı anlamlı olduğu görülmektedir. (.05 anlamlılık düzeyinde). β (Beta) değerleri, bağımsız

değişkenlere ait katsayılarıdır. Tabloda her bir bağımsız değişkene ait standardize edilmiş β değerleri görülmektedir. Buna göre, psikolojik dayanıklılık için ($,362$), iyimserlik için ($,289$) ve umut boyutu için ($,199$) olarak tahmin edilmiştir. β değerleri, bağımsız değişkenlerin modeldeki önem sırasını gösterir. En yüksek beta değerine sahip olan bağımsız değişken, modeldeki en önemli diğer bir ifadeyle modele en fazla katkı yapan değişkendir. Buna göre, modelde, psikolojik dayanıklılık boyutu içsel tatmini en fazla açıklayan psikolojik sermaye boyutudur. Daha sonra iyimserlik ve sonra umut boyutu açıklamaktadır. Psikolojik sermaye boyutlarından, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve umut düzeylerinin akademisyenlerde içsel iş tatmini düzeyini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Çizelge 18). Bu sonuçlara benzer biçimde, Kaplan ve Biçkes (2013), dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının iş tatminini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmış ve öz-yeterlilik ile tatmin arasında bir ilişkiye rastlamamıştır.

ÇİZELGE 18
İçsel İş Tatmini ile Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarına İlişkin
Regresyon Analizi Bulguları

		Psikolojik Sermaye								
		Psikolojik Dayanıklılık			İyimserlik			Umut		
		β	t	Sig.	B	t	Sig.	B	t	Sig.
İçsel İş Tatmini		,36	4,23	,000		3,34	,00	,19	2,29	,02
		2	6		,289	1	1	9	9	4
Model 3										
		Sig.	R ²	D.R	F	df 1	df	Durbin Watson		
				2						
		,00	,414	,396	22,64	1	96	2,417		
		0			8					

Benzer bir inceleme dışsal iş tatmini için yapıldığında, Analizde VIF ve Tolerans değerleri ile çoklu bağlantı olmadığı görülmüştür. (Psikolojik Dayanıklılık Boyutu: 1,000) Durbin Watson testi sonucuna (2,037) göre modelde otokorelasyon yoktur. Bu değer otokorelasyonu kontrol etmede kullanılır ve 1,5 ile 2,5 arasında bir değer alması istenir. Modelde, düzeltilmiş R² değeri, dışsal iş tatminindeki değişimin %0,9'u, modele dahil edilen değişkenlerden yalnızca psikolojik dayanıklılık değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Anova tablosuna göre model bir bütün olarak anlamlıdır (Sig.=,001). H₁₅ hipotezi kabul edilmiştir. Beta (β) değerleri incelendiğinde psikolojik dayanıklılık boyutunun modele katkısının (,316) olduğu görülmektedir. H₇ hipotezi kabul edilmiştir; H₆, H₈ ve H₉ hipotezleri kabul edilmemiştir (Çizelge 19). İyimserlik, umut, öz-yeterlilik özelliklerinin bireyin dışsal iş tatminini etkilememesi anlaşılabilir bir sonuçtur.

ÇİZELGE 19
Dışsal Tatmin ve Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarına İlişkin
Regresyon Analizi Bulguları

	Psikolojik Sermaye				
	Model 1	Psikolojik Dayanıklılık			
	Sig.	,001	B	T	Sig.
Dışsal İş Tatmini	R ²	,100	,316	3,294	,001
	D.R ²	,090			
	F	10,850			
	df1	1			
	df2	98			
	Durbin Watson	2,037			

