

Vizyoner

d e r g i s i

CİLT:7 SAYI:14 YIL:2016 ISSN:1308-9552



Derginin Sahibi / Owner of the Journal

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI
(Süleyman Demirel Üniversitesi Adına)

Editör / Editor

Yrd. Doç. Dr. Gökhan ÖZKUL

Editör Yardımcıları / Editorial Assistants

Yrd. Doç. Dr. Aykut SEZGİN

Yrd. Doç. Dr. Erdal EKE

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Bekir Sami OĞUZTÜRK

Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK

Doç. Dr. Nuri ÖMÜRBEK

Yrd. Doç. Dr. Aykut SEZGİN

Yrd. Doç. Dr. Erdal EKE

Yrd. Doç. Dr. Gökhan ÖZKUL

Yrd. Doç. Dr. Onur DEMİREL

Doç. Dr. Hakan DEMİRGİL

Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ

Yrd. Doç. Dr. Ahmet SONGUR

Yrd. Doç. Dr. Bureu ÖZKUL

Yrd. Doç. Dr. Gamze GÖÇMEN YAĞCILAR

Yrd. Doç. Dr. Meltem KARAATLI

Yrd. Doç. Dr. Selen IŞIK MADEN

Danışma Kurulu / Advisory Board

Prof. Dr. Adem KORKMAZ
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Prof. Dr. İbrahim Attila ACAR
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi

Prof. Dr. İsmail BEKÇİ
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

Prof. Dr. Metin DURGUT
Alanya Hamdullah Emin Paşa Üniversitesi

Prof. Dr. Murat BASKICI
Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. Neşe KUMRAL
Ege Üniversitesi

Prof. Dr. Durmuş ACAR
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI
Süleyman Demirel Üniversitesi

Prof. Dr. Levent AYTEMİZ
Karabük Üniversitesi

Prof. Dr. Murat Ali DULUPÇU
Süleyman Demirel Üniversitesi

Prof. Dr. Mustafa SAKAL
Dokuz Eylül Üniversitesi

Prof. Dr. Şeref KALAYCI
Karadeniz Teknik Üniversitesi

Hakem Kurulu / Referee Board

- | | |
|--|---|
| Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU
Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi | Prof. Dr. Kenan ÖREN
Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU
Süleyman Demirel Üniversitesi | Prof. Dr. Ramazan ERDEM
Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Doç. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi | Doç. Dr. Lütfiye ÖZDEMİR
İnönü Üniversitesi |
| Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK
Süleyman Demirel Üniversitesi | Doç. Dr. Vural ÇAĞLIYAN
Selçuk Üniversitesi |
| Yrd. Doç. Dr. Adnan KÜÇÜKALİ
Atatürk Üniversitesi | Yrd. Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi |
| Yrd. Doç. Dr. Aykut SEZGİN
Süleyman Demirel Üniversitesi | Yrd. Doç. Dr. Cihan SELEK ÖZ
Sakarya Üniversitesi |
| Yrd. Doç. Dr. Erdal EKE
Süleyman Demirel Üniversitesi | Yrd. Doç. Dr. Ertan BECEREN
Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Yrd. Doç. Dr. Mevlüt KARABIÇAK
Süleyman Demirel Üniversitesi | Yrd. Doç. Dr. Nesrin ŞALVARCI TÜRELİ
Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Yrd. Doç. Dr. Nezih TÜFEKÇİ
Süleyman Demirel Üniversitesi | Yrd. Doç. Dr. Olcay KILINÇ
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi |
| Yrd. Doç. Dr. Onur DEMİREL
Süleyman Demirel Üniversitesi | Yrd. Doç. Dr. Onur SUNGUR
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi |
| Yrd. Doç. Dr. Ömer Kürşat TÜFEKÇİ
Süleyman Demirel Üniversitesi | Yrd. Doç. Dr. Sezai ÖZTOP
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi |
| Yrd. Doç. Dr. Uğur ÇİÇEK
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi | |

Liste dergimizin bu sayısında yayınlanan makaleleri değerlendiren hakemlerden oluşmaktadır. Hakemlerimize dergimize yapmış oldukları katkıdan dolayı teşekkürlerimizi sunarız.

This list constitutes of the referees that evaluate the articles published in this volume of our Journal. We thank all the referees for their priceless contributions to our Journal.

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi ISSN 1308-9552, Süleyman Demirel Üniversitesine bağlı Meslek Yüksekokullarının İktisadi ve İdari programları tarafından 2009 yılında çıkarılmaya başlayan uluslararası hakemli bir e-dergidir. Ocak, Mayıs ve Eylül aylarında olmak üzere yılda üç sayı olarak yayınlanan Vizyoner Dergisi, İktisadi ve idari programlar ile ilgili tüm konularda Türkçe ve İngilizce makale kabul etmektedir. Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler derginin görüşleri değildir. Tüm sorumluluk yazarlarına aittir. Dergide yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır. Derginin ismi olmadan hiçbir şekilde çoğaltılamaz. Yazarlara nakit olarak telif ücreti ödenmez. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi aşağıdaki veri tabanları/bibliyografya/indeksler tarafından taranmaktadır:



EBSCOHOST (2011)



ASOS Index (2014)

Süleyman Demirel University Visionary Journal (ISSN 1308-9552) is an international refereed e-journal that begun to be issued in 2009 by the Economics and Administrative Science programs of Vocational Schools, Süleyman Demirel University. The journal that is published three times in a year, namely in January, May and September accepts Turkish and English articles in all fields of economics and administrative programs. The opinions in articles published in the journal are not the views of the journal. All responsibility belongs to the authors. All rights of the papers in the journal are reserved. Papers cannot be reproduced in any way without the name of the journal. The journal does not pay any royalties to authors. Süleyman Demirel University Visionary Journal are indexed in the following data bases/bibliographies/indices:



EBSCOHOST (2011)



ASOS Index (2014)

İletişim Adresi / Contact Info

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi
Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Doğu Kampüsü, 32260, Çünür, ISPARTA

<http://edergi.sdu.edu.tr/index.php/sduvd/index>

vizyoner@sdu.edu.tr

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Prof. Dr. M. Zihni TUNCA

Doç. Dr. Nuri ÖMÜRBEK

Hafize Gonca CÖMERT

Esra AKSOY

OPEC Ülkelerinin Performanslarının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerinden ENTROPİ Ve MAUT İle Değerlendirilmesi

Evaluating The Performances Of The OPEC Countries By Using ENTROPY And MAUT Multi Criteria Decision Making Methods

1-12

Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU

Abdulkadir FASAL

Kurumsal Kaynak Planlaması (KKP) Ve Uygulamada Yaşanan Güçlükler: Bir Örnek Olay İncelemesi

Enterprise Resource Planning (ERP) And Implementation Difficulties

13-24

Doç. Dr. Serpil AĞCAKAYA

Öğr. Gör. Süleyman ÖĞREKÇİ

Küreselleşme Ve Küreselleşmenin Evrensel Değerleri

Globalization And The Universal Values Of Globalization

25-42

Yrd. Doç. Dr. Adnan KÜÇÜKALİ

Kadın Konukevi Müdürlüklerinden Hizmet Alan Kadımların Genel Profili Ve Kurumlardan Aldıkları Hizmetlerin Verimliliği: Erzurum, Erzincan Ve Bayburt Örneği

General Profiles Of Women Taking Service From Women's Shelter Homes And Productivity Of Services Which Women Take From The Institutions: Example Of Erzurum, Erzincan And Bayburt Provinces

43-57

Yrd. Doç. Dr. Hakan TUNÇ

Yrd. Doç. Dr. Murat KAYA

Türkiye'de Lojistik Sektörünün Gelişmesinde Dış Ticaretin Rolü Üzerine Bir Nedensellik Analizi

The Role Of Foreign Trade In The Development Of Logistics Industry In Turkey And Causality Analysis

58-65

Yrd. Doç. Dr. Musa TÜRKÖĞLU

Serdar YETİŞEN

Düzen 2 Bölgelerinde Eğitim Ve Sağlık Açısından Beşeri Sermaye Yapısının Panel Veri Analizi İle Karşılaştırılması

The Comparison Of Human Capital Structure Through Education And Health On Nuts 2 Level Regions With Using Panel Data Analysis

66-80

Yrd. Doç. Dr. Ömer Akgün TEKİN

Murat BAŞ

Atilla GÖKDEMİR

Konaklama İşletmesi Çalışanlarının Douglas McGregor'un X Ve Y Teorilerine Yönelik Tutumları Üzerine Bir Araştırma

A Research On The Attitudes Of Accommodation Establishment Employees Towards Douglas McGregor's Theory X And Y

81-91

Arş. Gör. Tuğba TÜRK

Yrd. Doç. Dr. Hidayet ÜNLÜ

Yoksullukla Mücadele Politikaları: 2000 Sonrası Türkiye Örneği

The Fight Against Poverty: The Case Of Turkey After 2000

92-104

Mehmet ÇAKAL

Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR

Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının Algılanan Aidiyet Durumları

Perceived Insider Status Of Emergency Medical Services Workers

105-118

Ramazan ŞAHİN

Yrd. Doç. Dr. Erkan KAVAS

Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma: Bayat Örneği

A Research On The Relationship Between Organizational Justice And Organizational Commitment: Case Of The Teachers In Bayat

119-140

YAYIN İLKELERİ

1. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi Ocak, Mayıs ve Eylül aylarında olmak üzere yılda üç kez yayımlanan uluslararası hakemli bir e-dergidir.
2. Dergiye iktisadi ve idari programlar ile ilgili tüm konularda bilimsel ve özgün makaleler gönderilebilir.
3. Dergiye gönderilen makaleler başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.
4. Makaleler Türkçe veya İngilizce dillerinde yazılmış olmalıdır.
5. Makaleler yazım kurallarımıza uygun bir şekilde hazırlanarak sistem üzerinden **isimsiz bir şekilde** (yazar ismi olmadan) yüklenmelidir. Yazarlar; unvanlarını, görev yaptıkları kurumları ve iletişim bilgilerini sisteme eksiksiz bir şekilde eklemelidir. Sistem üzerinden makale gönderemeyen yazarlar vizyoner@sdu.edu.tr adresine e-mail yoluyla da çalışmalarını gönderebilir.
6. Çalışmalarını gönderen yazarlar; makalede hiçbir şekilde intihal yapmadığını, intihalden doğan tüm sorumlulukların kendilerine ait olduğunu, bu konuda derginin hiçbir sorumluluğunun olmadığını beyan etmiş olmaktadır.
7. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler, ilk olarak IThenticate intihal programından geçirilmektedir.
8. Makaleler içerik ve biçim açısından incelenmek üzere en az iki hakeme gönderilmektedir. Makaleyi değerlendiren hakemlerin kimlikleri hakkında yazarlara, makalenin kime ait olduğu konusunda da hakemlere bilgi verilmemektedir. Hakem raporlarından biri olumlu, diğeri olumsuz olduğu takdirde, editör makaleyi üçüncü hakeme gönderilebilir veya hakem raporları çerçevesinde nihai kararı verebilir.
9. Hakemlerden gelen değerlendirme raporları doğrultusunda makalenin yayınlanmasına, yazardan düzeltme istenmesine ya da makalenin geri çevrilmesine karar verilecektir. Yazardan düzeltme istenmesi durumunda, düzeltmenin en geç üç ay içinde yapılarak dergimize ulaştırılması gerekmektedir.
10. Yazım yanlışlarının çok fazla olması, bilimsellik şartlarına uyulmaması makalenin geri çevrilmesi için yeterli görülecektir.
11. Yayımlanmayan makaleler yazarına geri gönderilmeyecektir.
12. Dergide yayınlanan makalelerdeki görüşler derginin görüşleri değildir. Tüm sorumluluk yazarına aittir.
13. Dergide yayınlanan makalelerin her hakkı saklıdır. Derginin ismi olmadan hiçbir şekilde çoğaltılamaz.
14. Dergide yayınlanan makalelerin yazarlarına nakit olarak telif ücreti ödenmez.
15. Yayın ilkelerine uygun olmayan makaleler hakem değerlendirme sürecine alınmayacaktır.

YAZIM KURALLARI

1. Makaleler “Office Word” programında A4 boyutlarında hazırlanmalıdır ve uzunluğu dergi formatında 25 sayfayı geçmemelidir.
2. Sayfa düzeni; Üst: 4,5 cm, Alt: 2,5 cm, Sol: 2,5 cm ve Sağ: 2,5 cm olmalıdır.
3. Makaleler 10 punto ve “Times New Roman” karakteri ile tek satır aralığı kullanılarak yazılmalıdır. Yazımda, virgül ve noktalardan sonra bir karakter ara verilmelidir.
4. Paragraflarda başlangıç girintisi kullanılmamalı, paragraftan önce ve sonra ise 6nk boşluk bırakılmalıdır. Paragraflar arasında ilave boş satır bırakılmamalıdır.
5. Makalenin ilk sayfasında 12 punto olarak Türkçe ve İngilizce başlık, 10 punto olarak 150 kelimeyi geçmeyecek Türkçe ve İngilizce özet ile en az 3 - en fazla ise 5 tane olmak üzere Türkçe ve İngilizce anahtar kelimeler bulunmalıdır.
6. Dergimiz 2016 yılından itibaren JEL (Journal of Economic Literature) sınıflandırma kodu uygulamasına geçmiş olduğundan gönderilecek makalelerde yazarların en fazla 5 tane olmak üzere JEL sınıflandırma kodlarını da belirtmesi gerekmektedir.
7. Makalede ana başlıklar ve alt başlıklar kalın (bold) ve sola yaslı (girintisiz) olarak 1., 1.1., 1.1.1., 1.1.2., 1.1.2.1. gibi ondalıklı şekilde numaralandırılmalıdır. Ana başlıkların bütün harfleri büyük yazılmalı, alt başlıkların ise sadece baş harfleri büyük yazılmalıdır. Başlıklar en çok 4 düzeye kadar bölümlendirilmelidir. Ana başlıklardan önce 1 satır boşluk bırakılmalı, başlık sonrasında ise boşluk bırakılmamalıdır. Alt başlıkların ise hem öncesinde hem de sonrasında herhangi bir satır boşluğu bırakılmamalıdır.
8. Makale içindeki tüm tablo, şekil ve grafikler metnin uygun yerlerinde ardışık olarak numaralandırılmış bir şekilde sayfaya ortali olarak gösterilmelidir. Her tablo, şekil veya grafiğe bir başlık verilmelidir. Başlık; tablo, şekil veya grafiğin üstünde, sayfaya ortali, yalnızca kelimelerin baş harfleri büyük olacak şekilde ve 10 punto olarak yer almalıdır. Tablo, şekil ve grafik içindeki metin 8-10 punto aralığında olmalıdır. Tablo, şekil veya grafikler yukarıda verilen sayfa düzenine uygun vekoaylıkla okunacak biçimde olmalıdır.
9. Dergiye gönderilen makaleler; referans sistemi, dipnot gösterme biçimi ve kaynakça düzenlenmesinde American Psychological Association (APA) stilinde hazırlanmalıdır. Bu bağlamda atıflar metin içerisinde bağlaç yöntemi kullanılarak yapılmalıdır. Açıklama notları ise sayfa altında dipnot şeklinde ve 8 punto olarak ifade edilmelidir.
10. Metin içerisinde atıflar yazar(lar)ın soyadı, kaynağın yılı ve sayfa numarası şeklinde yapılmalıdır. Yazar adı yoksa kurum adı yazar yerine kullanılmalıdır.
 - **Tek yazarlı yayınlarda atıf:** (Dulupçu, 2001:28).
 - **İki yazarlı yayınlarda atıf:** (Acar ve Tetik, 2013:60).
 - **Üç ve daha çok yazarlı yayınlarda atıf:** (Çarıkcı vd., 2010:55).
 - **Birden fazla kaynağa atıf:** (Schumpeter, 1934:66; Wood, 2005:36).
 - **Kaynağın tamamı için atıf:** (Drucker, 1995).
 - **Yazar adı olmayan kaynaklar için atıf:** (DPT, 2003:45).
11. Yapılacak atıf bir internet sitesinden alınmışsa ve atfın yazarı belirli ise süreli yayınlardakine benzer şekilde atıf yapılmalıdır. İnternette indirilen kaynak için tarih verilmemişse ilgili dosyaya erişim tarihi kaynağın yılı olarak kullanılmalıdır. Eğer atfın yazarı belli değilse parantez içerisinde internet sitesinin kurumu ve erişim yılı yazılmalıdır.
 - **Yazar adı ve yayım yılı belli olan atıf:** (Bebbington ve Song, 2004).
 - **Yazar adı ve yayım yılı belli olmayan atıf:** (Rekabet Kurumu, 2008).

12. Bir yazarın aynı yıl içinde yayınlanmış birden fazla eserine atıf yapılıyorsa, eserler yılın yanına a, b, c, şeklinde harf verilerek gösterilmelidir.
- (Kirzner, 1973a:30).
 - (Kirzner, 1973b:45).
13. Yazarın adı cümle içinde geçiyorsa aşağıdaki gibi atıf yapılmalıdır.
- Moran'a (1994:36) göre,
14. Makalede kullanılan her türlü kaynak kaynakça bölümünde yer almalıdır. Kullanılan kaynaklar nitelik (tez, kitap, makale, rapor vb.) ayrımı yapılmaksızın yazar soyadına göre alfabetik olarak sıraya konulmalıdır. Aynı yazarın eserleri "en yeni tarihli" olandan başlanarak kaynakçaya yerleştirilmelidir. Kaynakça aşağıda belirtilen örneklere uygun olarak hazırlanmalıdır.

Kitaplar:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). Kitabın Adı, Basım Yeri: Yayınevi.

Erol, E. (2008). Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Acar, D. ve Tetik, N. (2013). Genel Muhasebe, Ankara: Detay Yayıncılık.

Korkmaz, A., Dulupçu, M.A., Gövdere, B. ve Songur, H. (2013). İnsani Ücret, İstanbul: İGİAD Yayınları.

Çeviri Kitaplar:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). Kitabın Adı, Çevirmenin Adının Baş Harfi. Çevirmenin Soyadı (Çev.), Basım Yeri: Yayınevi.

Drucker, P. (1994). Kapitalist Ötesi Toplum, B.Çorakçı (Çev.), İstanbul: İnkilap Kitabevi.

Editörlü Kitaplar:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). "Bölümün Adı", Editörün Adının Baş Harfi. Editörün Soyadı (Ed.), Kitabın Adı, içinde (Bölümün Sayfa Aralığı), Basım Yeri: Yayınevi.

Okçu, M., Aktel, M. ve Kerman, U. (2007). "İki Süreci Anlamak: Kamu Yönetiminde Küreselleşme ve Avrupalılaştırma", A.Yılmaz, ve Y.Bozkurt (Ed.), Küresel Esintiler ve Yerel Etkiler Sarmalında Türk Kamu Yönetimi, içinde (43-67), Ankara: Gazi Kitabevi.

Makaleler:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). "Makalenin Adı", Derginin Adı, Cilt(Sayı), Sayfa Aralığı.

Özkul, G. (2007). "Kapitalist Sistemin Sürükleyici Aktörleri: Ekonomik Teoride Girişimciler", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12(3), 343-366.

Çelikkaya, S. ve Sezgin, A. (2014). "Kamu Harcamalarının Kalkınmaya Olan Etkileri: Türkiye Örneği", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1), 40-59.

Akçakanat, T., Çarıkçı, İ.H. ve Dulupçu, M.A. (2011). "Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencilerinin Isparta'daki Yaşam Kalitesi Ve Isparta Halkına İlişkin Tutumlarının Değerlendirilmesi", Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 3(4), 1-18.

Tezler:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). Tez Başlığı, Yüksek Lisans Tezi / Doktora Tezi, Üniversitenin Adı.

Eke, E. (2014). "Neoliberal Devlet Döneminde Sağlıkta Dönüşüm Programı Uygulamalarına Yönelik Sektördeki Paydaşların Algısı", Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Sempozyum/Konferanslar:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). “Bildirinin Adı”, Sempozyum/Konferans Adı, Düzenleyen Kurum, Düzenlenme Tarihi, Düzenlenme Yeri, Sayfa Aralığı.

Karaatlı, M., Demirci, N., Aksoy, E. ve Ömürbek, N. (2014). “Borsa Performanslarının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri İle Karşılaştırılması”, 15. Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırması ve İstatistik Sempozyumu, Süleyman Demirel Üniversitesi, 22-25 Mayıs 2014, Isparta, 673-689.

Çalışma Metinleri (WorkingPaper):

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). Çalışma Metninin Adı, Çalışma Metni, Yayın Yeri.

Öztek, M.F. ve Öcal, N. (2013). Financial Crises, Financialization of Commodity Markets and Correlation of Agricultural Commodity Index with Precious Metal Index and S&P500, Çalışma Metni, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ekonomik Araştırma Merkezi.

Gazeteler:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Tam Yayın Tarihi). “Makalenin Adı”, Gazetenin Adı, Varsa Sayfa Aralığı.

Gökçe, D. (15 Mart 1997). “Merkez Bankasının Bağımsızlığı Sorunu”, Milliyet.

İnternet Kaynakları:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yayınlanma Tarihi). Başlık, İnternet Adresi. (Erişim Tarihi: Tarih).

Bebbington, J. ve Song, E. (2004). The Adoption of IFRS in the EU and New Zealand, <http://www.europe.canterbury.ac.nz/>, (Erişim Tarihi: 14 Temmuz 2008).

Rekabet Kurumu (2010). Rekabet Hukukunun Esasları, <http://www.rekabet.gov.tr/index.php?Sayfa=sayfaicerik&icId=53>, (Erişim Tarihi: 17 Mart 2010).

15. Yazım konusunda belirtilmeyen durumlarda bilimsel yazımlarda benimsenen hususlar dikkate alınmalıdır.

EDITORIAL PRINCIPLES

1. Süleyman Demirel University Visionary Journal is an international peer reviewed e-journal and published three times in a year in January, May, and September.
2. Scientific and original articles on any subject related to economics and administrative programs could be submitted to the Journal.
3. The articles sent to the Journal should not be published elsewhere or should not be offered to be published.
4. Articles should be written either in Turkish or in English.
5. The articles should be prepared in accordance with the spelling rules and should be uploaded through the system without the names of authors. The authors should add their title, organisation and contact information to the system. Those authors who cannot upload their papers through the system may also submit their papers by e-mailing to vizyoner@sdu.edu.tr.
6. The authors who submit their papers are accepted to declare that they do not plagiarize, to accept any sanction caused by any plagiarism and the Journal does not have any responsibility on that plagiarism.
7. Those papers submitted are checked for plagiarism with the IThenticate software before publication.
8. The papers are sent to two separate referees to be evaluated for their content and style. The review process is double blind. In case of a favourable opinion from one review and an unfavourable from the other, editor may send the paper to a third referee or may give the final decision in the light of two evaluation reports.
9. According to the evaluation reports from the referees, the paper is going to be published, or be re-sent to the author(s) for correction, or be rejected. In case of correction requested from the author, and correction(s) should be made and sent within 3 months at the latest to the Journal.
10. Having too many spelling errors and/or failure to comply with the requirement of a scientific article will be sufficient for reversal.
11. Rejected articles are not re-sent to the author(s).
12. The opinions in the articles published in the Journal are not the opinions of the Journal. All responsibility belongs to the author(s).
13. All rights of the articles published in the Journal are reserved and cannot be copied without the name of the Journal.
14. The journal does not pay any royalties to author(s) of the articles published.
15. The articles that could not meet the publication principles would not be taken into the peer review process.

SPELLING RULES

1. The papers should be prepared through MS Office - Word processor in A4 paper size and be less than 25 pages with the following spelling rules.
2. Page margins should be as follows: Top: 4.5 cm, Bottom: 2.5 cm, Left: 2.5 cm and Right: 2.5 cm.
3. The articles should be written with 10 font size in "Times New Roman" and with "single" line spacing. There should be one space after points and commas.
4. No indents should be used for the paragraphs and 6 nk spaces should be left before and after the paragraphs. Between the paragraphs no extra blank lines should be used.
5. In the first page there should be the title, written in Turkish and English with 12 font size; the abstract, written in both Turkish and English in 10 font size and less than 150 words; and 3 to 5 keywords, written in Turkish and English.
6. As the Journal adopted the JEL (Journal of Economic Literature) classification code application in 2016, the papers to be submitted should contain at most JEL classification codes.
7. The headings and subheadings should be appeared in 10 font size, bold and left justified and also numbered decimally such as 1., 1.1., 1.1.1., 1.1.2., 1.1.2.1. The headings should be written in capital letters and subheadings should appear in lower case (initial words capitalized). The headings should be partitioned no more than 4 levels. There should be one blank line before the headings; no blank line should be given after the headings. There should be no blank line before and after the subheadings.
8. All the tables and figures, and graphs in the paper should be cited in numerical order and center aligned. Each table, figure, and graph should be given a title. Table title should be placed above the table, figure, and graph, with 10 pt, centered aligned, and only initial letters capitalized. Table, figure and graph text should be no smaller than 8 pt and no larger than 10 pt. All tables, figures, and graphs should be clear and can be easily readable and also compatible with the page layout.
9. The in text-references, footnotes and reference lists in the papers should be prepared according to American Psychological Association (APA) style. The in text references should be given with author-date-page method. The explanatory notes should be given at the end of the page as a foot note and should be 8 pt.
10. References inside the text should be like surname of the author(s), year of the source, and page number. If there isn't the name of the author then institution name should be given instead of author's name.
 - **Works by a single author:** (Dulupçu, 2001:28).
 - **Works by two authors:** (Acar and Tetik, 2013:60).
 - **Works by multiple authors:** (Çarıkçı et al., 2010:55).
 - **Citing more than one source:** (Schumpeter, 1934:66; Wood, 2005:36).
 - **Citing whole source:** (Drucker, 1995).
 - **Citing publications without the name of the author:** (DPT, 2003:45).
11. If the reference is taken from a web site and the author is known, reference should be made like periodic publications. If the date of the downloaded source is not given, access date should be used. If the date of the downloaded source is not given, date of access should be used. Also if no publisher name is available, use the name of website and data of Access.
 - **If the author's name and publication year is known:** (Bebbington and Song, 2004).
 - **If the author's name and publication year is not known:** (Rekabet Kurumu, 2008).

12. If you are citing more than one work by the same author in the same year, put the letters a, b, c next to the year.

- (Kirzner, 1973a:30).
- (Kirzner, 1973b:45).

13. If the name of the author is used in the text, the reference should be given as follows:

- According to Moran (1994:36),

14. All sources used in the text should be ordered alphabetically by author last name. Order the works from the same author by publication date. All the sources that are cited in the text must appear in the reference page. The reference page should be prepared according to example shown below:

Books:

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Year). Name of the Book, Place of Publication: Publisher.

Erol, E. (2008). Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Acar, D. and Tetik, N. (2013). Genel Muhasebe, Ankara: Detay Yayıncılık.

Korkmaz, A., Dulupçu, M.A., Gövdere, B. and Songur, H. (2013). İnsani Ücret, İstanbul: İGİAD Yayınları.

Translated Books:

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Year). Name of the Book, First Letter of the Translator. Surname of the Translator (Çev.), Place of Publication: Publisher.

Drucker, P. (1994). Kapitalist Ötesi Toplum, B.Çorakçı (Çev.), İstanbul: İnkılap Kitabevi.

Edited Books:

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Year). "Section Title", First Letter of the Editor. Surname of the Editor (Ed.), Title of the Book, in (Pages of the Section), Place of Publication: Publisher.

Okçu, M., Aktel, M. and Kerman, U. (2007). "İki Süreci Anlamak: Kamu Yönetiminde Küreselleşme ve Avrupalılaştırma", A.Yılmaz, and Y.Bozkurt (Ed.), Küresel Esintiler ve Yerel Etkiler Sarmalında Türk Kamu Yönetimi, in (43-67), Ankara: Gazi Kitabevi.

Articles:

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Year). "Title of the Article", Journal Title, Vol(No), Pages.

Özkul, G. (2007). "Kapitalist Sistemin Sürükleyici Aktörleri: Ekonomik Teoride Girişimciler", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12(3), 343-366.

Çelikkaya, S. and Sezgin, A. (2014). "Kamu Harcamalarının Kalkınmaya Olan Etkileri: Türkiye Örneği", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1), 40-59.

Akçakanat, T., Çarıkçı, İ.H. and Dulupçu, M.A. (2011). "Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencilerinin Isparta'daki Yaşam Kalitesi Ve Isparta Halkına İlişkin Tutumlarının Değerlendirilmesi", Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 3(4), 1-18.

Thesis:

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Year). Thesis Title, Master's Thesis/ Ph.D. Dissertation, Name of the University, Place.

Eke, E. (2014). "Neoliberal Devlet Döneminde Sağlıkta Dönüşüm Programı Uygulamalarına Yönelik Sektördeki Paydaşların Algısı", Ph.D. Dissertation, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Symposiums/Congresses:

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Year). "Title of the Paper", Symposiums/Congresses Name, Organizing Institute, Date of Organization, Place of Organization, Pages.

Karaatlı, M., Demirci, N., Aksoy, E. and Ömürbek, N. (2014). "Borsa Performanslarının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri İle Karşılaştırılması", 15. Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırması ve İstatistik Sempozyumu, Süleyman Demirel Üniversitesi, 22-25 May 2014, Isparta, 673-689.

Working Paper:

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Year). Title of the Paper, Working Paper, Place of Publication.

Öztek, M.F. and Öcal, N. (2013). Financial Crises, Financialization of Commodity Markets and Correlation of Agricultural Commodity Index with Precious Metal Index and S&P500, Working Paper, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ekonomik Araştırma Merkezi.

Newspapers:

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Full Date of Publication). "Title of Article", Name of Newspaper, Page (if it exists).

Gökçe, D. (15 Mart 1997). "Merkez Bankasının Bağımsızlığı Sorunu", Milliyet.

Internet Sources:

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Date of Publication). Title, Internet Address. (Last Access: Date).

Bebbington, J. and Song, E. (2004). The Adoption of IFRS in the EU and New Zealand, <http://www.europe.canterbury.ac.nz/>, (Last Access: 14 July 2008).

Rekabet Kurumu (2010). Rekabet Hukukunun Esasları, <http://www.rekabet.gov.tr/index.php?Sayfa=sayfaicerik&icId=53>, (Last Access: 17 March 2010).

15. For the cases not mentioned in spelling, scientific publication rules will be taken into consideration.

OPEC ÜLKELERİNİN PERFORMANSLARININ ÇOK KRİTERLİ KARAR VERME YÖNTEMLERİNDEN ENTROPİ VE MAUT İLE DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATING THE PERFORMANCES OF THE OPEC COUNTRIES BY USING ENTROPİ AND MAUT MULTI CRITERIA DECISION MAKING METHODS

Prof. Dr. M. Zihni TUNCA¹

Doç. Dr. Nuri ÖMÜRBEK²

Hafize Gonca CÖMERT³

Esra AKSOY⁴

ÖZET

Bu çalışmada petrol ihraç eden ülkeler örgütü olan OPEC (Organization Of Petroleum Exporting Countries)'i oluşturan 12 üye ülkenin performanslarının Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) yöntemleri ile değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Uygulamada OPEC'in resmi web sayfasında yer alan veriler kullanılmıştır. *İhracat değeri, petrol ihracatının değeri, kanıtlanmış ham petrol rezervleri, kanıtlanmış doğalgaz rezervleri, ham petrol üretimi, doğalgaz üretimi, rafineri kapasitesi, rafine edilmiş petrol ürünleri, ham petrol ihracatı, petrol ürünleri ihracatı, doğalgaz ihracatı* verileri değerlendirme kriterleri olarak alınmıştır. ENTROPİ yöntemi kullanılarak kriterlerin ağırlıkları hesaplandıktan sonra çok kriterli karar verme problemlerinde en yüksek fayda sağlayan seçmeyi hedefleyen MAUT (Multi Attribute Utility Theory) yöntemi uygulanarak belirlenen kriterler bazında en iyi performans gösteren ülke belirlenmiştir. Çalışma sonucunda en iyi performansı İran'ın gösterdiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: OPEC, Performans Değerlendirme, Çok Kriterli Karar Verme, Entropi, MAUT.

JEL Sınıflandırma Kodları: C44, M11.

ABSTRACT

This study aims to evaluate the performances of 12 petroleum exporting countries in OPEC (Organization Of Petroleum Exporting Countries) by using multi criteria decision making methods. The data have been collected from the official OPEC web site. Export value, petroleum export value, proved raw petroleum reserves, proved natural gas reserves, raw petroleum production, natural gas production, refinery capacity, refined petroleum products, raw petroleum export, petroleum products export and natural gas export data are selected as evaluation criteria. After calculating the weights of the criteria by using ENTROPİ method, MAUT (Multi Attribute Utility Theory), which is a multi criteria decision making method to select the highest value providing alternative, has been used to determine the country that has the best performance. The findings of the study highlight that Iran has the best performance.

Keywords: OPEC, Performance Evaluation, Multi Criteria Decision Making, Entropi, MAUT.

JEL Classification Codes: C44, M11.

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, mustafatunca@sdu.edu.tr

² Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, nuriomurbek@sdu.edu.tr

³ Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, gnc_cmrt@hotmail.com

⁴ Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, esraksy@hotmail.com

1. GİRİŞ

Günümüzde uluslararası ilişkiler ve devletlerin dış politika stratejileri bakımından temel belirleyici unsurlardan birisi de enerji kaynaklarıdır. Enerjiye bağımlılık, ülkelerin dış güvenlik yaklaşımlarına ortam hazırlamaktadır. Bu doğrultuda ülkelerin uluslararası hamle ve aksiyonlarında temel olarak; enerjiye sahip olma, enerji lojistiğinin güvenliğini sağlama ve dünya enerji kaynakları üzerinde denetim kurma isteği ağır basmaktadır (Emekliler ve Ergül, 2010:80). Dünyadaki birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülke için petrol, mal ve hizmetlerin üretiminde önemli ihtiyaç olan ve yoğun bir şekilde kullanılan bir girdi özelliğindedir. Petrol, endüstriyel olarak sahip olduğu önemin yanı sıra, ısınma ve ulaştırma gibi hizmete yönelik sanayi dalları için de kritik bir öneme sahiptir. Oluşturduğu makro bazlı etkiler sebebiyle, petrol fiyatlarında ortaya çıkan ani ve beklenmeyen dalgalanmalar ilgili faktörün arzını etkilemekte ve bu durum dünya ekonomisi için büyük etkiler yaratmaktadır (Doroodian and Boyd, 2003:990).

Alternatif enerji kaynaklarının varlığı ve petrol rezervlerinin hızlı bir şekilde tükenmesi, enerji kaynakları arasında petrolün önemini kaybedeceği görüşünü doğursa da gerek alternatif enerji kaynaklarının yeterince ekonomik hale gelmemiş olması, gerekse de yeni yatırımlarla birlikte yeni rezervlerin keşfedilmesi petrolün stratejik bir ürün olarak önemini korumasını sağlamaktadır (http://www.epdk.gov.tr/documents/petrol/rapor_yayin/2013_Petrol_Piyasasi_Sektor_Raporu.pdf, 28.04.2015). Gelişen teknolojiyle birlikte, gerek motorlu taşıtların yakıt ekonomisindeki iyileştirmelerle, gerekse başta elektrik ve biyoyakıtlar olmak üzere alternatif yakıtlarla çalışan araçların yaygınlaştırılmasına yönelik çabalarla ulaşımda petrole bağımlılık azaltılmaya çalışılmaktadır. Buna karşın, OPEC 2010 yılı petrol tüketiminin %57'sinin ulaşım sektöründen kaynaklandığı belirtilmekte, ulaşım sektörünün petrol talebi içerisindeki payının 2035 yılında da %60 düzeyinde olacağını ifade etmektedir. Bu veriler, petrolün ulaşım için yakın gelecekte de önemini koruyacağını bir göstergesidir (http://www.epdk.gov.tr/documents/petrol/rapor_yayin/2013_Petrol_Piyasasi_Sektor_Raporu.pdf, 28.04.2015).

Dünya petrol rezervlerinin üçte ikisine sahip olan OPEC 16 Eylül 1960'ta başlıca beş petrol üreticisi olan İran, Kuveyt, Suudi Arabistan, Venezuela ve Irak tarafından kurulmuştur. OPEC günümüzde dünya enerji piyasasının şekillenmesinde ve dolayısıyla dünya ekonomisi ve politikasının yönelimlerinde azımsanmayacak bir etki sahibidir. OPEC'in başlıca amacı petrol şirketlerinin uygulayacağı yeni bir fiyat indirimine karşı üretici ülkelerin gelirlerini koruma altına almaktır. OPEC kurucu anlaşmasının 2. maddesi örgütün ana amacını; "bireysel ve toplu olarak üye ülkelerin çıkarlarının en iyi şekilde korunması için petrol politikalarının birleştirilmesi ve koordine edilmesi" olarak belirlemiştir. OPEC'in kuruluş aşamasındaki amaçlarından bir diğeri de petrol pazarındaki gerek tüketicilerin gerekse üreticilerin çıkarlarına hizmet edecek, üretici ülkelerin petrol gelirlerini güvence altına alacak bir fiyat sisteminin kurulması olmuştur (Demir, 2008:231-233). Aynı zamanda OPEC, petrol fiyatlarının ve üretim miktarlarının belirlenmesinde etkin bir role sahiptir (Özdemir, 2013:22). OPEC ülkelerinin tamamında sanayi ve ihracat büyük ölçüde tek bir doğal kaynağa; petrole dayanmaktadır. Bu yüzden, bu ekonomilerin petrol fiyatlarındaki dalgalanmadan çok etkilenmeyeceği söylenebilmektedir (Yardımcıoğlu ve Gülmez, 2013:120). OPEC üye ülkelerinin verileri incelendiğinde her bir yılın kriterleri açısından farklılık gösterdiği görülmekte ve tek bir kriter dikkate alınarak performans değerlendirmesi mümkün olmamaktadır. Bu yüzden, bu çalışmada ele alınan bütün kriterler açısından daha genel bir çıkarım ve performans değerlendirmesi yapabilmek için Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) yöntemlerinden Entropi ve MAUT yöntemlerinden yararlanılacaktır.

2. ÇOK KRİTERLİ KARAR VERME

Günümüzün hızla değişen, hayat ve çalışma koşulları, insanları, kurum ve işletmeleri sürekli olarak "iyi" ve "başarılı" kararlar vermeye zorlamaktadır. Böyle bir ortamda ayakta kalabilmek, rekabet avantajı kazanmak ve bunu sürdürmek için sağlıklı karar verme bir gereklilik olmaktadır (Çınar, 2004:13). Karar verme, olası alternatifler arasında en iyi olanı bulma olarak ifade edilmekle birlikte, her alanda en önemli problemlerden birisi olarak düşünülmektedir (Güngör, 2013:xxi).

ÇKKV yöntemi; Çok Amaçlı Karar Verme (ÇAKV) ve Çok Nitelikli Karar Verme (ÇNKV) olarak ikiye ayrılmaktadır.

-Çok Amaçlı Karar Verme, çok sayıda kriter (değerlendirme faktörü) ile alternatifleri (karar noktası) bir araya getirerek eş zamanlı olarak çözebilen bir yapıya sahiptir. ÇAKV kavramının ortaya çıkmasında amaç

problemlerin karmaşık yapısındaki stratejik ve kritik kararların alınması için doğru tercihin yapılmasında önemli rol oynamaktadır(Dumanoğlu, 2010:324).

-Çok Nitelikli Karar Verme; araç-amaç (nitelik-amaç) ilişkilerinin açıkça ortaya konulduğu, alternatifler kümesinin başlangıçta açıkça belirlenebildiği, sayılabilir olduğu ve Karar Verici'den başlangıçta elde edilen tercih bilgisinin sonuç değerine ulaşmakta kullanılabildiği yapıdaki problemleri inceler(Çınar, 2004:48).

Tek kriterli karar verme problemlerinden farklı olarak Çok Nitelikli Karar Verme, birbiriyle bağdaşmayan çoklu "kriterleri", "hedefleri" ve "nitelikleri" dikkate alarak, mevcut "alternatifler", "seçenekler", "politikalar", "eylemler" ya da "adaylar" içerisinde en iyiyi seçmeyi hedeflemektedir(Özdemir ve Deste, 2009:147).

Çok Nitelikli Karar Verme Yöntemi kendi içerisinde dört ana başlıktan oluşmaktadır. Bunlar Şekil 1.'de gösterilmektedir(Yürekli, 2008:31).

Şekil 1. Çok Nitelikli Karar Verme Yöntemlerinin Sınıflandırılması



Kaynak: (Yürekli, 2008:31)

Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri (ÇKKVY), birden fazla karar kriterinin değerlendirilmesi ile alternatifler arası seçim yapılmasını ve bu alternatiflerin sıralanmasını sağlayan yöntemlerdir (Timor, 2010:16). Çok kriterli karar verme problemlerinde Analitik Hiyerarşik Süreci (AHP), Analitik Ağ Süreci (ANP), ELECTRE, TOPSIS, VIKOR, SAW, MOORA, COPRAS, MAUT gibi yöntemler çözüm yöntemi olarak literatürde yer almaktadır (Erginel ve diğerleri,2010:82).

Bu çalışmada Entropi Yöntemi ile kriter ağırlıkları belirlenmiş olup, belirlenen kriter ağırlıkları ÇKKV yöntemlerinden MAUT yönteminde kullanılmıştır.ÇKKV yöntemlerinden biri olan MAUT, birçok işletme ve sektörlerinideal seçimin belirlenmesinde veya performans değerlendirme çalışmalarında kullanılabilecek bir yöntemdir. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda verilmiştir:

Konuşkan ve Uygun(2014:1403-1412), akıllı telefon seçiminde MAUT ve Entropi yöntemlerinin entegrasyonu kullanmışlardır. Böylelikle daha objektif bir seçim yapmak amaçlanmıştır. MAUT yöntemi kullanılarak güncel en çok tercih edilen 10 adet akıllı telefon arasından en çok fayda sağlayan telefonun seçimi yapılmaya çalışılmıştır.

Türkoğlu ve Uygun (2014:1424-1433) Çukurova bölgesel havaalanı yeri seçimi ve değerlendirmesi problemine etkin bir çözüm yaklaşımı olarak VIKOR ve MAUT yöntemlerini önermişlerdir.Çalışmada 7 alternatif ve 14 kriter belirlenerek uygulama yapılmış;VIKOR yönteminde en iyi iki alternatif olarak, Mersin-Kargılı veMersin-

Çeşmeli alternatifleri belirlenmiştir. MAUT yönteminde ise en iyi iki alternatif olarak Mersin-Kargılı ve Mersin-Çiçekli alternatifleri belirlenmiştir. Sonuçta iki yöntemde de en iyi alternatif Mersin-Kargılı alternatifi çıkmıştır.

Freitas et alii., (2013:93-100), Sao Paulo eyaletinde bulunan bir şirketin tedarikçi seçimi için belirlenen kriterlerle karar alma modellemesini sunmuşlardır. İşletmenin, üç hammadde tedarikçisi arasından seçim yapmak için belirlediği kriterler fiyat, kalite ve teslimat faktörlerini ele alarak MAUT ve AHP yöntemleri karşılaştırılmıştır. Uygulama sonucunda her iki yöntemde aynı alternatif en iyi tedarikçi çıkarak sonuç tutarlı çıkmıştır.

Løken and Botterud (<http://www.seeds.usp.br/pir/arquivos/congressos/IAEE2005/program/pdf/CS273%20Espan%20Loken.pdf>, 28.04.2015), çalışmalarında karışık yerel enerji dağıtım sistemleri planlamasını çok kriterleri karar yöntemlerinden AHP ve MAUT'u kullanarak karşılaştırmışlardır. Uygulamada bir pilot vaka çalışması inşa ederek her iki yöntemde temel avantajları ve dezavantajlarını ele almışlardır.

Amador et alii., (1998:92-109), çalışmalarında çiftçilerin fayda fonksiyonlarını ortaya çıkarmak için bir metodolojik yaklaşım önermektedir. Uygulamada belirlenen 6 hedef 7kriter değerleriyle ele alınarak çiftçilerin gerçek davranış gözlemlere dayalı iken MAUT, karar verici ile etkileşim felsefesine dayandığını vurgulamıştır.

3. MAUT YÖNTEMİ

MAUT (Multi Attribute Utility Theory) birbiri ile çatışan birden fazla ölçütü olan problemlere maksimum faydanın elde edilmesini amaçlamaktadır(Kul, 2012:34).

MAUT yönteminde hem niteliksel hem de niceliksel kriterler baz alınarak en faydalı alternatifi bulmaya yönelik kullanılan bir yöntemdir. Bu yöntemde öznel veriler hesaplanabilir hale getirilerek en çok fayda sağlayan alternatifin bulunması amaçlanır(Løken and Botterud, 2007:1586-1587).

3.1.MAUT Yönteminin Aşamaları

MAUT yöntemi uygulanırken aşağıdaki adımlar izlenmelidir (Zietsmanet alii., 2006:259-260, Konuşkan ve Uygun, 2014:1405-1406):

Adım 1: *Kriterlerin ve Alternatiflerin Belirlenmesi:* Karar problemine konu olan kriterler (a_n) ve kriterlerin seçilmesinde yardımcı olacak alternatifler/kriterler (x_m) belirlenmelidir.

Adım 2: *Ağırlık Değerlerinin Belirlenmesi:* Alternatiflerin doğru şekilde değerlendirilmesini sağlayan ve önceliklerin belirlendiği ağırlık değerlerinin (w_j) ataması yapılır. Tüm w_i değerlerinin toplamı 1'e eşit olmalıdır.

$$\sum_{j=1}^m w_j = 1$$

Adım 3: *Karar Matrisinin Belirlenmesi:* Kriterlerin değer ölçülerinin ataması yapılır. Bu atama nicel kriterler için nicel değerleri olurken nitel kriterler için ikili karşılaştırmalar göz önünde bulunarak yapılır. Tüm bunların ışığında 5'lik 100'lük vb. sistemde değer atamaları yapılır. (x_m)

Adım 4: *Normalize Edilmiş Fayda Değerlerinin Hesaplanması:* Atanan değerler karar matrisine yerleştirilerek normalize etme işlemine geçilir. Normalizasyon işleminde öncelikle her nitelik için en iyi en kötü değerler belirlenerek en iyi değere 1, en kötü değere 0 değeri atanır ve diğer değerlerin hesaplanması için aşağıdaki formül kullanılır:

$$u_i(x_i) = \frac{x - x_i^-}{x_i^+ - x_i^-}$$

Bu formülde kullanılan terimler aşağıda gösterilmektedir:

x_i^+ Alternatif için en iyi değer,

x_i^- Alternatif için en kötü değer,

X Hesaplanan satırdaki mevcut fayda değeri.

Adım 5: Toplam Fayda Değerlerinin Hesaplanması: Normalizasyon işleminin hemen ardından fayda değerlerinin belirlenmesi işlemine geçilir. Fayda fonksiyonu formülü aşağıdaki gibidir:

$$U_{(X)} = \sum_1^m u_i(x_i) * w_j$$

$U_{(X)}$ Alternatifin fayda değeri,

$u_i(x_i)$ Her kriter ve her alternatif için normalize fayda değerleri,

w_j Ağırlık değerleri.

Adım 6: Alternatiflerin Sıralanması: Kriterlerine ağırlıklı toplam alınır ve alternatifler hesaplanır. Alternatifler arasında en çok fayda sağlayan alternatif sıralaması yapılır.