SONUÇ VE ÖNERİLER

Akademisyenlik mesleği, profesyonel bir eğitim sürecini içeren, bilimsel konularda etkin bir biçimde araştırma yapmayı gerektiren ve bu araştırmalar sonucu ulaşılan bilgiyi en iyi şekilde aktarmayı içeren, bilimsel literatüre önemli çalışmalarla katkı yapma ve topluma ışık tutma

gibi misyonlar taşıyan bir meslektir (Zeynel, 2014: 173). Bu açıdan akademisyenlerin mesleki başarısı, pozitif iş tutumlarına dayalı olan psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması ile önemli bir ilişkiye sahiptir. Aynı zamanda, mesleki beklentilerin karşılanma düzeyi olan iş tatmini düzeyinin yüksek olması akademik iş yaşantısının önemli ve istenen sonuçlarından biridir. Bu araştırmada, akademisyenlerin psikolojik düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiler alt boyutları arasındaki ilişkilerle birlikte incelenmiştir.

Araştırmanın bulguları göstermektedir ki, psikolojik sermaye düzeyi ile iş tatmini düzeyi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Psikolojik sermaye düzeyi iş tatmini düzeyini pozitif yönde etkilemektedir. Buna göre akademisyenlerde pozitif sermaye düzeyi arttıkça iş tatmini düzeyi artmaktadır. Bunun için üniversitelerde akademisyenlerini psikolojik sermaye düzeyleri ölçülmeli ve bu düzeyi arttıran unsurlar güçlendirilmelidir. Psikolojik sermaye alt boyutlarından olan psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve umut boyutlarının iş tatmini alt boyutlarından içsel iş tatmini boyutunu anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucu ortaya koyulmuştur. Psikolojik dayanıklılık bir akademisyenin zorluklar karşısında çalışmalarını için dirençli olması, her zorluğun ardından yeniden olumlu tutumuna dönmesi hatta daha ileriye gitmek için başarı odaklı çalışmalar yapmasını ifade etmektedir. Bu açıdan psikolojik dayanıklılığı arttıkça, zorlukların üstesinde geldikçe, bir akademisyenin içsel iş tatmininin de artacağı sonucuna ulaşılmaktadır. İyimserlik, her koşulda ve durumda bir akademisyenin olumlu tutumunu koruması anlamına gelmekte; umut ise, başarıya giden yolları belirleme ve alternatif yollar bulma davranışını bilişsel bir biçimde gerçekleştirmesini ifade etmektedir. Bu nedenle, bir akademisyenin iyimserliği ve umudunun güçlü olması işine ilişkin içsel tatmininin güçlü olmasını sağlayacaktır. Akademisyenler için dışsal iş tatminini etkileyen boyutun sadece psikolojik dayanıklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamda sonucun oldukça anlaşılır olduğu söylenebilir. İyimserlik, umut ve özyeterlilik gibi unsurlar daha çok içsel psikolojik unsurlardır. Psikolojik dayanıklılık ise işe ilişkin hem içsel hem de dışsal konularda gösterilebilen dayanıklılık ve dirençtir. Bireylerin işe ilişkin yaşadıkları zorluklar işe ilişkin içsel ve dışsal faktörlerden her ikisine de ilişkin olabilir. Özyeterlilik bir akademisyenin kendine olan inancı anlamına gelmektedir. Boyutlara ilişkin analizlerde etkileyici bir unsur olarak ortaya çıkmasa da, bir üst boyut olarak psikolojik sermaye düzeyinin içerisinde, diğer boyutlarla birlikte genel iş tatminini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Bu perspektiften yola çıkarak, psikolojik sermaye düzeyinin ve kapsadığı boyutların akademisyenler için oldukça önemli olduğu ve iş tatmini düzeylerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle, akademik yaşamda psikolojik sermaye düzeylerinin ölçülmesine ilişkin ve psikolojik sermaye düzeyine etki eden faktörlerin belirlenmesine ilişkin araştırmalar artırılmalı ve akademik kurumlar ve üst kurumlar açısından yeterli önlem ve uygulamalar ortaya konulmalıdır. Bu şekilde, akademisyenlerin daha pozitif bir tutum içinde olmaları ve daha etkin çalışarak başarılı olmaları sağlanırken, üniversitelerin de başarısının artması sağlanmış olur.

KAYNAKÇA

- Çetin, F., Basım, H.N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1):121-137.
- Çınar, E. (2011). Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma ve Endüstri Anabilim Dalı.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik : SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Erkmen, T., Esen, E. (2012). Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 14 (2): 55-72.
- Erkmen, T., Esen, E. (2013). Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Öneri*, 10(39): 23-30.
- Kaplan, M., Biçkes, D. M. (2013). The Relationship Between Psychological Capital And Job Satisfaction: A Study Of Hotel Businesses In Nevşehir, *Yönetim Ve Ekonomi*, 20(2):233-242.
- Kara, M. M. (2010). The Relation Of Job Satisfaction With Happiness And Success Level. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kayış, A. (2005). Güvenilirlik Analizi. (19. Bölüm). Ş. Kalaycı (Ed.) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın
- Kalaycı, Ş. (2005). (Ed.) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın
- Keser, A., (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. Bursa: Alfa Akademi.

- Luthans, F. (2002a), The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (6), 695–706.
- Luthans, F. (2002b). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*. 16 (1), 57–72.
- Luthans, F. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5 (1): 25-44
- Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2002). Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*. 1 (3): 304–322.
- Luthans, F. Ve Youssef, C. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management. *Organizational Dynamics*, 33 (2): 143–160.
- Luthans, F., Luthans, K. ve Luthans, B. (2004). Positive Psychological Capital: Going Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47 (1): 45–50.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. ve Combs, G. J. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27 (3): 387–393.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. ve Norman, S. (2007). Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (3), 541–572.
- Luthans, F., Norman, S., Avolio, B., Avey, J. (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in The Supportive Organizational Climate - Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29 (2): 219-238.
- Özcan, Dinç E. (2011). *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*. İstanbul: Beta.
- Süral Özer P., Topaloğlu, T., Timurcanday Özmen, Ö. N. (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi, The Moderating Effect of Supportive Organizational Climate on Psychological Capital and

Job Satisfaction Relationship, *Ege Akademik Bakış*, 13 (4): 437-447.

Yılmaz, G. (2010). The Relationship Between Employee Perception of Organizational Climate, Work Stress and Job Satisfaction: A Study in Call Centers, İstanbul: Yeditepe University, Institute Of Social Sciences.

Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2):1-18.

Weiss, D. J., Dawis, R. V. England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22. Minneapolis: University of Minnesota. Industrial Relations Center.

Zeynel, E. (2014). Akademisyenlerde Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

YÖNETİM VE STRATEJİ: 101 Teori ve Yaklaşım KİTABINA DAİR

Fevzi YAHSİ¹

Yönetim ve Strateji: 101 Teori ve Yaklaşım, kitabı daha çok İşletme, Kamu Yönetimi, Psikoloji, Sosyoloji, Mühendislik gibi Bilimleri ilgilendiren konuları temel alan ve her bölümünde ayrı bir teori ve yaklaşımla ilgi çekici bir kitap olarak farklı yazarlar tarafından derlenmiş bir kitaptır. Dolayısıyla Teori ve Yaklaşım çalışan araştırmacı, akademisyen ve bu alandaki öğrencilere yol göstermesi açısından oldukça önemli bir kitap olarak karışımıza çıkar. Kitap farklı ve pratik yöntemleriyle alanında yetkin 9 yazar tarafından akademisyenlerin ve ilgililerin kullanımına sunulmuştur. Kitabın ana amacı, hem akademik yayın hazırlığındaki hem de doktora yeterlilik ve doçentlik mülakatlarındaki ihtiyaç dikkate alınarak sosyal bilimler ve özellikle yönetim ve strateji alanındaki belli başlı teorileri pratik ve ihtiyaçları karşılayacak, teorik altyapı yetersizliklerini ortadan kaldıracak, yerli ve yabancı kaynaklarla desteklenerek ilgililerin ihtiyaçlarını karşılamaktır.