4. OPEC ÜLKELERİNİN PERFORMANSININ DEĞERLENDİRİLMESİNDE MAUT YÖNTEMİNİN UYGULANMASI

Bu çalışmada; petrol ihraç eden ülkeler örgütü olan OPEC'i oluşturan 12 üye ülke ÇKKV yöntemlerinden MAUT yöntemi ile değerlendirilmeye çalışılmıştır.

4.1. Yöntem ve Kısıtlar

OPEC ülkelerinin performansını Entropi temelli MAUT yöntemiyle değerlendirirken aşağıdaki adımlar izlenmiştir (Tablo 1.).

Tablo 1. MAUT Yöntemi ve Adımları

YÖNTEM	ADIMLAR	AÇIKLAMASI
MAUT	Adım 1	Kriterlerin ve Alternatiflerin Belirlenmesi
	Adım 2	Ağırlık Değerlerinin Belirlenmesi
	Adım 3	Karar Matrisinin Belirlenmesi
	Adım 4	Normalize Edilmiş Fayda Değerlerinin Hesaplanması
	Adım 5	Toplam Fayda Değerlerinin Hesaplanması
ENTROPİ	1. Adım	Karar Matrisinin Normalizasyonu
	2. Adım	Entropi Değerlerinin Hesaplanması
	3. Adım	Ağırlık Değerlerinin Hesaplanması
MAUT	Adım 6	Alternatiflerin Sıralanması

4.2. MAUT Yönteminin Uygulanması

Adım 1: Kriterlerin ve Alternatiflerin Belirlenmesi:

Çalışmada kullanılacak olan kriterler ve alternatifler OPEC'in resmi sayfasındaki veriler olup aşağıdaki tablolarda kodlarıyla birlikte verilmiştir (Tablo 2. ve Tablo 3.):

Tablo 2. Kriterler ve Kodları

KRİTERLER	KODLARI
İhracat Değeri (milyon \$)	K1
Petrol İhracatının Değeri (milyon \$)	K2
Kanıtlanmış Ham Petrol Rezervleri (milyon varil)	K3
Kanıtlanmış Doğalgaz Rezervleri (milyar m ³)	K4
Ham Petrol Üretimi (1.000 gün / varil)	K5
Doğalgaz Üretimi (milyon m ³)	K6
Rafineri Kapasitesi (1.000 takvim gün / varil)	K7
Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri (1.000 gün / varil)	K8
Ham Petrol İhracatı (1.000 gün / varil)	K9
Petrol Ürünleri İhracatı (1.000 gün / varil)	K10
Doğalgaz İhracatı (milyon m ³)	K11

Tablo 3. Alternatifler ve Kodları

ALTERNATİFLER	KODLARI
CEZAYİR	A1
ANGOLA	A2
EKVADOR	A3
İRAN	A4
IRAK	A5
KUVEYT	A6
LİBYA	A7
NİJERYA	A8
KATAR	A9
SUUDİ ARABİSTAN	A10
BİRLEŞİK ARAP EMİRLİKLERİ	A11
VENEZUELA	A12

Adım 2: Karar Matrisinin Belirlenmesi:

MAUT uygulaması Excel programında yapılmıştır. MAUT yöntemi uygulanırken (12x11) boyutlu standart karar matrisi oluşturulmuştur ve karar matrisi verileri Tablo 4.'de verilmiştir. Uygulamada K11 kriterine ait olan doğalgaz ihracatı verileri Ekvador (A3), Irak (A5), Kuveyt (A6), Suudi Arabistan (A10) ve Venezuela (A12) ülkelerinde bulunmamaktadır. Bu ülkeler için K11 kriterinin değeri (0,01) alınmıştır.

Tablo 4. Karar Matrisi

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11
A1	65.644	44.458	12.200	4.504	1.203	79.647	651	506	744	453	46.708
A2	68.191	67.829	9.011	275	1.701	925	39	45,40	1.669	33	517
A3	25.700	14.103	8.832	6	526	515	191	210	388	20	0,01
A4	98.807	61.923	157.800	34.020	3.575	199.293	1.715	1.918,40	1.215	394	9.307
A5	89.765	89.402	144.211	3.158	2.980	1.179	830	601,30	2.390	65	0,01
A6	115.015	108.482	101.500	1.784	2.925	16.311	936	992,10	2.058	805	0,01
A7	40.723	40.163	48.363	1.506	993	18.463	380	144,80	589	76	5.513
A8	95.118	89.314	37.070	5.111	1.754	38.411	445	88,50	2.193	23	24.543
A9	136.840	62.519	25.244	24.681	724	177.602	137	113,30	599	511	122.874
A10	377.013	321.723	265.789	8.317	9.637	100.030	2.507	1.841,70	7.571	794	0,01
A11	379.490	126.307	97.800	6.091	2.797	54.600	707	442	2.701	792	15.456
A12	89.175	85.861	298.350	5.581	2.789	21.820	1.855	1.245,10	1.937	491	0,01

Adım 3: Normalize Edilmiş Fayda Değerlerinin Hesaplanması:

Karar matrisindeki her bir kriter için **en iyi** ve **en kötü** değerler belirlenir (Tablo 5.). Örneğin K1 kriteri için; en iyi değer 'A11' alternatifine ait değer iken en kötü değer ise 'A3' alternatifine ait değerdir.

Tablo 5. Karar Matrisinde En İyi ve En Kötü Değerin Belirlenmesi

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11
A1	65.644	44.458	12.200	4.504	1.203	79.647	651	506	744	453	46.708
A2	68.191	67.829	9.011	275	1.701	925	39	45,40	1.669	33	517
A3	25.700	14.103	8.832	6	526	515	191	210	388	20	0,01
A4	98.807	61.923	157.800	34.020	3.575	199.293	1.715	1.918,40	1.215	394	9.307
A5	89.765	89.402	144.211	3.158	2.980	1.179	830	601,30	2.390	65	0,01
A6	115.015	108.482	101.500	1.784	2.925	16.311	936	992,10	2.058	805	0,01
A7	40.723	40.163	48.363	1.506	993	18.463	380	144,80	589	76	5.513
A8	95.118	89.314	37.070	5.111	1.754	38.411	445	88,50	2.193	23	24.543
A9	136.840	62.519	25.244	24.681	724	177.602	137	113,30	599	511	122.874
A10	377.013	321.723	265.789	8.317	9.637	100.030	2.507	1.841,70	7.571	794	0,01
A11	379.490	126.307	97.800	6.091	2.797	54.600	707	442	2.701	792	15.456
A12	89.175	85.861	298.350	5.581	2.789	21.820	1.855	1.245,10	1.937	491	0,01
En iyi değer	379.490	321.723	298.350	34.020	9.637	199.293	2.507	1.918,40	7.571	805	122.874
En kötü değer	25.700	14.103	8.832	6	526	515	39	45,40	388	20	0,01

Normalizasyon işleminden önce her bir kritere ait en iyi ve en kötü değeri belirledikten sonra en iyi değere 1, en kötü değere 0 ataması yapılır. Aşağıdaki formül yardımıyla Tablo 6.'daki veriler elde edilmiştir.

$$u_i(x_i) = \frac{x - x_i^-}{x_i^+ - x_i^-}$$

Örneğin $X_{A1,K1}$ için;

$$u_i(x_i) = \frac{65.644,00 - 25.700,00}{379.490,00 - 25.700,00} = 0,113$$

Tablo 6. Normalize Edilmiş Fayda Değerleri

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11
A1	0,113	0,099	0,012	0,494	0,074	0,398	0,248	0,246	0,050	0,552	0,380
A2	0,120	0,175	0,001	0,030	0,129	0,002	0,000	0,000	0,178	0,017	0,004
A3	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,062	0,088	0,000	0,000	0,000
A4	0,207	0,155	0,515	3,733	0,335	1,000	0,679	1,000	0,115	0,476	0,076
A5	0,181	0,245	0,468	0,346	0,269	0,003	0,321	0,297	0,279	0,057	0,000
A6	0,252	0,307	0,320	0,195	0,263	0,079	0,363	0,505	0,232	1,000	0,000
A7	0,042	0,085	0,137	0,165	0,051	0,090	0,138	0,053	0,028	0,071	0,045
A8	0,196	0,244	0,098	0,560	0,135	0,191	0,165	0,023	0,251	0,004	0,200
A9	0,314	0,157	0,057	2,708	0,022	0,891	0,040	0,036	0,029	0,625	1,000
A10	0,993	1,000	0,888	0,912	1,000	0,501	1,000	0,959	1,000	0,986	0,000
A11	1,000	0,365	0,307	0,668	0,249	0,272	0,271	0,212	0,322	0,983	0,126
A12	0,179	0,233	1,000	0,612	0,248	0,107	0,736	0,641	0,216	0,600	0,000

Adım 4: Toplam Fayda Değerlerinin Hesaplanması:

Toplam fayda değerlerinin hesaplanmasından önce kriter ağırlıkları hesaplanmalıdır. Bunun için Entropi yöntemi uygulanmıştır.

4.2.1. Entropi Yöntemi

Entropi üzerine yapılan çalışmalar son yıllarda hemen hemen her bilim dalının içerisine girmiş ve artan bir trend göstermektedir. Doğada gerçekleşen birçok olay aslında matematiksel bir kalıba uymakta, istatistiki açıdan ise bir dağılım özelliği taşımaktadır. İlgilenilen bir olayın uyduğu dağılım biçimini bilmek araştırmacıya büyük

Fayda sağlayarak olay hakkında ayrıntılı bilgi edinmesine olanak sağlar. Entropi kavramı da bu açıdan oldukça önemli olup ilgilenilen bir olaya ilişkin maximum belirsizlik ya da minimum belirliliği açıklamada etkin bir yöntemdir(Çiçek, 2013:59).

Entropiyöntemi alt-kriter ağırlığını hesaplamak için kullanılır. Shannon and Weaver, (1948), entropi kavramını olasılık teorisi açısından; bilginin içerisindeki belirsizliğin ölçülmesi olarak tanımlamıştır (Abdullah and Otheman, 2013:26).

Entropi yönteminin adımları aşağıda verilmiştir (Shannon,1948:10-14, Çınar, 2004: 103-107).

1.Adım : Karar Matrisinin Normalizasyonu:

$$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_1^j x_{ij}}$$

Bu formülde kullanılan terimler aşağıda gösterilmektedir:

i alternatif değeri,

j kriter değeri,

r_{ij} normalize edilmiş değerler ,

x_{ij} i. alternatif j. kriter için verilen fayda değerleri.

2.Adım :Entropi Değerlerinin Hesaplanması:

$$e_j = -k \sum_{j=1}^m r_{ij} \ln(r_{ij})$$

Burada ;

k entropi katsayısı,

r_{ij} normalize edilmiş değerler,

e_j entropi değeri.

3.Adım : Ağırlık Değerlerinin Hesaplanması:

$$w_j = \frac{1 - e_j}{\sum_1^m (1 - e_j)}$$

$$\sum_1^m w_j = 1$$

Burada;

w_j ağırlık değeri,

e_j entropi değeri.

4.2.2. Entropi Yönteminin Uygulanması

1.Adım : Karar Matrisinin Normalizasyonu:Karar matrisinin normalize edilmesi için $r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_1^j x_{ij}}$ formülü kullanılmıştır. Tablo 7.'de normalize edilmiş karar matrisi verileri gösterilmiştir.

Örneğin K1 kriteri için;

$$X_{A1,K1} = \frac{65.644}{1.581.481} = 0,042$$

Tablo 7. Normalize Edilmiş Entropi Değerleri

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11
A1	0,042	0,040	0,010	0,047	0,038	0,112	0,063	0,062	0,031	0,102	0,208
A2	0,043	0,061	0,007	0,003	0,054	0,001	0,004	0,006	0,069	0,007	0,002
A3	0,016	0,013	0,007	0,000	0,017	0,001	0,018	0,026	0,016	0,004	0,000
A4	0,062	0,056	0,131	0,358	0,113	0,281	0,165	0,235	0,051	0,088	0,041
A5	0,057	0,080	0,120	0,033	0,094	0,002	0,080	0,074	0,099	0,015	0,000
A6	0,073	0,098	0,084	0,019	0,093	0,023	0,090	0,122	0,086	0,181	0,000
A7	0,026	0,036	0,040	0,016	0,031	0,026	0,037	0,018	0,024	0,017	0,025
A8	0,060	0,080	0,031	0,054	0,055	0,054	0,043	0,011	0,091	0,005	0,109
A9	0,087	0,056	0,021	0,260	0,023	0,251	0,013	0,014	0,025	0,115	0,546
A10	0,238	0,289	0,220	0,088	0,305	0,141	0,241	0,226	0,315	0,178	0,000
A11	0,240	0,114	0,081	0,064	0,089	0,077	0,068	0,054	0,112	0,178	0,069
A12	0,056	0,077	0,247	0,059	0,088	0,031	0,178	0,153	0,081	0,110	0,000

2.Adım : Entropi Değerlerinin Hesaplanması: Normalize edilmiş entropi matrisindeki değerler için aşağıdaki formül kullanılarak Tablo 8. oluşturulmuştur.

$$e_j = -k \sum_{j=1}^m r_{ij} \ln(r_{ij})$$

Örneğin her bir r_{ij} değerinin ln'i alınır ve kendi değeriyle yani r_{ij} değeriyle çarpılır.

$X_{A1,K1}$ için

$$\ln(0,042) = -3,182$$

$$r_{ij} * \ln(r_{ij}) = 0,042 * (-3,182) = -0,132$$

k entropi katsayısı değeri aşağıdaki formül yardımıyla hesaplanır.

$$k = (\ln(n))^{-1} \quad n=12 \text{ için,}$$

$$\ln(12) = 2,485$$

$$(\ln(n))^{-1} = -0,402$$

Son olarak her bir kriter için toplam $r_{ij} * \ln(r_{ij})$ ile k entropi katsayısı değeri çarpılır ve e_j entropi değeri hesaplanır.

$$e_j = -0,402 * (-0,132) = 0,878$$

Tablo 8. Entropi Değerlerinin Hesaplanması

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11
e_j	0,878	0,899	0,824	0,743	0,880	0,762	0,857	0,824	0,871	0,837	0,531

3.Adım : Ağırlık Değerlerinin Hesaplanması: Tüm kriterler için $(1 - e_j)$ değeri bulunur ve her bir kriter için $(1 - e_j)$ değeri toplam $(1 - e_j)$ değerine oranlanır. w_j değeri bulunur. Tüm w_j değerleri Tablo 9.'da verilmiştir.

Örneğin $X_{K1,ej}$ değeri için;

$$(1 - e_j) = 1 - 0,878 = 0,122$$

w_j değeri ise

$$w_j = \frac{0,122}{2,095} = 0,058$$

Tablo 9. Ağırlık Değerlerinin Hesaplanması

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11
w_j	0,058	0,048	0,084	0,123	0,057	0,113	0,068	0,084	0,062	0,078	0,224

Normalizasyon işleminden sonra fayda değerleri aşağıdaki formül ile hesaplanır. Entropi yöntemiyle belirlenen ağırlıklar ile normalize edilmiş fayda değerlerinin çarpılmasıyla elde edilen toplam fayda değerleri Tablo 10.'da verilmiştir.

$$U_{(X)} = \sum_{1}^m u_i(x_i) * w_j$$

Örneğin $X_{A1,K1}$ için;

$$U_{(X)} = 0,113 * 0,058 = 0,007$$

Tablo 10. Toplam Fayda Değerlerinin Hesaplanması

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11
A1	0,007	0,005	0,001	0,061	0,004	0,045	0,017	0,021	0,003	0,043	0,085
A2	0,007	0,008	0,000	0,004	0,007	0,000	0,000	0,000	0,011	0,001	0,001
A3	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,007	0,000	0,000	0,000
A4	0,012	0,008	0,043	0,458	0,019	0,113	0,046	0,084	0,007	0,037	0,017
A5	0,011	0,012	0,039	0,042	0,015	0,000	0,022	0,025	0,017	0,004	0,000
A6	0,015	0,015	0,027	0,024	0,015	0,009	0,025	0,043	0,014	0,078	0,000
A7	0,002	0,004	0,011	0,020	0,003	0,010	0,009	0,004	0,002	0,006	0,010
A8	0,011	0,012	0,008	0,069	0,008	0,022	0,011	0,002	0,016	0,000	0,045
A9	0,018	0,008	0,005	0,332	0,001	0,101	0,003	0,003	0,002	0,049	0,224
A10	0,058	0,048	0,075	0,112	0,057	0,057	0,068	0,081	0,062	0,077	0,000
A11	0,058	0,018	0,026	0,082	0,014	0,031	0,018	0,018	0,020	0,076	0,028
A12	0,010	0,011	0,084	0,075	0,014	0,012	0,050	0,054	0,013	0,047	0,000

Adım 5: Alternatiflerin Sıralanması: Her bir kriter için belirlenen toplam fayda değerleri alternatif bazında toplanır ve sıralaması yapılır. Tablo 11.'de $U_{(X)}$ değerleri verilmiştir.

Örneğin X_{A1} için;

$$U_{(X)} = (0,007 + 0,005 + 0,001 + \dots + 0,043 + 0,085) = 0,291$$

Tablo11. Alternatiflerin Sıralanması

Kod	Alternatif Ülkeler	$U_{(X)}$	Sıra
A4	İRAN	0,845	1
A9	KATAR	0,745	2
A10	SUUDİ ARABİSTAN	0,694	3
A11	BİRLEŞİK ARAP EMİRLİKLERİ	0,389	4
A12	VENEZUELA	0,371	5
A1	CEZAYİR	0,291	6
A6	KUVEYT	0,264	7
A8	NİJERYA	0,203	8
A5	IRAK	0,189	9
A7	LİBYA	0,083	10
A2	ANGOLA	0,040	11
A3	EKVADOR	0,012	12

MAUT yöntemiyle elde edilen fayda değerlerine göre ilk sırayı İran(A4), Katar (A9)ve Suudi Arabistan (A10) ülkeleri almaktadır.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

OPEC'in üye ülkelerinin performansının Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) yöntemleri ile değerlendirilmesinin amaçlandığı bu çalışmada Entropi temelli MAUT yöntemi uygulanmıştır. Yapılan çalışmada öncelikle Entropi yöntemiyle kriter ağırlıkları belirlenmiştir. Ardından en çok fayda sağlayıcı seçmeyi hedefleyen MAUT yöntemi uygulanarak belirlenen kriterler bazında en iyi performans gösteren ülke belirlenmiştir.

Çalışmada entropi yöntemiyle belirlenen en önemli kriterin doğalgaz ihracatı (0,224) olduğu ve bu kriterikanıtlanmış doğalgaz rezervleri (0,123), doğalgaz üretimi (0,113), kanıtlanmış ham petrol rezervleri (0,084), rafine edilmiş petrol ürünleri (0,084), petrol ürünleri ihracatı (0,078), rafineri kapasitesi (0,068), ham petrol ihracatı (0,062), ihracat değeri (0,058),ham petrol üretimi (0,057), petrol ihracatının değeri(0,048) izlemektedir.MAUT yöntemiyle yapılan performans değerlendirme sonucunda OPEC' in üye ülkelerinden İran (A4), Katar (A9) ve Suudi Arabistan (A10) ülkelerinin daha iyi performans gösterdiği sonucu elde edilmiştir.

Uluslararası Enerji Ajansı (IEA), İran'da nisan ayında 2 milyon 880 bin varil petrol çıkarıldığını açıklamıştır. Bunun İran'ın petrol sektörünü hedef alan yaptırımların yürürlüğe girdiği 2012 yılından beri görülen en yüksek miktar olduğu belirtilmiştir. IEA ayrıca Irak'ta da petrol çıkarmada rekor kaydedildiğini aktarmıştır. Irak'ta günde 3.8 milyon varile kadar petrol çıkarıldığı ve bunun son otuz yılın 'rekoru' olduğu belirtilmiştir. Diğer taraftan dünyanın en büyük petrol ihracatçısı olan Suudi Arabistan'da petrol üretiminin azaldığı, ancak ülkede hala günde 10 milyon varilden fazla petrol çıkarıldığı bilgisi verilmiştir.Petrol İhraç Eden Ülkeler Birliği (OPEC) ülkelerinin nisan ayındaki petrol çıkarımının da 31 milyon 210 bin varil olduğu, bunun Eylül 2012'den bu yana görülen en yüksek miktar olduğu belirtilmiştir(<http://tr.sputniknews.com/ekonomi/20150518/1015532526.html>, 20.05. 2015).

Bu çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Kullanılan performans kriterlerinin belirlenmesinde yalnızca petrol ve türevlerine ilişkin finansal kriterler dikkate alınmış, performans ölçümünde finansal olmayan kriterlere yer verilmemiştir. Bu nedenle çalışma sonuçları ilgili ülkelerin genel performansını tam olarak yansıtamayabilmektedir. Ayrıca Türkiye'de MAUT yöntemi ile yapılan çalışma sayısı oldukça sınırlı sayıdadır.Gelecek çalışmalarda, değerlendirme kriterlerinin sayısı artırılarak bir analiz yapılabileceği gibi, diğer çok kriterli karar verme yöntemleri ile de performans değerlendirmede elde edilen sonuçlar karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abdullah, L. ve Otheman, A. (2013). A New Entropy Weight for Sub-Criteria in Interval Type-2 Fuzzy TOPSIS and Its Application, I.J. Intelligent Systems and Applications, 02, 25-33.
- Amador, F., Sumpsi, J.M. ve Romero, C. (1998). A non-interactive methodology to assess farmers' utility functions: An application to large farms in Andalusia, Spain, European Review of Agricultural Economics 25, 92-109.
- Çınar, Y. (2004). Çok Nitelikli Karar Verme ve 'Bankaların Mali Performanslarının Değerlendirilmesi' Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çiçek, H. (2013). Maksimum Entropi Yöntemi İle Türkiye'deki Coğrafi Bölgelerin Yıllık Hava Sıcaklık Değerlerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Demir, İ. (2008). "OPEC: Güçlü Bir Kartel?", Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi,18, 231-246.
- Doroodian, K. ve Boyd, R. (2003). "The Linkage Between Oil Price Shocks And Economic Growth With Inflation In The Presence Of Technological Advances: A CGE Model", Energy Policy, 3(31), No:10, 989-1006.
- Dumanlıoğlu, S.(2010). "İMKB'de İşlem Gören Çimento Şirketlerinin Mali Performansının TOPSIS Yöntemi İle Değerlendirilmesi", Marmara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, XXIX(II), 323-339.
- Emeklier, B. ve Ergül, N. (2010). "Petrolün Uluslararası İlişkilerdeki Yeri: Jeopolitik Teoriler ve Petropolitik", Bilge Strateji, 2(3), 59-86.

- Erginel, N., Çakmak, T. ve Şentürk, S. (2011). “Numara Taşınabilirliği Uygulaması Sonrası Türkiye’de GSM Operatör Tercihlerinin Bulanık TOPSIS ile Belirlenmesi”, Anadolu Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi –A Uygulamalı Bilimler ve Mühendislik, 11(2), 81-93.
- Freitas, L.V., Freitas, A.P.B.R., Veraszto, E.V., Marins, F.A.S. ve Silva, M.B. (2013). “Decision-Making with Multiple Criteria Using AHP and MAUT: An Industrial Application”, European International Journal of Science and Technology, 2(9), 93-100.
- Güngör, C. (2013). Hiyerarşik Gri İlişkisel Analiz Yöntemiyle Çok Kriterli Tesis Yeri Seçimi, Yüksek Lisans Tezi, Hava Harp Okulu Havacılık ve Uzay Teknolojileri Enstitüsü, İstanbul.
- <http://tr.sputniknews.com/ekonomi/20150518/1015532526.html>, Yayın Tarihi: 18 Mayıs 2015, (Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2015).
- http://www.epdk.gov.tr/documents/petrol/rapor_yayin/2013_Petrol_Piyasasi_Sektor_Raporu.pdf s.1., (Erişim Tarihi: 28 Nisan 2015).
- http://www.epdk.gov.tr/documents/petrol/rapor_yayin/2013_Petrol_Piyasasi_Sektor_Raporu.pdfs.2., (Erişim Tarihi: 28 Nisan 2015).
- <http://www.seeds.usp.br/pir/arquivos/congressos/IAEE2005/program/pdf/CS273%20Espan%20Loken.pdf>, (Erişim Tarihi: 28 Nisan 2015).
- Konuşkan, Ö. ve Uygun, Ö. (2014). Çok Nitelikli Karar Verme (MAUT) Yöntemi ve Bir Uygulaması, Karabük/Sakarya Üniversitesi Ortak Program, Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği ABD, Akademik Platform, 1403-1412.
- Kul, Y. (2012). Alışılmamış İmalat Yöntemlerinin Seçiminde Çok Kriterli Karar Verme Metotlarının Kullanılması, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Løken, E. ve Botterud, A. (2005). Planning of Mixed Local Energy Distribution Systems: A Comparison of Two Multi-Criteria Decision Methods, 28th Annual IAEE International Conference, Taipei, Taiwan.
- Løken, E. ve Botterud, A. (2007). “Planning of Mixed Local Energy Distribution Systems: A Comparison of Two Multi-Criteria Decision Methods”, Renewable and Sustainable Energy Reviews, 11(7), 1584-1595.
- Özdemir, A.İ. ve Deste, M. (2009). “Gri İlişkisel Analiz İle Çok Kriterli Tedarikçi Seçimi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 38, 147-156.
- Özdemir, E. (2013). Ortadoğu Barışında Güvenlik Ve İşbirliği Modeli Arayışları, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Shannon, C.E. (1948). “A Mathematical Theory of Communication”, The Bell System Technical Journal, 27, 379-423.
- Timor, M. (2010). Yöneylem Araştırması, İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Türkoğlu, M.N. ve Uygun, Ö. (2014). VIKOR-MAUT Yöntemleri Kullanılarak Çukurova Bölgesel Havaalanı Yeri Seçimi, Akademik Platform, ISITES, Karabük, 1424-1433.
- Yardımcıoğlu, F. ve Gülmez, A. (2013). “OPEC Ülkelerinde Hollanda Hastalığı: Petrol Fiyatları ve Ekonomik Büyüme İlişkisinin Ekonometrik Bir Analizi”, Sosyoekonomi, 117-140.
- Yürekli, H. (2008). Taarruz Helikopterleri Seçiminde Electre Yönteminin Kullanılması, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Zietsman, J., Rilett, L.R. ve Kim, S.J., (2006). “Transportation Corridor Decision-Making With Multi-Attribute Utility Theory”, Int. J. Management and Decision Making, 7 (2/3), 254-266.

KURUMSAL KAYNAK PLANLAMASI (KKP) VE UYGULAMADA YAŞANAN GÜÇLÜKLER: BİR ÖRNEK OLAY İNCELEMESİ

ENTERPRISE RESOURCE PLANNING (ERP) AND IMPLEMENTATION DIFFICULTIES

Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU¹

Abdulkadir FASAL²

ÖZET

İşletmelerin varlıklarını devam ettirebilmesi için sürekli kendilerini yenilemeleri gerekmektedir. Bu durumda işletmelerin başvurdukları kaynaklardan biri de bilgi teknolojileridir. Yakın geçmişte ortaya çıkan ve günümüzde daha yaygın bir şekilde kullanılmaya başlayan Kurumsal Kaynak Planlaması (KKP) ya da yaygın kullanım şekliyle ERP de bu sistemlerden biridir. Bu çalışmada sistemin işletmelere kurulumu ve bu süreçte işletmelerin yaşadığı sıkıntılar açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmada nitel bir araştırma stratejisi olan örnek olay yöntemi kullanılmıştır. Veriler mülakat ve katılımlı gözlem yoluyla toplanarak; uygulamada yaşanan güçlükler tespit edilmiş ve çözüm önerileri sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Kaynak Planlaması (KKP), KKP Kurulum Süreci, Uygulamada Yaşanan Güçlükler.

JEL Sınıflandırma Kodları: L86, M15.

ABSTRACT

Organizations should regularly and systematically update themselves in order to survive. One of the competencies and factors being used, in this respect, is the technology. In the recent past, Enterprise Resource Planning (ERP) concept has been emerged and started to be used more commonly nowadays, ERP is one of these systems. In this study, the design and implementation process of ERP systems and difficulties experienced will be analyzed. As a research strategy, case study research was employed and the data will be derived from interviews and participant observation notes from the case study organization and the data then were analyzed qualitatively. As a result of the findings; difficulties of the ERP implementation process as well as possible solutions were proposed.

Keywords: Enterprise Resource Planning (ERP), ERP Implementation Process, Implementation Difficulties.

JEL Classification Codes: L86, M15.

1. GİRİŞ

Bilgi çağının, küreselleşmenin yaşandığı; insan, bilgi ve etkin yönetimin önem kazandığı, değişimin kaçınılmaz olduğu rekabet ortamında artık sadece üretmek yeterli değildir. Hız, kalite, azalan maliyetler ve verimlilik, koşulsuz müşteri memnuniyeti gibi faktörler işletmeleri yeni çözümler aramaya yöneltmiştir. Bu çözüm ihtiyaçlarının sonucunda da bilgi teknolojilerinin desteği ile KKP sistemleri ortaya çıkmıştır.

KKP sistemleri modüler yapıda olan sistemlerdir. Genellikle malzeme yönetimi, satın alma yönetimi, satış ve pazarlama yönetimi, finans yönetimi, muhasebe yönetimi, üretim yönetimi modüllerinden oluşmaktadır

¹ Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, serkanb@sakarya.edu.tr

² Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Öğrencisi, abdulcadir.fasal@ogr.sakarya.edu.tr

(Demireli vd., 2014, s. 220). İşletmeler çalıştıkları sektörlerle göre bu modüllerden bazılarını almayabilir veya kendisine uygun şekilde tasarlanmasını isteyebilir.

KKP sistemleri işletmenin bütününe yenilikler getirdiği için kurulmasında ve uygulanmasında çeşitli güçlüklerle karşılaşmaktadır. Karşılaşılan güçlüklerin büyük çoğunluğunu organizasyonel ve beşeri güçlükler oluşturmaktadır. İşletmedeki mevcut iş yapış şekilleri çalışanların yeni sisteme geçmede direnç göstermesi, departmanlardan birinde yapılan hatalı veri girişi, birimler arasındaki kopukluk vb. durumlar uygulamada karşılaşılan güçlükler için örnek olarak verilebilir.

Bu çalışmanın amacı, işletmelere büyük maliyetlerle kurulan ve başarılı olmadığı takdirde işletmeleri ciddi risklere sokabilen KKP sistemlerinin işletmelere katkılarının araştırılmasıdır. Bu amaçla, bu sistemlerin uygulama aşamasında karşılaşılan güçlükler ile bu güçlüklerin nasıl ortadan kaldırılabileceği; örnek olay işletmesinin KKP kurulum süreci ile incelenmiştir. Bu bağlamda bu çalışma, KKP sistemine geçiş yapmak isteyen işletmeler için bir yol haritası oluşturma amacı da taşımaktadır.

Bu çalışmada KKP tanımı ve kapsamı, KKP kurulum süreci ve KKP yazılım sektör analizi konularına değinilmiştir. Son olarak ise çalışmanın amaçlarına uygun nitelikte seçilen örnek bir işletmede KKP sistemlerinin kurulumunda görev alan ve kullanıcı pozisyonunda olan yedi çalışan kasti (kararsal) örnekleme yöntemiyle seçilmiş, bu çalışanlarla biçimsel ve yarı biçimsel mülakatlar yapılarak bilgiler toplanmıştır. Elde edilen bilgiler içerik analizine tabi tutulmuş ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

2. KURUMSAL KAYNAK PLANLAMASI: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1970'lerde işletmeler, teknolojiye gelişme ile beraber, muhasebe sistemlerini bilgisayar ortamına geçirmeye başlamışlardır. KKP'nin tohumları böylece atılmıştır. 1990'lı yılların başından bu yana, bu kavramların tamamını kapsayan bütünlük bir kurumsal çözüm olarak Kurumsal Kaynak Planlaması kavramı ortaya çıkmıştır (Özcan, 2006, s. 8).

Uluslararası literatürde Enterprise Resource Planning olarak adlandırılan ERP yazılımları Türkçe'de Kurumsal Kaynak Planlaması (KKP) olarak anılmaktadır. KKP sistemleri, bir hizmet veya üretim firmasının tüm süreçlerinin entegre bir biçimde yönetimine imkan sağlayan sistemlerdir (Shehab vd. 2004). Aynı zamanda KKP, süreç boyunca tüm bilgi akışının entegrasyonunu sağlayarak etkili planlama ve kontrol sağlamaktadır (Uluköy, 2012; Xie vd., 2014)

Kurumsal kaynak planlamanın ne olduğuna ilişkin üzerinde uzlaşılan genel kavramlar bulunmasına karşın, tanımı üzerinde tartışmalar devam etmektedir.

Kısacası KKP; işletmenin stratejik amaç ve hedefleri doğrultusunda müşteri taleplerini en uygun şekilde karşılayabilmek için farklı coğrafi bölgelerde bulunan tedarik, üretim ve dağıtım kaynaklarının en etkin ve verimli bir şekilde planlanması, eşgüdümü ve kontrol edilmesi işlevlerini içinde bulunduran bir yazılım sistemidir (Tanyaş, 2004).

Kurumsal Kaynak Planlama kavramına üç farklı şekilde bakmak mümkündür: (1) KKP, bilgisayar yazılımı şeklinde alınıp satılabilen ticari bir maldır, (2) KKP, bir kurumun tüm süreç ve verilerini tek bir geniş kapsamlı ve bütünlük yapı altında toplayan bir gelişim amacıdır, (3) iş süreçlerine çözümler sunan bir altyapının anahtar ögesidir. Bu çalışmada, yukarıda verilen bakış açılarından tek biri üzerinde durmak yerine, KKP kavramı her açıdan incelenmeye çalışılmaktadır (Yılmaz, 2006, s. 2).

KKP'nin sistematiğinden kısaca bahsetmek gerekirse; çok sayıda tedarik-üretim-dağıtım merkezinin eş zamanlı olarak planlanması bir noktaya kadar merkezi planlama yapılmasını, bir noktadan sonra MRP II (Manufacturing Resource Planning) ve DRP (Distribution Resource Planning) sistemleri ile âdemi merkezi planlama yapılmasını gerektirmektedir. Satış noktası ve dağıtım merkezleri zinciri içinde toplanan müşteri sipariş ve satış tahmini bilgilerinin DRP sistemi ile toplanması, toplanan bilgilere göre KKP sistemi ile tüm dağıtım, üretim ve tedarik merkezleri bazında kaba kapasite planlaması yapılması ve bu aşamada merkezlerin birbirlerine verecekleri bilgi, işgücü, makine, malzeme, enerji vb. kaynak desteklerinin belirlenmesi ve bu merkezler bazında saptanan dağıtım, üretim ve tedarik ana planlarının MRP II ve DRP sistemleri ile âdemi merkezi şekilde ilgili olduğu merkezde yapılması gerekmektedir (Garg ve Agarwal, 2014).

Çardak'a (2000) göre KKP ile işletmeler stratejilere uygun işletme yönetimi, stratejilerin sonuçlarını değerlendirme olanağı, işletme kaynaklarının etkin ve verimli kullanımı, işletme fabrikaları arasında malzeme, işçilik, makine-donanım, bilgi vb. üretim ve dağıtım kaynaklarının ortaklaşa ve verimli kullanımının sağlanması, müşteri, dağıtım merkezi, üretim ve tedarikçi arasında yakın işbirliği ve bilgi iletişim ortamının sağlanması, tek bir noktadan gerekli global bilgilere ulaşma ve etkin kararlar verme olanağı sunmaktadır. Özetle KKP sistemleri bilginin elde edilmesi, depolanması, erişilmesi, özetlenmesi, yorumlanması ve kullanılmasını sağlamaktadır (Lutovac ve Manojlov, 2012, s. 1838).

Kurumları KKP kullanmaya götüren sebeplere genel olarak bakıldığında şunlar söylenebilir: KKP sistemleri işletmelere rekabet edici avantajlarını sunarak işletmeleri bu sistemleri kullanmaya özendirilmektedir (Fu Jeng ve Dunk, 2013, s. 49). KKP ile işletmeler maliyetlerini düşürmek, müşteri memnuniyetini arttırmak, daha hızlı ve doğru karar vermek ve verimliliklerini arttırmayı hedeflemektedirler (Bayraktaroğlu vd., 2014, s. 300; Fu Jeng ve Dunk, 2013).

Rekabet ortamında şirketler başarılı olmak için endüstrideki en iyi uygulamaları takip ederek bilginin gerçek zamanlı stratejik kullanım gücünü elde etmek zorundadır (Aras, 2012). KKP uygulamalarını gerekli kılan birçok faktör vardır. Şirketin tutarlı bilgi ihtiyacını karşılayacak kurumsal bir kaynak oluşturmak, ilk denemede güncel ve güvenilir veriye ulaşmak, iş sistemlerini olabildiğince tek bir çatı altında bütünleştirmek bunların başlıcalarıdır (Behesti vd., 2014).

Arka plandaki (back office) işlerin otomasyonu, iş süreçleri arasında daha iyi bir koordinasyon için müşteri sipariş bilgileriyle finansal bilgilerin bütünleştirilmesi, üretim sürecinin ve insan kaynaklarının standartlaştırılmasıyla servis kalite seviyesinin yükseltilmesi, bireysel ve organizasyonel verimliliğin artırılması, coğrafi olarak birbirinden uzak birimler arasındaki koordinasyon, kurumun farklı birimleri arasında terminoloji birliğinin sağlanması, ilgi teknolojisi altyapısını anlamayı ve bu yapıda çalışmayı kolaylaştıran tutarlı uygulama mantığı, tutarlı bilgi ve arayüze sahip olmak, bilgi teknolojisi altyapısını yönetmeyi kolaylaştıran tek bir sistemin varlığı, stratejik işletme kararlarının iyileştirilebilmesi için veriye kolay erişim ihtiyacı, işletme maliyetlerinde azalma beklentisi, süreçlerde müşteri katkısının artırılması beklentisi, işletmenin fonksiyonları arasındaki bütünleşme gereksinimi, kurumları KKP seçimine iten diğer nedenler olarak sıralanabilir (Davenport, 2000, s. 152).

3. KKP KURULUM SÜRECİ

Uygulama öncesi süreç; Kurumsal Kaynak Planlama Sisteminin amaçları üzerinde bir uzlaşma sağlanması ile başlar ve hedefler ile uygulama sonucu performans arasında bağlar kurulur (Garg ve Agarwal, 2014). Proje parametrelerinden maliyet, organizasyon değişimi, zamanlama, risk tanımlanır ve uygulama ekibi bu aşamada kurulur ve eğitim verilir.

Kurumsal Kaynak Planlama projelerinin başarılı olması üst yönetimin desteğine bağlıdır. Çünkü bu durumda çıkması muhtemel problemlerin çözülmesi daha kolay olmaktadır. Üst yönetim projeye vermiş olduğu desteği, proje ile ilgili toplantılara katılarak, proje ekibiyle zaman geçirerek göstermelidir. Bu durumda üst yönetim proje hakkında daha fazla bilgi sahibi olarak problemlerin çözümünde daha aktif rol oynamaktadır (Ağayev, 2007). KKP'nin kurulum süreci altı aşamadan oluşmaktadır.

1.Proje Ekiplerinin Oluşturulması

Kurumsal Kaynak Planlama uygulamasında proje ekipleri yazılımın alındığı firmanın danışmanlık hizmeti için görevlendirdiği kişiler ve uygulama yapılan firmanın çalışanlarının katılımıyla, karma bir proje ekibi oluşturulmaktadır.

2.Proje Sorumluları

Hem yazılım firması hem de uygulama yapılan firma proje sorumlusunu belirler. Proje sorumluları projenin uygulanması aşamasında firmalar arasında köprü oluştururlar. Proje ile ilgili mali ve idari işler proje sorumluları tarafından yerine getirilir.

3.Proje Liderleri

Her iki taraftan da projenin yürütülmesi, gerekli planların yapılması, projenin organizasyonu, zamanlaması, bütçesi, kalitesi ve bilgi akışı gibi parametrelerin kontrol altında tutulmasından sorumlu proje liderleri seçilir.

Esasında burada dikkat edilmesi gereken nokta liderin hangi departmandan geldiği değil liderlik kabiliyeti ve yenilikçi fikirlere açık olup olmadığıdır (Maditinos vd., 2012). Proje lideri, proje takımının önemli konular üzerine odaklanmasının sağlanması, potansiyel konularda yazılım tedarikçisiyle birlikte gerçeklik kontrolünün yapılması, proje sorumlusu ile proje takımı arasında bir köprü oluşturması, projenin zor aşamalarında proje takımına moral ve motivasyon vermesi gibi, konularda işletmeye yarar sağlamaktadır.

4.Proje Takımı

Proje takımı, her departmandan veya işletmede projeden en çok etkilenecek birimlerden birer temsilcinin katılımıyla oluşturulmaktadır. Proje takımları genel olarak 8- 10 kişilik gruplardan oluşurlar. Bu sayının artması durumunda proje takımı, alt grupların günlük işlerini tamamladığı ve geliştirmeye yöneldiği raporlama fonksiyonu da bulunan bir yönetim komitesine dönüşmektedir. Proje takımının altı kişiden az olması durumunda işletme en az bir kritik birim tarafından temsil edilmeyecek ve bu da bu kurulum sürecinin başarıya ulaşmasında olumsuz bir etki oluşturacaktır (Langelwalter, 2000, s. 212).

5.İş Süreci Tasarımında Hedeflerin Belirlenmesi

Proje ekibi çalışmalarını daha etkin bir şekilde sürdürmek için, projenin hedeflerini saptamalıdır. Saptanan bu hedefler göz önüne alınırken süre, maliyet, risk ve sosyal boyut dikkate alınarak işletme ihtiyaçları belirlenir. Burada belirlenen hedefler işletmelerin modüler yapı sistemini göz önüne alarak stok, satın alma, üretim, kalite kontrol, satış ve dağıtım, finans, genel muhasebe, raporlamaya bağlı olarak iş süreçleri yeniden tasarlanır. Belirlenen sürecin dinamik yapısı algılanmaya çalışılır. Bir girdi/ çıktı tablosu aracılığıyla ve karar noktalarının belirlenmesiyle süreç akışı kavranabilir. Bu sırada sürecin her zaman aynı akışı izlemediği fark edilir. Her süreçte fiziksel ve kalıcı bir takım girdi/ çıktılar ile ilgileniliyor ise bunlara ait bilgiye ihtiyaç duyulacaktır.

6.Sistem İçin Gerekli Olan Donanımın Kurulması

Yeni sistem işletmenin mevcut bilgisayar ağında çalışırsa bu adım hızlı ve kolay bir şekilde geçilir. Bununla birlikte işletmenin merkezi bilgisayar temelli sistemlerden PC (personal computer) temelli network sistemlerine geçiş yapabilmesi durumunda yeni bir network ağı kurularak donanımların temin edilmesi gerekir. Tüm mevcut kullanıcı bilgisayarların yeni KKP sistemini işletebilecek güçte olup olmadıkları denetlenmelidir.

Donanımın kurulum aşamasından sonra karşılaşılan sorunlardan biri de sistemin yetersiz sürede cevap verme süresine sahip olmasıdır. Alanında uzmanlaşmış bir donanım tedarikçisiyle çalışmak başlangıçta maliyetleri yükseltse dahi, doğru makine gücünü kullanmak ve hizmetlerinden faydalanmak açısından uzun vadede önemli ölçüde yatırım tasarrufu sağlamaktadır (Jacobs ve Whybark, 1997, s. 66). Günümüzde teknolojiye yaşanan hızlı gelişmeler bilgisayarların performansını artırırken maliyetlerini de azaltmaktadır. Bu aşamada bilgi işlem departmanı ve satın alma departmanı ortak bir çalışma yaparak optimum maliyet üzerinden yeni donanım sistemine geçişi sağlamalıdır (Özbir, 2006, s. 47).

4. KKP UYGULAMA SÜRECİ

Süreç analizinin ve tasarımının yapılması süreci; işletmenin mevcut yapısının incelendiği ve “ bu inceleme sonucunda neler yapılmalıdır? ” sorusuna cevap arandığı aşamadır. Her departman ayrı ayrı incelenir. Bu analiz kısmına ilgili departman sorumlusunun katılması tercih edilir. Çünkü o bölümle ilgili her türlü bilginin en ince ayrıntısına kadar bilinmesi gerekir.

Genel olarak süreç analizi kısmında üretim departmanı diğerlerinden ayrı olarak ele alınır ve incelenir. İşletmelerde üretim bölümü sistemin temelini oluşturmaktadır. Sistemin bir bakıma var oluş sebebidir (Yılmaz, 2006).

Süreçte, yazılım ve pilot sistemin kurulması aşamasında; yazılımlar, tedarikçi firmalar tarafından yüklenir ve doğru yüklendiğinden emin olmak amacıyla test yapılır. Yükleme işlemi tamamlandıktan sonra yazılımın tam olarak çalıştığı kontrol edilmesi amacıyla standart sürüm, işletme network sisteminde en az bir iş günü süresince çalıştırılır (Pehlivanoglu ve John, 2000, s. 14). Bu noktadan sonra işletmenin KKP sistemini verimli bir şekilde kullanması için gereken tüm teknik engeller aşılmış durumdadır.

Yazılımın test edilmesi ve kullanıcıların eğitilmesi amacıyla pilot sistem kurulur. Kullanıcılar pilot sistem üzerinde çalışarak sistemi, yapısını, kullanımını öğrenmeye çalışırlar.

Sistem kullanım rehberinin hazırlanması da önem arz etmektedir. Yazılım firmaları, kendi sistemleri ile ilgili olarak kullanım kılavuzu hazırlarlar. Bu kılavuzlar kullanıcıların programı öğrenmesinde onlara rehberlik ederler. Bu kılavuzlarda programın genel yapısı, kullanılışı, fonksiyonlarda yer alan modüller, hangi amaçla kullanıldıkları yer alır.

Uygulama sürecinde, proje lideri ve kullanıcılarının eğitilmesi aşaması da ihmal edilmemelidir. Yazılım eğitimi sistemi kullanacak personele işletme operasyonlarını sürdürmek için gerekli olan kilit işlemlerin öğretilmesini içerir. Satın alınan KKP yazılımı ile ilgili eğitim ve öğretim verilmesi gereken çalışma grubu yeni sistemi kullanacak olan ve bu sistemden doğrudan etkilenecek olan tüm personeli kapsar. İşletme çalışanlarının her biri yeni sistemin iş operasyonlarını, işletmeyi, müşterileri, çalışanları ve tedarikçileri nasıl etkileyeceği hakkında en azından genel bir eğitim almalıdırlar. Yazılım tedarikçisinden beklenen desteğin bir bölümü, yazılımın fonksiyonları ve sınırlarına dair tüm bilginin ve buna ek olarak bu sistemin işletmenin kendi endüstrisinde nasıl uygulanacağına dair bir anlayışın aktarılmasını içermektedir (Shtub, 1999, s. 145).

Uygulama sürecinde önemli bir aşamayı da, gerçek sisteme bilgilerin aktarılması ve sistemin çalıştırılması oluşturmaktadır. Pilot sistem üzerinde gerekli eğitimler yapıp personelin uygulamalı eğitimi tamamlandıktan sonra gerçek sistemle çalışmaya başlanmalıdır. Öncelikli olarak eski sistemle yeni sistem arasında bir veri köprülerinin kurulmuş olması gerekir.