Kitabın Tartıştığı ana konular, birinci bölüm itibarıyla Liderlik, Örgütsel Davranış, İnsan Kaynakları Yönetimi, Sosyal Psikoloji, Stratejik Yönetim, Psikoloji, İşletme Yönetimi, Eğitim Yönetimi, Eğitim Psikoloji, Pazarlama Yönetimi, Davranışsal İktisat, İletişim gibi konuları Çeşitli teorilerle ve yaklaşımlarla açıklamak olmuştur. İkinci Bölümde ise Psikoloji, Sosyal Psikoloji, Davranış Bilimleri, Örgütsel Davranış, Sosyoloji, Endüstriyel Psikoloji, Stratejik Yönetim, Pazarlama Stratejileri, İnovasyon Yönetimi, Yöneylem Araştırması, Matematik Programlama, İşletme Mühendisliği, İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı, İnsan Kaynakları Yönetimi, Stres Yönetimi, Liderlik, Kişilik, Ekip Çalışması, Yönetim ve Organizasyon, Karar Verme, Örgüt Teorisi, İktisat gibi konular farklı teorik yaklaşımlarla ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde Örgütsel Davranış, İnsan Kaynakları Yönetimi, Eğitim Yönetimi, Liderlik, Güdülenme, Üretim Yönetimi, İş gören Başarımı Yönetimi, İletişim Yönetimi, Süreç Yönetimi, Tedarik Zinciri Yönetimi, Bilgi Sistemleri Yönetimi, Yeniden Yapılanma, Değişim Mühendisliği, Grup Yönetimi, Kariyer Yönetimi, Stratejik Yönetim,

¹ Öğretim Görevlisi, Fevzi YAHSİ, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Erbaa Meslek Yüksekokulu, fevzi.yahsi@gop.edu.tr

Çatışma Yönetimi, Pazarlama Yönetimi gibi konularda yazın alanındaki teorik konular incelenmiştir. Dördüncü bölümde Örgütsel Davranış, Çatışma Yönetimi, İmaj Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi, Stratejik Yönetim, Güdülenme, Risk Yönetimi, Nitel Araştırma Yöntemleri, Farklılıkların Yönetimi, Liderlik, İletişim, Örgütlerde Gruplar ve Grup Yönetimi, Yenilik Yönetimi, Karar verme, Pazarlama, Rekabet, Örgüt Kültürü, İş Zenginleştirme, İş Rotasyonu, Kaynak Bağımlılığı, Kriz Yönetimi, Öğrenen Örgütler, Sanal Örgütler, Kendi Kendine Örgütlenme, Kaordik Örgüt gibi konular teorik analizlerle ele alınmıştır.

Örgütsel Davranış, Sosyal Psikoloji, İnsan Kaynakları Yönetimi, Stratejik Yönetim, Süreç Yönetimi, Üretim Yönetimi, Stratejik Maliyet Yönetimi, Başarım Yönetimi, Lojistik Yönetimi, Pazarlama Yönetimi, Liderlik, Örgütsel Psikoloji, Endüstriyel Psikoloji, Psikoloji, İşletme Yönetimi gibi konular beşinci bölümde ele alınan konulardır. Altıncı bölümde ise Örgütsel Davranış, İnsan Kaynakları Yönetimi, Örgüt Kuramaları, Stratejik Yönetim, Pazarlama, Ekonomi, Sosyal Psikoloji, Stratejik Planlama, Sürdürülebilirlik, Değişim, Eğitim Bilimleri, Bilgi Sistemleri, Örgütsel Öğrenme, İstatistik, Sosyal Bilimler, Biyoloji, Mühendislik, Politik Bilimler, Bilgisayar Bilimleri, Felsefe, Bireysel/Örgütsel Başarım, Örgütsel Vatandaşlık, İş doyumunu, Karar Verme, Planlama gibi konular açıklanmaya çalışılmıştır. Son bölümde ise İnsan Kaynakları Yönetimi, Eğitim Yönetimi, Pazarlama Yönetimi, Başarım Yönetimi, Stres Yönetimi, Örgütsel Davranış, Başarım Yönetimi, Grup Karar Süreçleri, Örgütsel İletişim, Örgütsel Değişim, Ekonomi, Finans, Muhasebe, İşletme Başarımı, Yönetim Bilişim Sistemleri, Örgüt Teorisi, Stratejik Yönetim, Yönetim Sosyolojisi, Sosyoloji, Kariyer Yönetimi, Üretim Yönetimi, İnovasyon, Girişimcilik gibi temel konular teorik yaklaşımlarla analiz edilerek okuyucuya sunulmuştur.