Her departman sistemin ihtiyaç duyduğu kendi departmanlarıyla ilgili verileri sisteme girerler. Bu veri girişi veya aktarımında verilerin doğruluğu çok önemlidir. Çünkü burada yapılabilecek bir hata sistemin doğru çalışmamasına ve elde edilecek sonuçların yanlış olmasına neden olabilir. Sonuçların yanlış olması da bu sonuçlara göre verilecek olan kararların doğruluğunu azaltacaktır.

KKP uygulamaları sistem kurulumu tamamlandıktan sonra da devam etmektedir. Sistem kurulumu tamamlandıktan sonra gerek danışman firma gerekse işletme tarafından yakın gözetim, denetim ve sistemin sürekli olarak geliştirilmesi ve güncellenmesi çalışmalarının yapılması gerekir.

Kurulan sistemin sürekli geliştirilmesi ve güncellenmesi gereklidir. Yeni sistemin makul bir şekilde çalışmaya başlamasından sonraki süreç işletme için performans ölçülerinin gözden geçirilmesi ve alınan olumlu sonuçların belirlenmesidir. Sisteme olan ilginin azalması ilerleyen zamanlarda işletme açısından rekabet avantajını tersine çevirebilmektedir. KKP sistemi belirli bir zamanda başlayıp hayata geçtikten sonra tamamlanmış bir proje olarak değerlendirilmemeli, çalışmalar uzun vadeli iş amaçlarını hedef alarak devam ettirilmelidir (Themistocleous vd, 2000).

Uygulamada karşılaşılan Güçlükler

KKP kurulum sürecindeki güçlüklerin literatürdeki gözden geçirilmesi, bu çalışmada elde edilen araştırma bulgularıyla yapılacak karşılaştırma açısından faydalı olacaktır. KKP projesinde karşılaşılabilecek sorunlar şu şekilde ifade edilmiştir: Bütçenin aşılması, geç teslimat, kaynak sorunları, belirsiz içerik, sahipsizlik, sık yapılan ara değişiklikler, ağır karar mekanizması, önceliklerin belirsizliği, proje ve yönetim arasındaki rol dağılımıdır (İlhan, 1998, s.23). Yapılan bir çalışmada, başarılı bir proje için proje yöneticisinin motivasyon eksikliğinin, KKP uygulamalarında karşılaşılan önemli bir sorun olduğu vurgulanmaktadır (Bradley, 2004, s. 42).

Brown (2006) ise, yaptığı çalışmada, proje yönetimi açısından en önemli sorunun stratejik planlama eksikliği olduğunu ifade etmiştir. Aynı zamanda projenin hedeflerinin açıkça tanımlanmamış olması, projenin tamamlanması için ayrıntılı planın olmaması, proje için acil durum planlama eksikliği, proje için ayrıntılı bir bütçe planlama eksikliği ve sistemin planlanan hedeflerin gereksinimlerini karşılama yetersizliği gibi problemlerin projenin başarıya ulaşmasını engelleyeceğini belirtilmiştir (Brown, 2006, s.73). Proje yönetimi açısından karşılaşılabilecek diğer sorunlar ise: Proje yöneticisi ve ekip üyeleri arasında iletişim eksikliği, personel ve diğer proje ekibi üyeleri arasındaki işbirliği eksikliği ve proje ekibi için uygun olmayan personel seçimi olarak belirtilmiştir (Brown, 2006, s.73). KKP sisteminin uygulamaya geçirilmesi; uzun, sıkıntılı ve maliyetli bir süreç olarak görülmektedir. KKP projeleri tasarlanırken ilgili kurumun yapısı, gereksinimleri, gelecekle ilgili beklentileri iyi analiz edilir ve planlanırsa, sistemin kurulum ve uygulanması daha uygun bir zaman, maliyet süreci içerecek şekilde sonuçlandırılır (www.ias .com.tr, 2015).

Başarılı bir KKP projesi tamamen, güçlü ve istikrarlı üst yönetim katılımına bağlıdır. (İlhan, 1998, s.6; Subramoniam vd., 2009, s.657). Üst yönetimin KKP projesinin planlama aşamasından kurulum ve uygulama süreçlerine kadar tüm süreçler boyunca projeye olan inanç, kararlılık ve destekleri projenin başarısında önemlidir. Uygulama projelerinin başarılı olabilmesi için yeni kullanacak personelin projeye aktif katılımlarına

ihtiyaç bulunmaktadır (Aras ve Bayraktaroğlu, 2013). Ayrıca uygulamayı yürütecek danışmanların deneyimi de başarılı bir proje için önemlidir.

Özetle uygulama öncesi bu sorunların dikkate alınması, uygulama başarısına katkı sağlamaktadır.

5. ARAŞTIRMA

KKP uygulama sürecinde yaşanan güçlüklerin ampirik olarak incelendiği bu çalışmada; araştırmanın yöntemini kısaca belirtmek ve açıklamak gerekirse:

Araştırmanın Amacı

Bir işletmede KKP sistemlerinin uygulamasında ne tür güçlükler yaşandığı, uygulamada karşılaşılan bu güçlükleri aşmak için neler yapılabileceği araştırmamızın amacını oluşturmaktadır.

Araştırmanın Örnekleme ve Yöntemi

Araştırmada verilerin toplandığı işletme Gıda sektöründe yer almaktadır ve toplam personel sayısı otuzdur. Araştırma, nitel bir araştırma stratejisi olan örnek olay yöntemi ile yapılmıştır. Veri toplama sürecinde, mülakat katılımcıları, kasti (kararsal) örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Bu bağlamda işletmede KKP sisteminde kullanıcı olarak tanımladığımız çalışanlar arasından yedi kişiyle biçimsel ve yarı-biçimsel mülakatlar yapılmıştır. Mülakat yapılan kullanıcılar değişik departmanlarda çalışan kişiler arasından seçilmiştir. Gerçekleştirilen görüşmelerden sonra mülakatlar içerik analizine tabi tutulmuştur. Ayrıca “katılımlı gözlem” yapılarak KKP sistemi kurma aşaması ile ilgili derinliğine ve detaylı bilgiler toplanmıştır (Altunışık ve diğ., 2007). Böylece çalışanların KKP sistemini uygulamada yaşadıkları güçlüklerin neler olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın Kısıtları

Araştırma yapılan işletme bir KOBİ işletmesi ve KKP sistemi kullanan çalışan sayısı az olduğundan sınırlı sayıda mülakat yapılması çalışmanın sonuçlarının genellenebilir olmasını zorlaştırmaktadır.

Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya katılan çalışanlar işletmede mevcut olan üretim, muhasebe/finansman, dış ticaret/ satış ve satın alma birimlerinden eşit sayıda örneklem alınmaya çalışılmıştır. Mülakata katılan çalışanların çoğunluğu %85,7'si (6 katılımcı) beş yıl ve daha az süredir işletmede çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Diğer taraftan araştırmaya katılan çalışanların %71,4'ü (5 katılımcı) KKP hakkında azda olsa bilgilerinin olduğunu belirtmişlerdir. Çalışanların %71,4'ü (5 katılımcı) KKP sistemlerinin işletmede kurulup kurulmayacağı ile ilgili karar sürecinde bulunmadıklarını dile getirmişlerdir.

Uygulamada Karşılaşılan Güçlüklerle İlgili Araştırma Bulguları

Yapılan mülakat görüşmelerinin dökümleri ve elde edilen gözlem notları çerçevesinde yapılan içerik analizi bulgularına göre, örnek olay işletmesinde KKP kurulum süreciyle ilgili aşağıdaki hususlar tespit edilmiştir. Özellikle bu süreçte karşılaşılan güçlükler üzerinde odaklanılarak, bu konuda işletme tarafından geliştirilen çözüm stratejileri de analize dahil edilmeye çalışılmıştır. Öncelikle, KKP kurulum sürecinde işgörenlerin karşılaştığı güçlükler, ifadelerle dönüştürülerek, Tablo'1 de gösterilmiştir:

Tablo1. Çalışanların Karşılaştığı Güçlüklerle İlgili Araştırma Bulguları

İFADELER	1	2	3	4	5	6	7	+
Başlangıç planında yapılan hatalar		+		+				2
Patronun baskıcı tutumu	+			+		+	+	4
Proje ile mevcut işler arasında kaybolma	+	+	+		+	+	+	6
Departmandaki personel sayısının yetersiz oluşu			+	+		+		3
Yeni sisteme gösterilen direnç		+	+	+				3
2 görevi aynı anda yürütmenin zorluğu				+				1
İşletmeyi tanıyamadan sistemin uygulanması		+						1
Eski iş yapma alışkanlıkları	+		+		+	+	+	5
Personel sirkülasyonu		+	+	+				3
Birimler arası kopukluk	+	+		+	+	+	+	6
Proje liderinin tecrübesiz oluşu	+		+				+	3
Yazılım firmasının proje sorumlularının tecrübesizliği			+	+	+		+	4
Eğitim planında yapılan yanlışlıklar ve yetersizlikler			+	+	+	+	+	5
Sisteme veri girişinde yapılan hatalar	+	+		+	+	+	+	6
Raporların dizaynında yaşanan sıkıntılar	+	+	+	+	+	+	+	7
Yazılımın bazı problemlere çözümler getirememesi		+		+				2
Programın kullanım zorluğu	+		+		+	+		4

Tablo 1’de görüldüğü gibi, yapılan mülakatlar sonucu çalışanların karşılaştıkları güçlükler 17 başlıkta toplanıp incelenmiştir:

Sistemin kurulmasına geçilmeden önce oluşturulan başlangıç planıyla ilgili olarak çalışanların %29’u bu planda hatalar yapıldığını ve uygulamada belirlenen hedeflere zamanın da ulaşamadığından çalışanlarda motivasyon kaybı yaşandığını ayrıca bu durumun yeni sisteme karşı direnç gösteren personel içinde bulunmaz bir fırsat olduğunu belirtmişlerdir. %71’i ise planlamalarda her zaman bir kayma olabileceğini ve meydana gelen bu durumun herhangi bir sıkıntı oluşturmadığını savunmuşlardır. Bu da literatürdeki stratejik planlama vurgusuyla örtüşmektedir.

Araştırmanın uygulandığı çalışanların %57’si patronun baskıcı bir politika izlediğini ifade etmişlerdir. Uygulamaya başladıktan kısa süre sonra patron tarafından her şeyin biran önce bitirilmesi raporların sağlıklı bir şekilde kendine getirilmesi yönünde çalışanlara baskı uygulandığı dile getirilmiştir. KKP sistemlerinin kurulumu uzun süreçleri gerektirdiği ve bunun yazılım firmasıyla yapılan hemen her toplantıda gündeme gelmesine rağmen patronun bu baskıcı tutumuna anlam veremediklerine belirtmişlerdir. Literatürde de üst yönetimin güçlü ve istikrarlı desteği vurgulanmış; araştırma bulgularına paralel şekilde liderliğin uygulama başarısında oldukça önemli olduğu ifade edilmiştir.

Yapılan araştırmanın sonucuna göre çalışanların %86’sı proje ile günlük yaptıkları işler arasında kaybolduklarını ifade etmişlerdir. Çalışanlar başlangıçta sistemle ilgili eğitimlere katıldıklarını daha sonraki aşamada ise sistem için gerekli verilerin hazırlanması ve sisteme girilmesi işlemlerini yaptıklarını bütün bunların yanında günlük işlerini de takip ettiklerinden kendi performanslarında bir düşüş olduğunu bir bakıma kaybolduklarını dile getirmişlerdir. KKP kurulum sürecindeki bu güçlük literatürde tam olarak ifade edilmemiştir, ancak yeterli eğitim desteği yönüyle vurgulanmıştır.

Mülakata katılan çalışanların %43’ü personelin kaybolmasını departmandaki personel sayısının yetersiz oluşuna bağlamaktadır. “Yeterli sayıda personel olsaydı iş bölümü yaparak bu sıkıntılı durum ortadan kaldırabilirdi” şeklinde düşüncelerini dile getirmişlerdir. Çalışanların %57’lik kısmı ise personel sayısının yetersiz olmadığını, personel sayısı arttırılırsa dahi personelin kaybolmasının önüne geçilemeyeceğini belirtmişlerdir. Sistemin kurulum aşamasında belki bu bir ihtiyaç olabilir bu da yapılan günlük işlerde bir azalma meydana getirir. Fakat sistem kurulumu tamamlandıktan sonra bu personel atıl bir duruma gelecektir. Bundan dolayı personel ihtiyacı olmadığı görüşünü savunmuşlardır. Personel sayı ve niteliği ile ilgili bu bulgular, literatürde vurgulanan kaygılarla örtüşmektedir.

Yeni sistemin kurulmasına karşı mülakata katılan çalışanların %43’ü bir direnç gösterildiğinden bahsetmişlerdir. Özellikle alt kademedeki çalışanlarla birebir diyalog içerisinde olan üretim departmanının daha çok dirençle karşılaştığı dile getirilmiştir. Alt kademedeki özellikle usta konumunda olan çalışanların sistemin getirmiş olduğu

yeniliklere, düzene karşı sert bir direnç gösterdikleri, fakat yönetimin, sistemin her ne koşulda olursa olsun uygulanacağı şeklindeki tutumunun direnci ortadan kaldırdığı, mülakata katılan çalışanlar tarafından belirtilmiştir. Burada bahsedilen diğer bir konu departmanlarda sorumlu birkaç çalışanın sistemin kurulmasına yönelik bir direnç gösterdikleri ifade edilmiştir. Sistemin gereksiz olduğunu eski sistemle işlerini daha iyi yaptıklarını, boşuna harcama yapıldığını söyleyerek yeni sistemin kurulmasına karşı bir direnç gösterildiğini belirtmişlerdir. Direnç konusu literatürde yeterince üzerinde durulmayan ilginç bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Mülakata katılan çalışanlardan sadece %14'lük bir kısmı iki görevi birlikte götürmenin sıkıntısını yaşadığını belirtmiştir. Çalışanların çoğunda böyle bir sıkıntının söz konusu olmadığı anlaşılmaktadır. Bu konuda proje liderliğinin yanı sıra üretim departmanındaki görevini de sürdüren çalışanın büyük sıkıntılar çektiği dile getirilmiştir. Bu bulgu, ekip üyeleri arasındaki iletişim ve koordinasyonla da ilişkilendirilebilir.

KKP sistemleri kurulmasının başlangıcında süreç analizleri yapılmaktadır. Süreç analizlerinde sistemin işletmeye uyum sağlayabilmesi ve uygulanabilmesi için işletmenin mevcut durumunun ne olduğu belirlenmelidir. Mevcut durum ortaya konulurken işletmedeki departmanların iş süreçleri, iş yapış şekillerinin o departmanlarda çalışanlar tarafından ifade edilmesi gerekir. Bunun içinde çalışanların işletmeyi tanıması gerekmektedir. Çalışanların %14'ü işletmeyi tanıyamadan sistemin kurulmasına geçildiği yönünde görüşlerini dile getirmişlerdir. Bunu da incelediğimizde üretim departmanından sorumlu çalışanın sistem kurulduğundan hemen önce işe girdiği ve işletmeyi tam olarak tanıyamadığından özellikle de süreç analizi kısmında sıkıntı çektiği belirtilmiştir. Bu da literatürde vurgulanan proje ekibi için uygun olmayan personel seçimiyle ilişkilidir.

İşletmede görüşme yaptığımız çalışanların %71'i eski iş yapma alışkanlıklarını bırakmakta zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Çalışanlar yılların getirmiş olduğu alışkanlığın birden bire bırakamayacağını bunun belirli bir zamanı alacağını görüşünü savunmuşlardır. Bu bulgu da dirençle bağlantılı kültürel olarak spesifik bir durumu ifade etmektedir.

Çalışanların %43'ü işletmede yaşanan personel sirkülasyonunun gerek kurulum gerekse uygulama aşamasında karşılaştıkları güçlüklerden biri olduğunu belirtmişlerdir. Bir çalışan işten ayrıldığı zaman yerine bir başkasının gelmesi belirli bir süreci gerektirdiği bu süreç içerisinde ayrılan kişinin yaptığı işler yeni çalışan işe başlayıp uyum sağlayıncaya kadar bir başka çalışan tarafından yapıldığı ifade edilmiştir. Diğer taraftan yeni işe başlayan kişiye sistemle ilgili eğitimlerin verilmesi ve onun sisteme alıştırılması gerektiği bunda işletmede bir takım sıkıntılara yol açtığı dile getirilmiştir. Kurulum başarısı tabiidir ki kurumsallaşmış şirketlerde daha yüksek olmaktadır.

Yapılan araştırmanın sonucuna göre çalışanların %86 gibi büyük çoğunluğu birimler arasındaki kopukluğun sistemin kurulduğunda büyük sıkıntılar yarattığını belirtmişlerdir. İşletmedeki eski sisteme göre birimlerin kendileri için gerekli olan bilgiyi diğer birimden aldığı ve ona göre kendi planını kendisinin yaptığı ortak bir veri tabanının olmadığı dile getirilmiştir. Yeni sisteminde tam aksine bütünleşik bir yapıda olduğu atılan bir adımın diğer birimleri de etkilediği fakat buna alışık olmayan çalışanların başlangıçta yaptığı hataların kurulum aşamasında zaman kayıplarının yaşanmasına neden olduğu dile getirilmiştir. Bu bulgu da literatürdeki personel ve diğer ekip üyeleri arasındaki iletişim eksikliğini hatırlatmaktadır.

Mülakata katılan çalışanların %43'ü işletme içerisinde proje liderliğiyle görevlendirilen çalışanın tecrübesiz olduğunu yeterli düzeyde organizasyonu sağlayamadığı dile getirilmiştir. Ayrıca proje liderinin yazılım firmasıyla sağlıklı iletişim kuramadığı ve ortaya çıkan bazı problemlere çözüm bulunamadığı çalışanlar tarafından belirtilmiştir. Proje liderinin yeterli vasıfları taşıması da literatürde sıkça vurgulanmaktadır.

Çalışanların %57'si yazılım firmasından gelen proje sorumlularının tecrübesiz olduğunu ifade etmişlerdir. Proje sorumlularının, sistemin kurulduğunda ortaya çıkan bazı problemlerin çözümünde yetersiz kaldığı, çalışanlarla yeterli düzeyde ilişki kuramadıkları ve onların isteklerine cevap vermekte zorlandıkları mülakata katılanlar tarafından ifade edilmiştir. Bu da literatürle uyumlu bir bulgudur.

Yapılan çalışmanın sonuçlarına göre çalışanların %71'i sistemin kurulduğundan önce ve kurulum aşamasında verilen eğitim planında yanlışlıklar yapıldığını ve eğitimlerin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Eğitimlerin amacının tam olarak belirlenememesi ve eğitimlerin sistemi tanımayan çalışanların sordukları sorularla belirli noktalarda tıkandığını ileri sürmüşlerdir. Ayrıca eğitim programlarının günlük süresinin çok uzun tutulması eğitimlerin çalışanlara olan katkısını azalttığı dile getirilmiştir. Çalışanlar sistemin kendilerine yabancı olduğunu, bilmedikleri bir konu üzerinde uzun süreler kendilerine bir şeyler anlatılmasının kendilerini sıkıttığını ve belirli bir

süre sonra devamsızlıkların yaşandığını ifade etmişlerdir. Eğitim boyutu, literatürde de, KKP kurulum başarısında önemli bir yer tutmaktadır.

Çalışanların %86'sı sisteme veri girişinde hatalar yapıldığını ve bu hataları düzeltmenin yeni giriş yapmaktan daha çok zaman aldığını dile getirmişlerdir. Bütün birimler ortak bir veri tabanını kullandıklarından bir departmanda yapılan hatalı bir bilgi girişinin diğer departmanları etkilediği belirtilmiştir. Başlangıçta stok kartlarında bazı bilgilerin yanlış girildiği ve bunların sonradan fark edilerek düzeltilmek istenmesine rağmen sistemin bunu düzeltmeye izin vermemesi stok kartlarının silinip yeniden oluşturulduğu ifade edilmiştir. Bunun gibi birçok hatanın düzeltilmesinde hem zaman açısından hem de işgücü açısından kayıplar yaşandığı belirtilmiştir. Hatalı veri girişi doğal olarak sistem başarısını doğrudan etkilemektedir.

KKP sisteminin en önemli özelliklerinden bir tanesi raporlama özelliğidir. Elde edilen raporlara göre işletmeler gerekli değerlendirmeleri yapar ve ona göre kararlar almaya çalışırlar. Fakat sağlıklı bir değerlendirme yapabilmek için rapordaki bilgilerin doğruluğu kadar raporun hangi bilgileri içerdiği de önemlidir. Bunun için de dizayn aşamasında bu bilgilerin raporlara konulması gerekir. Çalışanların tamamı raporların dizayn aşamasında sıkıntılar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Sistem içerisinde çok sayıda rapor olmasına karşılık bu raporların büyük çoğunluğunun istenilen bilgileri içermediği ve raporlardaki bilgilerle bir değerlendirme yapılabilmesinin zor olduğu ifade edilmiştir. Raporların dizayn edilmesi aşamasında yazılım firmasının proje sorumlularıyla ortak bir noktada buluşmakta zorluk çekildiği dile getirilmiştir.

Yapılan çalışmanın sonucuna göre çalışanların %29'u kurulan yazılımın bazı problemlere çözümler getiremediğini savunmuşlardır. Bu konuda özellikle üretim departmanında sıkıntılar yaşandığı dile getirilmiştir.

Mülakata katılan çalışanların %57'si programın karmaşık bir yapıda olduğunu, kullanmakta ve uyum sağlamada zorluklar çektiklerini söylemişlerdir. Bu konuda özellikle dış ticaret ve satın alma departmanında çalışanların sıkıntı çektikleri dile getirilmiştir. Kullanıcı dostu olma, KKP sistem kurulum başarısında hayati öneme sahiptir.

Karşılaşılan Güçlüklerin Aşılması için Yapılanlar

Örnek olay işletmesinde, karşılaşılan güçlüklerin aşılması bağlamında güçlüklerin türüne göre çeşitli çözüm yolları bulunmaya çalışılmıştır. Fakat bu çözüm yollarının ne kadar yarar sağladığı konusunda görüşme yapılan çalışanlar da kendilerinin tereddütte olduklarını dile getirmişlerdir.

Çalışanlar patronun baskıcı tutumunu aşmak için yazılım firmasından danışmanlarla toplantılar düzenlendiğini ve bu şekilde patronun ikna edilmeye çalışıldığını belirtmişlerdir. Birimler arasındaki kopuklukların giderilmesi için KKP sistem kullanıcılarının her hafta düzenli şekilde bir araya geldiği ve sistemin işleyişiyle ilgili değerlendirmeler yaptıkları ayrıca çalışanlar arasındaki iletişimin artması sisteme gösterilen direncin ortadan kaldırılması için sosyal aktiviteler düzenlendiği ifade edilmiştir.

Proje liderlerinin yetersiz olduğu durumlarda yazılım firmasından uzman kişilerden programla ilgili destek alındığı, süreçlerin analizi ve KKP sistemlerinin işleyişleri gibi konularda akademisyenlerden yardım alındığı belirtilmiştir. Çalışanlar karşılaştıkları güçlükleri aşmak için aynı yazılımı kullanan başka bir firmadaki arkadaşlarından yardım aldıklarını dile getirmişlerdir.

Personelin yetersiz olduğu departmanda çalışan ve proje ile rutin işleri arasında sıkışan personelin diğer çalışma arkadaşlarının yardımıyla ve fazla mesai yaparak işlerini yetiştirebildiği çalışanlar tarafından belirtilmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

KKP sistemlerinin yatırım maliyetleri yüksek ve kurulumu da uzun bir süreci gerektirmektedir. İşletmeler KKP sistemlerini uygulamaya karar vermeden önce piyasada başarısızlıkla sonuçlanan birçok KKP projesinin olduğunu da göz önünde bulundurarak fizibilite çalışması yapmalıdırlar. Çünkü projenin başarısız olması durumunda işletmeler büyük zararlarla karşı karşıya kalmakta hatta kapanma noktasına gelmektedirler.

Çalışanların kararlara katılması son yıllarda üzerinde çokça tartışılan konuların başında olmasına rağmen özellikle aile işletmesi olarak nitelediğimiz küçük işletmelerde çalışanların kararlara katılmadığı yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur. Örnek olay olarak incelediğimiz işletmede de çalışanların büyük çoğunluğunun KKP sisteminin kurulumuna karar verilme aşamasında bulunmadıkları gözlemlenmiştir. Çalışanların kararlara katılması bir taraftan onların motivasyonunu arttıracakken diğer taraftan yeni sisteme karşı ortaya çıkabilecek direncinde azalmasına katkı bulunacaktır.

İşletmelerin faaliyette buldukları sektörler göre KKP sistemlerinden beklentileri de farklı olmaktadır. KKP sistemleri paket program şeklinde olduğundan ve bütün işletmelere aynı yapıyla hitap ettiğinden bu konuda büyük sıkıntılarla karşılaşmaktadır. İşletmeler bu sıkıntıyı büyük maliyetlere katlanarak kendilerine özel bir tasarım yaptırarak veya gerekli olan modülleri alarak aşmaya çalışmaktadır. Fakat bazı modüllerin alınıp bazılarının alınmaması sistemin bir tarafının eksik kalmasına neden olabilmektedir. Araştırma yapılan işletmede muhasebe, üretim, satış, satın alma, dış ticaret, bordro ve bakım modülleri alınmıştır. Fakat bakım modülü alınmasına rağmen kullanılmamaktadır. Gıda sektöründe faaliyet gösteren küçük bir işletmenin daha çok büyük işletmeler ve sanayi işletmeleri tarafından kullanılan bakım modülünü alması yönetimin yanlışları arasındadır. Ayrıca işletmede insan kaynakları departmanı bulunmadığından insan kaynakları modülü de alınmamıştır. İşletmede çok hızlı bir çalışan sirkülasyonu (personel devir oranı) olduğu gözlemlenmiştir. Personel sirkülasyonunun azaltılması için işletmede insan kaynakları departmanı hızlı bir şekilde kurulmalı ve insan kaynakları modülü de uygulanmalıdır.

KKP projeleri, yazılım firmasından gelen danışmanlar ve sistemin kurulacağı işletmeden belirlenen kişilerden oluşan bir ekip tarafından yürütülmektedir. Projenin başarılı olması bu ekibin başarısına bağlıdır. Bundan dolayı ekip içerisinde yer alacak kişilerin çok iyi seçilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda araştırma yapılan işletmede ekibin oluşturulmasında büyük yanlışlıklar yapıldığı gözlemlenmiştir. Ekip içerisinde yer alan, yazılım firmasından gelen kişilerden bazılarının tecrübesiz oluşu, işletme tarafından belirlenen çalışanlardan bazılarının daha işe yeni başlamış ve işletmeyi tam olarak tanıyamamış olması sistemin uygulanması aşamasında sıkıntılar yaşanmasına neden olmuştur.

KKP sistemlerinin kurulması ve uygulanması uzun süreçleri gerektirmektedir. Bu süreçler içerisinde gerek uygulama ekibinden gerekse kullanıcılar arasından işten ayrılmaların yaşanması ve yeni çalışanların işe başlaması beraberinde bir takım sıkıntıları getirmekle birlikte uygulama sürecinin uzamasına neden olmaktadır. KKP sistemleri kurulmadan önce uygulama ekibine ve kullanıcı pozisyonundaki çalışanlara büyük maliyetlere katlanılarak sistem konusunda eğitimler verilmektedir. Bu konumdaki bir çalışan işten ayrıldığı zaman yerine gelen kişinin hem işletmeyi tanıması hem de sistemi öğrenmesi uzun zaman almaktadır. Ayrıca işe yeni başlayan çalışana sistemle ilgili eğitimlerin verilecek olması da işletmelere maddi açıdan yük getirmektedir.

Sistemin uygulanmasında karşılaşılan güçlüklerden biri de departmanlar arasında kopuklukların bulunmasıdır. KKP sistemleri bütünlük yapıda olan sistemlerdir. Bütün departmanlar birbirine entegre bir şekilde çalışmaktadırlar. Departmanlar arasında kopuklukların yaşanması sistemin hızlı bir şekilde çalışmasını ve güvenilirliğinin azalmasına neden olmaktadır. Birimler arasındaki iletişim kopukluğuna bağlı olarak yaşanan sıkıntılardan biri de verilerin sisteme girişinde yapılan hatalardır. Herhangi bir departmanda yapılan yanlış veri girişleri diğer departmanlarında yanlış veri kullanmasına neden olmaktadır. Bu durumda hazırlanan raporlar yanlış bilgileri içerirken raporlara bağlı olarak verilecek kararların doğruluğunu da tartışılır hale getirmektedir. Diğer taraftan tespit edilen hatalı girişlerin düzeltilmesi işletmede işgücü ve zaman kayıplarının yaşanmasına neden olmaktadır.

İşletmelerde bir yenilik yapıldığı zaman genellikle çalışanların direnciyle karşı karşıya kalınmaktadır. KKP sistemlerinin kurulumunda da yönetimin karşılaştığı güçlüklerden biride çalışanların gösterdiği dirençtir. Yönetimin direncin ortadan kaldırılması amacıyla çalışanlarla toplantılar düzenleyerek onlara işlerinden olmayacaklarını, sistemin kendilerine büyük kolaylıklar getireceği yönünde ikna edici görüşmeler yapması direncin azaltılması açısından önemli katkılar sağlayacaktır.

Yeniliklere karşı direnç gösterilmesinin nedenlerinden biri çalışanların eski iş yapma alışkanlıklarından vazgeçmelerinin zorluğundan kaynaklanmaktadır. Çalışanlar yeni sistemin işletmeye kazandıracaklarından çok kendilerinin bu durumda karşılaşacağı güçlükleri düşünerek yeni sistemlere karşı bir direnç göstermektedirler.

KKP sistemlerinin kurulumunda özellikle başlangıç aşamasında çalışanların mevcut işlerle sistemin gerektirdiği eğitimler, işler arasında kayb olduğu ve çalışanların performansında düşüşler yaşandığı gözlemlenmiştir. Bu sorunun nasıl çözüleceği noktasında çalışanların motive edilmesi, çalışan sayısının yetersiz olduğu departmanlarda bu sayının artırılmasını çözüm yolları arasında sayabiliriz.

KKP sistemlerinin en önemli özelliklerinden bir tanesi raporlama sistemlerinin gelişmiş olmasıdır. Sisteme doğru veriler aktarıldığı müddetçe KKP sistemlerinden istenilen raporun alınabilmesi mümkündür. KKP sistemleri paket programlar olduğundan içerdikleri raporlarda standart raporlardır. Ancak işletmelerin faaliyet gösterdikleri sektörler göre ihtiyaç duydukları raporlarda da farklılıklar yaşanmaktadır. Araştırmanın yapıldığı işletmede de mevcut KKP sistemi içerisindeki raporların işletmenin ihtiyaçlarına cevap verememesinden dolayı

yeni raporların dizayn edilmesini gerekli kılmıştır. Yeni raporların dizayn edilmesi aşamasında yazılım firmasıyla ortak noktada buluşamamanın zorlukları yaşanmıştır. Fakat bu zorluklar yapılan toplantılar ve görüşmeler sonucunda aşılmıştır.

Sonuç olarak yüksek yatırım maliyetlerine ve uygulanmasında karşılaşılan güçlüklerle rağmen KKP sistemlerinin kullanımında son yıllarda artışlar olduğu gözlenmektedir. KKP sistemlerini kullanmaya başlayan işletmeler mevcut sistemlerinde değişiklikler yaparak veya onları tamamen ortadan kaldırarak müşteri istek ve ihtiyaçlarına en kısa sürede cevap verebilir hale gelmekte bununla birlikte kaynaklarını daha etkin kullanarak maliyetlerini düşürmekte, ürün kalitesini de arttırmaktadır.

Örnek olay araştırmasında literatürdeki benzer birçok güçlükle karşılaşılmış; ancak “eski iş yapma alışkanlıkları” ve bu bağlamda karşılaşılan “direnc” faktörleri ülkemizdeki kültürel anlayışa ve örgüt kültürüne paralel olarak ortaya çıkan ilginç sonuçlar arasındadır.

KKP sistemlerine yatırım yapacak işletmelerin yatırım yapmadan önce, fizibilite çalışmasını yapmaları, kurumsallaşma yönünde önemli adımları atmaları gerekmektedir. Çünkü tam olarak kurumsallaşamamış işletmelerde KKP sistemlerinin kurulum sürecinde büyük sıkıntılar yaşanmakta, sistemin kurulumunda başarısız olunmaktadır. Bu durumda işletmeler sisteme yatırım yaparak katlanmış oldukları maliyetlerin altından kalkmamakta, kapanma noktasına kadar gelmektedirler. İşletmelerin bu tür sonuçlarla karşılaşmaması için yatırım kararını vermeden önce çok iyi değerlendirmeler yapmaları ve ona göre karar vermeleri gerekmektedir.

Bu alanda çalışma yapacak araştırmacıların örnekleme daha geniş olan işletmeler üzerinde çalışma yapmaları verilerin toplanmasında kolaylık sağlayacaktır. Çalışma için yeterli oranda veri toplanacağından çalışmanın sonuçlarının genellenebilirliği artacaktır.

KAYNAKÇA

- Ağayev, S. (2007). Kurumsal Kaynak Planlama (ERP) Sisteminin Seçimi, Kurulumu ve Erp Kullanıcı Firmaların Sistemden Beklentilerinin Analizi, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S.ve Yıldırım, E. (2007). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Aras, M. (2012). İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin Başarısında Rol Oynayan Faktörler: Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Aras, M. ve Bayraktaroğlu, S. (2013). “İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinde Kullanıcı Bilgi Tatmini: Sistemsel Değişkenlerin Etkisi”, Sakarya İktisat Dergisi, 1(5), 166-192.
- Bayraktaroğlu, S., Uluköy, M. ve Akçi, Y. (2014). “Kurumsal Kaynak Planlaması(KKP) Kullanıcıların Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Algılarının Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma”, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 1, 299-310.
- Beheshti, H., Blaylock, B.K. ve Henderson, D.A. (2014). “Selection and Critical Success Factors in Successful ERP Implementation”, Competitiveness Review, 24(4).
- Bradley, J. (2004). Enterprise Resource Planning Success: A Management Theory Approach To Critical Success Factors, Doktora Tezi, Graduate Universty, Claremont, California, U.S.A.
- Brown, W.R. (2006). Implementation Of Enterprise Information Systems: A Comparative Study of Enterprise Application Integration (EAI) vs Enterprise Resource Planning (ERP), Doktora Tezi, The University Of Texas, Arlington, U.S.A.
- Çardak, B. (2000). Kurumsal Kaynakların Planlaması(ERP) ve Çağdaş Üretim Yönetim Sistemleri İle İlişkileri, Yüksek Lisans Tezi, İSTANBUL Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Davenport, T.H. (2000). Mission Critical: Realizing The Promise of Enterprise Systems, Harvard Business School Press, Boston MA.
- Demireli, C., Uluköy, M. ve Akçi, Y. (2014). “Kurumsal Kaynak Planlaması Sistemleri ile Pazarlama Bilgi Sistemleri İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 6(1), 218-231.

- Garg, P. ve Agarwal, D. (2014). "Critical Success Factors for ERP Implementation in a Fortis Hospital: an Empirical Investigation", *Journal of Enterprise Information Management*, 27(4).
<http://www.ias.com.tr/tr/Content/ias-hakkinda>, (Erişim Tarihi: 7 Ocak 2015).
- İlhan, H. (1998). Logo Business Solutions (LBS) Eğitim Dökümanı, İstanbul.
- Jacobs, F.R. ve Whybark, C. (1997). Why ERP? A Primer on SAP Implementation, North Carolina: Irwin McGraw-Hill Press.
- Jeng, D., Jyh-Fu ve Dunk, N., (2013). "Knowledge Management Enablers and Knowledge Creation in ERP System Success", *International Journal Of Electronic Business Management*, 11(1), 49-59.
- Langenwalter, G. (2000). Enterprise Resources Planning and Beyond: Integrating Your Entire Organization, Washington: St. Lucie Press.
- Lutovac, M. ve Manojlov, D. (2012), "The Successful Methodology for Enterprise Resource Planning (ERP) Implementation", *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 8(12), 838-1847
- Maditinos, D., Chatzoudes, D. ve Tsairidis, C. (2011). "Factors Affecting ERP System Implementation Effectiveness", *Journal of Enterprise Information Management*, 25(1).
- Özbirdir, Ş. (2006). ERP Sistemlerinin Seçim ve Kurulum Prosesi ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özcan, O. (2006). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler İçin Web Tabanlı Erp Uygulamaları, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.
- Pehlivanoglu, H. ve Krejci, J. (2000). "Analysis of SAP Implementation in Lucent Technologies Inc" Proje Çalışması, Colorado University, Information System Yüksek Lisans Programı, Üretim Planlama Sistemleri Dersi.
- Shehab, E.M., Sharp, M.W., Supramaniam, L. ve Spedding, T.A. (2004). "Enterprise Resource Planning An Integrative Review", *Business Management Journal*, 10(4), 359-386.
- shtub, A. (1999). "Enterprise Resources Planning (ERP)" The Dynamise of Operations Management, California, Bromwich Press.
- Subramoniam, S., Tounsi, M. ve Krishnankutty, K.V. (2009). "The Role Of BPR in The Implementation of ERP Systems", *Business Process Management Journal*, 15(5), 653-668.
- Tanyaş, M. (2004). "Kurumsal Kaynak Planlaması (ERP)", Ders Notları, İTÜ, İstanbul.
- Themistocleous, M, Irani, Z. ve O'Keefe, R.M. (2000). "ERP and Application Integration", *Business Process Management Journal*, 7(3), 16-19.
- Uluköy, M. (2012). Örgütsel Faktörlerin Kurumsal Kaynak Planlaması Ve Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: İMKB Şirketleri Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Xie, Y., Allen , C.J. ve Ali, M. (2014). "An Integrated Decision Support System for ERP Implementation in Small and Medium Sized Enterprises", *Journal of Enterprise Information Management*, 27(4).
- Yılmaz, H. (2006). KKP Uygulamalarında Karşılaşılan Zorluklar Ve Çözüm Önerileri Bir İşletmede Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

KÜRESELLEŞME VE KÜRESELLEŞMENİN EVRENSEL DEĞERLERİ

GLOBALIZATION AND THE UNIVERSAL VALUES OF GLOBALIZATION

Doç. Dr. Serpil AĞCAKAYA¹

Öğr. Gör. Süleyman ÖĞREKÇİ²

ÖZET

Küreselleşme bir yaygınlaşma olgusudur. Küreselleşme, teorik ya da pratik olguların, isteklerin, yaşantıların ya da insanın günlük değerleri arasında yer alan hemen her şeyin dünya üzerinde yaygınlaşmasıdır. Modern toplumsal sistemin devletler ve pazarlar aracılığıyla siyasal bir sistem haline dönüşmesiyle birlikte güç ilişkileri de değişim yaşamış, yeni uluslar ve özgün yaşam tipleri ortaya çıkmıştır. Yirminci yüzyılın ikinci yarısında ortaya çıkan teknolojik, ekonomik, politik ve sosyo-kültürel gelişmeler, toplumların alışkanlıkları, yaşam tarzları ve gereksinimleri üzerinde önemli değişimler meydana getirmiştir. Küresel ekonomi, ekonominin temel dayanakları olarak ticaretin ve finansın serbestleşmesiyle birlikte, bu gelişmeye paralel bir seyir izleyen ulusal (yerel) örgütlenmelerin de artış göstermesine neden olmuştur.

Çalışmada küresellik kavramının tarihsel bir özeti de değerlendirilmiştir. Daha sonra küreselleşme olgusunun etki alanları: küresel dönüşümlerde toplum, küreselleşmenin ekonomik ve politik boyutu, iletişimin etkisiyle dönüşen yeni küresellik, küresel birey ve çok kültürlülük perspektifinden incelenmiştir. Çalışmanın amacı; iletişimin gelişmesiyle birlikte hız kazanan yeni küreselleşmenin günümüzde ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel boyut kazanarak tüm dünya ülkelerini etkilediğini ortaya koymaktır.

Anahtar Kelimeler: Küreselleşme, Küresel Dönüşüm, Serbestleşme, Teknoloji.

JEL Sınıflandırma Kodları: F00, F01.

ABSTRACT

Globalization is a concept of spreading. Globalization is the spreading of theoretical or practical things, demands, habits or almost everything which is about human's daily values all over the world. With the transformation of modern social system into a political system via states and markets, power relations have had also a change and new nations and life styles have emerged. Technological, economic, political and socio-cultural developments which have emerged in the second half of the twentieth century have led to significant changes in the habits, life styles and needs of societies. Global economy, along with the liberalization of trade and finance which are as the fundamental basis of economy, has also led to increase in national(local) organizations which follow a motion in parallel to this development.

A historical overview of the concept of globalization has been also evaluated in the study. Then, the domain of globalization: society in global transformation, economic and political dimensions of globalization, new globalism transformed by the influence of communication, has been examined from the perspective of global individual and multiculturalism. The purpose of the study is to reveal the new globalization which has been accelerated with the development of communication affects all countries in the world by gaining economic, social, political and cultural dimensions.

Keywords: Globalization, Global Transformation, Liberalization, Technology.

JEL Classification Codes: F00, F01.

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, serpilagcakaya@sdu.edu.tr

² KTO, Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yüksek Lisans Öğrencisi, suleymanogrekci@hotmail.com

1. GİRİŞ

Küreselleşme birkaç nedenle farklı anlamlara sahiptir. İlk kültürler-arası ilişkilerin etkileşim içine girmesi nedeniyle, kültürel bir küreselleşmenin varlığından bahsedebiliriz. Bilim tarihi araştırmaları kültürel ilişkilerin bilimin gelişmesinde oynadığı rolü gösteren örneklerle doludur. Ticaretin eski çağlardan günümüze kadar uzanan küresel bir tarihinden de söz edebiliriz. İnsanların artık olarak ürettikleri ticaretin çıkış nedenidir ve ülkelerarası ilişkilerin gelişmesinde birincil öneme sahiptir. Bu etkileşim, sözgelimi Antik Yunanlılarla Akdeniz toplumları arasında kültürel geçişlere hizmet ettiği gibi, günümüzde de enformasyonel bir ağ yapılanması sayesinde tüm dünyanın küreselleşmesine olanak sağlamaktadır.

Küreselleşme geleneksel toplumlarla modern toplumların ayırımına da işaret eder. Modern toplumlar örgütlü toplumlar olarak düşünüldüğünde evrensel ölçütlere çıkış nedeni olarak görülebilir (İnsan Hakları Beyannamesi, Birleşmiş Milletler ya da OECD gibi yapılanmalar). Dünya savaşları modern bir kavram olarak doğrudan küreselleşmeye işaret eder. Diğer yandan uluslaşma modern bir tipolojidir ve küreselleşmenin alt birimi olarak önemli bir göreve sahiptir. Günümüz ulus devletleri küreselleşmeye karşı kendi ölçütlerini belirleme çabasına girmeye zorlanmışlardır. Küresel etkinlikler ulusların güven ve risk sorunlarını öne çıkarmaktadır.

Dolayısıyla hareketin sürekliliği içinde, soyut ve etkileşimci bir sistem olarak küreselleşme, tarihten günümüze kadar insanların kültürel, ekonomik, politik ve teorik, tüm alanlarda temel bir konu olarak etkinliğini sürdürmüştür. Her zaman küreseldik ama günümüzde bunu daha çok konuşuyor ve önemsiyoruz. Üretim, ticaret, savaşlar ve devletler tarihi insanlar arası küresel etkinliklere verilebilecek örneklerle doludur. Bu çalışmanın amacı bu gerçekliği yansıtmayı ve küreselliği tekil ile genel arasında ki uyumun bir neticesi olarak görüp, bunun önemine dikkat çekmektir. Modern toplumun ortaya çıkması küresel bir sistemin ilk aşamaları olarak önemlidir. Dolayısıyla geleneksel ile modern arasındaki ayırım, aynı zamanda yerel ile evrensel arasındaki ayırma da işaret etmektedir. Diğer anlamda çalışma, modern toplumsal sistemi küresel bir sistem olarak ayırt edici yanıyla öne sürmeyi amaç edinmiştir.

2. KÜRESELLEŞMENİN ÖYKÜSÜ

İnsanlık tarihi dönemler içerisinde ele alındığında; ekonomik, siyasal ve kültürel başlıklar her zaman öne çıkmış ve bu temel faktörler tarihin seyri içinde değişimler geçirerek günümüz insanının yaşamında rol oynamaya devam etmiştir. İnsanın gelişim aşamasında coğrafya (Zubritski, vd., 2011, ss. 19-21) maddi dünyanın üretim ve gelişmesinde önemli bir rol oynarken artan nüfus, insanların yenilikler yapmaya ve yaşamını çeşitlendirmeye iştir. Tarımcı insan yaptığı icatlar sayesinde dünya coğrafyasında gezintiler yaparak yeni kültürel varlıklar üretmeye, yeni teknikler icat etmeye ve bu sayede de yaşam olanaklarını yeniden inşa etmeye yönelmiştir. Tarım sektörü insan yaşamına etkili olan üç faktörü; göçleri, ticareti ve devletlerin özgün kimliği olan fethediciliğini tetikleyen uygarlığın gelişmesine çıkış olmuştur (Chanda, 2009, s. 27). Göçler insan uygarlığı için süreklilik arz eden bir konudur ve bu sayede, sürekliliği olan “ilişkilerin” temellenmesi sağlanmıştır. Göçlerle insan küreselleşir ve bu aktiviteleri aracılığında kültürel üretimleri de süreklilik kazanır.

Hayatta kalmanın etkin koşullarından bir tanesi de sürekli arayış içinde olmakla yakından ilgilidir ve insanlar açısından besin arayışı, güvenlik problemleri ve yerleşim gibi temel ihtiyaçlar bu sürecin kurumsallaşmasına olanaklar sağlamıştır (Cowen, 2004, ss. 28-30). İnsanın arayışı kültürel üretimlerin de çıkış noktasıdır. Her yeni coğrafya ve yeni maddi icatlar sayesinde insan sürekli zenginleşen bir kültür yaratmayı bilmiştir. Bu sayede insanlar gruplaşmalar oluşturarak yeni uygarlık aşamalarının da oluşmasına aracılık etmiş, zaman içerisinde farklı uygarlık tiplerinin de gelişmesini sağlamıştır. Uygarlığın ortaya çıkmasıyla birlikte (belirginleşmesiyle birlikte) savaşlar ve devletler de işe dâhil olmuş ve farklı gruplar artan nüfusları için kendi aralarında rekabete girmek durumunda kalmışlardır. Savaşmak fikri (Faulkner, 2012, ss. 31-32) zaman içerisinde çapul fikrinin (gasp etmenin) yerine geçerek, uygarlığın itici konusu haline gelmiştir. Savaşmak uzmanlığı, iş bölümünü ve yeni teknikleri de gerektirdiğinden, insan sürekli bir etkileşim halinde olmaya yönelmiştir. Buradan hareketle küresel bir etkinlik olarak devletleşme ve savaş, insanların etkileşimleriyle beraberlik içinde olmaya dönük bir değişim olarak anlaşılmaktadır.