Bu anlamda genel olarak Kitap incelendiğinde Kitabın başlığı ve İçerik genel anlamda uyumlu bir şekilde ele alınmıştır. Fakat kitapta tam anlamıyla Özellikle doğrudan Kamu Yönetimi ve İşletme Yönetimi ile çok yakın bağlantılı olmayan teorilere de yer verilmiştir. Örneğin Birinci Bölümdeki Bağlaşımıcılık Teorisi, Beklenen Fayda Teorisi, Benlik Sınıflandırma Teorisi, Bilgi İşleme Teorisi, İkinci Bölümdeki Bilişsel Uyumsuzluk Teorisi, Bulanık Mantık Yaklaşımı, Bütünsel Sağlık Teorisi, dördüncü Bölümdeki Kaos Teorisi, Karmaşıklık Teorisi, Altıncı Bölümde Sen Petersburg Paradoksu, Yedinci Bölümde Uyarıcı Tepki Teorisi, Yanal Düşünme Öğrenme Teorisi, Yapılandırma Teorisi gibi yaklaşımlar ve teoriler yukarıda adı geçen alanlarla çok yakın bağlantılı olmayan konular olarak göze çarpmaktadır.

Kaynakçası oldukça geniş ve özellikle Teori ve Yaklaşımlarla ilgili yabancı kaynaklar yoğunluktadır. Bilhassa teorilerle ilgilenen yazarlar ve araştırmacılar için literatür olarak oldukça zengin olarak yer verilmiştir. Her bölümde her teori sunumunda teori ile ilgili çalışan 3 yerli, 3 yabancı yazar biçiminde konuyla ilgili yazın alanındaki makalelere yer verilmesi de kaynakçadan yararlanacak kişiler içinde önemli bir yol göstericidir. Kaynakçalar normal kitaplardan farklı olarak son kısımda değil de, her bölümün sonunda kaynakça kısmında verilerek ilgililere sunulmuştur. Örneğin ilk bölüm kaynakçasında 108 yabancı yazarlı yayın varken sadece 3 tanesi Türk yazarlı kaynağa yer verildiği gözükmektedir.

Kitaptan Üniversitelerin, özellikle Sosyoloji, Psikoloji, Mühendislik, Kamu Yönetimi, İşletme, İktisat gibi Lisans öğrencileri, bu alandaki Lisansüstü ve Doktora Öğrencileri, Araştırmacılar ve Akademisyenler faydalanabilir. Dolayısıyla önemli bir kesime hitap ettiği, teoriksel zenginliği ile alana oldukça önemli katkılar sağlayabilir nitelikte bir kitaptır.

Kitabın güçlü yönleri bilinen teorilerin yanı sıra pek bilinmeyen teori ve yaklaşımlarında titizlikle araştırılıp incelenerek okuyuculara teorik altyapı eksikliklerinde önemli destek sağlaması, Yönetim ve Strateji alanında çalışan akademisyenlere yeni ve pek yazılmayan teoriksel çalışmalara ön ayak olabilecek bir kaynak olarak ortaya yeni çalışmaların çıkmasında katkı sağlamaktır. Kitabın içerik ve analiz bakımından Yönetim ve Strateji alanına ilişkin teorik, doyurucu ve nitelikli bilgiler barındırması, verdiği teoriksel örnekler ve uygulamalarla konuyu anlaşılır hale getirmesi güçlü yanlarındandır.

Kitapta şöyle bir teknikte kullanılmıştır: Bütün Teoriler önce teorinin hikayesi, tarihsel analizi anlatılarak ön bilgiler verilmiştir. Daha sonra Teoriyle ilgili çalışan 3 önemli Yerli Yazar/Yabancı yazar ve araştırmacıya yer verilerek konu hakkında başvurulabilecek kaynaklar listelenmiş ve okuyucunun yararına sunulmuştur. Bir sonraki kısımda ise teorinin ilişkili olduğu yönetim alanları verilerek teoriyi çalışacaklara bir anlamda ışık tutulmuştur. Teorinin ilişkili olduğu diğer teorilerde bir diğer bölümde verilerek konunun diğer konulardaki teorilerle ilişkisine yer verilmiştir. Daha sonra Teorinin konusu/iddiası başlıklı bölümle ayrıntılı bir biçimde teori analiz edilip okuyucuya sunulmuştur. Bir sonraki bölümünde ise Teorinin yönetsel alanda uygulama örneği verilerek konu daha net anlaşılır hale getirilmiştir. Son bölümde ise teorinin ilişkili olduğu örgütsel değişkenler sıralanarak bağlantılı konulara yer verilmiştir. Dolayısıyla bir teorinin ilgili olduğu konu en ince ayrıntısına kadar irdelenip okuyucu teori hakkında net biçimde bilgilendirilmiştir.

Kitabın ana problemi ve yazarın doldurmaya çalıştığı boşluk günümüzde akademik yazın alanında teorik alt yapı yetersizliğini ve bu alandaki ihtiyaçları giderecek nitelikteki bilgi ve kaynaklara yer vermektir. Kitap yönetim ve strateji konusunda teorik alanda önemli teorileri ayrıntılı bir biçimde inceleyerek bu alanda teorik altyapı arayan akademisyen ve yazarlara önemli bir yol açmıştır.

Kitap toplamda harf sırasına göre 7 farklı bölümden oluşmuştur. Birinci bölüm Yrd.Doç.Dr. İrfan AKKOÇ tarafından ele alınmış olup, Açıklık teorisi, Adalet güdüsü teorisi, bağlamsal liderlik teorisi, beklenen fayda teorisi, bilgi işleme teorisi gibi 17 temel teoriye yer verilmiştir. İkinci bölüm ise Doç.Dr. Güven ORDUN ve Doç.Dr. Hakkı AKTAŞ birlikte ele alınıp, Biliş teorisi, Büyük adam teorisi, Çatışma teorisi, Çoklu seçim teorisi, Davranış değişikliği teorisi gibi 16 temel teori incelenmiştir. Üçüncü Bölüm ise Çoklu zeka teorisi, Durumsal Liderlik teorisi, Eşitlik teorisi, Koşul bağımlılık teorisi, Sosyal Öğrenme teorisi gibi 11 teori Yrd.Doç.Dr. M.Fikret ATEŞ tarafından ele alınmıştır. Dördüncü Bölümde ise Doç.Dr. Mustafa BEKMEZCİ tarafından ele alınmış olup, Gerçekçi Çatışma Teorisi, Gömülü teori, Hak Temelli Sağlık Yaklaşımı, İlişkisel Kimlik Teorisi, İstisnalarla yönetim teorisi, İtibar Yönetimi teorisi, Karmaşıklık teorisi gibi 17 temel teori ele alınmıştır. Beşinci bölüm Doç.Dr. Abdullah ÇALIŞKAN tarafından ele alınmış olup, Karşıt Süreç Teorisi, Kısıt Teorisi, Kişi çevre uyumu teorisi, Karizmatik Liderlik Teorisi, lider üye etkileşimi teorisi, Mavi Okyanus Stratejisi gibi 16 teori incelenmiştir. Doç. Dr. Semih SORAN Altıncı bölüm yazarı olup, Stresin sibernetik teorisi, Paydaş Teorisi, Nüfus Ekolojisi teorisi, oyun teorisi, Sen Petersburg Paradoksu gibi 11 teori anlatılmıştır. Son bölüm Doç.Dr. Hakan TURGUT ve Doç.Dr. Ömer TURUNÇ tarafından ele alınmış olup, Uyarıcı Tepki teorisi, Uyum Teorisi, Vekalet teorisi, Yapılandırma teorisi, Yaşam Eğrisi yaklaşımı, Yükletme atfetme teorisi gibi 13 teori teori incelenmiştir.