Böylelikle uygarlığın alt başlıklar halinde çeşitlenerek karmaşıklaşması daha ince ve ayrıntılı planlar yapmaya, çevresel ilişkilerin etkinliklerine daha güçlü ve kalıcı çözümler bulmaya yönelmeyi gerektirdiğinden devletler, imparatorlukları (güçlü devletleri) doğurmuştur. Bu etki ve güç birleşimi, zamanla gelişen tarım toplumlarının (Chanda, 2009, s.31) gruplar arasında birleşmesiyle birlikte, temel bir ihtiyaç olarak güçlü devletlerin yolunu da

açmış oluyordu. Diğer bir ifadeyle, daha detaylı bir yaşam kurmanın yolu olarak imparatorluklar ortaya çıkmaya başlamıştır. Devletlerin kent yönetimleri olarak gelişme göstermesinde merkezi bir yönetim şeklinin tertiplenmesi (Haviland, vd., 2008, ss.596-98) zamanla daha çok güç ve yönetim ihtiyacı gereğince, devletin bir adım ötesi olarak krallıklar ve imparatorluklar hayat bulmuştur. Mısır'da krallık (Roberts, 2014, s. 58) olarak ortaya çıkan kent-devletlerinin birleşmesiyle birlikte bürokrasinin de temelleri atılmış ve güncel yaşamın karmaşıklığı bu sayede belli bir sisteme oturmaya başlamıştır. Bu sistem zamanla gelişen diğer devletlerin de vazgeçilmezleri arasına girmekle, uygarlıklar dönemi de başlatmıştır. Askeri üstünlük (McNeill, 1989, ss. 57-58) bu gelişmeler aşamasında önemli bir konuma sahip olduğundan imparatorluklar (Akad, Pers, Roma vs.) siyasal düzenin değişmesinden ekonomiye ve sosyal yaşama kadar önemli değişim aşamaları olarak karşımıza çıkmaktadır. Ekonomide yaşanan değişimlerle de ilgili olarak güçlü devletlerin ortaya çıkması ile ulaşım, iletişim ve teknolojik etkinlikler (Wallerstein, 2012, s.37) kapitalist sistemin nedenleri olarak görülebilir. Diğer taraftan ticaret tarihsel olarak ele alındığında hemen her dönemde bir iletişim ve etkileşim konusudur. Söz gelimi develerle yapılan ticaret (Chanda, 2009, s.44) yolların ve kervan kültürünün etkinleşmesini sağladığı gibi ayrıca uzun yolculuklar sayesinde farklı coğrafyalara gidip tüccarlık yapmaya da imkan sağlamıştır. Bu sayede ülkelerarası ilişkiler daha çok gelişme göstererek zamanla ticari antlaşmalar sayesinde politik ve ekonomik yeni yaptırımlar, anlaşmalar oluşmaya başlamıştır. Uygarlıkların (Braudel, 2014, ss. 57-58) gelişmesi (sürekliliği) birbirleriyle etkileşim içinde olmalarını gerektirdiğinden bu etkileşim, uygarlığın da yayılmasıyla birlikte düşünülmelidir. Dolayısıyla küreselleşme sürekliliği, etkileşimi, döngüselligi ve en önemlisi takas ilişkilerinin üst bir yapılanması olarak anlaşılabilir.

Çevre ilişkilerinin de bu sürece önemli oranda etki ettiğini görmek gerekir. Bir yandan nüfus artışıyla birlikte gıda ihtiyacına dayalı olarak artan tarım sektörü, diğer yandan tekniğin etkin bir şekilde kullanılmasıyla birlikte ulaşımın hızlanmasına bağlı olarak toplumlararası etkileşimlerin artması, beraberinde çevreyle olan ilişkileri de öne çıkarmıştır. Sulama sistemlerinden ulaşımaya kadar (Kottak, 2008, s. 330) devletlerin müdahil olmasıyla birlikte küresel aktivite artarak, diğer uluslarla olan ilişkilerin de belirli bir konuma geldiği gözlemlenmiştir. Devlet sistemlerinin çevreyle olan ilişkisinde kendini ürettiği bir diğer nokta ise ticaret yollarının güvenliği, kullanılmasına yönelik etkinliği ve savaş teknolojisi sayesinde ulaşımın daha aktif hale gelmesine yöneliktir. Devletlerin zaman içinde daha çok etkin olduğu tüm bu alanlar diğer devletlerle olan ilişkilerin belli bir ağ yapısına bürünmesi küresel bir aktivite olarak görülmelidir. Konuya açıklık getirmek adına Hıristiyanlık ile Roma sonrası dönemin evrensel yaklaşımı ile küresel bir sistem örgüsü adına bağlantılar görmek mümkün gözükmektedir. Roma, evrenselliğin ölçütü olarak yurttaşlık fikrini özgün bir konuma yerleştirmekle diğer ülke toplumları arasında farklı bir konumda algılanmıştır. Kilise (Wood, 2013, ss. 163-64) Roma'nın sistemsel örgüsü üzerine yerleşerek evrenselliği bir ölçüt olarak ayakta tutarak Avrupa fikrinin tarihsel aşamasında da ölçü verici bir bağ olmayı başarmıştır. Dinsel olguların modern öncesi toplumlar açısından küresel (evrensel) ölçütler eşliğinde sistemleşmesi bir diğer başlık olarak görülebilir. Zerdüştükten, Hindistan dinsel kültürlerine ve Hıristiyanlığa kadar (Cowen, 2004, ss. 89-93) bütün evrensel dinler öğretileriyle kültürler arası ve ülkelerarası evrenselliğin ölçütü olabilmişlerdir. Dinsel öğretilerin devlet eliyle güçlenerek kültürler arası ilişkilerde belirgin ölçütler sunması öne çıkmakla birlikte siyasal ve ekonomik oluşumların da bu süreçle birlikte dönüştüğünü bilmekte önemlidir. İslamın MS 600'lü yıllarla birlikte hızla gelişmesinde kardeşlik öğretisinin önemli etkisi olmuştur. Hıristiyanlıktan farklı olarak İslam (Roberts, 2014, ss. 174-76) fethedici, devrimci ve kendine özgün bir yapı olarak ortaya çıkmış ve devlet dini olmak yerine, kendi devletini kurmuş bir sisteme sahip olmakla birkaç yüzyıl boyunca değişimlerin temel nedeni olarak görülmüştür. İslamiyetin ilerleyişinde insanlara ulaşabilme, evrensel boyutta ölçütler koyabilme ve Akdeniz ticaretine hâkim olma yatmaktadır. Bu yetenekler bir ağ oluşumuna neden olmakla (Braudel, 2014, ss. 95-97) ırksal ya da kültürel ayrımlara karşı iletişimin açık tutulmasıyla yakın ilişkileri söz konusudur. Diğer anlamda evrenselliğin ölçütü olarak iletişim, İslam dünya tarihinde sürükleyici bir özgün konuma sahip olmuştur.

Bütün bu etkinlikleri (ticaret, savaş, devlet, kültürler vs.) birlikte düşündüğümüzde evrenselliğin dünya ölçütü bir değere yerleştiği ve etkileşimlerin bu ölçütler eşliğinde geliştiğini görüyoruz. Ülkeler arası etkinliklerin ve siyasal ya da ekonomik temelde meydana gelen sözleşmelerin etkileşimler çerçevesinde dönüştüğünü görmek gerekir. Nüfusun artması, tekniğin gelişmesi, yeni ticaret yollarının ortaya çıkması, yeni dinsel ya da kültürel üretimlerin yaygınlaşması gibi unsurlar, toplumsal sistemlerin de kurucu temalarıdır. Devletlerin zamanla çeşitlenmesi ve detaylı bir sistem örgüsüne sahip olması tümüyle bu etkinlikler aracılığında ortaya çıkmıştır. Gemiciliğin gelişmesiyle birlikte okyanus ötesi ilişkilerin artması sağlanmış ve Doğu'nun gıda ve ekonomik ürünleri Batı'ya aktararak etkileşimler ve enformasyon hızla artmıştır. "İnsanların hareket halinde olması"(Chanda, 2009, ss. 159-62) süreklilik arz eden bir konudur ve bu hiçbir dönemde kesintiye uğramamıştır.

İnsanlar hareket ettikçe yenilikler ortaya çıkmış ve her zaman yenilikler yeni hareketlenmeler olarak da gözlemlenmiştir. Ticaret ağlarının İslam uygarlığının gelişmesi adına önemi ne derece etkili olmuşsa (Wood, 2012, ss. 62-65), çağımızda internet aracılığıyla küresel bir ağ yapılanmasının önemi de o denli önemlidir. Modern döneme ilişkin gelişmeler eşliğinde düşünüldüğünde siyasal bir sistemin geliştiği ve zaman içerisinde detaylanan yönetsel yapıların ortaya çıktığı görülmektedir.

Devletin bu süreçte önemli bir değişim geçirdiğini görüyoruz ve özellikle modern dünya bu değişimin üzerine inşa edilmiştir. Modern devlet detaycı ve çok daha güncel yaşama aktif katılımcı olarak dönüşmüştür. Siyasal sistemin detaylanarak gelişmesi ve yaygınlık kazanması küresel bir etkinlik bağlamında düşünüldüğünde, toplumlar ve bireyler arası ilişkilerin de doğrudan belli bir sistem içine girmiş olması anlamına gelmektedir. Diğer anlamda her devlet sistemi kendi toplumsal yapısına göre şekillenir ya da bu etki altında anlam kazanır ve bu süreç beraberinde kültürel farklılıklarında nesnelleşmesine (ayırmaşmasına) olanak sağlar. Bu sözü edilen farklılıklar zamanla farklı yönetim biçimlerinin de yerleşmesini sağlamıştır. Mezopotamya krallık idaresi (Bordreuil, vd., 2015, ss. 171-75) ile Yunan kent yönetimlerinin (Roberts, 2010, ss. 51-55) şekil olarak ayrımlarının kültürel farklılıklarla yakın ilgisi olmasının ardında, toplumsal yapının farklı şekil ve içeriklerle ilgisi açıktır. Sanatsal alandan ekonomik alana kadar bu farklılıklar, küresel ilişkilerin sağlanabilmesi adına da önem taşımaktadır. Öyle ki, günümüz küreselleşmesi incelendiğinde bir yandan ulus devletleri ayakta görürken diğer yandan uluslar arası bir “ağ ilişkisinin” de devam edebildiği görülmektedir. Küreselleşme bu bağlamda tek bir düşünce ya da yaşam biçimi anlamına gelmediği gibi tam aksine, farklılıkların bağlantısına ve iletişim içinde birlik³ düşüncesine işaret etmektedir. “Uluslar arası ilişkiler”(Nardin, 2013, s.403) bir teori ve kavram olarak modern çağda öne çıkmış olsa da tarihsel bağlamda devletlerarası ya da bireylerarası kurulan iş birlikleri, sözleşmeler ya da savaşlar gibi her bir kazanımın sürece katkı sağladığı görülmektedir.⁴ Yeni ticaret yollarının arayışları yeni ittifaklar doğurmuş ve Avrupa ülkeleri kendi aralarında 16. yüzyıldan itibaren önemli rekabet içerisine girmiştir. 15. yüzyılda yapılan bir sözleşme [Tordesillas] (Benevole, 2006, s.11) küresel ticaret yolunda aktörler arası (Portekizliler ve Papalık arasında) ilişkiler açısından bir örnektir. Küresel etkileşim açısından Amerika'nın keşfi (Ponting, 2011, ss. 459-461) yeni ticari yollar, maddi olanaklar ve yeni kültür tipleriyle güçlenerek sonraki dönemlere ilişkin önemli bir değişimi de başlatmıştır. Bu gelişmeler denizlerin etkin bir yayılma aracı olmasına da imkân tanımıştır. Kumpanyaların kurulması ve yeni bir ekonomi sisteminin ortaya çıkması, beraberinde yeni araçların da gelişmesine olanak sağlamıştır. İpek yolunun (Ponting, 2011, s. 501) etkin konumu düşünüldüğünde ticaretin ve yeni coğrafyaların (mekânların) iletişim ve etkileşim sistemine kattığı önemli sonuçları olduğu açıktır. 16. yüzyıldan itibaren yönetime ilişkin önemli değişimler kendini göstermeye başlamış ve özellikle devletin etkin bir yönetim sürecine yöneldiğine dair yaklaşımlar ortaya çıkmıştır (Foucault, 2013, ss. 78-79). Devletin sürece ilişkin etkileri siyasal alanda kamu ve özel ayrımlarının ortaya çıkmasına neden olmuş ve ekonomi ile politika süreklilik arz eden bir etkileşim içine girmiştir. 16. yüzyıl (Habermas, 2007, ss. 70-71) bu ayrımların (kamusalın ve özeline) toplumsal sistemde yerleştiği ve buradan da sivil yapılanmaların gelişmeye başladığı yıllar olarak; küresel bir “ağ” için çıkış zamanlarıdır. Diğer yandan benzer birlikler pazarların bağlantılarıyla (Braudel, 2013, 44) kendini göstermiş ve 17. yüzyılda ülkeler arası pazarların ticaret bağlarıyla ilişki içinde olduğu görülmüştür. Pazarların birbirleriyle ilişkiye girmesi tüccar sınıfını ve onların ülkeler arası ilişkilerde yer edinmesine de olanak sağlamıştır. Kaldı ki devlet ve özel ayrımında bu türden ilişkilerin yoğunlaşmasının da önemli bir neden olması pek tabiidir. Hollandalılar ya da İngilizler (Wood, 2012, s. 117) dönem itibarıyla doğrudan ticari bir rekabet içindeydiler ve devletlerarası ilişkiler söz konusu rekabet çerçevesinde düzenleniyordu. 18. yüzyıla geldiğimizde (Kennedy, 1998, ss. 102-103) bu ayrımlarla birlikte uluslararası güç ilişkilerinin öne çıkma yoğunluğu artarak devletlerarası hukuk ilişkileri de gelişme göstermiştir.

Modern toplumsal sistemin devletler ve pazarlar aracılığında siyasal bir sistem haline dönüşmesiyle birlikte güç ilişkileri de değişim yaşamış, yeni uluslar ve özgün yaşam tipleri ortaya çıkmıştır. Tarihsel bir dönüşümler aşaması olarak küreselleşmenin siyasal, ekonomik ve kültürel olarak değişimler geçirmesinin ardındaki süreklilik arz eden etkileşim, modern dönemin önemli bir aşaması olarak görülmektedir. Yerleşikliğin kentleşmeyle birlikte üst bir noktaya geçmesi toplumsal çeşitliliğin artmasına ve uzmanlık alanlarının çoğalmasına olanak sağlamıştır. Kapitalist ekonominin bu sürecin etkisiyle ortaya çıkması ayrıca önem arz etmektedir. Modernlik bu bağlamda; ticaretin, kamunun, kültürlerin ve hukukun yeniden düzenlenmesi olarak görülmüştür (Touraine, 2014, ss. 48-49).

³ Birlik yaklaşımına AB ya da NATO tarzı örgütlenmeler olarak bakılabilir.

⁴ Ortaçağ ekonomi işbirliği olarak gösterilen bir örnek olarak “Tötonya Hansa Birliği”, şehirlerin ortaçağ döneminde (geçiş döneminde) ilişkilerin küreselleşmesine iyi bir örnek olarak görülebilir. Bu birlik ticaret şebekesi olarak kurulmuş ve insanların iktisadi bir temele yerleşmesine doğrudan etkili olmuştur. Bakınız: Sennett, Ten ve Taş, 2011, s. 137.

3. KÜRESEL TOPLUM

Modern yaşam ve modern yönetim çeşitlenerek ayrımlaşan sistem vurgusuna sahiptir. Bu yüzden modern devlet; anayasacılıktan bürokrasiye, kişilerin üstünde yer alan bir iktidar gücünden yurttaşlık bilinçlenmesine kadar (Pierson, 201, s. 23) yaygın bir ayrıma sahiptir. Modern toplum, ekonomi ve devlet ilişkisi rasyonalize olduğundan endüstriyel sistem ile uyumluluk içinde gelişmiştir. Geleneğin genel-geçer tutumları modern sistemde “standartlaşır”(Toffler, 2008, s.63) ve rasyonalize olma ideali yaşamın her alanına tekâmül eder.

Modern yapılanmanın ekonomide meydana gelen değişimler eşliğinde (merkantilist sistemin aşılmasının ardından piyasacılığın öne çıkmasıyla), toplumsal sistemlerin yönetim alanında önemli etkileri olmuş ve zamanla demokratik bir devrim süreci (1789 son önemli kavşak noktasıdır)(Pijl, 2014, s.32) Avrupa toplumlarından tüm dünyaya yayılmıştır. Bu sürecin önemli eşik noktalarından endüstriyel devrim beraberinde uluslararası ticaret ve finans yapılanmalarında itici bir güç olarak 19. yüzyıl boyunca ekonomiden sosyal yaşama (kentleşme, göç, hukuki yapılar vs.) kadar derin izlerin çıkış noktası olmuştur. Özellikle ulaşımda yaşanan hız ve etkinlikle birlikte ticarileşme artarak uluslararası etkileşimler (alış verişler) geçmişte görülmemiş bir düzeye yükselmiştir. Sermaye (Pijl, 2014, ss.45-46) bu değişimlerin etkisiyle devletlerin yasal (ulusal) sınırlarının dışında bir etki gücüne sahip olduğundan, ticaretin güçlenmesiyle birlikte muazzam bir hareketlenme içine girmiştir. Bu değişimler ulus-ötesi yapılanmaların yolunu açmakla günümüz küreselleşmesini sistemleştirmiştir. 1970’li yılların arka planı iletişimde yaşanan değişimlere dayanmış olsa da, 19. yüzyıl yenilikleri (demiryolları, gemileri ya da telgraf sistemleri) (Hobsbawm, 2012, s.79) benzer biçimde küresel bir etkinlik olarak görülmelidir.

Geleneksel toplumdan küresel topluma geçiş olarak endüstriyel toplum; siyasal, ekonomik, teknolojik ve hukuki bir çerçevede önemli aşamaları temsil etmektedir. Toplumsal bir dönüşüm olarak küresel toplumun ekonomisiyle olan yakın ilişkilerinin büyük önemi vardır. Teknoloji (Ellul, 2003, s.124) sanayi hamlesinin merkezi bir konusu olarak yaşamın genel hatlarını da etkisine aldığından insanlar, kırlardan kentlere göç ederek makineler etrafında toplanmıştır. 19. yüzyıla birlikte gelişen makineler dünyası, ekonomiden inançlara ve politikaya kadar yaşamın dinamikleri üzerinde etkiler bırakarak evrensel bir değer üretmeyi bilmiştir. Bilimin ve endüstrileşmenin (Frankl, 2003, s.198) birlikte geliştiği bu çağın geleneksel toplumların yerine geçen küresel bir toplum olmasının önemli zemini seküler bir yaşam tutkusudur. Dinin egemenliği yerini aklın ve bilimin etkili gücüne bırakarak Rönesans ‘la birlikte başlayan seküler dönüşüm (Russ, 2011, s.338) modern (küresel) toplumun evrensel bir değere bürünmesinin önemli bir aşaması olarak görülmelidir.

Benzer biçimde küresel toplumun temel dayanakları arasında modern değişimde önemli bir yere sahip olarak hukuk sistemlerinin (yargının/adaletin) rasyonel bir temele oturmasıyla birlikte kamu-özel ayrımlarının evrensel bir dönüşüme sahip olmasıdır. “Hukukun üstünlüğü” (Barry, 2012, ss. 106-107) ilkesi modern toplumda evrensel bir değer kazanmış olduğundan⁵, gelenekselci yargı yaklaşımlarıyla tarif edilen birey bu sürecin önemli bir aktörü olur ve devletlerarası ilişkilerin düzenlenmesine kadar hukuk sistemleri küreselliği yapılandırır. Hukukun tarihsel dönüşümleri arasında anayasacılık özel bir öneme sahiptir. Anayasacılık (Hayek, 2013, ss. 273-74) yasaların kurallar çerçevesinde düzenlenmesi olarak modern siyasal sistemin alanını tespit etmektedir. Bu değişim farklı anayasalar arası ilişkiler bağlamında düşünüldüğünde devletlerarası bir etkileşimi de doğurmaktadır. Anayasaların (Heywood, 2010, ss.374-75) önemi sistem değişimleriyle de ilgilidir. Farklı bir siyasal sistem anayasalar için çıkış nedeni olarak anlaşılmalıdır. Buradan hareketle modern siyasal sistemin temel referansları arasında anayasacılığı görmek mümkündür. Anayasacılığın küresel toplumda önemli yanı, modern yönetim ve modern sosyal yaşamın rasyonalize olmasıyla doğrudan ilişkisidir. Diğer anlamda ülkelerin uluslararası bir aktör haline gelmesi (Pierson, 2014, s.215) ve küresel toplumun (modern toplumun) işlevsel kılınması rasyonalize bir sistem aracılığıyla mümkün olmuştur. Ancak modern anlamda devletlerarası ilişkiler ile geleneksel dünyada meydana gelen devletlerarası antlaşmalar (ya da birleşmeler) farklı tiplerdir. Diğer anlamda geçmiş dönem imparatorlukları küresel bir sistem ağları gibi olsa da (Heywood, 2012a, ss. 134-35) 21. yüzyıla gelinen dönemde yapılan ulus-üstü işbirlikleri daha çok faydacı bir işleve sahiptir. Özellikle İkinci Dünya Savaşı (Kapani, 1993, ss. 56-57) uluslararası ilişkilerin belirginleşerek küresel sistemlerin yasal bir düzleme yerleştiği dönemdir.1789 Devrimiyle birlikte gelişen bireyci değişimler ulus ötesi etkileşimlerin önemli bir çıkış aşamasıdır. Diğer yandan devletlerarası ilişkiler Westphalia (1648) antlaşmasıyla (Held, 2008, s.196) birlikte uluslar arası bir sürece dahil olma fikrinin başlangıcıdır ve her devletin bir anlamda üniteleşmesi bu dönemlerle

⁵ Hukukun üstünlüğü modern devlet sistemlerinin temel dayanaklarından biri olan tarafsızlıkla da yakından ilişkilidir. Devlet, ekonomik bir alanda tarafsızlığını korumak amacıyla hukuki sistemlere önem vermektedir. Pozitif yasaların temel amacı, siyasi gruplar arasında denge sağlamakla da ilgilidir. Diğer anlamda hukukun üstünlüğü, devlet ve piyasa (burada piyasa siyasal alanı da temsil emektedir) arasında tarafsız bir ilişkiyi pozitif çerçeveye oturtmaktadır. Bakınız: Collins, Marksizm ve Hukuk, 2013, s.198.

öne çıkmaya başlamıştır. Ulusal devlet yapılanmalarının 19. yüzyıl ile birlikte önem kazanmasıyla birlikte (milliyetçilik akımının itici gücünün de etkisiyle) küresel toplumun siyasal ve hukuki mekanizması da evrenselleşmiştir. Bu sürecin İkinci Dünya Savaşıyla birlikte ulus temelinde anlaşılmasının dışına taşıdığı ve bu doğrultuda insan hakları kavramının yer edindiği görülmektedir. Başka türlü söylendiğinde; 1950’li yıllar küresel toplumun –yani modern toplumun ikinci bir dönüşüm aşaması olarak yerel-güçlerin ulus-ötesi aktörleşme sürecinin başlangıç dönemleridir. İkinci Dünya savaşı bu yeni dönem (“yeni küreselleşme” -1980 sonrası) açısından başlangıçlar dönüşümüne işaret etmektedir.

Küresel toplumun ilk örneğini Milletler Cemiyeti aracılığıyla ulusal devletlerin bağımsız katılımlarıyla görüyoruz (Roberts, 2014, s. 457). Bu katılımlar aracılığıyla Birinci Dünya savaşının olumsuz etkileri ele alınarak ulusların temel sorunlarına çözümler aranmıştır. İkinci Dünya savaşının ardından yaşanan toplumsal yıkımın giderilmesi adına da devletlerarasında bazı antlaşmalar yapılmıştır. Marshall Planı ve AET (Özcüre, 2014, s.275) gibi uygulamalar hukuki bir zeminde kurularak ulus devletlerin toparlanması adına çalışmalara başlayan ulus ötesi bir etkiye sahiptirler. Gerçekte 1950’li yıllar, modern toplumların dönüşüm yılları olarak önemli değişimlere sahiptir. Ekonomiden siyasal yaşama kadar bölünmüş bir dünya sistemiyle karşılaşmış ve piyasa ile devlet ilişkisinde farklı sistem yaklaşımları gelişmiştir (Faulkner, 2012, s.328). Bretton Woods Konferansı (Temmuz 1944) (Türkcan, 2013, s. 237), dönemsel olarak etkili olan en geniş ve uygulama alanına sahip önemli bir proje olarak ulus ötesi sistemin birincil yapı taşlarından. Sermaye açısından serbestleşme (Harvey, 2012a, s.61) ve ulus ötesi etkileşimlerin artmasına yönelik başlayan bu uygulamalar, 1970 sonrası inşa olunan yeni ekonominin temel değerleridir. OECD, IMF ya da G7 gibi diğer yapılanmalar da küresel ekonominin (yeni ekonominin) ortaya çıkma aşamaları açısından önemli görülmüştür.

Buradan hareketle küreselleşmeyi; ulus devletlerin hukuki bir çerçeve olarak coğrafi alanlarının aşılması, sermaye ve finans sistemlerinin ulus ötesi örgütlenmeler aracılığıyla hareketlenmelerinin yaygınlaşması olarak görmek mümkündür. Küreselleşme (Heywood, 2012b, s. 332); ulusal olan ile evrensel olanın karşılıklı etkileşimi olarak da anlaşılabilir. Küresel toplum modern toplumsal sistemin gevşemesi, dönüşmesi ve ulusal yapılanmaların dışa açılması olarak düşünüldüğünde, 1970’li yıllarla birlikte yeni küreselleşmenin önemli bir aşaması olarak düşünülebilir. Diğer anlamda “küresel toplum” esneklenen bir siyasi ve ekonomik yapıların ürünüdür. Ancak bu sürecin 1970’li yıllarla birlikte hız kazanmasının önemli nedenlerinden bir tanesi teknoloji de meydana gelen değişimlerle ilgilidir. Teknoloji (Giddens, 2013, s.84) özellikle bilgi akışının hızlanmasına, iletişim faktörünün ekonomik ve kültürel temelde yaygınlık kazanmasına büyük katkılar sağlamıştır. İkinci dünya savaşından sonra ekonominin tüketim yanlı değişimi (Ritzer, 2011, s.51) teknolojinin görsel kullanımları aracılığıyla (örneğin reklamcılık sektörüne olan rağbet) artış göstermiş ve zamanla insanlar, daha çok tüketime arzu ve gereksinim duymaya doğru yaşamlarını dönüştürmüşlerdir. Diğer anlamda tüketim, ekonominin önemli bir sektörü haline gelerek güncel yaşamın maddi unsurlarını çeşitlendirmiştir. Bu değişimler beraberinde teknolojinin bilgi merkezli gelişmesine olanaklar sağlayarak, modern ekonominin değişimine yol açmıştır.

4. KÜRESEL DÖNÜŞÜMLERDE EKONOMİ VE POLİTİKA

Küresel ekonominin temel değerleri; ticari ve finansal sistemlerin serbestleşmesiyle yakından ilgilidir ve tarihsel olarak Dünya Bankasının kredi politikalarıyla güçlü bir temele sahip olmuştur. Dünya Bankası fon ve kredi sağlayarak ekonomiden sosyal yaşamın temel ihtiyaçlarına kadar sürdürülebilirliği ve büyümeyi arttırmaya yönelik bir görev üstlenmiştir. Bu çabaların temel amacı; istihdamı artırmak ve büyümeyi üst seviyelere çıkarmakla İkinci Dünya savaşının olumsuzluklarından kurtulmak olarak değerlendirilebilir. Amerikan ve İngiliz buluşması olarak Bretton Woods toplantısında hükümetlerin ekonomi politikaları ele alınarak, yerel ve uluslar arası ilişkiler temelinde istikrarı sağlama amaç edinilmiştir (Gilpin, 2012, s.167). Küresel bir ekonomi kurgusu olarak karşımıza çıkan (*yeni*) piyasacılığın (Berend, 2013, s.360) yeniden gündeme gelmesi 1970’li yılların durgunluk ortamıyla ilişkilidir ve bu yeni dönem ekonomide yeniden serbestleşme olarak ulus ötesi hareketlenmeler önemli bir role sahiptir. Sözü edilen hareketlenmeler modern toplumsal ve modern ekonomi bağlamında 19. yüzyıldan itibaren tarihsel bir arka plana sahiptir. Teknolojinin etkisinin önemli bir zemin olarak çok uluslu şirketlerle yeni küreselleşme sürecinde (yeni ekonomiyle birlikte) öne çıktığını görüyoruz. Günümüz açısından ulus ötesi hareketlenmeler (Kazgan, 2000, s. 162) devletin denetiminden muaf tutularak dünyanın istediği bir yerde üretim aşamalarını (farklı ülkelerde farklı meta üretimlerini) sürdürebilmektedir.

Küresel ekonomi doğrudan 1980 sonrası gelişmeleri içeren bir anlamı ifade etmektedir. Küreselleşmenin tarihsel öyküsü birçok farklı etkileri barındırmıştır. Bunlardan en önemli başlığını ticari ilişkiler almış olsa da finansal

serbestleşme; küresel ekonominin (yeni ekonominin) ayırt edici bir özelliğidir. Diğer anlamda, artık gelinen dönem itibarıyla küresel ekonomi teknolojinin büyük etkisi sayesinde:

- a) Hacimsel büyümeye ve hız artışına,
- b) Ulaştırma ve nakil işlerinin çeşitlenmesine; sınır kontrollerinin esnekleşmesiyle birlikte akışın rahat olmasına,
- c) Mamullerin uzak mesafelere taşınırken daha korunaklı olmasına, gibi çeşitli gelişmelere sahip olmakla tarihsel bir dönüşüm yaşamıştır (Öter, 2013, s.476).

Bu değişimlerin özgün konularından olan teknolojik yenilik ve mikro düzey gelişmeler; ekonomiden yönetime ve politikaya kadar önemli değişimlerle iç içedir. İletişim tabanında gelişen yeni evrensel sistem, ulusal aidiyetliği küreselleştirirken (Touraine, 2014, s.180), aynı zamanda modern politik ve ekonomik yapıyı tekilleştirir. Kamu alanının kendine özgü yeni dönüşümü küresel bir piyasacılığı yatay bir konuma yerleştirir. Diğer anlamda küresel ekonomi, yeni kamu yönetimi ve yeni bir sosyal yaşamı piyasacılıkla özgünleştirir. Bu özgünleşmenin taşıyıcı unsurları şirketlerin ulus ötesi devasa boyutlara ulaşan aktif konumlarında yatmaktadır. Giddens (Giddens, 2014, s.84), şirketlerin konumlarını ele alırken küreselleşmenin önemli bir boyutu olarak onların ekonomide yaptığı dönüştürücü etkilerine de dikkat çeker. Ona göre ulus ötesi devasa şirketler her ne kadar önemli sermaye gücüne sahip olsalar da (birkaç tanesi bazen bir ulus devletten daha zengin olabilmektedir) ulus devletlerin siyasal güçleri önemini korumaktadır.

Küresel ekonominin ayırt edici (özgün) yanı, ekonominin tarihsel işleyişinin içsel ve dışsal yapısının önemli ölçüde değişime uğramasının yanı sıra, finans sistemlerinin kendi adına yeniden yapılaşmasından gelmektedir. Bu süreci üç genel değişim çerçevesinde gözlemlemek mümkündür:

- a) Küresel ekonomide üretim sistemi önemli bir değişim geçirmiştir. Bu değişim uluslararası bir üretimin ortaya çıkmasıdır ve bu sayede uluslararası yatırımın 1990'lı yıllarla birlikte muazzam artışlara neden olmasıdır (Castells, 2014, ss.373-74).
- b) Finansal piyasaların ekonominin temel yapılanmasının dışında hareket etmesi, beraberinde uluslararası para piyasalarının tarihte görülmemiş düzeyde akışkanlığına olanak sağlayarak, kendine özgü dinamiklerini yaratmıştır (Ağcakaya, 2015, s.86).
- c) Bilgi ekonomisinin öne çıkardığı mikro düzey uzmanlaşmanın işgücü bağlamında esnekliğe imkân tanınmasından kaynaklanan yeni ekonomi düzeninin yaygınlaşmasıdır. Diğer anlamda bilgi ekonomisinin temel dinamiği olan bilginin ekonomik bir meta haline dönüşmesiyle birlikte (Hacıyev ve Bayramov, 2013, s. 426) uzmanlaşmanın önemli ölçüde değerlendirilmesidir.⁶

Küresel ekonominin farklı başlıklarla değişim geçirmesinin tarihsel gelişmesine bakıldığında, üretim süreçlerinin ve sermaye yapılanmasının katı olmasına yönelik yaklaşımlar önemli görülmektedir. Diğer anlamda Fordist bir üretim aşamasının esnekliğe doğru değiştiği ve böylelikle piyasaların tüketim aşamalarının isteklerine karşın kayıtsız kalmayacağı yönünde bir yaklaşım gelişmiştir (Harvey, 2012b, s.164-65). Harvey, ilgili çalışmasında özellikle ABD tekelinin üretim açısından ve doların konumu bağlamında güç kaybettiğine dikkat çekerek, Fordist üretim sürecinin değişime zorlandığını tespit etmektedir. Finansın etkin olan yönü ise sermayeyi taşıyıcı olması bir yana ayrıca dinamik ve hızlı bir genişleme imkânı da sağlıyor olmasında yatmaktadır (Calhoun, 2014, s.158). Böylesi bir etki bir yandan ekonomiye dinamizm katarken (yani esneklik imkânı sağlarken), diğer yandan küresel bir etkileşimin en güçlü ayağını temsil etmiş olacağından uluslar arası oyun kurucu haline dönüşmektedir. Dolayısıyla küresel ekonomi; finansal ve ticari esnekliğin ulusal sınırların aşınmasına yaptığı etki nedeniyle küreselleşmenin de önemli bir unsuru haline gelmektedir. Castells (Castells, 2014, s.371), ekonominin temel dayanakları olarak ticaretin ve finansın serbestleşmesiyle birlikte, bu gelişmeye paralel bir seyir izleyen ulusal (yerel) örgütlenmelerin de artış gösterdiğine dikkat çekmektedir (AB örneğinde olduğu gibi).

Buradan hareketle küresel ekonomi beraberinde küresel siyaseti gündeme getirmektedir. Eş deyişle, ekonominin izlediği yeni yolda politika ve yönetimde meydana gelen değişimler, geleneksel ideolojik yönelimleri ve modern sistemin temel değerlerini önemli oranda aşındırmıştır. “Siyasi küreselleşme”(Heywood, 2013, s.36) küresel ekonominin temel değişimi arasında yer alan merkezîyetçilikten uzaklığıyla paraleldir ve bu anlamda, ulusal

⁶ Bu üç temel başlıkla (finans sisteminde, ticaretin işleyişinde ve nihayet üretim sürecinde) meydana gelen değişimler; kamunun küçülmesini, kar artışına bağlı olarak üretim aşamalarının mali konumunun önem kazanmasını ve 24 saat hiç durmadan kar arbitrajı için çalışan finansal bir sistemin kurulmasını öngörmekle, küresellik öne çıkmıştır. Bu konuda Bakınız: Garrett, Küresel Piyasalar ve Ulusal Politika, 2014, ss. 455-56.

siyaset yerini uluslararası örgütlere bırakır.⁷ Böylesi bir değişimin temel aşamasının piyasacılık ve eşitlik (Barry, 2012, ss. 310-11) yaklaşımıyla güçlendiğine dikkat çekmek gerekir. Diğer anlamda küresel siyaset küresel bir piyasa ve pazar ilişkilerinin etkisinde yer edinmektedir. Pazarlaşma süreçleri olarak da anlaşılabilir durumda olan küreselleşme, liberal siyasal tezin önemli bir ayağı olan “barış ve demokrasi” (Burchill, 2013, ss. 84-85) ilişkisi ile küresel serbestleşme arasında doğrudan bir yakınlık söz konusudur. Küreselleşmenin genel karakteri olarak “kendi başına buyrukluğu”(Bauman, 2012, s. 64) ve merkezi bir yerden uzak olarak mekânsızlığı; siyasal ve ekonomik yapıların tümüne karşı rahatsız edici görünür. Küreselleşmenin siyasal yönüyle ilgili en önemli konusu; yerleşmenin (bölgecilik ya da örgütler olarak) ulus ötesi etkinlikler (Keleş ve Mengi, 2013, ss.48-49) bağlamında ekonomiyle paralel bir gelişim göstermesinde yatmaktadır. Dolayısıyla küreselleşme; ekonomik, politik ve kültürel anlamda mekânsızlık olarak evrenselliğe yönelen ilişkiler ağıdır. Politik ilişkilerin ulus-altı düzenler şeklinde işlevselliği olarak da okunabilir.

Küreselleşmenin ekonomik ve politik seyri diğer yandan toplumsal değişimlerinde göstergeleri niteliğindedir. Yani küreselleşme sadece ekonominin ve politikanın değişimlerini içermez; aynı zamanda, iletişimin, sosyal hareketlerin (örneğin Mısır ve ABD’de yaşanan sokak gösterilerinde olduğu gibi) ya da, terörizmin yaygınlaşmasıyla birlikte suçun küreselleşmesinden de söz etmek mümkündür(Castells, 2008, ss.386-87). Küreselleşme olarak siyaset, sözü edilen farklı alt birimlerin küresel (evrensel) bir ağ yapılanması içinde olmalarıyla yakından ilişkilidir. Ama ulus devlet ve onun kendi coğrafi hâkimiyeti bu sürece karşı yenilenerek devam etmektedir. Avrupa ülkelerinin birleşme yolunda (tek para, meclis, ya da kimlik üzerine) yaptıkları Maastricht anlaşmasıyla (ki bundan sonra AB olarak –Avrupa Birliği olarak) tanınmalar da üye ülkelerde ret ve çekimsellik oranı hiçbir zaman az olmamıştır(Roberts, 2003, ss.716-17). Burada temel sorun (şüphe), ulusal düzeyde kültür ve kimlik endişesi olarak anlaşılmaktadır. Aslında dünyanın geri kalan tüm ulus devletlerinin de aynı tarzda endişeleri olduğu açıktır. Diğer anlamda “siyasal antropoloji”(Lewellen, 2011, ss.256-58) bir dönüşüm olarak, sosyal yaşamın temel değerlerine yönelik endişeler taşır ve küreselleşme; yerel ile ulusalın bir paradoks halinde kalmasıyla yaşam olanağına sahipmiş gibi algı üretir.

5. KÜRESEL İLETİŞİM

İletişimin sürece ilişkin en önemli rolü, bireyler-arası ve kültürler-arası etkileşimleri evrenselleştirmiş olmasıdır. Ekonomiden politikaya iletişim evrensel dönüşümlerin (yani karşılıklı etkileşim içeren iletişimlerin) önemli bir unsuru olarak modern yapının aşınmasını sağlamıştır. “Küreselleşmeyi” (Lewellen, 2011, s.274) bir bağlantı aşaması, ya da bütünleştirme etkinliği olarak görmek, ekonomik ya da politik başlıklar açısından iletişimin küreselleşmesiyle mümkündür. İletişim (Mattelart, 2013, ss. 104-105) ekonomide ortak Pazar arayışlarına girmenin iyi bir yoludur ve ağlar aracılığıyla sanal bir ekonomi tabanına doğru yönelişe imkân tanır. Siyasal anlamda aynı temel gerekçeden yola çıkıldığında farklı ulusal yapıların (yerel örgütlerin), facebook ya da diğer sosyal ağlar aracılığında evrensel (ortak) tepkiler göstermesi, iletişimin küresel mantığı değiştirmesindedir. Benzer bir dönüşümü “toplum/topluluk”(Delanty, 2015, ss.117-19) kavramlarının değişmesini ele alan tartışmalarda da görmekteyiz. İletişimin yeni bir topluluk fikri ürettiğine dair yaklaşımların, iletişim faktörünün (bu insan doğasının) evrenselleşmesiyle ilgili olduğu açıktır. Geride kalan modern toplum yaklaşımlarının modern sonrası süreç tarafından geri plana düşürülmesinin mantıksal (içsel ve dışsal) dönüşümü iletişimin etkisinde anlaşılabilir. Bu değişimlerin önemli bir yönü kitle iletişim sistemlerinin (Thompson, 2013, s.266) farklı coğrafyalar arasında etkileşimi arttırmasıyla ilgilidir ve evrensel ölçütlerde karşılık bulan hareketlerin bireyler-arası ilişkileri yönlendirmesinden kaynaklanmış olmasıdır. “Sosyal ağ”(Aslan ve Araza, 2013, 491-96) iletişimi dönüştüren bir teori olarak görüldüğünde bu durum; ekonomiden siyasal ve sosyal yaşama kadar her alanda mekân faktörünün aşılmasıyla ilgilidir ve bireyler, tam da bu yüzden (yani mekânsızlaşmanın etkisiyle) doğrudan bir birilerine karşı yönlendirici etkilerde bulunurlar. Örgütlerin sosyal ağ yapılanmaları içerisinde bulunma zorunlulukları önemli olmaktadır. Diğer anlamda, geleneksel örgütlerin (determine olmuş tiplerin) sosyal ağ sistemlerine karşı duyarsız kalmaları, kendilerinin gelişmesi adına bir tercih meselesi değildir; aksine zorunluluğu içermektedir.

Bilgisayar sistemlerinin güncel yaşamı kolaylaştırdığı, teknolojiler (diğer teknik aletler) arasında ilişkiler kurmaya olanak sağladığı(Postman, 2006, s.126) ve daha önemlisi, internet sisteminin yaygınlaşmasıyla birlikte bilgisayarların ağ bağlantılar aracılığıyla küresel bir iletişim sağladığı görülmektedir. “Gora planı”(Mattelart,

⁷ Ulus ötesi şirketleşmelerin önemli bir ayrımı; merkezi konumundan uzak ülkelerde üsler kurarak oradan hissedarlar edinir ve yönetim kurulu oluştururlar. Bu yeni ekonomi sürecinin önemli bir işareti olarak görülebilir. Bakınız: Wood, Sermaye İmparatorluğu, 2012, s.152.

2013, s.109) çerçevesinde oluşturulan bilgi otobanları ve onun getirdiği işgücü ve diğer yaklaşımlar eşliğinde düşünüldüğünde iletişimin küreselleşmesi ve yaygınlaşması, küresellik bağlamında önemli bir adımdır. Bu çerçevede ulus ötesi yaklaşımların tümü (ekonomiden politikaya ve kültürel etkileşimlere) evrensel bir boyut taşıyarak küreselleşmeyi daha tutarlı ve ikna edici kılmaktadır.

Benzer bir şekilde bilgisayar sistemlerinin tüketim toplumunun üretilmesi adına önemli bir boyut kazandırdığına dikkat çekmek gerekir. Bilgisayar sistemleri sadece tüketimi hızlandırmaz, aynı zamanda tüketime yeni bir nitelik kazandırarak bizatihi kendisi bir tüketim aracı (yani yeni bir tüketim üretme nesnesi) haline gelir. Bir zamanlar otomobillerin üretimiyle yeni kültürel alanlar ortaya çıkarken (örneğin otobanlar, parklar vs.), bir süre sonra televizyonla birlikte info alışverişler ortaya çıkmış ve nihayet bilgisayar sistemleriyle küresel iletişim değişimde hız kazanmıştır (Ritzer, 2011, ss. 54-55). İşletmelerin küresel sistem akış hızına göre kendilerini yenilemeleri iletişim olanakları çerçevesinde çok daha önemli olmaktadır. Ürünlerin yaşam döngüsü açısından kısa sürede yenilenme ihtiyaçları önemlidir. İnternet sistemlerinin bir diğer önemli başlığı olarak e-tedarik sisteminin iletişim açısından önemli etkinliği vardır ve faydaları özetle ifade edecek olursak şu şekildedir:

- a) İhtiyaçlar açık şekilde ortaya konulabilir,
- b) Zaman konusunda daha hızlı bir süreç işler (müzakere ve sözleşme açısından),
- c) Veriler gerçek zamanlı olur,
- d) Tedarikçi değerlendirme işlemi hız kazanır,
- e) Tedarikte maliyeti azaltır, gibi öne çıkan başlıklardır (Acar, 2013, ss. 159-60).

İletişimin küreselleşmesi doğrudan sistemsel bir ağ yapılanması olarak anlaşılmalıdır. Zamanın ve mekânın aşınması olarak da anlaşılabilir durumda olduğumuz bir dönemdeyiz. Bilgiye ulaşmak, onu yönetmek ve yönlendirmek ve onun kar aracı haline gelmesine olanak sağlamak kısa sürede olup bitmektedir. İnternet sistemlerinin verileri yaymak, sahip olmak ve onu işlenebilir bir hale getirmek hususunda cezp edici önemleri; geleneksel örgütlerin sınırlarını değiştirmiş, yeni düzenlemeler getirmeye sevk etmiş ve nihayet onları bir ağ yapılanma içinde olmaya zorunlu hale getirmiştir (Giddens, 2013, ss.718-19). İletişim olanakları zamana hız kazandırarak hareketlenmeyi de arttırmıştır.

Ağ toplumu (Castells, 2013, ss.39-41) teknolojinin üretim aşamasının dışında teknoloji aracılığıyla gelişen, üretilen ve tüketilen bir alanı da kapsamaktadır. Ağlar salt bir bağlantı anlamında değil ayrıca, insanların yaşamını (bireysel olarak) geniş bir biçimde kapsamaktadır. Endüstriyel teknolojinin uzantısı olsa da elektronik alandaki gelişmeler mikro düzey teknolojilerle çeşitlilik de sağlamaktadır. Diğer anlamda internet teknolojisi, ekonomiden güncel yaşamın geniş alanına kadar çeşitlilik ve seçenek olanağını da arttırmaktadır. İnternet ve paylaşım (Erdal, 2013, s.59) iletişimin hızlanması ve yaygınlaşması adına büyük bir öneme sahip olmuştur. Küresel iletişim olarak internet, paylaşımcılığı üst seviyeye taşımıştır. Enformasyon toplumu (Kara, 2013, s.35) bilginin merkezinde iletişim araçlarının gelişmesiyle birlikte dönüşen, aktif, hızlı ve yatay ilişkilerin hâkim olduğu bir toplumdur. Elbette, iletişim sadece teknolojik bir konuyla sınırlı değildir. Ancak küresel iletişim, teknolojik ağların (bu ister sosyal içerikli isterse ekonomik ya da politik içerikli olsun) sınır ötesi etkileriyle bilgi ve üretim süreçlerinden, toplumsal hareketlenmelere kadar derinlemesine etkilere sahiptir. Dolayısıyla küresel iletişimin teknolojinin devrim geçirmesiyle birlikte hız kazandığı, küreselliğin olgusal anlamını derinleştirdiği ve kabul edilebilir olmasına imkân sağladığı bir vakıdır. Bu değişimin asıl kırıldığı dönem olan 1990'lı yıllar (Castells, 2013, cilt-1, s.66), internetin etkinliğinin artmasına bağlı olarak bilgisayarlaşmayı tetikleyerek iletişime yeni bir boyut katmıştır. Aynı zamanda bilginin bu şekilde aktif hale gelmesi, yanı sıra kullanılabilirlik açısından daha aktif olmasının da önemine dikkat çekmek gerekir. Minyatürleşen ve bütünleştiren (Barutçugil, 2002, s.26) bilgi teknolojileri güncel yaşamın hemen her anında müdahil olmaya hazırdır. Diğer anlamda cebimizde taşıdığımız akıllı-telefonlarla işlem yapma hızı ve çeşitliliği sayesinde bilgi teknolojisinin etkinliği ortadadır.

Küreselleşme bir yaygınlaşma olgusudur. Teorik ya da pratik olguların, isteklerin, yaşantıların ya da insanın günlük değerleri arasında yer alan hemen her şeyin dünya genelinde (küre üzerinde) yaygınlaşması küreselleşmedir. Buradan hareketle küresel bir sistem (Ritzer, 2011, s.441), aynı zamanda dönüştürücü ve etkileşimci olmak durumundadır. Küresel iletişim yaygınlaşmanın hızlı, yatay, aktif ve etkileşimci olmasıyla ayırt edicidir. İnternet sistemi aracılığıyla dünya üzerindeki farklı yerleşim kültürleri arasında kısa zamanda iletişime geçilebilmektedir. Ulrich Beck (Ritzer, 2011, s.444), küreselliğin yeni boyutuna vurgu yaparak onu üç boyuta indirger;

- a) Coğrafi mekâna dair yaklaşımları,
- b) Zamanın konumuna dair yaklaşımı,
- c) Uluslar-üstü açısından küreselliğin kattığı özel bir yoğunluktur.

Buradan anlaşılan iletişimin küresel değişimlere kattığı sınır-ötesi ve mekân-dışı etkileşimlerin artmasına yönelik itici gücüdür. Bu gücün internetle birlikte anında ve sürekli (Timisi, 2005, s.95) olması, küresel bir ağ yapılanması açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu değişimler kendine özgü kültürünü kurarken bu kültürün bireyini de üretmiştir. Küresel birey, iletişim olanakları içerisinde evrensel değerlere karşı aktif, katılımcı, uzmanlaşmış bilgi yetisiyle hızlı ve inovasyon odaklıdır. Piyasanın sanal bir yapı içerisinde yerleşmesi iletişime hâkim olmayı gerektirmektedir. Anthony Giddens (Giddens, 2010, ss.69-74), küreselleşme sürecinin dört boyutundan özetle, şu şekilde söz eder;

- a) Kapitalist dünya ekonomisi; yazara göre bu sürecin şirketlerin ulus ötesi hareketleri, kapitalist ekonomik sistemde önemli bir değişkenliğe neden olmuştur,
- b) Ulus-devlet sistemleri; bu yaklaşıma göre ulus-devlet, küreselleşme için sigorta görevine sahiptir. Diğer anlamda modernliğin dönüşümü için ulus-devlet yapılanmaları ayırt edicidir,
- c) Devletlerin askeri sistemlerinin varlığı; ABD ve Rusya askeri örgütlenmeleriyle bir çift kutuplu dünya tasavvuruna sahip olmakla, küresel etkileşime faktör olarak görülmektedir,
- d) Endüstriyel gelişmenin sağladığı uluslar arası üretim çeşitliliğinin önemli olduğunu görmek gerekir. Gerçekten de üretimin dünya çapına yaygın bir şekilde dağılması, beraberinde iş göçlerini, beyin göçünü ve ayrıca kültürel göçleri de taşımaktadır.

Bu değişimler küreselliğin konusu olmakla bireyi ve kültürü doğrudan etkilemektedir. Her şeyden önce ideolojilerin esnediği bir dönemdeyiz ve diğeri; küresel olan bir üretim küresel bağlantılarla ortaya çıkmaktadır. Diğer anlamda, küreselliğin yaygın kabulü beraberinde her bir üretimi küresel olmaya doğru dönüştürmektedir. Bu ise kendi doğrultusunda bireyler ve kültürler üretmektedir. İletişim bu temelde en etkin araçlardan biridir. Ağ-yapılanmanın elbette, birçok farklı türü vardır. Sözelimi alışveriş ağları, reklam ağları ya da kongreler de her zaman bir ağ -ilişkisi kurmak anlamına gelir. Ancak iletişime dayalı bir ağsal yapı, doğrudan bireyselliği, yerelciliği, komüncülüğü, toplulukçuluğu vs. gibi tekil olguları harekete geçirmektedir. Bu bağlamda küreselleşme tekil ile genelin bir örtüşme sahnesidir. Yerel kültürün evrensellik içinde diğer kültürlerle iletişimde olması küresel iletişimdir. Sosyal yaşamın genel tutumu her zaman parçaların etkisiyle iç içedir, ancak küresel algı bu ayrımı üst bir düzeyde birlik içinde tutmaktadır.

6. KÜRESEL BİREY

Küreselleşme fikrinin güçlü bir şekilde öne çıktığı 1980 ve 1990'lı yıllar itibariyle fikirler dünyasında hâkim olan düşünceler; demokrasi, piyasacılık ve kültürel çoğulcuk gibi önemli başlıklar içermiştir. Modern dünya, ideolojilerin dünyasıdır ve ideolojiler (Vincent, 2006, s.24) insanların güncel yaşamlarının geniş bir zeminde yaygınlaşmasını, rasyonelle olmasını ve standartlaşma açısından itici olmasını sağlar. Demokrasiden piyasacılığa ve siyasal, kültürel vs. birçok yönden insanların sosyal olgularını belli bir çizelge içine ideolojiler sürüklemiştir. Diğer anlamda "ideolojiler"(Thompson, 2013, s.96) geleneksel toplum sistemlerinin yerine geçen endüstriyel yapının öznesi durumunu üstlenerek yaşamın geniş bir alanında düzenleyici bir görev üstlenmiştir. Bu yeni sistemsel yapılanma da (küreselleşme sürecinde) rasyonel bir edim olarak gelenekselci kültür yerini bireyci bir yaklaşıma terk etmiştir. Ekonomide bireyselci tutum (Weber, 2014, s.314) pazar ekonomisinin doğrudan etkin gücüyle yakından ilişkilidir. Bireyselcilik yaşamın genel bir tutumu olarak geleneksel toplumlardan ayrılan yaniyla modern bir algının kaçınılmaz konusudur. Bunun temel nedenleri arasında modern usçuluğun (Touraine, 2011, s.117) (modernleşmenin) kültürel ve ekonomik bağlamda uluslar arası bir nitelik kazanarak rasyonel bireyin evrensel üretimiyle yakından ilgili olmasındandır. Diğer anlamda bireyselcilik; pazar-ekonomisinin doğrudan bir konusu haline dönüşerek evrensel bir değerler ölçütünün ortaya çıkmış olmasıdır. İletişim bahsinde geçtiği üzere küresel birey; aktif, hızlı, inovasyon gücü yüksek ve katılımcı olmak durumunda kalır. Yine benzer bir nedenle küresel birey, uzmanlık alanlarının yaygınlaşması nedeniyle kişisel olmak zorunda kalır. Bütün bu yaklaşımlar bireyin geleneksellikten (aidiyetlikten) sıyrılarak tekil yaşamlara sürüklenmesine olanak sağlar. Endüstriyel toplumlar (Heywood, 2013, s.188) olgunluk aşamalarına

geldiklerinde bireylere daha fazla kişisel seçimler, kendi adına kazanma ve çalışma hakkına sahip olduğundan bireylere seçim hakkını teşvik edici olur.

Küresel birey, modern toplumsal sistemin ürettiği rasyonel bireyle benzerlikler taşımakla birlikte⁸, belli bir ideoloji içerisinde yer almadığından (ya da almaması gerektiği yönünde algıya büründüğünden) doğrudan kişisel çıkarla iç içe kalmaktadır. Bunun anlamı açıktır; kamunun bireycilikle ilişkisi artık tekil bir konumda yer almaktadır. Yani teknolojinin ve ekonominin birlikteliği karşısına kamuyu aldığından birey, kendine özgü yeteneklerini kendi çabalarıyla elde edebilme imkânına da kavuşmaktadır. Bireyciliğin liberal siyasal ve liberal iktisadi açıdan farklı değerlendirmelerinden söz edebiliriz. Barry(Barry, 2012, ss.228-29) bu yaklaşımlar arasında bazı ayrımlardan söz eder;

a) Liberal doktrinler yaklaşım olarak bireycilikle ilgili benzer düşüncelere sahiplerdir. Temel savları: kurumlar karşısında kişilerin farklı 'iyi' yaklaşımlarına karşı tarafsız olmaları önemli görülür,

b) Konvansiyonel liberalizm açısından bireyler kaynaklar açısından sınırlı bir hak iddia edebilirler,

c) İktisadi ve siyasal liberalizm açısından bakıldığında birey tartışması; kişilerin ancak piyasa özgürlüğünde gelişme imkânı bulmasına yönelik yaklaşımlar içermektedir,

d) Ayrıca iktisadi bireyciliğin ABD ve İngiltere'de muhafazakâr bir tutumundan söz eden Barry, bu yaklaşımı talihsizlik olarak tespit emektedir.

Anlaşıldığı üzere bireyci yaklaşımlar için planlı devlet tutumları genel bir ifadeyle uygun görülmemektedir. Bireyci bir tutumun kökenleri ünlü düşünür Kant'ın "Aydınlanma" üzerine yaklaşımıyla sıkça temellendirilmektedir. Ona göre bireyin aydınlanması; "*insanın kendi suçu ile düşmüş olduğu bir ergin olmama durumundan kurtulmasıdır*"(Bozkurt, 2010, s.263). Erdoğan'a göre (Erdoğan, 2006, s.17) Kant'ın bu yaklaşımında aklın kullanımı öne çıkar ve karşı çıkışını, kurumsal ya da otoriter olan her türden iktidara karşı koymak için kullanmasıdır. Diğer anlamda mevcut düzen açısından aydınlanma tarihciliği belli bir ahlaki kıstası içermiş olduğundan kişilerin kendilerine özgü istemleri övülmek istenmiştir. Modern aklın tasavvurunda bireycilik tartışması bir yana, Touraine(Touraine, 2011, ss. 182-87) özne merkezli bir birey düşüncesine yönelik yorumlar geliştirmiştir. Burada temel sav; öznenin doğrudan kendine yönelik çabasını içerdiğinden (yani özne dışsal olanlarla değil kendisiyle yeniden üretimi sağlayabilir olduğundan), komünal (ya da otoriter) tutumlara karşı durabilir ve birey olarak ayakta kalmayı başarabilir. Modern sonrası toplumsal yapılanma olarak küreselleşme için birey, kişiselleşen bir yaşam mantığına bürünmüş durumdadır. Bauman (Bauman, 2000, ss. 146-47) bu yaklaşıma "kendi kendini kuran birey" tartışmasıyla açıklık kazandırmayı denemektedir. Ona göre, bireyin özerkliği ile toplumun özerkleşmesi arasında paralel bir seyirden söz etmek mümkündür ve bunun açılımı ise, bireylerin süreklilik arz eden bir kimlik yenilenmesi ile mümkündür. Bireylerin kendi kimliklerini üretim sürecinin "sürekliliği" yaşam boyu bir eğitim, etkileşim ve katılımcılığın çağrışımı olarak da anlaşılabilir.

Bireycilikle ilgili tartışmalara farklı bir açıdan –yurttaşlık fikrinin dönüşümü bağlamında yaklaşan teorilerde söz konusudur. Bu yaklaşımların tarihsel süreci modern kurumların siyasal ve sosyal üretimleriyle ilgilidir. Diğer anlamda yurttaşlık hakkının verilmesinden bugüne kadar geçen dönem açısından⁹ bireycilik önemli aşamalar geçirmiştir. "Kozmopolitan yurttaşlık"(Kymlicka, 2006, s.439-41), uluslar arası kurumların (BM, OECD, AİHM vs.) bireylere karşı doğrudan hesap verme olanaklarının artırılması yönünde yaklaşımlar içermektedir. Ancak bu tartışmalar ulusların kendi kültürel isteklerini aşamıyor ve (bu durumun aksine) yerel örgütlenmelere karşı daha duyarlı bir küreselleşmenin güçlendiği görülmektedir. Bireylerin bu durum karşısında risk endişelerinin arttığı düşünülebilir. Diğer anlamda yereli güçlendiren tepkiler vermek, küresel bir müphemlikten kaynaklanıyor olmalıdır.

Bireycilikle yakından ilgili olarak bir diğer konu ise uzmanlıktır. Küresel birey ekonomik ve politik ayrımlarda çok daha kişisel olmaya yönelir ya da yönlendirilir ve teknolojiye meydana gelen 1970 sonrası değişim, bu

⁸ Modern birey üretiminin köklerini Rönesans ile görmüş olsak da asıl etkinliğini Aydınlanma çağına borçluyuz. Aydınlanma aklın öne çıkarıldığı toplumsal bir idealler bütünüdür. Ancak döneme ilişkin eleştirilenlerden Rousseau, akıl ile iradeyi birlikte düşünmeye yönelik bir yaklaşım sergilemiştir. Diğer anlamda Rousseau için akıl kendi başına olumlu bir neticeye varamaz. Aynı dönem itibarıyla Kant, Rousseau ile aynı sonuca ulaşmaktadır. Kant, ahlak yasalarında akıl ile iradeyi bir tutmaktadır. Bu tartışmalar için Bakınız: Touraine, Modernliğin Eleştirisi, 2014, ss.41-43.

⁹ Bu konuda Bakınız: Kymlicka, Çağdaş Siyaset Felsefesine Giriş, 2006, ss. 400-438.

sürecin hız kazanmasına yöneliktir. Bauman (Bauman, 2003, ss. 267-68) uzmanlığa ilişkin bireyler üstündeki etkilerine dikkat çekerek konuya farklı bir yaklaşımla dört ayrı tutum sergiler;

- a) Bireyin kendine yönelik eyleminden kaynaklanan, kendi seçimlerine yönelik rasyonel (akılcı) davranması beklenir. Bu yüzden sürekli bir kimlik kargaşasına sahip olur,
- b) Birinci neden bağlı olarak bir rahatsızlık içinde kalır. Böylece birey baskı altına girmiş olduğundan süreci atlatmak zorundadır. Görev bilinci bu şekilde pekiştirilir,
- c) İkinci neden bireyi, içinde bulunduğu mutsuzluğu açıklamaya yöneltir. Akılcı ve görev bilincine sahip olmak bunu gerektirir,
- d) Böylece birey çareler bulmaya doğru ilerler.

Bu yaklaşımlar bireyi daha çok bireysel bir tutum içine girmeye yönlendirdiği gibi ayrıca, uzmanlık görüşünün pekişmesine ve onun toplumsal bir inşa sürecine girmesine olanak sağlar. Uzmanlığın inşa sürecinde insanların iş bölümleri çerçevesinde ayrıldığı endüstriyel toplumla başladığı bilinmektedir¹⁰. Küresel birey için uzmanlık belli bir kategori içinde kalmaya yönelik tasarlanır. Geline nokta itibarıyla (küreselleşme eşliğinde) birey, sürekli olarak seçenekler dünyasına, özgürlüğe ve kendi kişisel yeteneklerine yönelik algı furyasıyla karşılaşır. Sorunlar kurumsal değil bireysel bir içeriğe bürünerek emek ve işgücü esnekleşir (McCarty, 2014, ss.4-6-407). Böylelikle uzmanlık pekişir ve kurumsal olmaktan çıkarak bireyselleşir. Elbette, modern devlet yurttaşlığı ile modern sonrası (post-modern söylemler olarak) yurttaşlık arasında eşitlik ilkesinin de yer edindiği farklı yaklaşımlar söz konusudur. Habermas (Habermas, 2013, ss. 151-56) liberal yurttaşlık ile cumhuriyetçi yurttaşlık arasında ki farkları ele alır;

- a) Liberal yaklaşıma göre devlet, toplumun ve ayrıca bireyin çıkarları doğrultusunda programlanır. Bu süreçte siyaset, devletin birtakım kolektif görevleri adına bilinçlendirme işiyle meşgul olur. Zira liberal teoride devlet ile piyasa ayrı konumda yer alırlar.
- b) Liberal yaklaşımdan farklı olarak cumhuriyetçi tutumda toplumsallaşma öne çıkar ve sözü edilen ayırım–piyasa ve kamu ayırımı önemli görülmez. Cumhuriyetçi için politika gelenekselliği içermektedir. Vatandaşlık ise bu noktada devlete aittir. Habermas, bu temel ayırmada farklı vatandaşlık algılarının ortaya çıktığına dikkat çekmektedir. Liberal tutuma göre vatandaşlık hakkı özeldir. Cumhuriyetçi yaklaşıma göre bu süreç, vatandaşlarda “ortak bir katılım” çerçevesinde işlemektedir...

Küresel birey üzerine tartışmaların hali hazırda merkezindeyiz. Küreselleşmenin modern sonrası bir yaşam algısı biçiminde düşünülüyor olmasının geleceğe dair önemli etkileri olacağı açıktır. Diğer bir yaklaşımla küreselleşme, modern toplumsal sistemin eleştirisine dayanır. Giddens (Giddens, 2012, s.130) modernleşmenin eleştiriye uğramasında iki temel noktayı tespit eder:

- a) Üçüncü dünyanın sanayileşmiş Batı toplumları ile karşılaştırılma yapılmasına dayanan tipolojik bir ayırımın varlığı,
- b) Birinciye bağlı olarak gelişmişliğin ancak, Batı toplumlarının geçtiği yolları izlemesiyle olabileceği yolundaki yaklaşımdır.

Teknolojiden ekonomiye, politikaya ve hukuki değişimlere kadara küresel birey, hemen her başlık açısından yeni bir kültürün gelişme aşamasında ilerlemiştir. Kuşaklar arası farklılıklar bunun açık bir örneği olarak görülebilir. Eğitimde yaşanan dijitalleşmeden şirketlerde meydana gelen stratejik değişimlere kadar; üretim toplumundan tüketim toplumuna ve yeme içme kültüründen aile tiplerinde meydana gelen değişimlere kadar küresel birey yeni bir tip olarak görülmelidir.

¹⁰ Modern toplum tipolojisi olarak sanayileşmenin temel konularından bürokrasi ve teknokrasi, uzmanlaşmayı adeta dayatarak, çeşitlenen yaşamın merkezine devletin daha çok müdahil olmasına imkân sunmuştur. Uzmanlaşan bir yaşamın ayrıntılı bir şekilde tasavvur edilmesi, 1980 sonrası teknoloji temelinde meydana gelen uzmanlaşmayla aynı anlamı taşımamaktadır. Küresel birey kurumsal olarak değil kişisel olarak uzmanlaşmaya doğru seçimler yaparak geleneksel yönetim tarzlarından uzaklaşmaktadır. Modern devlet ilişkileri için Bakınız: Giddens, Sosyoloji –Kısa Fakat Eleştirel bir Giriş, 2012.

7. KÜRESEL KÜLTÜR

Modern çağın “gösteriler dünyası”¹¹ olarak tanımlanmasında televizyon kültürünün büyük bir önemi olduğu su götürmez bir gerçektir. Televizyon (Postman, 2012, ss. 101-102) eğlence kültürünü yayarak günlük yaşamın etkileyici bir dönüşümüne olanak sağladığı gibi ayrıca, haberlerin yayılmasına ve bireylerin etkileşim içinde harekete geçmelerine de olanak sağlamaktadır. Diğer yandan reklamcılığın ve propagandanın medya aracı olarak televizyon kültürüyle ilişkisinden söz etmek gerekir. Haberciliğin kültürel dönüşümlerle ilgisinin önemli olduğu ayrıca yadsınmaz bir gerçektir. İnsanların yaşamlarına giren maddi ve manevi olguların her biri tümüyle birer kültür konusu haline gelir.

Tarihsel olarak kültür kavramı (“cultura”)(Thompson, 2013, s.149) 18. Yüzyıl Aydınlanma çağıyla belirgin bir dönüşüme uğramadan önce, tarım ve toprak işleriyle uğraşma anlamına gelirdi. Zamanla uygarlığın sürece ilişkin değişimleriyle kültür, toplumsal işleyişi ve beşeri ilişkileri de kapsayacak şekilde genişlemiştir. Bir şeyin (bu herhangi bir şey olarak) “kültürlemesi”(işlemesi)(Simmel, 2009, ss.330-31) o şeyin doğal durumundan insanlarca mükemmelleşme durumuna doğru geliştirilmesi olarak anlaşılır. Simmel, armut ağacının böyle bir sürece ilişkin geliştirilmesini kültürleme olarak tarif etmektedir(ahlât ağacından insan eliyle dönüşen armut ağacının değişimi gibi). Kültür, toplumsal davranışlardan dil aracılığıyla ifade edilmelerine ve düşünme biçimlerine kadar geniş bir alana karşılık geldiğinden, insan için ayırt edici bir özgünlüğe sahiptir (Bates, 2013, s.48). Dolayısıyla kültür insan yaşamının geniş bir alanını kapsar ve değiştirir. Söz gelimi televizyon kültürü bir teknoloji üretimi olarak insanların, teknik değişimlerle ortaya çıkardığı bir üretdir. Bir kültürleme aşamasıdır. Buradan hareketle küresel kültür insanların ortak üretimlerini yansıttığı gibi ayrıca, insanlar ve kurumlar arası ilişkilerden doğan yeni kültür tiplerine de işaret etmektedir.

Küresel kültürü yeterince öne çıkaran bir örnek olarak “tüketim kültürü”(Berger, 2012, ss62-63), ekonomiden yönetime ve sosyal yaşamın günlük kriterlerine kadar insanın ihtiyaçlar evrenini kaplamış durumdadır. Burada kültür, tüketime dayalı olarak üretim aşamasına geçmiş ekonomik bir yaşamı ve sistemi temsil etmektedir. Diğer anlamda tüketimin bizatihi kendisi bir tüketim kültürüne neden olarak kültürel bir yaratım söz konusu olmaktadır (Baudrillard, 2015, ss. 94-95). Sözelimi internetin yaşamın pratik alanına kazandırdıklarıyla ekonomiye olan etkileri (Aydemir, 2005, ss.147-48), tüketim kültürüne büyük ölçüde ticarileşme imkânı sağlamaktadır. Benzer bir ilişkiyi “yersiz-yurtsuzlaşma”(Tomlinson, 2013, ss. 158-61) kavramına getirilen küreselleşme yakıştırmalarında da görebiliyoruz. Aslında internet tam da yersizliği (yani belli bir yerleşiklik ilişkisinden sıyrılmayı) dayatmakla birlikte sanal bir yer edinmeyi işin içine dâhil etmiştir. Tüketimin kültürel etkileri ulus ötesi şirketlerin farklı coğrafyalarda meydana getirdikleri yatırımlarla yakından ilişkilidir. Sanal dünyanın güncel yaşamda ekonomik ve sosyal ilişkileri dönüştürmesi ile tüketim ilişkisi her zaman karşılıklı işlemektedir. Buradan hareketle internet ve ulus ötesi yatırımlar tüketim toplumunda ivme kazandıran önemli bir buluşmadır.

Diğer yandan bireyselleşmenin ön plana çıktığı bir toplumsal dönüşümün kültürel etkileri, gelenekselci tutumların oldukça dışında yeni bir döngüye neden olmaktadır. Eş deyişle üretim toplumundan tüketim toplumuna geçiş olarak iki eksenli vurgulayabiliriz;

- a) Ekonominin genel yaklaşımını vurgulayan faydacılık yerini, aynı zamanda, metalar üzerinden iletişim fikrine terk etmiştir,
- b) İktisadi çerçevenin kültürel ürünleri de kapsayarak, güncel yaşamın (örneğin yaşam tarzları gibi) önemli unsurlarının ekonomik temelde yeniden düzenlenmesidir (Featherstone, 2013, s.152). Diğer anlamda bu iki yaklaşım; metalar aracılığıyla bir tüketim ekonomisini karşılamaktadır. Bu durum bize, kendine özgü tüketim kültürünü yansıtmaktadır.

Küresel kültür ekonomik açıdan tüketimi, yönetim açısından bireyselleşmeyi, düşünce ve teori bağlamında müphemliği ve nihayet, maddi yaşamın döngüsü olarak sürekliliği karşılamaktadır. Küreselleşme her anlamda “evrensel” değer algısının üzerine inşa olunan yeni üretimleri karşılamaktadır. Serbestleşme, yersizleşme ve zamanın hızla akış içine sürüklenmesi vs. gibi birçok pratik yaşamın dönüşmesi küresel kültürün de üretimi

¹¹ Modern çağın önemli bir özelliği, toplumsal sistemin seküler bir değişim yaşayarak, farklı tipolojilere ayrılmış yaşam standartlarını içermiş olmasıdır. İşçi sınıfından beyaz ve mavi yakalı sınıf ayrımlarına; uzmanlardan yönetici sınıf ayrımına kadar yaşamın kategorileştirmesine tanık oluyoruz. Bu bağlamda ideoloji çağı olarak modern çağ, gösteri ve maskelerin çağıdır da. Televizyon kültürü gösteriyi normalleştirir, sıradanlaştırır ve bireylerin günlük yaşamına belli bir uygunlaştırma alanı olarak dâhil eder. Gösteriler dünyası için farklı bir tartışma örneği olarak Bakınız: Debord, Gösteri Toplumu, 2012, İstanbul.

anlamına gelmektedir. Teknolojinin bu değişim için önemi büyük bir paya sahip olmaktadır. Zira teknolojik değişimlerin etkileri geniş bir zeminde hissedilmiştir, şöyle ki;

- a) Araçsal model olarak teknoloji, belli bir amaca yönelik aracı konumunda yer almıştır,
- b) Araç olan klasik anlamda ki teknoloji, bir süre sonra amaç olarak dönüştü ve bu dönüşüm, teknolojiye güveni arttırmıştır.
- c) Kültürel bağlamda teknoloji, modern sonrası dönemi karşılayan ve insanların doğrudan günlük yaşamına etkili olan güce sahip olmuşlardır. Bunun anlamı açıktır; insanlar teknolojiye inanç yükleyerek onu yaşamlarının bir parçası olarak kabul etmişlerdir (Delanty, 2015, ss.174-75).

Teknolojide meydana gelen değişimlerin güncel yaşamla iç içe olması, kültürel tabanda iletişimi, katılımcı olmayı ve nihayet bireysel arzu ve istekleri üretmektedir (sosyal ağların –facebook ya da Twetter gibi, beğeni ve gösteri dünyasına kattıkları iyi birer örnektir). Buradan hareketle tüketim kültüründen küresel köy imajlarına; tarz ve stil yaklaşımlarından stratejik oluşumlara kadar geniş bir kültürel oluşum süreçlerine şahit oluyoruz. Diğer anlamda her bireyin kendine özgü bir tarz belirleme çabası, toplum fikrinin geleneksel yasalarının da bertaraf edilmesi demektir. Küresel kültür bir imaj üretimi olarak ve imajların üretim nedeni olarak, bireyleri süreklilik içinde (sürekli ve sınırsız bir dünya imajı içinde) tutarak müphemliği üst düzeye taşımaktadır.

Küresel kültürün önemli başlıklarından bir diğeri yasalara ilişkin olarak politik, ekonomik ve sosyal hakların düzenlenmesini içeren değişimlerle ilgilidir. Modern kurumsal yaklaşımların değişmesi toplumsal sistemin hareketlerine dair –yani işgücünden ulus-ötesi ilişkilerin uygulamalarını içeren farklılıklarla ilgilidir. Emek piyasasında yaşanan esneklik (Bauman, 2012, s. 107), ekonominin piyasalaşma döngüsüyle ortaya çıkarak, siyasal değişimlerin kültürel alt yapısını meydana getirmişlerdir.

Buradan hareketle küresel kültür, sistemsel değişimlerin kurumsal yapılarından pratik ilişkilerine kadar geniş bir perspektif içerisinde farklılıkların meydana geldiği etkileşimleri karşılamıştır. Kültür (Kottak, 2008, s.52), haddi zatında ayrıksı değil örüntülü bir ilişkiler bütünü olarak anlaşılmalıdır. Modern kültürün seküler yaşamı karşılması, nasıl ki aynı zamanda küresel ilişkilerin bir dönüşümü olarak anlaşılabilmişse; modern sonrası bir süreç olarak yeni küresel dönemi evrensel ilişkilerin doğrudan etkileşim alanı olarak görmek mümkündür. Değişen, modern kültürün yerine daha çok öne çıkan “çok kültürlü”(Appiah, 2005, s.155) bir evrenselleşme yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre kişilerin kendi öz kimliklerinin diğer kimliklerle etkileşim sonucu (bu aracılık sayesinde) şekillendiği görülmektedir. Bu yüzden de küreselleşme evrenselleşerek farklı kültürlerle yaşam olanağı sunmaktadır. Bu genel yaklaşımda; ekonomik, teknolojik ve politik ilişkilerin tartışmasız bir etkileşim içinde olduğu görülmüştür.

8. SONUÇ

Küreselleşmenin temel konusu hareketliliktir. Sürekli hareket halindeyiz. Tarih öncesinde at koşumlarının icat edilmesi sayesinde insanlar ulaşım hızını artırarak farklı coğrafyalara gitme imkânına kavuşmuş ve böylece ticaret, ülkeler arasında sosyal ilişkilerin hızlanmasına, farklı kültürler aracılığıyla yeni icatlar ve yaşam tiplerinin yayılmasına olanak sağlamış oldular. Zaman içerisinde bu ilişkiler devletlerarası bir niteliğe bürünerek siyaset ve ekonomi önemli değişim aşamaları haline gelmiştir. Modern toplumsal sistem bu değişimlerin bir ürünüdür.

Küreselleşme iletişim sistemlerinin gelişmesiyle birlikte etkinliğini artırarak sistemli bir yapıya bürünmüştür. Burada sözü edilen sistem, internetin etkisiyle gelişen; ekonomik, politik ve sosyal yaşamın belirgin biçimde yeniden yapılanmasıyla ilgilidir. Hukuki biçimlerden ekonomik ve yönetim biçimlerine kadar enformasyonel bir küreselleşme içindeyiz. E-devletten e-dergiye ve e-konferansa kadar bilgi teknolojilerinin etkisiyle yeniden şekillenen bir dünya düzeninde ilerliyoruz. Ulus ötesi şirketlerin ulus devletleri geride bırakan küresel etkinlikleri, iletişim sistemlerinin verileriyle bu imkânı kavuşmaktadırlar. Öte yandan iletişim sistemleriyle birlikte yeni bireylerden (kozmpolitan bireylerden) ve bu bireylerin bir araya gelmesiyle ortaya çıkan küresel topluluklardan söz ediyoruz. Sürekli bir etkileşim halinde akışkan bir dünya sistemi içinde ilerliyoruz. Etkileşimlerin dışında kalan –yani küresel etkinliğin sanal alanından uzak kalan kişi ya da kurumlar çağ dışında kalmaktadır.

1980 sonrası dönem itibarıyla ‘yeni küreselleşme’ diye söz edilen değişim: ekonomik, yönetsel ve iletişimsel sistemlerin evrenselleşmesidir. Diğer anlamda modern sonrası olarak da adlandırılan yeni küresel sistem, hemen

her şeyin yaşantımızda evrenselleşmesi anlamına gelmektedir. Bunun en önemli nedeni, iletişimin evrensel bir sistem haline dönüşmesidir. Küreselleşen iletişim, yerel olan her şeyin evrenselleşmesine imkan sağlayarak; bir yandan yerelliği hareketlendirirken diğer yandan, evrenselliğin bizatihi kendisi de güçlenmeye devam etmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, A.Z. (2013). “Elektronik Tedarik (E-Sourcing)”, Ç.Bulut ve İ.Pınar (Ed.), Uluslararası İşletmecilik – Temel Kavramlar, Ankara: Nobel Yayınları.
- Ağcakaya, S. (2015). “Krizlerin Ortaya Çıkış Nedenleri, Ortak Özellikleri ve Yayılma Yolları”, N.Eroğlu, İ.Eroğlu ve H.İ.Aydın (Ed.), İktisadi Krizler ve Türkiye Ekonomisi, Prof. Dr. İ. Parasız’a Armağan, Ankara: Orion Kitabevi.
- Appaiah, K.A. (2005). “Kimlik, Sahicilik, Hayatta Kalma: Çokkültürlü Toplumlar ve Toplumsal Yeniden Üretim”, A.Gutmann (Ed.), Çokkültürcülük –Tanınma Politikası, İstanbul: YKY yayını.
- Aslan, G. ve Araza, A. (2013). “Sosyal Ağ”, Ç.Bulut, ve İ.Pınar (Ed.), Uluslararası İşletmecilik –Temel Kavramlar, Ankara: Nobel Yayınları.
- Aydemir, C. (2005). “E-Ticaret”, A.Tarcan (Ed.), İnternet ve Toplum, Ankara: Anı Yayınları.
- Barry, N.P. (2012). Modern Siyaset Teorisi, M.Erdoğan ve Y.Şahin (Çev.), Ankara: Liberte Yayınları.
- Barutçugil, İ. (2002). Bilgi Yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baudrillard, J. (2015). Tüketim Toplumu, A.Şenel (Çev.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bauman, Z. (2012). Küreselleşme –Toplumsal Sonuçları, A.Yılmaz (Çev.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bauman, Z. (2003). Modernlik ve Müphemlik, İ.Türkmen (Çev.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bauman, Z. (2000). Siyaset Arayışı, T.Birkan (Çev.), İstanbul: Metis Yayınları.
- Benevole, L. (2006). Avrupa Tarihinde Kentler, N.Nirven (Çev.), İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Berger, A.A. (2012). Kültür Eleştirisi –Kültürel Kavramlara Giriş, Ö.Emir (Çev.), İstanbul: Pinhan Yayıncılık.
- Bordreuil, P., Chatonnet, F.B. ve Michel C. (2015). Tarihin Başlangıçları –Eski Yakındoğu Kültür ve Uygarlıkları, L.Başaran (Çev.), İstanbul: Alfa Tarih Yayıncılık.
- Bozkurt, N. (2010). Kant, İstanbul: Say Yayınları.
- Braudel, F. (2013). Kapitalizmin Kısa Tarihi, İ.Yerguz (Çev.), İstanbul: Say Yayınları.
- Braudel, F. (2014). Uygarlıkların Grameri, M.A. Kılıçbay (Çev.), Ankara: İmge Kitabevi.
- Bates, D.G. (2013). 21. Yüzyılda Kültürel Antropoloji –İnsanın Doğadaki Yeri, S.Aydın vd. (Çev.), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Berend, I.T. (2013). 20. Yüzyıl Avrupa İktisat Tarihi, S.Çağlayan (Çev.), İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Burchill, S. (2013). “Liberalizm”, S.Burchill vd. (Ed.), Uluslararası İlişkiler Teorileri, A.Aslan ve M.A.Ağcan (Çev.), İstanbul: Küre Yayınları.
- Calhoun, C. (2014). “Şu Anda Kapitalizmi Tehdit Eden Nedir?”, I.Wallrstein, R.Collins, M.Mann, G.Derlguian ve C.Calhoun (Ed.), Kapitalizmin Geleceği Var mı?, B.O.Doğan (Çev.), İstanbul: Metis Yayınları.
- Castells, M. (2014). “Küresel Enformasyon Kapitalizmi”, D.Held, ve A.McGrew (Ed.), Küresel Dönüşümler – Büyük Küreselleşme Tartışması, A.R.Güngen vd. (Çev.), Ankara: Phoenix Yayın.
- Castells, M. (2013). Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür, Birinci Cilt –Ağ Toplumunun Yükselişi, E. Kılıç (Çev.), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

- Castells, M. (2008). Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür, İkinci cilt –Kimliğin Gücü, E.Kılıç (Çev.), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Chanda, N. (2009). Küreselleşmenin Sıradışı Öyküsü –Tacirler, Vaizler, Maceraperestler ve Savaşçılar Globalizmi Nasıl şekillendirdiler, D.Cenkçiler (Çev.), Ankara: ODTU Yayıncılık.
- Collins, H.(2013). Marksizm ve Hukuk, U.D.Tuna (Çev.), Ankara: Dipnot Yayınları.
- Cowen, N. (2004). Küresel Tarih, C.Demirkan (Çev.), İstanbul: Tümzamanlar Yayıncılık.
- Delanty, G. (2015). Bir Kavramın Anatomisi –Topluluk, F.B.Atay (Çev.), İstanbul: Everest Yayınları.
- Debord, G. (2012). Gösteri Toplumu, A.Ekmekçi ve O.Taşkent (Çev.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Ellul, J. (2003). Teknoloji Toplumu, M.Ceylan (Çev.), İstanbul: Bakış Yayınları.
- Erdal, C. (2013). “Sosyal Medya ve Paylaşım Kültürü”, C.Bilgili ve G.Şener (Ed.), Sosyal Medya ve Ağ Toplumu -2: Kültür, Kimlik, Siyaset, Reklam Yaratıcıları Derneği, İstanbul.
- Erdoğan, M. (2006). Aydınlanma, Modernlik ve Liberalizm, Ankara: Orion Yayınevi.
- Featherstone, M. (2013). Postmodernizm ve Tüketim Kültürü, M.Küçük (Çev.), İstanbul. Ayrıntı Yayınları.
- Frankl, G. (2003). Batı Uygarlığı –Ütopya ve Trajedi, Y.Kaplan (Çev.), İstanbul: Açılım Kitap.
- Foucault, M. (2013). Güvenlik, Toprak, Nüfus (College de France Dersleri 1977-1978), F.Taylan (Çev.), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Garrett, G. (2014). “Küresel Piyasalar ve Ulusal Politika”, D.Held, ve A.McGrew (Ed.), Küresel Dönüşümler – Bütün Küreselleşme Tartışması, A.R.Güngön vd. (Çev.), Ankara. Phoenix Yayın.
- Giddens, A. (2014). “Modernliğin Küreselleşmesi”, D.Held ve A.McGrew (Ed.), Küresel Dönüşümler –Büyük Küreselleşme Tartışması, A.R.Güngön vd. (Çev.), Ankara: Phoenix Yayınları.
- Giddens, A. (2010), Modernliğin Sonuçları, E.Kuşdil (Çev.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Giddens, A. (2013). Sosyoloji, C.Güzel (Çev.), İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Giddens, A. (2012). Sosyoloji –Kısa Fakat Eleştirel Bir Giriş, Ü.Y.Battal (Çev.), Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Gilpin, R. (2012). Uluslararası İlişkilerin Ekonomi Politikası, M.Duran vd. (Çev.), Ankara: Kripto Yayın.
- Habermas, J. (2007). Kamusalın Yapısal Dönüşümü, T.Bora ve M.Sancar (Çev.), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Hacıyev, Ş.H. ve Bayromov, E.İ. (2013). Dünya Ekonomisinin Tarihi, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Harvey, D. (2012a). Sermaye Muamması –Kapitalizmin Krizleri, S.Savran (Çev.), İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Harvey, D. (2012b). Postmodernliğin Durumu, S.Savran (Çev.), İstanbul: Metis Yayınları.
- Havilnad W.A., Prins, H.E.L., Walrath, D. ve McBride, B. (2008). Kültürel Antropoloji, İ.D.E.Sarioğlu (Çev.), İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Hayek, F.V. (2013). Özgürlüğün Anayasası, Y.Z.Çelikkaya (Çev.), Ankara: BigBang Yayınları.
- Held, D. (2014). “Uluslararası Hukukun Değişen Yapısı: Egemenlik Dönüştü mü?”, D. Held ve A.Mecgrew (Ed.), Küresel Dönüşümler –Büyük Küresellik Tartışması, A.R.Güngön vd. (Çev.), Ankara. Phoenix Yayın.
- Heywood, A. (2013). Küresel Siyaset, N.Uslu ve H.Özdemir (Çev.), Ankara: Adres Yayınları.
- Heywood, A. (2010). Siyaset, B.B.Özipek vd. (Çev.), Ankara: Adres Yayınları.
- Heywood, A. (2012a). Siyaset Teorisine Giriş, H.M.Köse (Çev.), İstanbul: Küre Yayınları.
- Heywood, A. (2012b). Siyasetin Temel Kavramları, H.Özler (Çev.), Ankara: Adres Yayınları.
- Hobsbawm, E. (2012). Sermaye Çağı (1848-1875), M.S.Şener (Çev.), Ankara: Dost Kitabevi.
- Kapani, M. (1993). Kamu Hürriyetleri, Ankara: Yetkin Yayınları.

- Kara, T. (2013). Sosyal Medya Endüstrisi, İstanbul: Beta yayıncılık.
- Kazgan, G. (2000). Küreselleşme ve Ulus-Devlet –Yeni Ekonomik Düzen, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Keleş, R. ve Mengi, A. (2013). Avrupa Birliğinin Bölge Politikaları, İstanbul. Cem Yayınevi.
- Kennedy, P. (1998). Büyük Güçlerin Yükseliş ve Çöküşleri (1500’den 2000’e Ekonomik Değişme ve Askeri Çatışmalar), B.Karanakçı (Çev.), Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Kottak, C.P. (2008). Antropoloji –İnsan Çeşitliliğine Bir Bakış, S.N.Altuntek vd. (Çev.), Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Kymlicka, W. (2006). Çağdaş Siyaset Felsefesine Giriş, E.Kılıç (Çev.), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Lewellen, T.C. (2011). Siyasal Antropoloji, A.B.Koca (Çev.), Ankara: Birleşik Yayınları.
- Mattelart, A. (2013). İletişimin Dünyasallaşması, H.Yücel (Çev.), İstanbul:İletişim Yayınları.
- McCarthy, C. (2014). “Küreselleşme, Neoliberalizm ve Bilgi Çağında Eğitimin Bozulması”, M.A.Peters, ve E.,Bulut (Ed.), Bilişsel Kapitalizm –Eğitim ve Dijital Emek, D.Saraçoğlu (Çev.), Ankara: Notabene Yayın.
- Mcneill, W.H. (1989). Dünya Tarihi, A.Şenel (Çev.), Ankara: Vyayınları (İmge Kitabevi).
- Nardin, T. (2013). “Uluslararası Siyaset Teorisi”, S.Burchill vd. (Ed.), Uluslararası İlişkiler Teorileri, A.Aslan ve M.A.Ağcan (Çev.), İstanbul: Küre Yayınları.
- Neil, F. (2012). Marksist Dünya Tarihi –Neandertallerden Neoliberalere, T.Öncel (Çev.), İstanbul: Yordam Kitap.
- Öter, Z. (2013). “Sınır Ötesi Faaliyet (Cross-Border/Trans-Border/Trans Boundary Activity), Ç.Bulut ve İ.Pınar (Ed.), Uluslararası İşletmecilik –Temel Kavramlar, Ankara: Nobel Yayın.
- Özcüre, G. (2014). Avrupa Birliği’nin İstihdam ve Sosyal Politikası, İstanbul: Derin Yayınları.
- Pierson, C. (2014). Modern Devlet, N.Kutluğ ve B.Erdoğan (Çev.), İstanbul: Chiviyazıları Yayınevi.
- Pijl, K.V.(2014). Küresel Rekabetler, K.Kurtul (Çev.), Ankara: İmge Kitabevi.
- Ponting, C. (2011). Yeni Bir Bakış Açısıyla Dünya Tarihi, E.B.Özbilen (Çev.), İstanbul: Alfa Tarih Yayıncılık.
- Postman, N. (2006). Teknopoli, M.E.Yılmaz (Çev.), İstanbul: Paradigma Yayıncılık.
- Postman, N. (2012)., Televizyon Öldüren Eğlence, O.Akınhay (Çev.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Ritzer, G. (2011). Büyüsü Bozulmuş Dünyayı Büyülemek, Ş.S.Kaya (Çev.), İstanbul: Ayrıntı yayınları.
- Ritzer, G. (2012). Modern Sosyoloji Kuramları, H.Hülür (Çev.), Ankara: Deki Yayınları.
- Roberts, J.M. (2010). Avrupa Tarihi, F.Aytuna (Çev.), İstanbul: İnkılâp Kitabevi.
- Roberts, J.M. (2014). Kısa Dünya Tarihi, M.T.Akad (Çev.), İstanbul. İnkılâp Kitabevi.
- Roberts, J.M. (2003). 20.Yüzyıl Kısa Tarihi, S.Gül (Çev.), Ankara: Dost Kitabevi.
- Russ, J. (2011). Avrupa Düşüncesinin Serüveni –Antik Çağlardan Günümüze Batı Düşüncesi, Ö.Doğan (Çev.), Ankara: DoğuBatı Yayınları.
- Sennett, R. (2011). Ten ve Taş –Batı Uygarlığında Beden ve Şehir, T.Birkan (Çev.), İstanbul: Metis Yayınları.
- Simmel, G. (2009). Bireysellik ve Kültür, T.Birkan (Çev.), İstanbul: Metis Yayınları.
- Tinisi, N. (2005). “Sanallığın Gerçekliği İnternetin Kimlik ve Topluluk Alanlarına Girişi”, M.Binark, ve B.Kılıçbay (Ed.), İnternet, Toplum, Kültür, Ankara: Epos Yayıncılık.
- Toffler, A. (2008). Üçüncü Dalga –Bir Fütürist Ekonomi Analizi Klasiği, S.Yeniçeri (Çev.), İstanbul: Koridro Yayıncılık.

- Tomlinson, J. (2013). Küreselleşme ve Kültür, A.Eker (Çev.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Thompson, J.B. (2013). İdeoloji ve Modern Kültür –Kitle İletişim Çağında Eleştirel Toplum Kuramı, İ.Çetin (Çev.), Ankara: Dipnot Yayınları.
- Touraine, A. (2014). Modernliğin Eleştirisi, H.U.Tanrıöver (Çev.), İstanbul: YKY Yayıncılık.
- Touraine, A. (2011). Demokrasi Nedir?, O.Kunal (Çev.), İstanbul. YKY Yayınları.
- Türkcan, E. (2013). Tarihten Teknolojiye, İstanbul: Destek Yayınları.
- Vincent, A. (2006). Modern Politik İdeolojiler, A.Tüfekçi (Çev.), İstanbul: Paradigma Yayıncılık.
- Wallerstein, I. (2012). Tarihsel Kapitalizm ve Kapitalist Uygarlık, N.Alpay (Çev.), İstanbul: Metis Yayınları.
- Weber, M. (2014). Toplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı, Ö.Ozankaya (Çev.), İstanbul: Cem Yayınevi,
- Wood, E.M. (2012). Sermaye İmparatorluğu, O.Köymen (Çev.), İstanbul. Yordam Kitap.
- Wood, E.M. (2013). Yurttaşlardan Lordlara –Eskiçağdan Ortaçağa Batı Siyasi Düşüncesinin Toplumsal Tarihi, O.Köymen (Çev.), İstanbul: Yordam Kitap.
- Zubritski, Mitropolski ve Kerov. (2011). İlkel Topluluk, Köleci Toplum ve Feodal Toplum, S.Belli (Çev.), Ankara: Sol Yayınları.

KADIN KONUKEVİ MÜDÜRLÜKLERİNDEN HİZMET ALAN KADINLARIN GENEL PROFİLİ VE KURUMLARDAN ALDIKLARI HİZMETLERİN VERİMLİLİĞİ: ERZURUM, ERZİNCAN VE BAYBURT ÖRNEĞİ

GENERAL PROFILES OF WOMEN TAKING SERVICE FROM WOMEN'S SHELTER HOMES AND PRODUCTIVITY OF SERVICES WHICH WOMEN TAKE FROM THE INSTUTIONS: EXAMPLE OF ERZURUM, ERZİNCAN AND BAYBURT PROVINCES

Yrd. Doç. Dr. Adnan KÜÇÜKALİ¹

ÖZET

Bu çalışma, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü bünyesinde hizmet veren Erzurum, Erzincan ve Bayburt illeri Kadın Konukevlerinden 2015 yılı içerisinde hizmet alan kadınların demografik yapılarını, sığıma evlerine başvuru nedenlerini ve bu kurumlardan aldıkları hizmetlerin verimliliklerini belirlemeye yönelik olarak yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın, İnsan Hakları, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Şiddet, Sosyal Politika.