Ayrıca Amaç belirleme teorisi, beklenti teorisi, Çift Faktör teorisi, İstisnalarla yönetim teorisi, Karizmatik Liderlik teorisi, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisi, Oyun teorisi, X ve Y teorisi gibi yönetim alanında en çok bilinen teorilere de kitapta yer verilmiştir.

Bazı teorilerde teorinin yönetsel uygulama örneği kısmında örneklerde eksiklik olduğu gözlemlenebilir. Örneğin Çatışma teorisi, gerçekçi çatışma teorisi, gerekçeli eylem teorisi, istisnalarla yönetim, karmaşıklık teorisi, karşıt pekiştirme teorisi, koşullanma teorisi, paydaş teorisi, yapılandırma teorisi, yaşam boyu, yaşam alanı teorisi kısımlarında uygulama örneği bulunmamaktadır. Ayrıca dördüncü bölüm teorilerinden İmaj Teorisinde teoriyle ilgili çalışan Yerli Yazar bulunmayışı da bu teori alanında bir eksiklik olduğunu akla getirebilir.

Bir diğer önemli durumda şudur ki; girişimsel fırsat teşhis ve gelişim teorisi, başarımlı atfetme teorisi gibi bazı teorilerin hikâye kısmı diğer teorilerdeki gibi bir hikâye şeklinde tarihsel veya süreç bakımından aktarılmamıştır.

Yazarlar kitapta daha çok harf sırası esaslı tercih etmiştir. Örneğin birinci bölümdeki Açıklık teorisi, bilgi işleme teorisine kadar A-B arası harflerdeki teorileri sırayla verilmiştir. Yine ikinci bölümdeki Biliş teorisinden başlayıp, davranış değişikliği teorisine kadar ki sıralama harf esaslı (B-D arası harfler) olarak verilmiştir. Üçüncü bölüm de ise Ç-S arası harflerdeki teoriler ele alınmıştır. Dördüncü bölümde ise G-K arasındaki harflerdeki teoriler konu edinilmiştir. Beşinci bölümde K-M arası harflerdeki teoriler incelenmiştir. S-Ö arasındaki harflerdeki teoriler ise altıncı bölümde ele alınmıştır. U ve Y arasındaki harflerdeki teoriler ise son bölümde anlatılarak kitap tamamlanmıştır.