JEL Sınıflandırma Kodları: J12, J13, J16, J18.

ABSTRACT

This study was made to determine productivity of taken services from these institutions and reasons for application to Women's Shelter Homes, demographic structure of women taking service in 2015 from Woman's Shelter Homes of Erzurum, Erzincan and Bayburt provinces that work in Directorate General for Status connected to Ministry of Family and Social Policies.

Keywords: Women, Human Rights, Directorate General for Status, Violence. Social Policy.

JEL Classification Codes: J12, J13, J16, J18.

1. GİRİŞ

Kadınlar tarihin hemen her döneminde, bir varoluş mücadelesi içerisinde olmuşlardır. En eski dönemlerden günümüze değin hemen her toplumda erkeklerin egemenliğine dayalı, erkek merkezli toplumsal yapılar oluşturulması, kadınları genellikle erkeklerin insafına ve himayesine muhtaç hale getirmiştir. Toplumsal yapıdaki çarpıklıklara bir de kadınların doğuştan sahip oldukları fiziksel zayıflık ve duygusal yönlerinin yoğun olması gibi özellikleri de eklenince onları çoğu zaman erkekler karşısında dezavantajlı konuma getirebilmektedir. Kadınların benzeri olumsuzluklarla karşı karşıya gelmeleri, onlara çoğu zaman hak mahrumiyeti yaşatabilmekte hatta şiddete maruz kalmalarına dahi neden olabilmektedir (Blau, Abramovitz, 2003: 3; Koray, 2008: 342-345).

Dünyada kadına yönelik şiddet farklı şekillerde ve coğrafyalarda da olsa her zaman ve hemen her toplumda varlığını göstermiştir. Erkeğin veya toplumun kadına uyguladığı şiddet, birçok kez duygusal, cinsel, ekonomik veya sözlü istismar boyutunda kalmayıp, fiziksel şiddet boyutuna da ulaşabilmektedir (İfe, 2008: 48).

¹ Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, adnankucukali@atauni.edu.tr

Tarihte kadına yönelik şiddeti engelleyebilme adına farklı tedbirler alınmış, bu konuda özellikle aile ve dini kurumların yardımına ihtiyaç duyulmuştur. Önceleri toplumsal dayanışmalarla, bireysel ve mahalli tedbirlerle sağlanan kadının korunması, tarım toplumu sonrasında öncelikli problemlerden birisi haline gelmiş ve daha planlı ve programlı yapısal kurumlara ihtiyaç duyulmuştur. Bu anlamda şiddete uğrayan kadınların, şiddetten korunması, psiko-sosyal ve ekonomik sorunlarının çözülmesi, güçlendirilmesi ve böyle dönemlerde kadınların varsa çocukları ile birlikte ihtiyaçlarının karşılanması suretiyle geçici/sürekli süreyle kalabilecekleri kadın konukevi, sığınmaevi, kadın sığınacağı, kadınevi, şefkatevi ve benzeri adlarla açılmış hizmet kuruluşlarına ihtiyaç duyulmuştur. Bu amaçla inşa edilen kurumlar, faaliyetlerini sivil toplum kuruluşları himayesinde organize ettikleri gibi daha ziyade kamu bünyesinde ve kamusal hizmet veren birimler şeklinde yürütmüşlerdir.

Günümüz Türkiye'sinde başta şiddet ve ekonomik problemler olmak üzere birçok farklı nedenlerle konuk/sığınmaevine gereksinim duyan kadınların bu ihtiyaçlarını Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na ait konukevlerinde ne derece giderebildiklerini araştırmak amacı ile hazırlanmış olan bu çalışma; aynı zamanda Erzurum, Erzincan ve Bayburt Konukevlerinde misafir edilen kadınların demografik yapılarını ve sığınma nedenlerini ortaya koymayı ve bu kurumlardan aldıkları hizmetlerin verimliliğini ölçmeği de öncelikleri arasına almıştır.

Araştırmanın sağlıklı olabilmesi hedeflenen örneklem kitleye ulaşılabilmesi için dokuz ay gibi uzun bir zamana ihtiyaç duyulmuştur. Zira şiddet mağduru olan, sığınma ve korunma ihtiyacı içerisinde bulunan kadınlardan bilgi almak, kadınların özel durumları nedeni ile birebir çalışmayı gerektirmiş ve araştırma güçlüğüyle yürütülmüştür. Bu çalışma 2015 yılı içerisinde konukevlerinde barınma durumunda olan kadınlardan anket metodu ile elde edilen verilerle oluşturulduğundan kadınların bir kısmının sorulara cevap vermekten kaçınmış olması, korkması veya bazılarının soruları gereken şekilde cevaplandırmamaları nedeni ile bir o kadar zahmeti de beraberinde getirmiştir.

Türkiye istatistiki bölge birimleri sınıflandırması yolu ile yapılan sınıflandırmada Erzurum, Erzincan ve Bayburt illeri, Kuzeydoğu Anadolu Bölgesinde TRA 1 bölgesi olarak tanımlanmıştır. Türkiye'nin tüm illeri için yapılan bu bölgesel ayrımlar, ülkenin değişik yöreleri arasındaki demografik, toplumsal, kültürel ve ekonomik farklılıkların incelenmesinde sıklıkla kullanılan bir değişken haline gelmiştir. Türkiye'de geleneksel olarak kullanılan yedi coğrafi bölgeye ek yeni ve daha küçük boyutta bir sınıflandırma ile oluşturulan bölge birimleri sınıflandırması, bölgesel boyutta yapılacak çalışmaları da kolaylaştırmıştır.

Kadın konukevi müdürlüklerinden hizmet alan kadınlara yönelik yapılan bu çalışmada da bölgesel sınıflandırma esas alınmış ve araştırma Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi TRA 1 illeri olan Erzurum, Erzincan ve Bayburt'ta yapılmıştır. Anket çalışması söz konusu 3 ilde kadın konukevlerinde barınan 81 kadına uygulanmıştır.

2. KADIN KONUK/SIĞINMAEVLERİ

Kadınların Konuk/sığınmaevlerine olan ihtiyacı, MÖ önceki tarihlere kadar uzanmaktadır. Arkeologlar kadınların, şiddet veya yetersizlikler karşısında doğal olarak sığınacağı bir kurum veya mekân ihtiyacı içerisine girdiklerini belirlemişlerdir. Bilim insanları kadınların şiddet yaşamalarının kökenini, günümüzden 3000 yıl öncesine kadar götürebilmektedirler. Buluntular, erkek mumyaların kemiklerinde %9-20 kırığa rastlanırken, kadın mumyalarda bu oranın %30-50 olduğunu göstermiştir. Ayrıca yapılan araştırmalar, erkeklerin günümüze kadar hemen her toplumda eşlerini cezalandırma, boşama hatta öldürme gibi bir takım ilave haklara sahip olduğunu ortaya konmuştur (Aslan, 1998, 4-13).

Eldeki veriler kadın konukevlerine olan ihtiyacın ana nedenini, karşı cinsin kadına yönelik şiddetinin kadın üzerinde oluşturduğu olumsuzluklardan kaynaklandığını göstermektedir. Kadına yönelik şiddetin yanı sıra toplumsal baskılar ve ekonomik yetersizlikler gibi farklı nedenlerle de ortaya çıkabilen kadın konukevleri, kadınları yalnızca şiddete karşı korumakla kalmamakta, onlara kendi hayatları üzerinde bağımsız karar alma yetileri kazandırarak toplumun çalışan ve üreten bireyleri haline getirmeyi de hedefleri arasına almaktadırlar.

2.1. Kadın Konukevlerinin Tarihsel Süreci

Tarihin boyunca toplumların sosyo-kültürel yapılarındaki farklılıklarına rağmen, hemen her dönemde kadınların sığınabileceği en temel kurum aile olmuştur. Kadınlar, ailenin olmadığı veya sahiplenilmediği durumlarda oldukça zor şartlar altında veya şiddetin her türlü ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Toplumsal bir zorunluluk neticesinde ortaya çıkmış olan kadın Konukevlerinin ciddi anlamda gelişimi ise oldukça geç bir döneme, modern toplum sonrasına kadar uzanmaktadır.

2.1.1. Avrupa’da Kadın Konuk/Sığınmaevleri

Avrupa’da kurumsal yapı olarak ilk kadın konukevleri bazı yazarlara göre 16. yüzyıl İtalya’sında ortaya çıkmıştır. Kocalarından kötü muamele gören ve sokağa atılan ve durumları “mutsuz” olarak tarif edilen kadınlar bu evlere sığınmaktaydı. İtalya Bolonya’daki La Casa del Soccorso di San Paolo, bu evlerden birisidir (Ferrante, 1990: 4-13).

1970’li yılların İngiltere’inde Erin Pizzey tarafından açılan Batı Londra’da Chiswick Kadın Sığınağı (*Chiswick Women’s Refuge*) sığınma evlerinin ilklerinden kabul edilir (Elman, 2003: 95-97). Kadın sığınmaevlerinin şiddetle mücadelede önemli bir yerinin olduğunun anlaşılması ile birlikte kısa bir sürede Avrupa’da, Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada’da çok sayıda kadın sığınmaevi açılmıştır. 1973’te Amerika Birleşik Devletleri’nde Boston Massachusetts, ve St. Paul Minnesota’da, aynı yıl *Interval House* ve *Nellie’s* isimli sığınmaevleri de Kanada’da açılmıştır. Almanya’daki ilk modern sığınmaevi Berlin’de 1976’da, Avusturya Viyana’da 1978’de, İsveç’te 1979’da, İtalya’da 1989’da kurulmuştur. ABD’leri de 1970 yıllar sonrasında kadın sığınmaevlerinin kurulması doğrultusunda yoğun bir çabaya girmiş 1992 yılına geldiğinde ülke genelindeki sığınma evlerinin sayısı 1500’e ulaşmıştır (Elman, 2003: 95-102; Karataş, Şener ve Otaran, 2008: 51).

Batıda, sığınmaevlerinin bazıları sivil toplum kuruluşlarınca kurulmuş, giderleri gönüllü kadın kuruluşlarının bağışları ile karşılanmıştır. Sığınmaevlerinin bazıları ise giderleri devletçe karşılanarak ya da desteklenerek gönüllü kadın örgütlerince işletilmiştir. Bu dönemde bağımsız kadın kuruluşlarınca işletilen sığınmaevlerinin yanı sıra, kiliseler ya da yerel yönetimler tarafından inşa edilen sığınmaevleri de bulunmaktadır (Karataş, Şener ve Otaran, 2008: 51).

2.1.2. Osmanlı’da Kadın Sığınmaevleri

Tarihçilerce 17. yüzyılın sonunda İstanbul Eyüp’te kurulan Hatuniye Dergâhi Osmanlı’nın ilk kadın sığınma evi olarak kabul edilir. Diğer adı ‘Karılar Dergâhi’ olan dergâh 1900’lerin ortalarına kadar hizmet vermiştir. Baba ve kocalarının baskısından kaçıp, “Karılar Dergâhi” olarak da adlandırılan Hatunlar Dergâhına sığınan Osmanlı tebaalı kadınlara burada ilgi alanlarına göre çeşitli zanaatlar öğretilir ve bir meslek sahibi edilerek erkeklere ihtiyaçları kalmadan geçimlerini sağlamaları başarılıdır. Yine kaynaklarda o dönemde dergâhta 16-80 yaşları arasında 100 kadar kadın bulunduğu belirtilmektedir (pautarihci, 2013).

Kaynaklarda geçtiği şekli ile 13. yüzyılda dahi kadın sığınmaevinin olması Doğu’daki ilk sığınmaevinin Osmanlı öncesinde var olduğunu göstermektedir. Yazar Fatma Aliye’nin Hanımlara Mahsus gazete’de 1895 yılında yayımladığı "Meşahir-i Nisvan-ı İslamiyyeden biri: Fatma binti Abbas" adlı makede Fatma binti Abbas’ın, 13. yüzyılda Ribatü'l-Bağdadiye tekkesinin şeyhi olduğu ve tekkede kocasından boşanmış, kocası tarafından kovulan, aciz kalan kadınların korunması amacıyla konaklama yerleri tesis edildiğine dair bilgileri paylaştığı görülmektedir (pautarihci, 2013).

2.1.3. Türkiye’de Kadın Konukevleri

Türkiye’de seksenli yıllarda ivme kazanan kadın hareketi; kadına yönelik şiddetin görünür olmasını ve kadınların şiddete en fazla uğradıkları aile ortamının ve özel yaşamın tartışılabilmesini sağlamışlardır (Hall and Scraton, 1990: 472; Greenstein and Davis, 2006: 33). O dönemlerde kadına şiddetin bir insanlık suçu olduğunu duyurabilme, toplumsal farkındalık oluşturabilme adına “Bağır Herkes Duysun”, “Dayağa Karşı Kadın Dayanışması”, “Bedenimiz Bizimdir-Cinsel Tacize Hayır”, “Mor İğne Kampanyası”, “Özel Olan Kamusaldir” gibi sloganlar üretilerek kitle iletişim araçları ile yaygınlık kazandırılmaya çalışılmıştır. Aile içi şiddeti önleme ve farkındalık oluşturma amacıyla yapılan etkinlikler zamanla kamuda karşılık bulmuş ve yasal düzenlemelerle şiddetin önüne geçilmeye, şiddetten mağdur olan kadınların korunması için kurumlar oluşturulmaya başlanmıştır (Altınay, 2008: 15-22).

Türkiye’de kamu kuruluşlarına bağlı ilk kadın konukevi, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) tarafından 1990 yılında faaliyete başlamıştır (Karataş, Şener ve Otaran, 2008: 52). Türkiye, 1983’ten sonra kamusal düzenlemelerle kadınların fiziksel, duygusal, cinsel, ekonomik ve sözlü istismardan veya şiddetten korunması, psiko-sosyal ve ekonomik sorunlarının çözülmesi, güçlendirilmesi kadınların varsa çocukları ile birlikte ihtiyaçlarının da karşılanması suretiyle geçici süreyle kalabilmeleri amacı ile kadın konukevi/sığınmaevi ve benzeri adlarla yatılı sosyal hizmet kuruluşları oluşturmuştur.

Resmi Gazete, kadın konukevlerini 24.05.1983 tarih, 2828 sayılı SHÇEK kanunu ile 08.03.2012 tarih ve 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun kapsamında yer alan kadın, çocuk

ve aile bireylerini korumak ve bu kişilere yönelik şiddetin önlenmesi amacı ile ve 05.01.2013 tarih ve 28519 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kadın Konukevlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkında yönetmelik çerçevesinde faaliyet gösteren kurumlar olarak tanımlar (Resmi Gazete, 2013).

Tablo 1. Türkiye’de Yıllara Göre Kadının Konuk/Konukevlerinden Hizmet Alan Kadın ve Çocuk Sayıları

YILLAR	Kadın Sayısı	Çocuk Sayısı	TOPLAM
2002	536	367	903
2003	550	412	962
2004	551	373	924
2005	637	418	1055
2006	789	525	1314
2007	1551	997	2548
2008	1874	1298	3172
2009	2696	1500	4196
2010	2824	1438	4262
2011	4195	1578	5773
2012	6547	2754	9301
2013	8844	3804	12648
2014	14.123	5.742	19.865
2015 (Ocak-Mart)	3792	1395	5187
TOPLAM	49.509	22.601	72.110

Kaynak: KSGM, 2015. <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/html/19175/Kadin+Konukevleri>

Tablo 1 verileri 2002’den 2015 yılının ilk çeyreğine kadar 49.500 kadının, yılsonunda ise 50.000’den fazla kadının kadın konukevlerinden hizmet aldığını göstermektedir. Kadınların yanlarında getirdiği çocuklara bakılınca her bir kadının beraberinde yaklaşık 2 çocukla kadın konukevine başvurduğu anlaşılmaktadır.

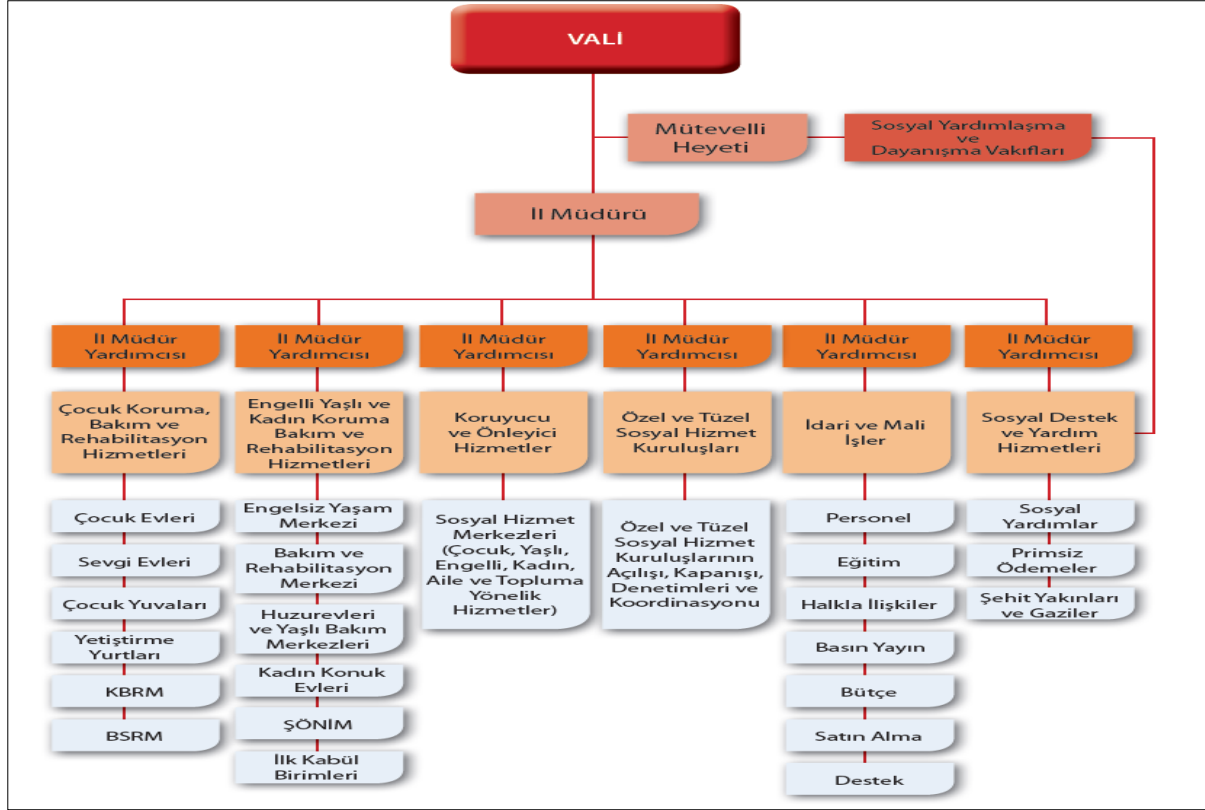
20 Nisan 1990 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 422 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Başbakanlığa bağlı olarak kurulan Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığı, 1993 yılında Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı’na bağlanarak 2004 yılında Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü olarak teşkilat yasası onaylanmıştır. Kadın konukevlerinin de kendisine bağlı bulunduğu Genel Müdürlük, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) adı altında, Haziran 2011’de Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı altında teşkilatlanmasını tamamlamış ve söz konusu bakanlığa bağlı bir kuruluş olarak faaliyetlerini yürütmektedir.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) verilerine göre; Mart 2015 tarihi itibarıyla Türkiye’de Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı 95 kadın konukevi 2.585 kapasite ile yerel yönetimlere bağlı 33 kadın konukevi 761 kapasite ile ve sivil toplum kuruluşlarına bağlı 3 kadın konukevi 36 kapasite ile hizmet vermektedir. Kadın konukevi bulunmayan 3 ilimizde (Bartın, Bitlis, Niğde) kadın konukevi açılması için çalışmalar devam etmektedir (KSGM, 2015).

2.1.3.1. Kadın Konukevlerinin Bağlı Bulunduğu Örgüt Yapısı

Kadın konuk evleri örgüt yapısı itibarı ile Ankara merkezde Bakanlık ve şehirlerde taşra teşkilatları olmak üzere iki ana yapıdan oluşmaktadır. Merkezde Aile ve sosyal Politikalar Bakanı ve Bakan Yardımcısı ve bunlara bağlı bir Müsteşar bulunmaktadır. Müsteşar yardımcılarında birisi ise Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nden sorumlu bir birim amiri olarak gereken hizmetleri yürütmekle görevlendirilmiştir. Kadın konuk evlerinin taşra yapılanmasını gösterir örgüt yapısı ise şekil 1’deki gibidir.

Şekil 1. Kadın Konuk Evleri Taşra Yapılanması (ASPB, 2013: 11-12).



Kaynak: ASPB, 2013 Yılı İdari Faaliyet Raporu. <http://www.aile.gov.tr/data/2013>.

Şekil 1’de Kadın Konuk Evleri Taşra Yapılanmasında İl Müdür Yardımcısına tanımlı olarak gösterilen ŞÖNİM’ler, şiddete maruz kalanları güçlendirici ve destekleyici danışmanlık, rehberlik, yönlendirme ve izleme hizmetlerinin verildiği, yeterli ve gerekli personelin görev yaptığı ve tercihen kadın personelin istihdam edildiği, çalışmaların yedi gün yirmi dört saat esasına göre yürütüldüğü merkezlerdir.

6284 sayılı Kanun ile 14 ilde (İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Denizli, Antalya, Mersin, Adana, Samsun, Trabzon, Şanlıurfa, Gaziantep, Malatya, Diyarbakır) hizmetlerini sürdüren Şiddet Önleme ve İzleme Merkezlerine (ŞÖNİM)’lere başvuruların % 72’si şiddet mağduru, % 28 ise şiddet uygulayan kişilerdir. Yine ŞÖNİM verilerine göre; şiddet mağdurlarının % 97’ si kadın % 3’ünün erkek olduğu belirtilmektedir. Eldeki veriler şiddet uygulayanların cinsiyetlerine göre dağılımını ise % 95’i erkek % 5 kadın olduğunu göstermektedir (KSGM, 2015).

2.1.4. Erzurum, Erzincan ve Bayburt İllerinde Kadın Konukevleri

2016 yılı Ocak ayı itibarı ile Erzurum, Erzincan ve Bayburt illerinin her birisinde birer adet kadın konukevi mevcut olup, verdiği hizmet ve büyüklük bakımından Erzurum Kadın Konukevi her üç kurumun içerisinde en büyüğüdür. Erzurum ve Erzincan Kadın Konukevleri 2011, Bayburt Kadın Konukevi ise 2013 tarihinden bugüne hizmet vermektedir.

Kadın konukevine başvuran tüm kadınlar, kadın konukevine kabul edilmezden önce yine bu birimlerin bünyesinde hizmet veren, İlk Kabul Birimlerine yönlendirilmekte ilgili kişinin problemi bu ilk kabul biriminde giderilmeye çalışılmaktadır. Şayet herhangi bir şekilde problem giderilmezse başvuru sahibi kadın, konukevine yerleştirilmektedir. İlk kabul birimlerine müracaat eden bayanlardan büyükçe bir kısmı kısa süreli konaklamalar için de kullanılmaktadır.

2015 yılı içerisinde Erzurum’da 123, Erzincan’da 48, Bayburt’ta ise yalnızca 11 kadın, kadın konukevinde konuk edilmiştir. Erzurum Kadın Konukevi’nin 2015 yılı içerisindeki talepleri karşılama durumu tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. 2015 Yılı Erzurum Kadın Konukevi Müdürlüğü'ne Müracaat Eden Kadınların Hizmet Alım Durumu

AYLAR	KADIN KONUKEVİ		İLK KABUL BİRİMİ	
	KALAN KADIN	KALAN ÇOCUK	KALAN KADIN	KALAN ÇOCUK
OCAK	5	6	13	17
ŞUBAT	11	17	15	19
MART	13	21	28	22
NİSAN	15	16	32	7
MAYIS	12	12	26	13
HAZİRAN	12	10	24	19
TEMMUZ	11	6	31	29
AĞUSTOS	9	6	19	16
EYLÜL	9	9	15	14
EKİM	7	7	16	10
KASIM	7	9	9	8
ARALIK	12	10	25	21
TOPLAM	123	129	253	195

Kaynak: Erzurum Kadın Konukevi Müdürlüğü, 2016

Tablo 2’de Erzurum’da gerek kadın konukevinde barınan gerekse ilk kabul birimine başvuran kadınların, çocuk sayılarının kadınların sayılarına yaklaşık olduğu görülmektedir. Tablo 2 ‘de yalnızca 2015 yılı kadın konukevi ve İlk kabul birimi hakkında bilgi verilmişken tablo 3’te 2011-2014 yılları arasında Erzurum Kadın Konukevine yapılan tüm uygulamalar istatistikî veriler şeklinde sunulmuştur.

Tablo 3. 2011-2015 Yılları Erzurum Kadın Konukevinde Yapılan Uygulamalar

VERİLER	YILLAR	KAPASİTE	KONAKLAYAN KADIN SAYISI	KONAKLAYAN ÇOCUK SAYISI	ŞİDDET NEDENİYLE GELENLER	BARINMA NEDENİYLE GELENLER (toplam)	BARINMA SEBEBİYLE GELENLER						SOSYAL YARDIMLAR										
							YAŞLILIK	YOKSULLUK	ZİHİNEL ENGEL	FİZİKSEL ENGEL	RUBSAL BOZUKLUK	DİĞER (NAKİL)	REHBERLİK	HARÇLIK	KREŞ YARDIMI	SYDV BİLET	PSİKOLOJİK DESTEK	HUKUKİ DESTEK	TIBBİ DESTEK	SOSYAL DESTEK	İŞKUR KAYDI	MESLEK EDİNDİRME KURSUNA YÖNLENDİRME	
İLK KABUL BİRİMİ	2011	10	67	51	32	35	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2012	10	308	268	126	142	1	63	-	-	11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2013	20	289	199	120	79	1	53	-	-	9	-	192	-	-	16	28	6	124	16	-	-	-
	2014	20	252	245	146	99	1	62	2	1	13	-	238	-	-	35	21	10	105	35	-	-	-
KADIN KONUKEVİ	2011	10	72	35	30	42	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2012	10	168	103	28	-	21	-	-	-	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2013	25	129	82	27	102	17	-	-	5	10	10	53	28	3	8	17	9	88	8	6	2	2
	2014	25	43	54	18	25	1	9	-	-	3	10	65	34	8	10	14	8	92	10	6	6	6
KADIN KONUKEVİ DOLULUK ORANI																							
2011			2012			2013 (İLK 5 AY)			2013 (SON 7 AY)			2014			2015								
85%			185%			165%			50%			50%			95%								

Kaynak: Erzurum Kadın Konukevi Müdürlüğü, 2016

3. ARAŞTIRMA: ERZURUM, ERZİNCAN VE BAYBURT İLLERİNDE, KADIN KONUKEVLERİ MÜDÜRLÜKLERİNDEN HİZMET ALAN KADINLARIN GENEL PROFİLİ VE KURUMLARDAN ALDIKLARI HİZMETLER

Gelişmiş tüm toplumlarda giderek yaygınlaştığı ve artık bir insanlık hakkı olarak algılan kadın konukevleri özellikle ülkemizde birer zorunluluk olarak kendisini göstermektedir. Giderek artan boşanma olayları ve sık sık rastlanan kadına şiddet ve cinayetler, ülke yöneticilerini bu konuda sosyal politikalar üretmeye ve üretilen bu politikaları uygulamaya geçirmeye yöneltmiştir.

2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın kurulması ile bu bakanlığın çatısı altında hizmet vermeye devam eden kadın konukevleri, modern hayatta mağdur konumda olan kadınlar için birer sığınak ve rehberlik servisleri olarak faaliyetlerini yürütmektedirler.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Türkiye'de 1980 yılından bugüne şiddete maruz ve yoksunluk içerisinde bulunan kadınlara korunmaları için yardımcı olan kadın konukevleri, giderek çoğalmakta ve daha fazla taleple karşılaşmaktadır. Sadece son 12 yılda, 100 bine yaklaşan büyüklükte kadın ve çocuk bu kuruluşların birimlerinden yararlanmışlardır. Bu çalışma bu denli önemli toplumsal sorun karşısında alınan ve alınabilecek tedbirlerin neler olduğunu ortaya koymak ve yeni politikaların hazırlanmasına yardımcı olmak amacı ile hazırlanmıştır.

3.2. Yöntem

Araştırma Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi TRA 1 illeri olan Erzurum, Erzincan ve Bayburt şehir merkezlerinde yer alan Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüklerine bağlı Kadın Konukevi İl Müdürlüklerinde anket çalışması şeklinde ve yaklaşık 9 aylık bir sürede tamamlanmıştır (Nisan 2015-Aralık 2015). Konukevinde kalma durumunda olan kadınlara ulaşma ve onlardan veri alma ön görülenden çok daha zor ve uzun bir uğraşı gerektirmiştir. Anket çalışması söz konusu 3 ilde Kadın konukevlerinde barınan 81 kadına uygulanmıştır.

2015 yılı Nisan ve Aralık dönemlerinde Erzurum Kadın Konukevi'nde 94, Erzincan Kadın Konukevi'nde 31 ve Bayburt Kadın Konukevi'nde ise 8 kadın, konaklamış ve ilgili kurumlardan hizmet almışlardır. Çalışma evreni 133 olan toplam büyüklüğün örnekleme 81'dir. 81 kadının barındıkları konukevlerine göre dağılımı ise şu şekildedir: 59 kadın Erzurum, 17 kadın Erzincan ve 6 kadın Bayburt Kadın Konukevi. Araştırma tarama modeli (mevcut durumu olduğu gibi tespit etme) kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Örneklemin, çalışma evrenini temsil etme oranı %60.9'tür. Ankette elde edilen veriler bilgisayar ortamına, SPSS for Windows 16.0 programı ile aktarılmış ve istatistiksel analizlerde frekans, yüzde dağılımları, ortalama ve standart sapma kullanılmıştır.

Anketteki Likert tipi sorular, ortalamalarına bakılarak değerlendirilmiştir. Bu sorulara verilecek cevaplar, 1,00 ile 5,00 arasında değişmektedir. Ortalamaları değerlendirmek için Tablo 3'deki aralıklar kullanılmıştır. Aralıkların eşit olduğu varsayımından hareket edilerek, aritmetik ortalamalar için puan aralığı katsayısı 0,80 olarak bulunmuştur [Puan Aralığı = (En Yüksek Değer-En Düşük Değer)/5 = (5-1)/5 = 0,80]. Bu değer, cevap kodlarının en düşüğü olan 1,00'a, ardından ardışık olarak sonraki değerlere eklenerek değerlendirme aralıkları elde edilmiştir. Buna göre aritmetik ortalamaların değerlendirilme aralıkları Tablo 4'teki gibidir.

Tablo 4. Ortalamaların Değerlendirme Aralıkları

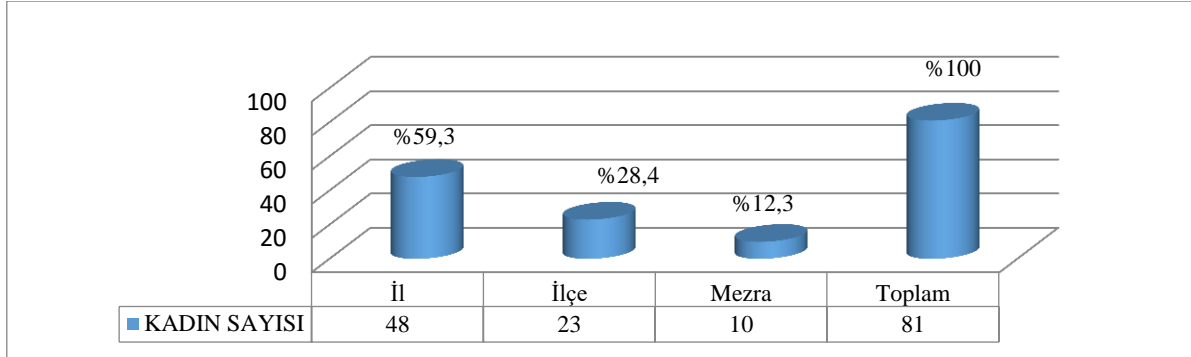
Aralık	Aralığın Değeri
1,00-1,80	Çok Düşük/ Hiç memnun değilim
1,81-2,60	Düşük Memnun değilim
2,61-3,40	Orta/ Kararsızım
3,41-4,20	Yüksek Memnunum
4,21-5,00	Çok Yüksek/ Çok memnunum

3.3. Bulgular

3.3.1. Kadın Konukevlerinde Barınan Kadınların Demografik Yapısı

Anket katılımcıların büyük bir çoğunluğunun kent merkezlerinde yer alması Türkiye nüfus dağılımı ile örtüşmektedir. Zira Türkiye'de 2014 adrese dayalı nüfus kayıt oranlarına göre: il ve ilçe merkezlerinde ikamet edenlerin 2014 yılında oranı %91,8, belde ve köylerde yaşayanların oranı ise %8,2'dir (TÜİK, 2015).

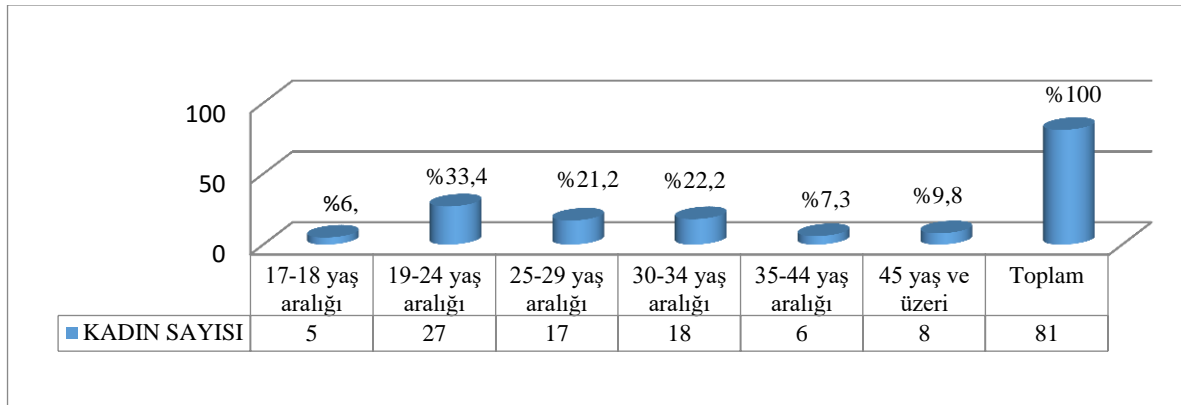
Grafik 1. Kadınların İkamet Ettikleri Yerleşim Birimleri



Katılımcıların %59'unun İl, %28,4'ünün ilçe ve %12'sinin mezrada yaşıyor olması, il ve ilçede yaşayan nüfusun oldukça yüksek bir oranda olmasında il ve ilçe merkezlerine yakın olan köylerin il veya ilçelere birer mahalle olarak ilave edilmesi nedeniyledir (TÜİK, 2015).

Türkiye'de boşanma oranlarındaki artışta, boşanma öncesi yaşanan şiddetin payı yüksektir. Şiddetin yoğun olduğu yaş aralığı ise 20'li yaşlar ve evliliklerin ilk yılları olduğu TÜİK verileri ile ortaya konmuştur (TÜİK, 2015).

Grafik 2. Kadınların Yaş Aralıkları ve Yüzdeleri



Grafik 2'de kadın konukevinde barınma durumunda olan kadınların en yüksek olduğu yaş aralığı, %33,4 ile 19-24 yaş aralığı ve %21 ve %22 ile 25-29 ve 30-34 yaş aralıklarıdır. Bu oranlar toplam popülasyonun %76'sına karşılık gelmektedir. Aynı veriler 35 yaş sonrası kadınlarda, konukevine duyulan ihtiyacın azaldığını göstermektedir.

3.3.2. Kadın Konukevlerinde Barınan Kadınların Medeni Durumları, Çocuk ve Eşleri

Daha çok genç yaşta evlilik yapan ve eşlerinin ekonomik düzeyi düşük olanların yoğunluk gösterdiği kadın konukevi misafirleri, kurumda barınmak için yanlarında çocuklarını getirebildikleri gibi çocukları olmasına karşın çocuksuz bir durumda da müracaat edebilmektedirler.

Tablo 5. Kadınların Medeni Durumları

MEDENİ DURUM	KADIN SAYISI	%
Bekâr	11	13,6
Evli	56	69,1
Boşanmış	10	12,3
Eşi vefat eden	3	3,7
Nikâhsız birliktelik	1	1,2
TOPLAM	81	100

Tablo 5 verilerine göre, katılımcıların %69,1'inin evli olduğu halde kadın konukevlerinde barınması dikkate değer bir durumdur. Ortaokul ve lise mezunu bayanların çoğunlukta olduğu konukevi misafirlerinin ikinci büyük kısmını %13,6 oranı ile bekâr bayanlar teşkil etmektedir. Kadınların sırası ile %12,3'ü boşanmış, %3,7'sinin eşinin vefat ettiği ve %1'inin nikâhsız beraberlik yaşadığının bilgisine ulaşılmıştır.

Tablo 6 verileri, tablo 5 ile birlikte değerlendirildiğinde daha anlamlı sonuçlar elde edilecektir.

Tablo 6. Kadınları Çocuk Sahibi Olup/Olmama Durumları

ÇOCUK SAYISI	KADIN SAYISI	%
Çocuksuz	15	18,5
1 çocuklu	25	30,9
2 çocuklu	17	21,0
3 çocuklu	15	18,5
4 çocuklu	7	8,6
5 çocuklu	2	2,5
TOPLAM	81	100

Ankete katılan 81 bayanın tablo 5'de belirttiği üzere 11'i bekâr olduğundan, tablo 6'da belirtilen 15 çocuksuz bayanın yalnızca 4 tanesi evli veya boşanmış durumdadır. 25 bayan %30,9'luk bir oranla en büyük yüzdeyi teşkil eden 1 çocuklu anne konumundadırlar. 2 çocuklu anne %21, 3 çocuklu anne %18,5, 4 çocuklu anne %8,6, 5 çocuk ve üzeri çocuğa sahip olan anne oranı ise ancak %2,5'dur. Evli kadınların yarıdan fazlasının 1 ve 2 çocuklu olması Türkiye ortalaması ile örtüşmektedir (TÜİK, 2015).

Tablo 7. Kadınların Beraberlerinde Çocuk Getirip/Getirmediği

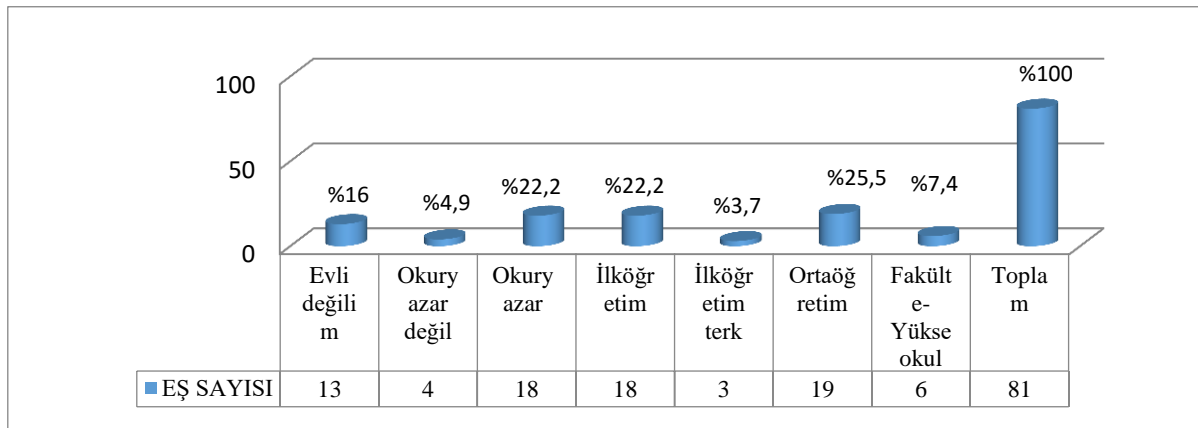
BERABERİNDEKİ ÇOCUK SAYISI	KADIN SAYISI	%
Çocuksuz	37	45,7
1 çocuklu	29	35,8
2 çocuklu	9	11,1
3 çocuklu	4	4,9
4 çocuklu	2	2,5
Toplam	81	100

Katılımcılardan, tablo 7'de gösterildiği üzere 37 (%45,7) kadın, kadın konukevine çocuksuz, 29 (%35,8) kadının ise tek çocukla geldiğini belirtmiştir. Yine aynı tabloda 9 (%11,1) kadının 2 çocukla, 4 (%4,9) kadının 3 çocukla ve 2 (%2,5) kadının 4 çocukla konukevine geldiklerini göstermektedir.

3.3.3. Kadınların ve Eşlerinin Eğitim ve Gelir Düzeyleri

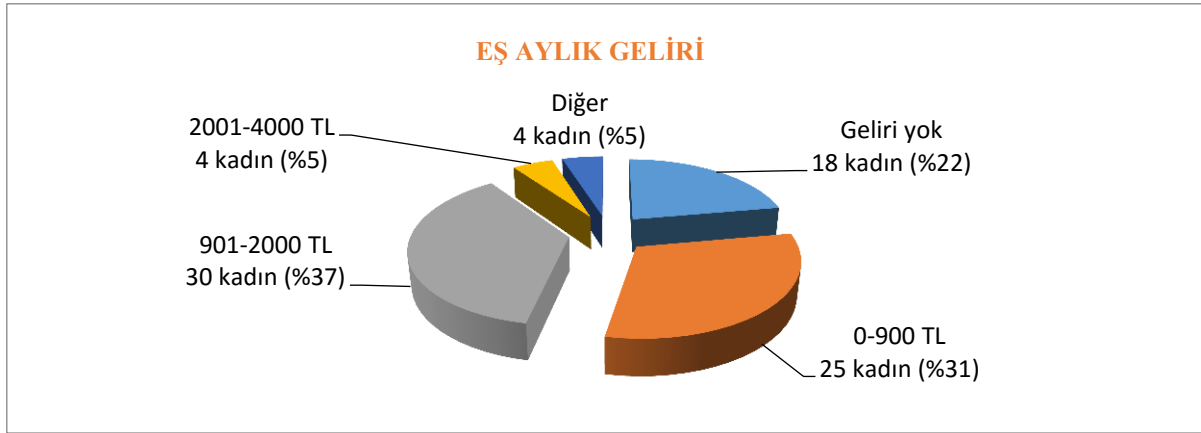
Ankete katılan kadınlardan 2'si (%2,5) okuryazar değilken, 10'u (%12,3) okur-yazardır. 9 bayan (%11,1) ilköğretim, 45 (%56,4) bayan ise en büyük çoğunluğu teşkil eden ortaöğretim düzeyinde bulunan bayanlardan oluşmaktadır. Sırası ile 10 (%13,7) bayan fakülte veya yüksekokul, 3 bayan ise lisansüstü eğitim yapmış olduklarını bildirmişlerdir.

Grafik 3. Kadınların Eşlerinin Eğitim Düzeyleri



Grafik 3 verileri 81 kadından 13'ünün bekâr olduğunu göstermektedir. Evli olan diğer 68 kadının yalnızca 6'sının eşinin fakülte veya yüksekokul mezunu oldukları sonucuna varılır. Eşlerinin eğitim düzeylerinin yarıdan fazlasının ilköğretim ve altı olduğunu ifade eden katılımcılar, gelir düzeylerinin de bir o kadar düşük olduğunu ifade etmişlerdir.

Grafik 4. Kadınların Eşlerinin Gelir Düzeyleri



Türkiye’de 2015 yılı için asgari ücretin net 1.000,54 TL olduğu bir dönemde katılımcı eşlerinin %37’sinin asgari ücret düzeyinde bir geliri olması, yalnızca %5’inin 2001 TL-4000 TL’lık bir ücret elde ediyor olması ve %22 (18 kadın)’sinin herhangi bir gelirinin olmaması, konukevlerinde barınan kadınların eşlerinin yoksul olarak adlandırılabilir bir gelir düzeyinde olduklarını göstermektedir. Ancak yoksul olduğu için barınma talep eden konukevi misafirlerinin beyanlarının doğruluğu ise ayrıca araştırılması gereken bir husustur.

Ankette başka bir soru ile katılımcılara herhangi bir yerden sosyal yardım alıp-almadığı sorulmuştur. Kadınların 31 (%38,3)’i “Evet” şıkkını işaretlerken, 50 (61,7)’si “Hayır” şıkkını işaretlemişlerdir.

Ankette farklı bir soru ile kadınlara çalışıp-çalışmadıkları sorulmuş kadınların 71 (%87,6)’i “Hayır”ı işaretlemişlerdir.

3.3.4. Kadınların Konukevine Gelişleri, Nedenleri, Başvuru Sayıları, Kalış Süreleri ve 6824 Sayılı Yasadan Yararlanmaları

Kadınların konukevlerine gelmesi farklı kanallarla mümkün olabilmektedir. Bunların başlıcaları tablo 8’de gösterilmiştir.

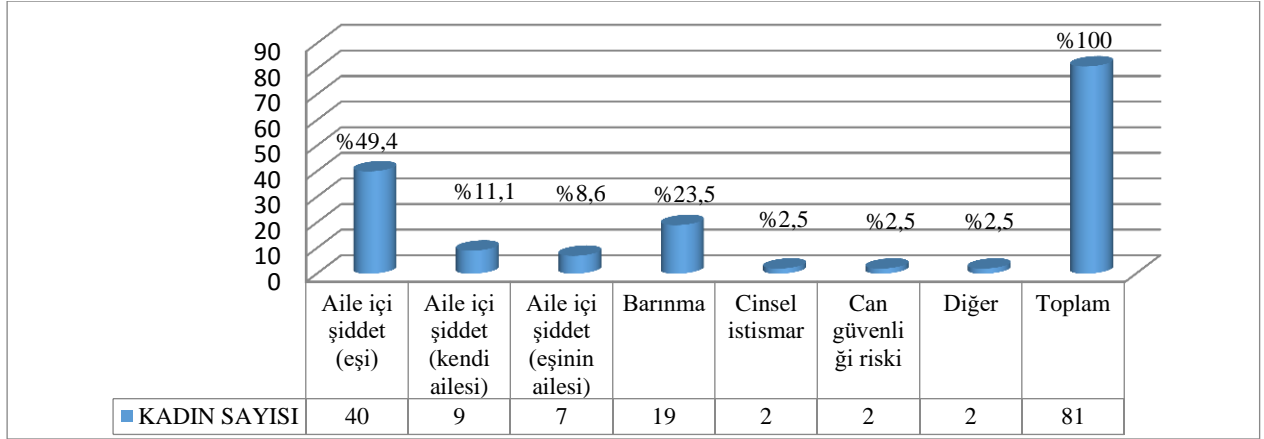
Tablo 8. Kadınların Kadın Konukevine Gelmeden Önce Başvurdukları Birim

KADIN KONUKEVİNE GELMEDEN ÖNCE BAŞVURULAN BİRİM	KADIN SAYISI	%
183	1	1,2
Polis merkezi amirliği	3	3,7
Jandarma	60	74,1
Sosyal hizmet merkezi	10	12,3
Şiddeti önleme ve izleme merkezleri (ŞÖNİM)	7	8,6
TOPLAM	81	100

Kadınların birçoğu şiddet mağduru olarak konukevlerine başvurdukları için doğal olarak buralara polis ve jandarmaya başvurarak gelmektedirler. Şiddeti önleme ve izleme merkezleri (ŞÖNİM) aracılığı ile gelenler ise arzu edilen düzeyin oldukça altında %8,6’lardadır.

Katılımcıların kadın konukevlerine geliş nedenleri ise Grafik 5’te gösterilmiştir.

Grafik 5. Katılımcıların Kadın Konukevlerine Geliş Nedenleri



Kadınların konukevlerine geliş nedenlerini gösteren 5 numaralı grafik, toplamda 56 (%69,1) kadının farklı şiddet nedenleri ile kadın konukevlerine sığındıklarının tespitini yapar. Barınma ihtiyacı, ekonomik zorunluluk nedeni ile başvuran kadınların toplamı ise 19 (%23,5)'dur. Cinsel istismar %2,5 can güvenliği %2,5 ve diğer olarak adlandırılan şiddetli işaretleyenler de %2,5'dur.

Katılımcılara yıl içerisinde konukevlerine kaç kez başvurduklarına yönelik soru sorulmuş; 46 kadın 1, 23 kadın 2, 8 kadın 3, 2 kadın 4 ve 2 kadın 6 kez başvurduklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların başvuru neticesinde elde ettikleri ve kullandıkları kalış süreleri tablo 9'da gösterilmiştir

Tablo 9. Kadınların Yıl İçerisinde Kalış Süreleri

YIL İÇERİSİNDE KALIŞ SÜRESİ	KADIN SAYISI	%
1 aya kadar	53	65,5
2-3 ay	15	18,5
4-5 ay	3	3,7
6 ay ve üzeri	10	12,3
TOPLAM	81	100

Tablo 9, kadın konukevlerindeki kadınların büyük bir çoğunluğunun 1 aydan daha kısa bir süre için bu kurumları tercih ettiklerini ortaya koyar. %12,3'e karşılık gelen ve 10 kadından oluşan bu kesimin yönetmelikler gereği ancak özel izinle kalması mümkün olabilmektedir.

6284 sayılı yasa, şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kadınların, çocukların, aile bireylerinin ve tek taraflı ısrarlı takip mağduru olan kişilerin korunması ve bu kişilere yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla alınacak tedbirlere ilişkin usul ve esasları düzenlemiştir. Katılımcılara bu yasadaki faydalandıklarının sorusu sorulmuş ve verilen cevaplar tablo 10'da ortaya konmuştur.

Tablo 10. Kadınların 6284 Sayılı Kanun'dan Faydalanma Şekilleri

6284 SAYILI KANUNDAN FAYDALANMA ŞEKLİ	KADIN SAYISI	%
Koruyucu tedbir kararı	18	22,2
Önleyici tedbir kararı	4	4,9
Bilgilendirildim	47	58,0
Diğer tedbir kararları	2	2,5
Tedbir kararı istemedim	10	12,3
TOPLAM	81	100

Kadın konukevinde misafir edilen kadınların %58 (47)'i ilgili yasa hakkında bilgilendirildiğini ifade etmiştir. Bu oran oldukça düşüktür. %22,2'lik ve 18 kadından oluşan ikinci büyük kesimin koruyucu tedbir kararı almadığı kadınların güvenlik endişesi taşıdıklarının bir göstergesidir.

3.3.5. Kadınların Konukevlerindeki İmkânlardan Yararlanmaları ve Aldıkları Hizmetlerden Memnuniyetleri

Katılımcılara ilk 9 soruda “kadın konukevindeki fiziksel koşullar, beslenme ve sosyal kültürel faaliyetlerden memnuniyetleri”, diğer 7 soruda ise “kadın konukevinde çalışan personelin kendilerine ve çocuklarına karşı gösterdiği ilgi rehberlik ve yönlendirme hizmetinden memnuniyetleri” sorulmuştur.

Likert ölçeği ile ölçeklendirilen bu bölümün değerlendirilmesi, daha önceden yöntem kısmında (tablo 4) verilen ortalamaların değerlendirme aralıkları doğrultusunda yapılmıştır.

Tablo 11. Kadınların Kadın Konukevlerinden Aldıkları Hizmetlerden Memnuniyetleri

Kadın Konukevindeki Fiziksel Koşullar, Beslenme Ve Sosyal Kültürel Faaliyetlerden Memnuniyetler	ORTALAMA	STANDART SAPMA	DEĞERLEN DİRME
Konukevinin yeterince korunaklı olduğundan	4,5556	,57009	Çok Yüksek
Konukevinin bulunduğu bölgeden	4,3951	,73619	Çok Yüksek
Kaldığımız odaların ihtiyacı karşılamasından	4,4074	,91894	Çok Yüksek
Ortak yaşam alanlarının düzenliliği ve temizliğinden	4,5062	,72670	Çok Yüksek
Banyo ve tuvaletlerin yeterli sayıda ve temiz olmasından	4,2593	,87718	Çok Yüksek
Yemeklerin istediğim/beğendiğim gibi ve doyurucu olmasından	4,1481	,97610	Yüksek
Sosyal faaliyetlerin istediğim düzeyde olmasından	3,9383	,96625	Yüksek
Çocuğum için yapılan faaliyetler ve hizmetler onun kendisini daha iyi hissetmesini sağlayacak düzeyde olmasından	3,7901	1,48926	Yüksek
Devletin uygulamada kadın haklarına verdiği önemden	4,2222	1,17260	Çok Yüksek
Kadın Konukevinde Çalışan Personelin Rehberlik Ve Yönlendirme Hizmetinden Memnuniyetleri	ORTALAMA	STANDART SAPMA	DEĞERLEN DİRME
Ailemle yaşadığım sorunların çözümünde gerekli rehberliği yapmasında	4,2716	1,01258	Çok Yüksek
Psikolojik sorunların çözümünde rehberlik hizmeti sağlamasından	4,3210	,87788	Çok Yüksek
Kendimi güvende hissettirmesinden	4,3951	,90387	Çok Yüksek
Benim ve çocuklarımın eğitim ihtiyaçlarının karşılanmasından	4,1235	1,32649	Yüksek
İhtiyacım olan sağlık hizmetini almam konusunda gerekli imkânların sağlanmasından	4,4691	,72606	Yüksek
Bağımsız yaşamda ihtiyacım olan (iş bulma, ev tutma vb.) rehberliğin yapılmasından	3,9012	1,13584	Yüksek
Diğer sosyal hizmet modelleri hakkında gerekli bilgilerin verilmesinden	4,2346	1,00339	Çok Yüksek

Tablo 11 verileri beklentilerin üzerinde oldukça yüksek oranda bir memnuniyeti göstermektedir. Memnun olanların ve olmayanların eğitim düzeyleri ve ekonomik gelişmişlikleri tercihlerin farklılaşmasında belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Özellikle yemeklerden ve temizlik durumundan daha az memnun olanlar eğitim ve ekonomik düzeyi yüksek kadınlardan arasından çıkmaktadır.

4. SONUÇ

Şiddet her ne kadar ekonomik düzeyi düşük, eğitim seviyesi zayıf olan toplumlarda daha ziyade görülüyor olsa da gelişmiş toplumlardan az gelişmiş toplumlara kadar dünyanın her yerinde var olagelmıştır. Toplumsal baskının yüksek olduğu, yakın dost ve akrabaların gözetimi altında bulunan ailelerde ise şiddete maruz kalan kadın uğradığı şiddeti başkalarına anlatmaktan çekinmekte, durumun diğerleri tarafından bilinmesini kendisi de çevresi de istememektedir. Bu durum şiddeti azaltmamakta bilakis süreklilik kazanmasına zemin hazırlamaktadır.

1980’li yıllar dünyada olduğu gibi Türkiye’de de değişimin ve insana verilen değerlerin yeniden ele alındığı kamusal anlamda yeni hizmet ve politikaların ortaya çıktığı bir dönemdir. Bu bağlamda dezavantajlı kesim içerisinde yer alan kadınlara yönelik tedbirlerin alındığı onların gerek çalışma hayatında gerekse toplumsal cinsiyet ayrımcılığı neticesinde toplum hayatının birçok noktasında ötelenmesini, dışlanmasını emeğinin ve umutlarının yitirilmesini meydana getirebilecek olumsuzluklara karşı korunmasını sağlayacak ulusal ve uluslararası sözleşmeler birer birer hayata geçirilmeye başlanmıştır.

Boşanma oranların her geçen yıl daha fazla oranda artış gösterdiği ülkemizde boşanmaların birincil nedeninin şiddet olduğu gerçeğinden hareketle şiddetin her türlü ortadan kaldırılmaya veya minimize edilmeye çalışılmalıdır. Erzurum, Erzincan ve Bayburt İlleri Kadın Konukevlerinde barınan 81 kadından 9 ay süre içerisinde toplanan verilerle yapılan bu çalışma; savunmasız bir kadının erkek egemen bir dünyada ne denli savunma ve korunma ihtiyacı içerisinde olduğu gerçeğini ortaya koymuştur.

Birçok konukevi ya tam kapasite çalışmakta ya da kapasitesinin üzerinde hizmet vermektedir. Güvenlik gerekçeleri ile konukevleri binaları büyük bir kesim tarafından bilinmemektedir. Ancak son yıllarda yapılan ve hizmete açılan binalar fiziki alt ve üst yapıları, donanım, yeme-içme ve yatma hizmetleri bakımından ortalama bir otelin verdiği hizmetin üzerinde bir hizmet vermekte ve burada barınan kadınlar bu hizmetten çok yüksek derecede memnun kalmaktadırlar. %70'lere varan kısmı şiddet, diğer önemli bir kısmı ekonomik sıkıntı nedeni ile bu kurumlara başvuran kadınların bu problemlerinden kurtulması bir dereceye kadar kadın konukevlerinde giderilse de bu kalıcılık sağlamaktan uzaktır. Yapılması gereken iki temel eylem olarak şiddetin ilköğretimden başlayarak ders müfredatları içerisine dâhil edilmesi, şiddeti uygulayanlara karşı caydırıcı önlemler alınmasıdır. Birey ve aileyi güçlendirmek adına toplumsal bilinci arttırmak için eğitim kurumlarının her aşamasında toplumsal hafıza canlı tutulmalıdır. Sivil toplum kuruluşları ile organize etkinlikler düzenlemeli toplumun kadın haklarına yönelik duyarlılık kazanmasına çalışılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Altınay, A.G. ve Arat, Y. (2008). Türkiye’de Kadına Yönelik Şiddet, İstanbul: Punto Baskı Çözümleri.
- Aslan, D. (1998). Aile İçi Kadına Yönelik Şiddet ve İstanbul Kadın Misafirhanesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ASPB, (2013). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 2013 Yılı İdari Faaliyet Raporu, http://www.aile.gov.tr/data/53fe1465369dc3053ccd5500/aile_ve_sosyal_politikalar_bakanligi_2013_yili_idare_faaliyet_raporu.pdf, (Erişim Tarihi: 1 Ocak 2015).
- Blau, J. ve Abramovitz, M. (2003). The Dynamics of Social Welfare Policy, New York: Oxford University Press
- Elman, A.R. (2003). Refuge in Reconfigured States. Shelter Movements in the United States, Britain and Sweden, in: Banaszak, Lee Ann/Beckwith, Karen, D.Rucht, (Ed.), Women’s Movements Facing the Reconfigured State, içinde (94-113), Cambridge:Cambridge University Press.
- Ferrante, L. (1990). Honour Regained: Women in the Casa del Soccorso in San Paolo in 16th C. Bologna. In E. Muir & G. Ruggiero eds., Sex & Gender in Historical Perspective, Maryland, trans. M. Gallucci. Baltimore: John Hopkins University Press.
- Greenstein, N.T. ve Davis, S.N. (2006). “Cross national variations in divorce: Effects of womens’ power, prestige and dependence”, Journal of Comparative Family Studies, 25(2), 1-35.
- Hall, S. ve Scraton, P. (1990). “Low, class and control”, Crime and Society, 5(3), 460-498.
- Ife, J. (2008). Human Rights and Social Work Towards Rights-Based Practice, New York: Cambridge University Press.
- Karataş, S., Şener, Ü. ve Otaran, N. (2008). Kadın Sığınmaevleri Kılavuzu, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/542a8e0b369dc31550b3ac30/Kadin%20Siginmaevleri%20Kilavuzu.pdf>, (Erişim Tarihi: 2 Ocak 2015).
- Koray, M. (2008). Sosyal Politika, Ankara: İmge Kitabevi.
- KSGM, (2015). ASPB, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/html/19175/Kadin+Konukevleri>, (Erişim Tarihi: 4 Kasım 2015).
- Pautarihcii. (2013). “Osmanlı’da da Kadın Sığınma Evi Varmış”, <http://pautarihcii.blogspot.com.tr/2013/04/osmanli-da-da-kadn-sgnma-evi-varms.html>, (Erişim Tarihi: 2 Ocak 2015).
- Resmi Gazete (2013). 5 Ocak 2013 tarih, 28519 sayılı, Kadın Konukevlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmelik, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130105-5.htm>, (Erişim Tarihi: 2 Kasım 2015).

TÜİK_a, (2015). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2014, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18616>, (Erişim Tarihi: 12 Kasım 2015).

TÜİK_b, (2015). Evlenme ve Boşanma İstatistikleri, 2014, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18628>, (Erişim Tarihi: 1 Aralık 2015).

TÜRKİYE'DE LOJİSTİK SEKTÖRÜNÜN GELİŞMESİNDE DIŞ TİCARETİN ROLÜ ÜZERİNE BİR NEDENSELLİK ANALİZİ

THE ROLE OF FOREIGN TRADE IN THE DEVELOPMENT OF LOGISTICS INDUSTRY IN TURKEY AND CAUSALITY ANALYSIS

Yrd. Doç. Dr. Hakan TUNÇ¹

Yrd. Doç. Dr. Murat KAYA²

ÖZET

Bu çalışmada Türkiye'nin stratejik sektörü olan lojistik sektörünün gelişimi için en önemli faktör olan dış ticaret ile etkileşimi incelenmiştir. Lojistik sektörünün Türkiye'de gelişmesinde etkili olan nedenler tartışılmış ve bu nedenlerin Türkiye'deki gelişimi analitik olarak araştırılmıştır. Depoculuk faaliyetlerinin gelişimi bağlamında etkili olan AVM sayısındaki artış ile E-Ticaret hacmindeki artışa vurgu yapılmış ve Türkiye'de dış ticaretin gelişiminin lojistik sektörünü olumlu anlamda nasıl etkilediği sebepleriyle ve literatür desteğiyle açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın uygulama kısmında, lojistiği temsilen taşımacılık verileri ve dış ticareti temsilen ihracat ve ithalat verileri kullanılmıştır. Çalışmada Lojistik- Dış ticaret ilişkisi nedensellik boyutuyla incelenmiş ve Granger Nedensellik Testi uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre; Türkiye ekonomisinde lojistik ile dış ticaret arasında iki yönlü nedensellik ilişkisine ve ihracat ile taşımacılık gelirleri arasında da bir nedensellik ilişkisine rastlanmıştır. Uzun dönemli bir analizde ise Türkiye ekonomisinde lojistiği temsilen taşımacılık hacmi ile dış ticaret hacmi eş bütünleşik olup uzun dönemde birlikte dengeye gelmektedirler.

Anahtar Kelimeler: Stratejik Sektör, Lojistik-Dış Ticaret Etkileşimi, Nedensellik Analizi.

JEL Sınıflandırma Kodları: F14, C22, Q37.

ABSTRACT

In this study, the interaction between the logistic sector which is the strategic sector, and the foreign trade which is the most important factor in the development of Turkey is examined. The reasons affecting the development of logistics sector in Turkey are discussed, and the development of these causes in Turkey is studied analytically. The increase in the numbers of shopping centers which is effective in terms of development of warehousing activities and the increase in the volume of e-commerce are emphasized, and it is explained with the reasons behind and the support of literature review that how the development of foreign trade has influenced logistic sector positively.

In the application part of study, the transportation data are used for logistics and the data of import and export for foreign trade. The relationship between the logistics and the foreign trade has been studied in its causality dimension by means of Granger Causality Test. According to the findings, it has been determined that there is a two-way causal relationship between the foreign trade and the logistic in Turkey's economy, and also a causal relationship between transportation revenues and exports. In a long-term analysis, the volume of transport represented for logistic sector and the volume of foreign trade in Turkey's economy are co-integrated, and both come to equilibrium in the long run.

Keywords: Strategic Sectors, Interaction of International Trade and Logistics, Causality Analysis.

JEL Classification Codes: F14, C22, Q37.

¹ Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Bankacılık ve Finans Bölümü, htunc@mehmetakif.edu.tr

² Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Bankacılık ve Finans Bölümü, mkaya@mehmetakif.edu.tr

1. GİRİŞ

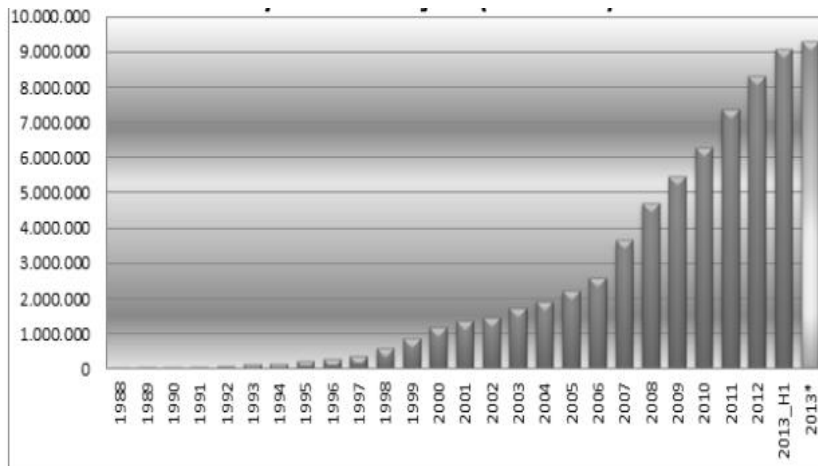
Ülkelerin geleceğinde söz sahibi olan ve diğer ülkelere nazaran mutlak üstünlüğe sahip olduğu sektörler, stratejik sektör denilmektedir. Bu açıdan lojistik sektörü Türkiye'nin stratejik sektörüdür (Akçetin, 2010, s.11). Bu durumu üç temel sebebe bağlamak mümkündür. Birincisi, ülkenin 3 tarafının denizlerle çevrili olması ve deniz kıyılarının liman yapmaya çok müsait olmasıdır (Bayraktutan vd., 2012, s.69). Lojistik sektöründe uzun mesafeli ve kombine taşımacılıkta, denizyolu taşımacılığının önemi büyüktür. Kıtalararası taşımacılıkta ve konteynır taşımacılığında modern ve etkin limanlara sahip olmak, uluslararası lojistik rekabetinde ülkeye avantajlar sağlamaktadır (Gümüş, 2013, s.302).

Lojistik sektörünün Türkiye'de stratejik sektör olmasının ikinci sebebi, ülkenin jeopolitik konumu ve Kıta Anadolu'nun geniş ovalara sahip olmasıdır. Bilindiği üzere Türkiye; Asya, Avrupa ve Afrika kıtalarının tam ortasında yer almaktadır. Dünyanın en büyük pazarı olan Avrupa'ya komşu olan ülkemiz bu açıdan lojistik üstünlüğe sahiptir. Ayrıca Anadolu yarımadasının geniş düzlüklere sahip olması, ülkenin yol yapımı ve karayolu taşımacılığında da üstünlüğe sahip olmasına neden olmaktadır. Asya'dan yada Afrika'dan karayolu ile gelen mallar transit yollar ile kesintiye uğramadan Avrupa'ya ulaşabilmektedir(Kara vd., 2009, s.71).

Stratejik olma yolunda üçüncü sebep ise Türkiye'nin geçmişinden gelen ve kültür haline gelmiş olan lojistik yeteneğidir. Tarihi İpek Yolu'nun ve Baharat Yolu'nun kuruluşunda ve gelişiminde Türk'lerin önemli rollere sahip olduğu bilinmektedir. Ayrıca konar-göçer hayat ve yörüklük kültürü de temelde birer lojistik faaliyetleridir. Bütün bu stratejik avantajlar karar vericiler tarafından da fark edilmiş olup Türkiye'nin 2023 hedeflerine de konmuştur.

Bugün Türkiye'de lojistik sektörü hızla gelişmektedir. Bunun iki temel sebebi vardır. Birincisi, Türkiye'de modern depoculuk faaliyetlerinin gelişmesidir. Lojistik faaliyetleri içerisinde malın statik anlamda bekleme yaptığı yerler depolardır. Depolama hem maliyetler açısından hem de malın kalitesi açısından çok önemlidir. Depoculuğun ülkemizde gelişmesinde de en önemli sebep AVM (Alış Veriş Merkezi) sayısındaki artıştır (Babacan, 2003, s.10). 2014 yılı Ocak ayı itibarıyla Türkiye'de AVM sayısı 333 olup, toplam kiralanabilir alan ise 9 milyon metrekaredir (AYD, 2015, s.11). Türkiye'de AVM gelişimini Tablo 1 bize göstermektedir. Tablo incelendiğinde son 10 yılda metrekare cinsinde AVM'ler 10 kat artmıştır. Bu durum aynı zamanda modern depolama faaliyetlerinin de ilgili dönemde 10 kat arttığını göstermektedir.

Tablo 1. Türkiye'de AVM'lerin Gelişimi(m²)

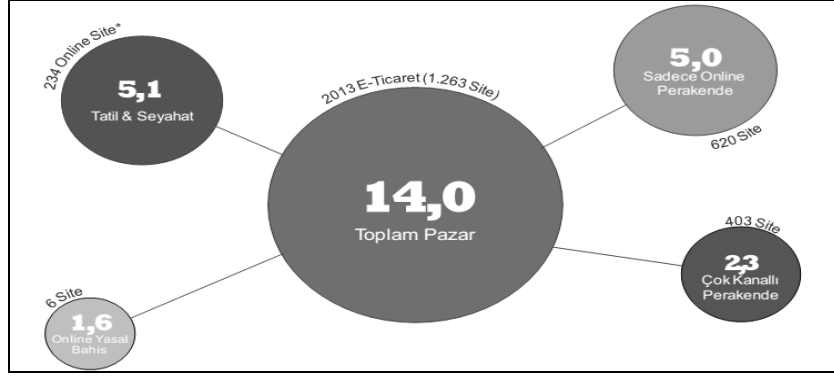


Kaynak: http://www.ayd.org.tr/TR/PDFs/WEB_FAALİYET_RAPORU_2014.pdf, Erişim Tarihi: 29 Ocak 2015, s.12.

Türkiye'de depoculuk faaliyetlerinin gelişmesinin ikinci bir sebepte internetten satış hizmetlerindeki artıştır (Babacan, 2003, s.10). Bugün ülkemizde sadece bir internet sitesi ve büyük bir depodan oluşan çok sayıda işletme mevcuttur. Türkiye'de E-Ticaret sektöründe hizmet sunan firma sayısının 1.200 adet olduğu Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneği tarafından 2013 yılı Türkiye'de E-ticaret Raporu'nda ifade edilmiştir (Tubisat, 2014, s.9). Aşağıda bulunan Tablo 2 'de ülkemizdeki E-ticaret pazar büyüklüğü verilmiştir. Bu tabloya göre toplam pazar büyüklüğü 14 milyar dolardır. Pazarın büyük bir kısmı da depoculuk faaliyeti gösteren perakende

firmalarından oluşmaktadır. Pazarın bu durumu, ülkemizde hem depoculuğu hem de temel lojistik faaliyetlerini geliştirdiğini göstermektedir.

Tablo 2. Türkiye’de E –Ticaret Pazar Büyüklüğü



Kaynak: Tübisad, Türkiye’de E –Ticaret 2013 Pazar Raporu,2014, İstanbul, s.12.

Türkiye’de lojistik sektörünün gelişmesinde etkili olan ikinci faktör ise hiç şüphesiz dış ticaret sektöründeki hızlı gelişmedir. Bu durum ikinci bölümde incelenecektir.

2. TÜRKİYE’DE LOJİSTİK – DIŞ TİCERET ETKİLEŞİMİ

Bugün Türkiye’de lojistik sektörünün ekonomik büyüklüğünün 70 milyar doların üstünde olduğu tahmin edilmektedir (Bayraktutan vd., 2012, s.62). Lojistik sektörünün gelişmesinde dış ticaret sektörünün etkisi çok yüksektir (Çevik ve Kaya, 2010, s.27). Ulusal anlamda lojistik faaliyetleri yapmak, uluslararası lojistik yapmaktan çok daha kolaydır. Bunun birçok sebebi vardır. Ulusal lojistik faaliyetlerinde bir yol tanımlaması yapmaya yada gümrük faaliyeti yapmaya ihtiyaç yoktur. Ayrıca ulusal lojistikte, mesafeler uluslararası lojistiğe göre çok daha kısa olabilmektedir. Bu durum lojistikte dış kaynak kullanımı ihtiyacını ve lojistikte teknoloji kullanımı ihtiyacını azaltmaktadır.

Fakat uluslararası ticaretin gelişiminin, lojistiğin sektörel olarak gelişmesinde büyük katkı yaptığı söylenebilir (Gümüş, 2009, s.98). Bunun sebepleri maddeler halinde aşağıda sıralanmıştır.

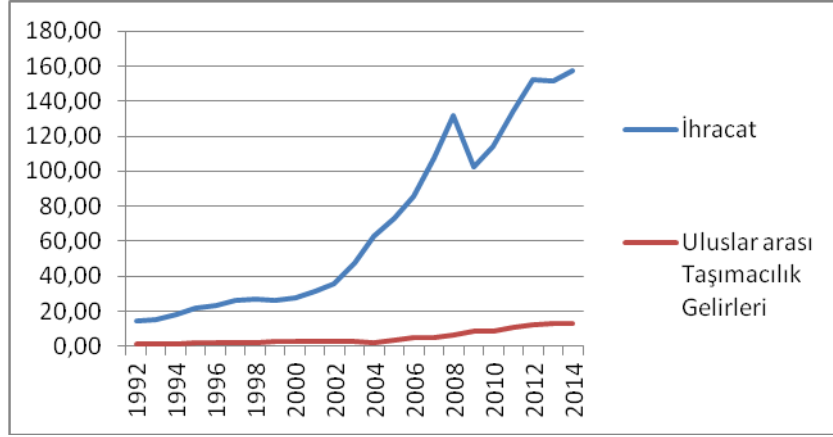
- Dış ticaretin gelişmesi ile birlikte kıtalararası ticarete gelişmektedir. Bu durum denizyolu taşımacılığını geliştirmektedir. Denizyolu taşımacılığı ise lojistikte diğer modlara göre daha çok teknoloji kullanımına sahiptir.
- Dış ticaretin gelişmesi lojistikte dış kaynak kullanımını arttırmaktadır. 3. Parti lojistiğin gelişimi, genel anlamda lojistik sektörünün gelişmesine fayda sağlamaktadır.
- Dış ticaretin gelişimi lojistik sektöründe katma değeri arttırmaktadır. Ülkelerarası lojistiğin gelişmesi sektörün çok daha karlı bir sektör haline gelmesine neden olmaktadır. Bu durum lojistiği geliştirmektedir.
- Dış ticaretin gelişimi lojistikte kombine modları geliştirmiştir. RO-RO taşımacılık bu modlardan biridir. Bu durum lojistikte teknoloji kullanımı ihtiyacını arttırmaktadır.
- Dış ticaretin gelişmesi ile birlikte lojistik sektör haline gelmiş ve bu durum kalifiye beşeri sermaye ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla ülkelerde lojistikle ilgili yükseköğretim alanları açılmaya başlamıştır.
- Dış ticaretin gelişimi ile birlikte konteynır taşımacılığı ve limancılık faaliyetleri de gelişmiştir. Bu durum lojistiğin gelişmesine önemli katkı sağlamıştır.

Yukarıda saydığımız teorik ilişkilerin tamamı ülkemizde de gözükmemektedir. Dış ticaret ile lojistik sektörü doğrusal bir biçimde hareket etmektedir. Özellikle gümrük birliğine girilmesi ile birlikte dış ticaret rakamlarında ciddi artış meydana gelmiştir (Nart, 2010, s.2882). Türkiye’nin gümrük birliğine üye ülkelere mal satabilmesinde, bu süreçte geliştirdiği lojistik yeteneklerinin de büyük payı bulunmaktadır.

Türkiye ekonomisi için benzer bir ilişki aşağıdaki Tablo 3’de de verilmiştir. Bu tabloda son 22 yılda Türkiye’nin ihracatı ile aynı dönemdeki taşımacılık gelirinin grafiksel seyri verilmiştir.

Tablo 3 bize çok net bir biçimde göstermektedir ki Türkiye ihracatında ki artış ile Türkiye'nin taşımacılık gelirlerindeki artış arasında gözle görülür bir ilişki söz konusudur.

Tablo 3. İhracat Gelirleri - Taşımacılık Gelirleri (Milyar \$)



Kaynak: Merkez Bankası verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Yukarıdaki tablo da çok net bir biçimde göstermektedir ki, Türkiye'de lojistiğin gelişimi ile Türk dış ticaretinin gelişim sürecinde pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Türkiye'nin 2023 vizyonu kapsamında 500 milyar dolar ihracat hedefi bilinmektedir. Bu amaca ulaşılması ve bu doğrultuda Türkiye'deki firmaların rekabet güçlerinin artırılması için ulaştırma altyapısının ve lojistik hizmetlerinin kapasite ve kalite olarak bu savaşa hazır olması gerekmektedir (Tüsiad, 2012, s.43). Hiç şüphesiz dış ticaret ile lojistik arasında sıkı bir ilişki söz konusudur (Leunin vd, 2009, s.9). Bu noktada iki tür ilişkiden söz edilebilir. Üretilen malların maliyetinin düşük olması ve kaliteli bir mal teslimi açısından bu ilişkinin varlığı tartışmasızdır (Leunin vd., 2009, s.10).

Dünya Bankası tarafından yayınlanan lojistik performans endeksinde Türkiye'nin durumu Tablo 4 ve Tablo 5'de özetlenmiştir.

Tablo 4. Lojistik Performans Endeksi

Ülke	Sıra	Skor
Almanya	1	4,12
Hollanda	2	4,05
Belçika	3	4,04
İngiltere	4	4,01
Singapur	5	4,00
İsviçre	6	3,96
Norveç	7	3,96
Türkiye	30	3,50

Kaynak: Worldbank, Trade Logistics in The Global Economy, s.8.

Tablo 5. Orta Gelir Seviyesine Sahip 10 Ülke Lojistik Performans Endeksi

Ülke	Sıra	Skor
Malezya	25	3.59
Çin	28	3.53
Türkiye	30	3.50
Macaristan	33	3.46
Afrika	34	3.43
Tayland	35	3.43
Romanya	40	3.26
Panama	45	3.19
Bulgaristan	47	3.16
Meksika	50	3.13

Kaynak: Worldbank, Trade Logistics in The Global Economy, s.9.

Ülkelere göre endeksler yıllar itibarıyla incelendiğinde İsveç, Norveç, Lüksemburg ne kadar yük taşımacılığı açısından yoğunluk içermeyen ülkeler olsa da bu endekse göre, Dünya üzerindeki lojistik üstünlüğe sahip ülkeler olarak değerlendirilmektedir. Singapur, Almanya ve Hollanda sürekli olarak ilk sıralarda yer almaktadır. Türkiye'nin 2014 yılında puanı 3,50'ye düşmüş ve 30. sıraya gerilemiştir. (Loder, 2015) Fakat Tablo 5'de ilginç bir durum göze çarpmakta olup, Türkiye kendi liginde orta gelir seviyesine sahip ülkeler arasında üçüncü sırada bulunmakta ve bu durum başarılı sayılabilecek bir netice olarak değerlendirilebilmektedir.

3. İLGİLİ LİTERATÜR

Konuya ilişkin akademik çalışmalar daha çok Çin'de yapılmıştır. Bunun iki sebebi olup birincisi, Çin Halk Cumhuriyeti'nin ekonomisinin ihracata dayalı bir ekonomi olması, ikinci sebep ise Çin'in bir ihracatçı olarak dünyanın iki büyük pazarı olan Avrupa ve Amerika pazarına uzak olmasının Çin'de lojistik ve dış ticaret ilişkisini anlamlı kılmasıdır. Çin'de lojistik ve dış ticaret ilişkisini analiz etmeye yönelik yapılan akademik çalışmalara ilişkin literatür tablolaştırılarak aşağıda özetlenmiştir.

Tablo 6. Dış Ticaret- Lojistik İlişkisi Literatür Tablosu

Yıl	Yazar	Analiz Türü	Bulgular
2005	Wang li-Jun	Etkileşim analizi	Uluslararası ticaretin gelişiminde uluslararası lojistik yararlıdır.
2008	Yang Chang-Chun	İlişki Analizi	Ortak bir hareket vardır. Fakat uluslararası ticaret daha çok pozitif etkiye sahiptir.
2008	Hou Fang-Miao	Etkileşim analizi	Lojistiğin dış ticareti etkilemesi, dış ticaretin lojistiği etkilemesinden daha belirgindir.
2009	Zhang Bao-You	Duyarlılık Analizi	Lojistiğin gelişimi dış ticareti pozitif yönde etkilemektedir.
2010	Chu Zhao-Fang, Wang Qiang	İlişki Analizi	Uluslararası ticarete yenilik, hava taşımacılığını olumlu etkilemektedir.
2011	Liping Zhu, Xubiao Yang	Nedensellik Analizi	İki taraflı nedensellik tespit edilmiştir.

Kaynak: Liping Zhu, Xubiao Yang, Study on the relationship between Shanghai air logistics and international trade, Journal of system and Management Sciences, Vol.1, No 2, 2011, s.69.

Yukarıdaki Tablo 6'da 2005 yılı ile 2011 yılları arasında dış ticaret lojistik ilişkisi üzerine yapılmış olan çalışmalar hakkında kısa bilgiler verilmiştir.

4. TÜRKİYE'DE LOJİSTİK – DIŞ TİCARET ETKİLEŞİMİ ÜZERİNE UYGULAMA

Çalışmanın bu kısmında Türkiye'de lojistik sektörü ile dış ticaret arasında stokastik bir nedensellik ilişkisinin varlığı test edilecektir. Çalışmada lojistik sektörünü temsilen ödemeler bilançosu kalemlerinden biri olan taşımacılık verileri, dış ticaret sektörünü temsilen ise ödemeler bilançosu verilerinden ihracat ve ithalat verileri kullanılacaktır. Analizde aylık veriler kullanılacak olup, 1991 yılı ile 2014 yılları arası analize dahil edilmiştir. İlgili bütün veriler Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası veri dağıtım sisteminden elde edilmiştir.

Çalışmada verilerin öncelikle birim kök testleri yapılmış ve arkasından Granger Nedensellik Testi kullanılarak dış ticaret ile lojistik arasındaki nedensellik ilişkisi analiz edilmiştir.

Tablo 7. Birim Kök Sonuçları

Değişken	Seviye(Ham Veriler) ADF Sonuçları	Birinci Fark Alınmış ADF sonuçları
Dış Ticaret Hacmi	0,75(Prob)	0,00(prob)
Dış Ticaret Dengesi	0,27(prob)	0,00(prob)
Taşımacılık Gelirleri	0,99(prob)	0,00(prob)
Taşımacılık Dengesi	0,92(prob)	0,00(prob)
İhracat	0,70(prob)	0,00(prob)
Taşımacılık Hacmi	0,93(prob)	0,00(prob)

%10 hata payı ile anlamlıdır.(MacKinnon (1996) tek yönlü prob. Değerleri)

Zaman serilerinde öncelikle kullanılan veri setinin durağanlığının test edilmesi gerekmektedir. Analiz sonuçlarının sağlıklı olabilmesi için veri setinin aynı düzeyde durağan olması gerekmektedir. Kullanılan serilerin

durağan olması başta sahte regresyon sorunu olmak üzere birçok sorunun çözümünde bize destekçi olacaktır. Durağanlık testi için en çok Dickey- Fuller ve Philips Perron Testi kullanılmaktadır (Pekkaya ve Bayramoğlu, 2008, s.169). Bu çalışmada verilerin durağanlığını tespit etmek için Dickey- Fuller testi kullanılmıştır.

Tablo 7’de görüldüğü üzere ADF testi sonuçlarına göre, birim zaman serilerinde birim kök vardır. Yani seriler durağan değildir. Ancak zaman serilerinin birinci farkları alındığında birim kökten arındırıldığı gözlenmiştir. Bütün veri setlerimiz birinci fark seviyesinde durağan olmuşlardır. Ayrıca yapılan testler sonucu aylık verilerde 2 gecikme uzunluğu kullanılacaktır.

Birinci farkları ile durağan olan veriler ile yapılan lojistik dış ticaret ilişkisine dair Granger nedensellik analizi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 8. Granger Nedensellik Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken:Dış Ticaret(net)			
Excluded	Chi-sq	Df	Prob.
Bağımsız Değişken:Taşımacılık Gelirleri(net)	7.215290	2	0.0271
Model	7.215290	2	0.0271

Tablo 8’de, Türkiye ekonomisinde bağımlı değişkenin dış ticaret verilerinin olduğu modelde olasılık değeri 0.05’in altında olduğu için temel hipotez reddedilmiş olup alternatif hipotez kabul edilmiştir.

H_0 =Taşımacılık gelirleri dış ticaretin nedeni değildir.

Bu durumda Türkiye ekonomisinde lojistiği temsilen kullanılan taşımacılık gelirleri, dış ticaretin nedeni olarak gözükmemektedir. Bu durum yukarıda belirtilen teori ve literatür ile de uyumlu bulunmaktadır.

Tablo 9. Granger Nedensellik Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken:Taşımacılık Gelirleri(net)			
Excluded	Chi-sq	Df	Prob.
Bağımsız Değişken:Dış Ticaret (net)	9.113645	2	0,0105
Model	9.113645	2	0,0105

Tablo 9’da, bağımlı değişken olarak Türkiye ekonomisinde lojistiği temsilen taşımacılık gelirleri verilerinin yer aldığı modelde olasılık değeri 0.05’in altında olduğu için temel hipotez reddedilmiş olup alternatif hipotez kabul edilmiştir.

H_0 =Dış ticaret taşımacılık gelirlerinin nedeni değildir.

Bu durumda Türkiye ekonomisinde dış ticaret, lojistiği temsilen kullanılan taşımacılık gelirlerinin nedeni olarak gözükmemektedir. Bu durum yukarıda belirtilen teori ve literatür ile de uyumludur. Yukarıdaki iki tablo göstermektedir ki, lojistik ile dış ticaret arasında iki yönlü bir nedensellik ilişkisi söz konusudur.

Tablo 10. Granger Nedensellik Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken: İhracat			
Excluded	Chi-sq	Df	Prob.
Bağımsız Değişken: Taşımacılık Gelirleri (toplam)	7.677105	2	0,0215
Model	7.677105	2	0,0215

Tablo 10’da, Türkiye ekonomisinde bağımlı değişkenin ihracat olduğu ve bağımsız değişkenin toplam taşımacılık gelirleri olduğu nedensellik modelinde olasılık değeri 0.05’in altında olduğu için temel hipotezimiz reddedilmiş olup, alternatif hipotez kabul edilmiştir.

H_0 =Taşımacılık Gelirleri ihracatın nedeni değildir.

Bu durumda Türkiye ekonomisinde taşımacılık gelirleri, ihracatın nedenidir. Bu durum lojistik ile dış ticaretin ilişkili olduğunu açıkça göstermektedir.

Son olarak Türkiye ekonomisinde lojistik ile dış ticaret arasında uzun dönemli bir eş hareketin varlığını tespit etmek için Engle Granger Eş bütünleşme testi uygulanmıştır. Veriler arasında uzun dönemli ilişkinin varlığını analiz etmek üzere Engle-Granger(1987) iki aşamalı yöntem ileri sürmüşlerdir (Bozkurt, 2013, s. 117). Bu modelde değişkenlerin aynı düzeyde durağan olması gerekmektedir. Analizde kullanılan değişkenlerin

durağanlığına ilişkin test sonuçları yukarıda verilmiştir. Birinci aşamada değişkenler arasında regresyon denkleminin kurulması gerekmektedir. Bu aşamada değişken olarak dış ticareti tam temsil etmesi açısından dış ticaret hacmi, lojistiği tam anlamıyla temsil etmesi açısından ise taşımacılık hacmi kullanılmıştır. En küçük kareler yöntemi kullanılarak tahmin edilen regresyon modelinde katsayı sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 11. Regresyon Tahmin Sonuçları(iki taraflı)

	Coefficient	Std.Error	t-Statistic	Prob.	Durbin Watsın	F stat-Prob
Bağımlı Değişken: Taşımacılık Hacmi	0.046815	0.002881	16.25198	0.0000	2.492793	264-0.00
Bağımlı Değişken: Dış Ticaret Hacmi	10.50397	0.646320	16.25198	0.0000	2.398710	264-0.00

Bu tablo incelendiğinde iki farklı bağımlı değişkenin kullanıldığı iki tahminde de katsayılara ilişkin t istatistik değerlerine ilişkin olasılık değerleri 0.05'in altındadır. Bu durum model katsayılarının anlamlı olduğunu göstermektedir. Ayrıca modellerin bir bütün olarak anlamlılığını göstermesi açısından F istatistik olasılık değerleri de 0.05'in altında olup kurulan modeller bir bütün olarak da anlamlıdır.

İkinci aşamada kurulan modelin hata terimlerinin durağanlık seviyelerine bakılması gerekmektedir. Yukarıda kurulan modelin hata terimlerine ilişkin durağanlık testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo12. Hata Terimleri Durağanlık Testi(ADF)

	İntercept	Trend and İntercept	None
Bağımlı Değişken: Taşımacılık Hacmi	0,00(prob)	0,00(prob)	0,00(prob)
Bağımlı Değişken: Dış Ticaret Hacmi	0,00(prob)	0,00(prob)	0,00(prob)

%10 hata payı ile anlamlıdır. (MacKinnon (1996) tek yönlü prob. Değerleri)

Bu tabloya göre Türkiye ekonomisine ilişkin taşımacılık hacmi ve dış ticaret hacmi regresyon denklemlerinden elde edilen hata terimlerinin durağanlık test sonuçlarının her biçimde olasılık değerleri 0.05' den küçük oldukları için durağan oldukları anlaşılmıştır. Bu durum; Türkiye ekonomisinde lojistiği temsilen taşımacılık hacmi ile dış ticaret hacminin uzun dönemde eş bütünleşik olduğunu ve uzun dönemde birlikte dengeye geldiklerini ifade etmektedir.

5. SONUÇ

Türkiye ekonomisi açısından dış ticaretin gelişmesi sürdürülebilir büyüme açısından vazgeçilmez bir konudur. Türkiye ekonomisinde karar vericiler hem kalkınma sürecini hem de büyüme sürecini başarılı bir şekilde sürdürmek istiyorlarsa, ihracatı artırma yönünde ve ithalatı azaltma yönünde önlemler almak zorundadırlar. Bu önlemlerin başında ise lojistik sektörünü geliştirme çabası olmalıdır.

Türkiye lojistik üs olma yolunda birçok üstünlüğe sahiptir. Bu üstünlüklerin farkına varılıp 2023 vizyonu çerçevesinde lojistik sektörü desteklenmelidir. Türkiye ekonomisi son dönemde cari açığını yabancı sermaye hareketleri ile finanse etme çabasında olup bu durumun sakıncası yabancı sermayenin karını realize ettiği anda ülkeden çıkmak istemesidir. Fakat ülkemizin lojistik üstünlükleri, varlığımızı sürdürdüğümüz sürece bizim ayrılmaz bir parçamız olacaktır. Bir karar verici olarak devlet, ülkede dış ticaretin gelişmesi için lojistik sektörünü de teşvik etmelidir. Bu süreçte mazot fiyatlarında indirim, lojistik köylerinde artış, limanların modernizasyonu, lojistik sektörünün gelişimine katkı sağlayacaktır.

Sonuç olarak yapılan analiz neticesinde, Türkiye ekonomisinde lojistik ile dış ticaret arasında iki yönlü nedensellik ilişkisine rastlanmıştır. Ayrıca ihracat ile taşımacılık gelirleri arasında da bir nedensellik ilişkisine rastlanmıştır. Uzun dönemli bir analizde ise Türkiye ekonomisinde lojistiği temsilen taşımacılık hacmi ile dış ticaret hacmi eş bütünleşiktir. Yani uzun dönemde birlikte dengeye gelmektedirler.

KAYNAKÇA

- Akçetin, E. (2010). “Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde Küresel Lojistik Üst Olma Yolunda Türkiye”, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(5), 1-14.
- AYD (2015). Faaliyet Raporu, 2009-2013, http://www.ayd.org.tr/TR/PDFs/WEB_FAALİYET_RAPORU_2014.pdf, (Erişim Tarihi: 29 Ocak 2015).
- Babacan, M. (2003). “Lojistik Sektörünün Ülkemizdeki Gelişimi ve Rekabet Vizyonu”, Ege Akademik Bakış Dergisi, 3(1), 8-15.
- Bayraktutan, Y., Tüylüoğlu, Ş. ve Özbilgin, M. (2012). “Lojistik Sektöründe Yoğunlaşma Analizi ve Lojistik Gelişmişlik Endeksi: Kocaeli Örneği”, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 4(3), 61-71.
- Bozkurt, Y.H. (2013). Zaman Serileri Analizi, Ekin Yayın Evi.
- Çevik, S. ve Kaya, S. (2010). Türkiye'nin Lojistik Potansiyeli ve İzmir'in Lojistik Faaliyetleri Açısından Durum (Swot) Analizi, İzmir Ticaret Odası Ar&Ge Bülten, Kasım, 22-28.
- Gümüş, S. (2013). “Lojistik Sektörünün Türk Ekonomisine Katkıları ve Bir Araştırma”, Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi, 1(3), 302-324.
- Gümüş, Y. (2009). “Lojistik Faaliyetlerin Rekabet Stratejileri ve İşletme Karı ile Olan İlişkisi”, MUFAD, Sayı:41, 97-113.
- Kara, M., Tayfur, L. ve Basık, H. (2009). “Küresel Ticarete Lojistik Üslerinin Önemi ve Türkiye”, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(11), 69-84.
- Leunin, T., Minns, C. ve Winhold, D. (2015). International Trade , Express Logistics and Globalization: Part and Parcel of the Solution to Current Economics Problems, London Scholl of Economics and Political Science, https://www.dpdhl.com/en/media_relations/press_releases/2009/lse_study_prospect_for_global_trade/_jcr_content/mainpar/cols2_1/rightcolpar/downloadarticle/daitems/downloadarticleitem.download.html, (Erişim Tarihi: 5 Şubat 2015).
- Liping Z. ve Xubiao, Y. (2011). “Study on the Relationship Between Shanghai air Logistics and International Trade”, Journal of System and Management Sciences, 1(2), 68-75.
- Loder (2015). <http://www.loder.org.tr/announces.php?id=278>, (Erişim Tarihi: 5 Şubat 2015).
- Nart, E.Ç. (2010). “Gümrük Birliğinin Türkiye'nin Dış Ticareti Üzerine Etkileri”, Journal of Yasar University, 17(5), 2874-2885.
- Pekkaya, M. ve Bayramoğlu, F. (2008). “Hisse Senedi Fiyatları ve Döviz Kuru Arasındaki Nedensellik İlişkisi: YTL/Dolar, İMKB 100 ve S&P 500 Üzerine Bir Uygulama”, MUFAD, Sayı:38, 162-176.
- Tusiad (2012). Türkiye’de Dış Ticaret Lojistik Süreçleri: Maliyet ve Rekabet Unsurları.
- Tübisad (2015). Türkiye’de E-Ticaret 2013 Pazar Raporu, http://www.tubisad.org.tr/Tr/News/Sayfalar/Turkiye_2013_e-ticaret_pazari_bb.aspx:Erişim, (Erişim Tarihi: 30 Ocak 2015).
- Worldbank, Trade Logistics in The Global Economy, <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Trade/LPI2014.pdf>
- Zhaofang, C. ve Qiang, W. (2010). “Air Logistics and International Trade: Evidence from China”, Journal of International Trade, 36(5), 19-24.
- Zhu, L. ve Yang, X. (2011). “Study on the Relationship Between Shanghai Air Logistics and International Trade”, Journal of System and Management Sciences, 1(2), 68-75.
- Hou, F. (2008). “Modern Logistics: Accelerator of International Trade”, Finance & Economics, 2008, Vol.4.
- Wang, L. (2005). “International Trade and Modern Logistics”, Finance Teaching and Research, Vol.1, 30-31.
- Yang, C.C. (2008). “Relationships Between International Trade and International Logistics in China”, International Business, Vol.1.
- Zhang, B.Y. (2009). “A Study on the Influence of Logistics on the Import and Export Trade in China”, Journal of International Trade, Vol.1.