Kitabın yazarlarının özgeçmişleri kitabın son sayfalarında yer almış olup, Birinci bölüm yazarı İrfan AKKOÇ Kara Harp Okulu mezunu, 2008 yılında İşletme alanında doktorasını Dumlupınar Üniversitesinde tamamlamıştır. Ayrıca AKKOÇ, Kara Harp Okulu ve Türk Hava Kurumu Üniversitesinde dersler vermiş ve ulusal ve uluslararası alanlarda bilimsel çalışmalarına devam etmektedir. İkinci Bölüm yazarı Hakkı AKTAŞ 1994 yılında Kuleli Askeri Lisesi mezunu olup, 1998 yılında Hava Harp Okulundan mezun oldu. 2003 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi Uçak Mühendisliği ve Marmara Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Gelişimi yüksek lisans programlarından mezun olan AKTAŞ, 2011 yılında ise İstanbul Üniversitesi Örgütsel Davranış Bilim Dalında Doktora eğitimini tamamlamıştır. Hava Harp Okulu, Bahçeşehir Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesinde çalışmış olan Hakkı AKTAŞ ın ulusal ve uluslararası makale ve bildirileri bulunmaktadır. Bir diğer İkinci Bölüm yazarı Güven ORDUN ise İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi mezunu olup, aynı üniversiteden Davranış Bilimleri alanından Yüksek lisansını yapmıştır. 2002 yılında ise Aynı üniversiteden aynı programdan doktorasını tamamlamıştır. Halen İstanbul üniversitesi İşletme Fakültesinde Öğretim üyesi olarak çalışmakta olup, ulusal ve uluslararası makale, kitap ve bildirileri bulunmaktadır. Üçüncü bölüm yazarı Mustafa Fikret ATEŞ, Kuleli Askeri lisesi mezunu olup, Sakarya Üniversitesi İşletme Bölümünde yüksek lisansını tamamlamış ve aynı üniversiteden 2004 yılında Yönetim ve Organizasyon Ana bilim dalında doktora derecesi ile mezun olmuştur. 2014 yılında Öğretim üyesi olan ATEŞ, halen Başkent Üniversitesinde çalışmaktadır. Dördüncü Bölüm yazarı Mustafa BEKMEZCİ, Kuleli Askeri lisesi mezunu olup, 2003 yılında Abant İzzet

Baysal Üniversitesinde yüksek lisansını tamamlayıp, 2008 yılında Kocaeli Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Ana bilim dalından doktora derecesi almıştır. 2015 yılında doçent olan Bekmezci, halen TSK da çalışmaktadır. Abdullah ÇALIŞKAN beşinci bölüm yazarı olan Çalışkan, Maltepe Askeri Lisesinden mezun oldu ve Süleyman Demirel Üniversitesinde İşletme alanında yüksek lisansını, aynı üniversitesinin Yönetim ve Organizasyon alanında doktorasını tamamlamıştır. Halen Toros Üniversitesinde Öğretim Üyesi olarak çalışmaktadır. Altıncı bölüm yazarı Semih SORAN, Maltepe Askeri Lisesi mezunu olup, İnönü Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon dalında yüksek lisansını tamamlamış olup, aynı üniversiteden 2012 yılında Yönetim ve Organizasyon bilim dalında doktora derecesi almıştır. Kara kuvvetlerinde pilot öğretmen olarak bir dönem çalıştıktan sonra 2012 yılında Özyeğin Üniversitesi Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesinde Öğretim üyesi olarak çalışmaya başlamıştır. Son bölüm yazarlarından Hakan TURGUT, Kuleli Askeri Lisesi mezunu olup, 1997 yılında İstanbul Üniversitesi Turizm İşletmeciliği bölümünden tezli yüksek lisansını tamamlamış olup, 2005 yılında Sakarya Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon bilim dalında doktorasını tamamlamıştır. Halen Başkent Üniversitesinde Doçent olarak çalışmaktadır. Bir diğer son bölüm yazarı olan Ömer TURUNÇ ise Kara Harp Okulu Sistem Mühendisliği mezunu olup, Süleyman Demirel Üniversitesi iktisat ana bilim dalında yüksek lisans yapmıştır. 2006 yılında işletme alanında doktora eğitimini tamamlamıştır. Kara Harp Okulunda öğretim üyeliği yapan Turunç, halen Süleyman Demirel Üniversitesinde öğretim üyesi olarak çalışmaktadır.

KAYNAK

Ömer Turunç-Hakan Turgut, **Yönetim ve Strateji: 101 Teori ve Yaklaşım**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2017, 391 sayfa.