DÜZEY 2 BÖLGELERİNDE EĞİTİM VE SAĞLIK AÇISINDAN BEŞERİ SERMAYE YAPISININ PANEL VERİ ANALİZİ İLE KARŞILAŞTIRILMASI*

THE COMPARISON OF HUMAN CAPITAL STRUCTURE THROUGH EDUCATION AND HEALTH ON NUTS 2 LEVEL REGIONS WITH USING PANEL DATA ANALYSIS

Yrd. Doç. Dr. Musa TÜRKÖĞLU¹

Serdar YETİŞEN²

ÖZET

Eski çağlarda tarımsal üretimle geçimini sağlayan dünya ekonomisi, teknoloji gelişimine bağlı olarak sanayi ve bilgi merkezli üretimi benimsemiştir. Bilgi merkezli üretimle birlikte beşeri yapıyı ön plana çıkaran teoriler zorunlu hale gelmiştir. Çünkü beşeri sermaye ekonomik büyümenin motoru olarak kabul edilmeye başlanmıştır.

Çalışmada bölgesel kalkınma ve beşeri sermaye hakkında bilgi verilmiş, literatürden yola çıkarak 2007-2011 aralığı için eğitim ve sağlık göstergeleri açısından panel veri analizi uygulaması yapılmıştır. İndeksleme yönteminin kullanıldığı uygulama bölümünde; eğitim indeksi üzerinde bölgesel rekabet, kişi başına gayri safi katma değer, sağlık ve kültür indekslerinin olumlu etkiye sahip olduğu ortaya koyulmuştur. Sağlık indeksi üzerinde bölgesel rekabet ve kişi başına gayri safi katma değer indeksleri olumsuz etkiye sahipken, eğitim ve kültür indekslerinin olumlu etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışma, Düzey 2 bölgelerinde beşeri sermaye göstergeleri üzerinde etkili olan değişkenleri araştırmak ve beşeri sermaye çalışmalarının eksikliğini gidermek amacıyla hazırlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Beşeri Sermaye, Panel Veri Analizi, Bölgesel Kalkınma, Beşeri Gelişim İndeksi.

JEL Sınıflandırma Kodları: C33, C43, E24.

ABSTRACT

The World economy that makes living from agricultural production in ancient times has adopted industrial and knowledge-based production with technological developments. Human highlighted theories have become mandatory with information centered production. Because human capital began to be recognized as the engine of economic growth.

In this study, regional development and human capital concepts have been analyzed. In this direction, a panel data analysis has been executed with education and health indicators for 2007 – 2011 period with indexing. It is detected that regional competitiveness, gross value added per capita, health and culture indexes have positive impacts on education index. And also, regional competitiveness and gross value added per capita indexes have the negative impact on health index while education and culture indexes have the positive impact.

This study aims to investigate the variables that impact on the level of human capital indicators in NUTS 2 level regions and fill the efficiency of searches on human capital.

* Bu çalışma Yrd. Doç. Dr. Musa Türkoğlu danışmanlığında, Serdar Yetişen tarafından hazırlanan, Süleyman Demirel Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından 4094-YL1-14 proje ile desteklenen yayımlanmamış “İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırması Düzey 2 Bölgelerinde Beşeri Sermaye Yapısının Karşılaştırılması: Panel Veri Analizi” isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, musaturkoglu@sdu.edu.tr

² Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi, serdaryetisen@gmail.com

Keywords: Human Capital, Panel Data Analysis, Regional Development, Human Development Index.

JEL Classification Codes: C33, C43, E24.

1. GİRİŞ

Geçimlik ekonomi olarak adlandırılan ilkel üretim aşaması döneminde; insanlık, küçük göçebe topluluklar halinde yaşamakta, ekonomik hayat ise avcılık, balıkçılık ve toplayıcılık üzerine şekillenmekteydi. İş bölümü kavramının en basit hali bu dönemde kadın-erkek arasında gerçekleşmiştir. Avcılık; erkek, toplayıcılık ise kadın bireyler tarafından gerçekleştirilmiş olmasına rağmen tarım ekonomisinin başlamamış olması, yerleşik hayatı zorunlu kılmamıştır (Özsağır, 2007, ss. 20-21). İkel üretim aşamasının temel özellikleri; üretim araçlarının ortak mülkiyeti, üretimde ortak emek ve eşit bölüşüm ilkelerinden oluşmaktadır.

Feodalizm ve Lonca Sistemi içinde toprak; askeri, yasal, idari ve siyasi sistemin temelini oluşturmaktaydı. Toprağın işleniş tarzı, mülkiyeti ve toprağın işlenişinde kullanılacak teknikler; piyasa dışında, kurumsal düzenlemeler ile belirlenmekteydi. Bu dönemde nüfusun ağırlıklı kısmı geçimini tarımsal faaliyetlerle sağlayan köylülerden oluşurken, ulusal piyasanın yanında dış piyasalarla ekonomik faaliyetler de giderek hızlanmaktaydı. Buna rağmen ev idaresine dayalı tarım toplumu, ekonomide hakim olan yapıyı oluşturmaktaydı (Polanyi, 2010, ss. 113-116).

Sanayi toplumu ile birlikte doğal girdilerin ekonomideki ağırlığı nispi olarak azalmış ve toprak, yerini sanayiye bırakmıştır. Bilgi toplumunda ise nitelikli işgücü temel girdiyi oluşturmuş ve bilimsel bilgi ön plana çıkmıştır (Erkan, 1998, s.63). Nakit para kullanımının azalması, alışverişlerin bilgisayar üzerinden yapılması ve bankacılık işlemlerinin elektronik ortamda gerçekleştirilebilmesi vb. işlemlerle birlikte bilgi toplumu, geçmişin ekonomik yasalarını alt üst etmiştir. Bilgi toplumunu oluşturan bilgi teknolojileri de, diğer sektörlerle önemli girdiler sağlamış ve toplum yapısında önemli değişiklikler meydana getirmiştir (Özütler, 2009, s.34).

Beşeri sermaye teorisi, beşeri sermayeye yapılan yatırım ile verimlilik arasındaki doğrudan ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu varsayımına dayanmasına rağmen, bu neden-sonuç ilişkisi karmaşık ve belirsizdir. Çünkü bireyin yüksek kazanç elde etmesi, daha iyi ve yüksek öğrenim almasının yanında doğuştan gelen yeteneklerine de bağlıdır. Motivasyon, yetenek ve bireysel alışkanlıklar hem öğrenimde başarı sağlamada hem de işgücünün verimli olmasında rol oynamaktadır. Beşeri sermaye teorisi, Neo-Klasik Teori'nin tam istihdam varsayımı altında çalıştığı için eğitilmiş işgücünün işsiz kalabileceğini göz ardı etmektedir. Tam istihdam, özellikle, gelişmekte olan ülkelerin ekonomik koşulları ile uyumlu değildir. Ayrıca teori, mikro iktisadi analiz düzeyinde yoğunlaşmakta ve beşeri sermaye yatırımlarının makro ekonomik performans üzerindeki etkilerini dikkate almamaktadır. Bununla birlikte beşeri sermaye yatırımları, büyüme ve verimlilik paradigması ile sınırlıdır (Dulupcu, 1997, ss.119-120).

Beşeri sermaye fiziksel sermaye gibi kamulaştırılmamakta, satılmamakta veya satın alınamamaktadır. İnsan sermayesinin dayanıklılığı ise, bir kişiyi sahip olduğu yaşam süresi kadar olmaktadır (Durğun, 2008, s.131). Beşeri sermayenin oluşturulması ve üretime koşulması hem maliyetlidir hem de çaba gerektirmektedir. Ancak beşeri sermayeye yapılan eğitim-sağlık yatırımı üretimle bağlantılı olmakla birlikte, bireyin yaşam kalitesini artırmakta ve sosyal ilişkilerini geliştirmektedir (Karagül, 2003, s.82).

Yatay kesit ve zaman serisi analizlerini birleştiren istatistikî modeller, Zellner (1962) tarafından geliştirilen "görünüşte ilgisiz regresyonlar" ile Balestro ve Nerlave tarafından geliştirilen "çok faktörlü rassal etkiler modeli" ile başlamış ve sonraları iktisadi araştırmalarda popüler hale gelmiştir (Uşak, 2012, s.38). İstatistikî yöntemlerde yaşanan gelişim, bilgisayar teknolojisi ve yazılım programlarında yaşanan dönüşüm ile toplulaştırılmış bilgilerin kullanılabilirliği bu gelişmenin başlıca nedenlerini oluşturmaktadır. Veri seti kesitler arasında farklılık göstermeyecek şekilde eşit uzunlukta belirlenmişse dengeli; veri setinin oluşturulmasında kesitten kesite farklılık söz konusu ise dengesiz panel olarak tanımlanmaktadır (Tekin, 2013, s.31). Panel veri setleri, yatay kesit birimlerinin sayısı ve bu birimlerin izlendiği zaman boyutundan hareketle; uzun ve dar, kısa ve geniş, uzun ve geniş olmak üzere üç şekilde gözlenebilmektedir (Taş, 2012, s.37). Panel veri analizi, regresyon ve zaman serisi analizinin birleşimi gibi düşünülebilmekte ve kesitte yer alan birimlerin zaman boyunca tekrarlı olması nedeniyle, tekrarlı varyans ve varyans modellerine dayanmaktadır (Taş, 2012, s.39). Panel veri analizi, kullanılan iki alt indisle, regresyon ve zaman serisi analizlerinden farklılaşmaktadır. Bu indisler, yatay kesit birimi ile zaman ayrımı yapmaya yardımcı olmaktadır.

2. LİTERETÜR ÖZETİ

Çalışkan (2010), Eğitim-sağlık harcamaları, eğitim-yaşam beklentisi verilerini kullanarak teorik bir karşılaştırma yapmış; Türkiye'nin insani gelişmişlik sıralamasında alt sıralarda yer almasını sağlık ve eğitim indeksinin yetersiz olmasına bağlamıştır. Eğitim ve sağlık yatırımlarının beşeri sermaye donanımını artıracak ve genç nüfusun daha etkin kullanılmasını sağlayacağını savunmuştur.

Çolak (2010), uzun ve sağlıklı yaşam, bilgi, kaliteli yaşam standardı gösterge ve alt indekslerini kullanarak teorik bir karşılaştırma yapmış; eğitim yatırımlarının artmamasının ve bilgi üretilmemesinin katma değer yaratılamaması anlamına geleceğini ve bunun da dışa bağımlılığı artıracak sonucuna ulaşmıştır.

Erdoğan (2010), 2004-2012 yılları arasındaki kamu eğitim ve sağlık harcamalarını, fonksiyonel sınıflandırma çerçevesinde yıllara göre karşılaştırmış ve kamu kesimi tarafından yapılan eğitim harcamalarındaki artışın MEB'e bağlı birimlerde meydana geldiği ve sağlık harcamalarının öngörülen yüksek olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Ersoy ve Yılmaz (2007), sosyal yatırım, kamu yatırımı, sağlık ve eğitim indekslerini kullanarak panel birim kök ve ko-entegrasyon testi uygulamışlar; sağlıklı ve eğitilmiş insan gücü ile ekonomik büyüme arasındaki etkileşimin içsel büyüme modellerine konu olduğu değerlendirmesinden hareket ederek beşeri sermaye birikiminin büyümenin belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Kar ve Ağır (2006), sağlık-eğitim harcamalarının GSMH içindeki payını Granger Nedensellik Testi'ni kullanarak araştırmış; beşeri sermaye ile ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisinin seçilen beşeri sermaye ölçütüne bağlı olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Kara, Ada ve Yeşil (2013), kamu sermayesi için eğitim ve sağlık alt yapı yatırım harcamalarını sabit etkiler modeli çerçevesinde analize tabi tutmuş; Türkiye'de eğitim ve sağlık altyapı harcamalarının bölgesel pozitif katkı sağladığı için bölgesel politika aracı olarak kullanılabilirliği sonucuna ulaşmışlardır.

Öz, Taban ve Kar (2009), eğitim, sağlık, işgücü piyasası değişkenlerini kullanarak kümelenme analizi yapmış; Türkiye'nin beşeri sermaye potansiyelinin AB için tehdit olduğu, 8 yıllık eğitim süresinin daha da uzatılması gerektiği, bebek ölümlerindeki azalmanın yaşam süresi ve kalitesini artıracak ve bu sayede işgücüne katılanların daha sağlıklı olacağı sonuçlarına ulaşmışlardır.

Özsoy (2009), Türkiye'de eğitim ve iktisadi büyüme arasındaki ilişkiyi GSYİH ve öğrenci sayılarını kullanarak VAR Modeli ile test etmiş; eğitimin kısa sürede büyümeyi etkilemediği sonucuna ulaşmıştır.

Özşahin ve Karaçor (2013), yükseköğretime ayrılan harcama miktarı, yüksek öğretim kayıtları ve büyüme oranı değişkenlerini kullanarak regresyon analizi yapmışlar; yükseköğretim harcamalarının ekonomik büyüme üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğu ve yüksek öğretim kayıtları ile ekonomik büyümenin birbirini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Tiryakioğlu (2008), eğitim, beşeri sermaye ve ekonomik büyüme ilişkisi ile sağlık, beşeri sermaye ve ekonomik büyüme ilişkisini teorik olarak değerlendirmiş; beşeri sermaye birikiminin ekonomik büyüme ve kalkınmanın sağlanmasında tek başına yeterli olmamakla birlikte belirleyici role sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Yumuşak (2008), nüfusun sağlık, demografik, eğitim yapısı ve gelişimini teorik çerçevede karşılaştırmış; nitelikli bir nüfusun ülke kaynaklarının verimli kullanılmasında ve iktisadi gelişmenin sağlanmasında belirleyici faktör olduğu sonucuna ulaşmış ve Türkiye'nin sahip olduğu genç ve dinamik nüfusun eğitim ve sağlık düzeyleri açısından geliştirilmesinin stratejik üstünlüğe dönüşeceğini belirtmiştir.

Yumuşak ve Yıldırım (2009), sağlık harcamaları, doğuştan yaşam beklentisi ve GSMH hasıla değişkenlerini eş bütünleşme testi ile analiz etmiş; Türkiye'de sağlık harcamalarından hasılaya doğru bir nedensellik ilişkisi olmasına rağmen bu ilişkinin küçük olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, doğumda yaşam beklentisinden hasılaya doğru bir nedenselliğin olduğunu ortaya koymuşlardır.

3. BÖLGE, KALKINMA, BÖLGESEL KALKINMA VE BÖLGE SINIFLANDIRMALARI

Bölge kavramı etimolojik olarak Latince kökene sahiptir ve çevre, alan anlamına gelir, çok boyutlu ve sınırları güç çizilebilir bir kavram olarak değerlendirilir. Bölge tanımlamalarında kullanılan ölçütler sonucunda, coğrafi, kültürel, etnik, kentsel, yönetsel ve yerleşim yoğunluğu olan bölge sınıflandırmaları ortaya çıkmıştır. Bu

sınıflandırmalar, bölge yapısı, kültürü ve bölgenin eski sınırları göz önüne alınarak yapılmıştır (İldırar, 2004, s.8). Bölge kavramı, ayrıca, yeni ekonomik yapılanmalar ve ortak çıkarlar göz önüne alınarak; sektörel, sınır, transit ve ortak bir yerleşim alanının ekonomik yapısından etkilenen bölgeler şeklinde sınıflandırılmaktadır (İldırar, 2004, s.9).

Ekonomik yapı açısından bölge sınıflandırması statik bir yaklaşımdır ve üç alt başlıkta incelenmektedir (İldırar, 2004, s.10). Bunlar; homojen bölgeler, kutuplaşmış bölgeler ve planlama amaçlı bölgelerdir (Dinler, 2012, ss.76-86).

Ekonomik gelişme düzeyine göre bölge sınıflandırması dinamik bir yaklaşımdır ve dört alt başlıkta incelenmektedir (İldırar, 2004:12). Bunlar; gelişmiş, az gelişmiş, gelişme halindeki az gelişmiş ve potansiyel bakımından az gelişmiş bölgelerdir (Dinler, 2012, s.117).

İstatistiki bölge birimleri sınıflandırması 22.09.2002 yılında yayınlanan 24884 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe konulmuştur. Bu bölgesel ayırmada Avrupa Birliği'nin bölgesel düzeyde uyguladığı müktesebata uyum çerçevesinde; Düzey 1, Düzey 2 ve Düzey 3 olmak üzere üç farklı sınıflama yapılmıştır (Dinler, 2012, s.89). Bu sınıflamalara ait en az ve en fazla nüfus vb. temel özellikler Tablo 1'de gösterilmiştir:

Tablo 1. Avrupa Birliği Komisyonu'nun İstatistiki Bölge Birimleri İçin Belirlediği Nüfus Büyüklükleri ve Türkiye'deki İBBS Sayıları

Düzey	En Az Nüfus	En Fazla Nüfus	İBBS Sayısı
Düzey 1	3.000.000	7.000.000	12
Düzey 2	800.000	3.000.000	26
Düzey 3	150.000	800.000	81

Kaynak: Taş, 2006, s.190; Özgür, 2010, s.10.

Maddi refah artışı, yoksulluğun bertaraf edilmesi, üretimde kullanılan girdiler ve buna bağlı olarak çıktılarının değişmesi süreci kalkınma olarak tanımlanabilmektedir (Berber, 2004:9). Kişi başına düşen milli gelirin artması, üretim faktörlerinin etkinlik ve miktarının değişmesi, sanayinin milli gelir içindeki payının artması, kalkınma olgusunun temel unsurlarını oluşturmaktadır (Han ve Kaya, 2006, s.2). Temel ilkesi katılımcılık ve sürdürülebilirlik olan, insan kaynaklarını geliştirmeyi, ekonomik ve toplumsal potansiyelleri harekete geçirerek bölge refahını yükseltmeyi amaçlayan çalışmalar bütünü bölgesel kalkınma olarak tanımlanmaktadır (Apalı, 2009, s.17).

4. BÖLGESEL KALKINMA YAKLAŞIMLARI

Bölgesel kalkınma, geleneksel bölgesel kalkınma ve yeni bölgesel kalkınma yaklaşımları çerçevesinde değerlendirilmektedir.

Geleneksel bölgesel kalkınma yaklaşımları 9 tanedir: *Alan kullanımı ile ilgili modeller*, 1775 yılında Cantillon tarafından yayınlanan "Ticaret Üzerine Genel Bir Değerlendirme" adlı yapıta dayanmaktadır. Başkent, kent ve kasaba hiyerarşisi incelenen bu yapıt, 1776 yılında Adam Smith'in kent oluşum sorunlarını ele aldığı "Milletlerin Zenginliği" adlı eserle tamamlanmaya çalışılmıştır. Alan kullanım teorisyenlerine göre, taşıma maliyetleri en önemli unsuru oluşturmaktadır (Peşelioğlu, 2007, s.21). *Keynesyen Bölgesel Büyüme Modelleri*, 1929 ekonomik krizi sonucu ekonomistler ile politika yapımcıların işbirliği yapmasının gerekli olduğu ve dünya gelirin adaletli dağıtılması için bazı kurumlara ihtiyaç duyulduğu bir zamanda ortaya çıkmıştır. Bu modeller, bölge gelirlerindeki artışı bölge ihracatının bir fonksiyonu olarak kabul etmektedir. Buna bağlı olarak, bölge tüketimi ve ithalatın gelir artışlarının bir fonksiyonu olduğunu söylemektedir (Peşelioğlu, 2007, s.23). Keynes sonrası, Keynesyen temelli çok sayıda büyüme modeli ortaya konulmuştur. Harrod (1939) ve Domar (1946) tarafından ortaya atılan büyüme modeli en çok ses getiren, Keynesyen temelli büyüme modeli olmuştur (Yıldız, 2014, s.34). Harrod ve Domar tarafından ayrı ayrı geliştirilen bu model, felsefi açıdan örtüştüğü için *Harrod-Domar Modeli* olarak adlandırılmıştır. Modelin belirleyici değişkenleri, tasarruf ve yatırımlardan oluşmaktadır (Berber, 2004, ss.103-104). Harrod-Domar Modeli, üretimin sermayeye bağlı olması ve sermaye birikiminin gelire bağlı olması varsayımları üzerine kurulmuştur. Bu modelde ekonomik büyüme yatırım miktarına bağlı iken, yatırım miktarı tasarruf düzeyine bağlı kabul edilmiştir (Taban, 2010, ss.23-24). Harrod-Domar Büyüme Modeli'nde bulunan kısıtlar, Post-Keynesyen ve Neo-Klasik Büyüme modellerinin geliştirilmesine imkan sağlamıştır. Post-Keynesyen Büyüme Modeli, Kahn, Kaldor, Robinson, Malecki, Passinetti, Champnowne ve

Mirrless tarafından geliştirilirken; *Neo-Klasik Büyüme Modeli* Solow, Swan, Tobin, Hicks, Meade, Samuelson ve Uzawa tarafından geliştirilmiştir (Savaş, 1986, s.331). Robert Solow (1956) tarafından geliştirilen Neo-Klasik Büyüme Modeli'nde teknoloji dış kaynaklıdır ve bu model uzun dönemde kişi başına düşen gelir artışlarını açıklamaya çalışmaktadır. Neo-Klasik Yaklaşım, ekonominin talep yönünü göz ardı ettiği için bölgesel farklılıkları tam olarak açıklayamamış ve bu eksikliğin giderilmesi için talep faktörünü analize dahil eden *ihracat talep modelleri* geliştirilmiştir (İldırar, 2004, s.66). İhracat talep modelleri, kentlerin ve bölgelerin gelişmesini, mevcut üretim potansiyelinden hareketle artırılan üretimin ihraç edilmesi esasına göre açıklamaktadır (Yıldız, 2014, s.24). 19. yüzyılın ikinci yarısında Friedrich List, ulusal sanayinin desteklenmesi ve dışa karşı korunması görüşünden hareketle *dengeli kalkınma olgusunu* ortaya koymuştur (Peşelioğlu, 2007, s.27). Allen Young 1928 yılında yayınladığı bir makalede dengeli kalkınmaya değinmiş, Rosenstein-Rodan, Nurkse, Lewis, Scitovsky gibi bilim adamları ise detaylı incelemişlerdir (İlkin, 1988, s.80). Rosenstein-Rodan, dengeli kalkınabilmek için optimum kaynak dağılımı üzerinde durmak gerektiğini savunurken; Nurkse, sektörler arası bölünmezliğin kalkınma için önemine dikkat çekmiştir (Krugman, 2002, s.17). Bölgenin dengeli kalkınabilmesi için gerekli olan tasarrufun eksikliği ve sermaye stokundaki yetersizlikler, dengeli kalkınmanın eleştirilmesine yol açmış ve alternatif olarak *dengersiz kalkınma modeli* ortaya atılmıştır (Dutt, 2002, pp.55-57). Dengersiz kalkınma görüşüne göre; dengeli kalkınma, uyumlaştırmalar sonucu ekonomide statik bir durum yarattığı için eleştirilmeli, mevcut olan veya bilinçli yaratılacak dengesizliklere uyarılacak sıçrama ve dalgalanmaların dinamik bir kalkınma ortamı hazırlandığı için desteklenmelidir (Han ve Kaya, 2004, s.193). *Yığılma ekonomileri*; mikro düzeyde işletmeler için, içsel olarak belirlenen ölçek ekonomileri ve dışsal olarak belirlenen yerleşme ekonomileri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Peşelioğlu, 2007, s.28). Şehirleşme ekonomileri, şehrin nüfus yoğunluğu ve ekonomik faaliyet düzeyine bağlı olduğu için yığılma ekonomileri içinde yer almaktadır (Erkan, 1987, s.132). *Kalkınma kutupları*, geri kalmış bir bölgede ekonomik faaliyet görülmezken, bir anda ekonomik faaliyetin başlaması ve geri kalmış bir bölgenin devlet müdahalesi yoluyla kalkınma kutbu haline getirilmesi şeklinde oluşmaktadır (Taşçı vd., 2011, s.19).

Bölgesel kalkınmaya yönelik yeni yaklaşımlar da 9 tanedir: *Ürün yaşam döngüsü modeli*; Teknolojik ilerleme ve bölgesel ekonomik gelişmeyi açıklamaya çalışan, son yıllarda geliştirilmiş en önemli modellerden biridir. İlk olarak Vernon (1966) tarafından modellenmiş ve Rees (1979), Markusen (1985), Hayes (1988) gibi çeşitli bilim adamlarının katkısı ile geliştirilmiştir. Kar, yenilik, imalat süreci döngüsü modellerine sahiptir. Söz konusu modellerde, ürün gelişiminin tipik kalıbı ele alınır, üretimden yenilik ve pazara kadar olan zaman periyodu anlatılmaktadır (Peşelioğlu, 2007, s.33). Aynı mekanda yerleşik ilişkilere sahip endüstri ve kurumların yoğunluğu sanayi odakları veya *sanayi kümeleri* olarak adlandırılmaktadır. Sanayi kümelerinin temelini, aralarında girdi ve çıktı bağları bulunan, ortak tedarik ve pazarlamacıları taşıyan ve yerel uzmanlaşmanın görüldüğü yerler oluşturmaktadır (Yıldız, 2014, s.22). Yerel özellikler ve sosyal sermaye ise bölgesel kalkınmanın temeli olarak görülmektedir. Geleneksel politikaların 1980'lerde krize girmesi, yereli ve bölgeyi esas alan, rekabetçi üstünlük için yerel dinamikleri vurgulayan ve içsel potansiyeli ön plana çıkaran bölgesel kalkınma görüşlerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır (Yıldız, 2014, s.37). Neo-Klasik Büyüme Modeli, büyümekte olan ekonomilerin durumunun analiz edilmesinde kullanılacak araçlar geliştirmiş olmasına rağmen, doyurucu özelliklere sahip değildir. Neo-Klasik Kuram ekonomik büyümenin motoru olan teknolojiyi dışsal kabul etmiş, teknolojiyi herkesin eşit şekilde faydalanabileceği bir kavram olarak değerlendirmiş, teknolojinin yaratılması için hiçbir çaba ve maliyete gerek olmadığı varsayımı üzerine kurulmuştur (Peşelioğlu, 2007, s.40). Bu varsayımlar *İçsel Büyüme Modelleri* tarafından eleştirilmiştir (Han ve Kaya, 2004, s.293). Porter tarafından literatüre kazandırılan *Rekabetçi Üstünlükler Teorisi*, ulusal ve bölgesel kalkınma dinamiklerini incelemiştir. Porter'ın teorisi esas olarak, neden bir ülkede ya da bölgede bulunan bazı firmaların endüstrilerde bazı endüstrilerde uluslararası başarı sağladığı sorusuna dayanmaktadır. Porter, bu soruya yanıt vermek için, Diamond Modeli'ni oluşturmuş ve bu modelde ekonomik kalkınmanın ana dinamiklerini detaylı olarak incelemeye çalışmıştır. Porter'a göre, firmaların rekabet edebilirliği faktör ve talep koşulları ile yan sanayilerin varlığı, firmanın stratejisi, yapısı ve rekabet politikasından etkilenmektedir. Politik ve yasal düzenlemeler, makroekonomik ve teknolojik koşullar ve tesadüfi faktörlerle birlikte bu dört unsur tek bir firmanın rekabet gücünü belirlemektedir (Tiftikçigil, 2010, s.42). *Yenilikçi ortam*, her bir yörenin kalkınma dinamikleri üzerinde yoğunlaşmaktadır. Yenilik stratejileri, yenilikçi ortamın temel sürükleyici gücü olarak görülmektedir (Ersöz, 2009, s.92). Yenilikçi ortamın bölgesel kalkınma üzerindeki etkisi; yerel kaynakları harekete geçirmesi, yerel aktörler arasında sinerji oluşturması, dış ortamda enerji ve kaynaklardan yararlanma ve yenilik sürecinin sürekli işlemesine bağlıdır (Çetin, 2005, ss.8-10). *Entegre Bölgesel Gelişme Modeli'nde*, gelişme dinamiği altyapı ve üstyapı şeklinde ikiye ayrılarak belirlendiği için bölgesel sorunlara çözüm arayışlarında en etkili yol olarak görülmektedir. Bölgesel kalkınma stratejilerinin ekonomi politikasında başarılı sonuçlar vermesi, sorunun

entegre bölgesel gelişme yaklaşımının içerdiği kapsama uygun ve uyumlu olarak ele alınmasına bağlıdır. Bu nedenle gelişme sürecindeki alt süreçlerin içerik ve etkileşimini belirleyen alt ve üst yapı donatımları ancak belli bir donatım kümesi olarak ve belli bir yoğunlukta istenen yönde etkiler yaratmaktadır (Ersöz, 2009, ss.76-78). Sürdürülebilir bölgesel gelişme yaklaşımı, karmaşık ve çok boyutlu sorunların analizinin farklı boyutları kapsayan bütüncül yaklaşımlar içinde gerçekleşeceği varsayımından yola çıkar (Peşelioğlu, 2007, s.45). Ekonomik koşullar göz önüne alınır, AR&GE merkezlerinin varlığını sürdürmesi ve bu merkezlerde yenilik geliştirme süreçleri geçmişe göre daha maliyetlidir. Bu nedenle, yerel girişimler, etkileşerek kümülatif ve esnek bir yenilik ortamı oluşturmuşlardır. Bu ortam, *girişimcilik ağı* olarak tanımlanmaktadır (Peşelioğlu, 2007, s.48). Uygun bilgiyi üretme, çoğaltma, anlama ve dönüştürme yeteneğine sahip olan rekabetçi bölgeler; *öğrenen bölge* olarak adlandırılmaktadır. Bu bölgeler; global bilgi yoğun ekonomi döneminin, bilgi yaratma ve bilgiyi öğrenme odakları olduğu için bilgi ve fikirleri toplayıp depolayarak öğrenmeyi harekete geçiren altyapıyı oluşturmaktadır. Bu bölgelerin rekabet avantajları, yenilik üzerine kurulmaktadır ve yenilik, bölgeler açısından stratejik rekabet avantajına sahiptir. Öğrenen bölgede yenilik; sosyal ve coğrafi olarak içselleşmiş, kurumsal ve kültürel ortam göz önüne alınmadan anlaşılacak interaktif bir süreç olarak tanımlanmıştır (Peşelioğlu, 2007, s.50). Geri kalmış yörelerin kalkınmasının başlatılabilmesi için; göçün durdurulması, doyuma ulaşmış cazibe merkezlerinden insan gücü ve sermayenin çekilmesini sağlayacak cazibe merkezlerine ihtiyaç duyulmaktadır (Türkkan, 2000, s.380). *Cazibe Merkezi Modelleri Teorisi*, yerleşim birimlerinin kendilerini sergilemeleri ve benzer yerleşim birimlerine karşılaştırmalı üstünlük elde etme amacına yönelik olarak, pazarlamaya önem vermeyi ve yerleşim birimlerinin üstün taraflarını öne çıkarmayı tavsiye etmektedir. Bu kapsamda, alt yapı yatırımları büyük öneme sahiptir (Yılmaz, 2011, s.67).

5. BEŞERİ SERMAYE KAVRAMI

Eğitim, sağlık ve mesleki göç faaliyetlerini içine alan beşeri sermaye, söz konusu faaliyetleri daha çok eğitim yatırımları ile açıklamaya çalışmaktadır (Yumuşak ve Bilen, 2000, s.82). Gelir düzeyi yüksek olan ülkeler GSMH'lerinin büyük bir bölümünü eğitime ayırarak daha yüksek işgücü verimliliği elde edebilmektedirler (Yıldırım, 2005, s.7). Günümüzde iş başında verilen mesleki kurslar artış göstermektedir. Bu artış ile iş alışkanlığı ve çalışanın kendisini işine adanma felsefesinin içselleştirilmesi gibi faktörler, fert başına beşeri sermayede artış sağlamıştır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, işçi başına düşen sermaye miktarı, çalışılan saat ve işçi sayısının değişmemesine rağmen üretimin artmasıdır (Yıldırım, 2005, s.8). Ayrıca, toplumun sağlık düzeyi ile ekonomik gelişmişlik arasında yakın bir ilişki söz konusudur. Ekonomik gelişmesini belirli bir düzeye getirebilmiş toplumlarda, sağlık için ayrılan kaynaklarda artış ve bireylerin sağlık bilincinde yükselme olduğu görülmektedir. Sağlık düzeyindeki gelişim, artan verimlilik yoluyla ekonomik büyümeyi hızlandırmaktadır (Taban, 2004, s.4).

Tablo 2'de beşeri sermaye literatüründe öncü kabul edilen kişilerin beşeri sermaye tanımlamalarına yer verilmiştir. Tabloda da görüleceği gibi tanımlamalar, odaklanılan noktaya göre değişiklik göstermektedir:

Tablo 2. Literatürde Yer Alan Beşeri Sermaye Tanımlamaları

Yazar	Yıl	Beşeri Sermaye Tanımı
Schultz, T.W.	1961	Eğitim ve çalışma yolu ile kazanılan bilgi ve beceri olarak bir sermayedir.
Denison, E.F.	1962	Nicel olarak toprak, emek ve sermaye tarafından açıklanamayan büyüme oranını ifade eden işgücüdür.
Becker, G.S.	1964	Eğitime katılan her bireyin en üst gelir gurubuna kadar eşit getiri sağlayabileceği bir yatırımdır.
Romer, P.M.	1986	Bilginin üretilmesi için piyasa dürtülerinin ve koşullarının oluşturduğu içsel bir tepkidir.
Romer, P.M.	1987	Bilgi üretimini daha da içselleştiren ve büyüme teorisinin tamamlayıcı unsuru olan bir faktördür.

Kaynak: Nofukha vd (2004), pp. 547-548.

6. BEŞERİ SERMAYENİN UNSURLARI

Beşeri sermaye oluşumunda rol oynayan ya da beşeri sermaye stokunda artış sağlayan faktörler beşeri sermaye unsurları olarak tanımlanmaktadır (Atik, 2006, s.20). Beşeri sermayeyi oluşturan unsurlar; eğitim, sağlık, işgücü transferi ve göçlerdir (Karagül, 2002, s.32). Bu unsurlara ek olarak; sosyal sermaye, fiziki sermaye, ücret düzeyi, moral ve motivasyon da beşeri sermayenin verimliliği üzerinde etkili olmaktadır.

Eğitim, insana yapılan bir yatırım olarak, ülkelerin gelişmişlik düzeylerini belirleyen faktörler arasında yer almaktadır. Eğitim ile sağlanan avantajlar, beşeri sermaye unsurunu ön plana çıkarmaktadır. Sanayileşmenin ilk zamanlarında, beşeri sermaye, diğer üretim faktörleri ile eşdeğer tutulduğu için önemsenmemiştir. Uluslararası alanda oluşturduğu rekabet avantajı, beşeri sermayenin önemli olmasını sağlamıştır. Eğitimli insanların çokluğu ile ülkenin gelişmişlik düzeyi arasında doğru orantı bulunmaktadır (Akça, 2014, s.19).

Bireyin iktisadi faaliyetlerini gerçekleştirmesi için, öncelikle, sağlıklı olması gerekir. Çünkü sağlıklı bir toplumda beşeri sermaye birikiminin artırılması daha kolaydır. Bunun nedeni, bireyin sağlıklı olması ile verimli olması arasında güçlü bağın var olmasıdır (Akça, 2014, s.24). Toplumun sağlık düzeyi aynı zamanda ekonomik büyüme üzerinde de etkili olmaktadır. Ekonomik gelişmesini tamamlayan ülke örneklerine bakıldığında, sağlığa ayrılan kaynakların arttığı ve dolayısı ile sağlık bilincinin oluşturulduğu görülecektir (Taban, 2006, s.43). Sağlık hizmetleri, doğrudan kalkınmışlık göstergesidir ve toplumsal sağlık düzeyini artıramayan ülkelerin kalkınmış ülke olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Sağlık hizmetlerinin kalitesi, ülkelerin beşeri sermaye stoku üzerinde etkili olmaktadır (Mazgit, 1998, s.92).

6.1. Eğitim Göstergeleri

Beşeri sermaye unsurlarından biri olan eğitimin ekonomik gelişme üzerindeki etkisi, birtakım göstergeler aracılığı ile belirlenmektedir. Bu göstergeler aynı zamanda, beşeri sermaye stoklarının ölçülmesinde kullanılmaktadır. Söz konusu göstergelerden en çok kullanılanlar; eğitim kayıtları, eğitim süresi, mali göstergeler, fiziki göstergeler, yapısal göstergeler ve okuryazarlık oranıdır (Karagül, 2002, s.39).

6.2. Sağlık Göstergeleri

Beşeri sermaye unsurlarından biri olan sağlığın, ekonomik gelişme üzerindeki etkisi giderek önem kazanmaktadır. Sağlığın, ekonomik gelişme üzerindeki etkisi birtakım göstergeler kullanılarak ölçülmektedir. Bebek ve çocuk ölüm oranı, ortalama yaşam süresi, hastalık türleri, salgın hastalıklar ve mali göstergeler toplumun sağlık düzeyini de yansıtmaktadır (Karagül, 2002, s.66). Beşeri sermaye, bu göstergeler çerçevesinde oluşturulmakta ve geliştirilmektedir (Özyakışır, 2011, s.55).

7. BEŞERİ SERMAYENİN ÖLÇÜLMESİ

Beşeri sermaye konusunda öncü sayılabilecek kişiler, farklılaşan sebeplerle beşeri sermaye ölçümü ile ilgilenmişlerdir: Nicholson, insan ve emeği arasındaki farka dikkat çekmiş ve insanın yeteneğini beşeri sermaye olarak değerlendirmiştir. Ayrıca, eğitim veya işe hazırlık yapmanın önemini, emeğin üretkenliğini yaşam boyu etkilemesi ile açıklamıştır. Ulusal zenginliğin, insani zenginliğin önündeki pozisyonunu perçinlediğini savunan Nicholson, Robert Giffen'in "Growth of Capital" eserinin sunduğu ulusal gelir hesaplamasından yararlanarak, Birleşik Krallık'ın 47 milyon pound değerinde bir yaşayan sermaye sahibi olduğunu ortaya çıkarmıştır. Nicholson, sadece kitlesel olarak beşeri sermayeyi hesaplamakla yetindiği için diğer beşeri sermaye teorisyenlerinden ayrılmaktadır (Şahin, 2011, s.47). Thünen'e göre, savaşta bir topun korunması için 100 kişi feda edilebilmekte ancak bir insanın maddi değeri, bir topun beş katına karşılık gelmektedir. Savaşta babalarını yitiren çocukların, ailenin temel gelir kaynağından mahrum kaldığı için eğitimlerine devam edememesi, erken yaşta düşük ücretle çalışmaya başlama sonucunu doğurmuştur. Kiker'e göre Thünen; beşeri sermayeyi sosyal adalet boyutu ile ele almaktadır (Şahin, 2011, s.49). Jacop Mincer, eğitim yatırımı ve kazanç ilişkisini incelerken cinsiyetlere göre farklılaşan değerlendirmeler yapmayı bir yöntem olarak kabul ederek, kişiler arası kazanç farklılıklarını açıklamaya çalışmıştır. Bunun nedeni, eğitim yatırımı sürecinde ve bu süreç sonrasında çocuk bakımı gibi uğraşların olmasıdır. Bir kadın kariyer planına öncelik verse ve işyerinden belli bir süre ayrılmayı düşünmese bile, işbaşı eğitim alma fırsatı erkek çalışanlara oranla sınırlı olmaktadır (Şahin, 2011, ss.53-54).

Beşeri sermaye unsurlarından eğitim, Lavat (1991), Mankiw-Romer-Weil (1992), Barro ve Lee (1993) tarafından geliştirilen modellerde beşeri sermaye ölçüm aracı olarak kullanılmıştır. Bireyler arası eğitim düzeyleri farklılık gösterebileceği ve eğitimin beşeri sermaye dışsallıklarını içermemesi nedeniyle, belirtilen

çalışmalardaki ölçümlerin hatalı olabileceği savunulmaktadır. Bu nedenle, eğitim göstergeleri ile oluşturulan modellerin, beşeri sermayeye uygun ölçüm yapma gücü olduğu belirtilmektedir. Buna rağmen; eğitim, ekonomik büyüme sürecinde ön planda yer almakta ve okur-yazarlık oranı, iş başında eğitim, nüfusun farklı eğitim düzeyleri, okullaşma oranları, okula kayıt oranları, GSYİH içinde eğitim harcamaları, eğitim yatırımları vb. göstergeler çoğu çalışmada yaygın ölçüm aracı olarak kullanılmaktadır (İnci, 2009, s.17).

7.1. Beşeri Gelişme İndeksi

UNDP; Beşeri Gelişme Endeksi (HDI), Beşeri Yoksulluk Endeksi (HPI), Cinsiyete Dayalı Gelişme Endeksi (GDI) ve Cinsiyet Güç Ölçütü (GPM) olmak üzere başlıca dört gösterge yayınlamaktadır (Özütler, 2009, s.52). 1990 yılından itibaren yayınlanan beşeri gelişme raporlarının, bölgesel ve küresel ölçekte yayımlandığı görülmektedir. Bu da, ülkelerarası ve ülke içindeki bölgelerarası karşılaştırma yapma imkanı sağlamaktadır. UNDP tarafından 1990-2014 yılları arasında yayınlanan beşeri kalkınma raporlarının temel konuları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo 3. UNDP Beşeri Gelişme Raporları Konu Başlıkları (1990-2014)

Yıl	Beşeri Gelişme Raporu Başlığı	Yıl	Beşeri Gelişme Raporu Başlığı
1990	İnsani Gelişme Kavramı Ve Ölçümü	2002	Parçalanmış Bir Dünyada Demokrasinin Oluşturulması
1991	İnsani Gelişmenin Finansmanı	2003	Bin Yıl Kalkınma Hedefleri
1992	İnsani Gelişmenin Küresel Boyutları	2004	Günümüzün Farklı Dünyasında Kültürel Özgürlük
1993	İnsanların Katılımı	2005	Eşit Olmayan Bir Dünyada Yardım, Ticaret Ve Güvenlik
1994	İnsan Güvenliğinin Yeni Boyutları	2006	Yoksulluğun Ateşi: Göç, Yoksulluk Ve Küresel Su Krizi
1995	Toplumsal Cinsiyet Ve İnsani Gelişme	2007 2008	İklim Değişikliğiyle Mücadele: Bölünmüş Bir Dünyada İnsani Dayanışma
1996	Ekonomik Büyüme Ve İnsani Gelişme	2009	Engelleri Aşmak: İnsan Hareketliliği Ve Kalkınma
1997	Yoksulluğu Gidermek İçin İnsani Gelişme	2010	Milletlerin Gerçek Zenginliği: İnsani Gelişmenin Yolu
1998	İnsani Gelişme İçin Tüketim	2011	Sürdürülebilirlik Ve Eşitlik: Herkes İçin En İyi Gelecek
1999	İnsani Bir Çehreyle Küreselleşme	2012	Cinsiyet Eşitliği Ve Kalkınma
2000	İnsan Hakları Ve İnsani Gelişme	2013	Güneyin Yükselişi: Farklı Bir Dünyada İnsani Gelişim
2001	Yeni Teknolojilerin İnsani Gelişme İçin Kullanılması	2014	İnsani Gelişimin Sürdürülmesi

Kaynak: <http://hdr.undp.org> (Erişim Tarihi: 17.07.2015).

Beşeri kalkınma endeksi; doğumdan itibaren yaşam beklentisi, okuma-yazma oranı, kişi başı GSYİH değerlerinin bir fonksiyonudur. Beşeri sermaye endeksine ait her bir göstergenin hesaplanması için UNDP tarafından 1990 yılında bir formül geliştirilmiş ve sonraki yıllarda geliştirilen formülde değişiklikler yapılarak HDI hesaplanmaya çalışılmıştır (Cengiz, 2013, s.98).

Endeks Değeri = (Ülkenin Sahip Olduğu Değer - Minimum Değer) / (Maksimum Değer - Minimum Değer)

1999 ve 2000 yıllarında beşeri sermaye endeksi hesaplanırken;

$W(y) = [\log(y) - \log(\min)] / [\log(\max) - \log(\min)]$

fonksiyonu kullanılmıştır (Berkman, 2008, s.29).

Beşeri kalkınma endeksinin temel bileşenleri; bilgi sahibi olma, okuma-yazma oranı ve okullaşma oranı, uzun ve sağlıklı yaşam, yaşam beklentisi yaşam standardı şeklinde sınıflandırılmıştır (Cengiz, 2013, ss.97-99; Berkman, 2008, ss.28-29).

8. BEŞERİ GELİŞME İNDEKSİ ÜZERİNDE AMPİRİK BİR UYGULAMA: PANEL VERİ ANALİZİ

Sağlık indeksi (SI), düzey 2 bölgelerinde 2007-2011 yılları arasında diş hekimi sayısı, ebe sayısı, eczane sayısı, hemşire sayısı, pratisyen hekim sayısı, uzman hekim sayısı, sağlık memuru sayısı kullanılarak oluşturulmuştur. İndeks oluşumunda kullanılan veriler www.tuik.gov.tr adresinde yer alan bölgesel istatistikler bölümü sağlık biriminden derlenmiştir. Sağlık verileri çalışmanın sonunda ek olarak sunulacaktır. Her veri için beşeri sermaye indeksi oluşturulmuş ve sağlık indeksini oluşturmak için aşağıdaki formül kullanılmıştır:

$$SI = (DHSI^3 + ESI^4 + ECZSI^5 + HSI^6 + PHSI^7 + UHSI^8 + SMSI^9) / 7$$

Eğitim indeksi (EI); düzey 2 bölgelerinde 2007-2011 yılları arasında ilk ve ortaöğretim öğrenci sayısı, ön lisans ve lisans okuyan öğrenci sayısı, ön lisans ve lisans mezunu sayısı ve öğretmen sayısı kullanılarak oluşturulmuştur. İndeks oluşumunda kullanılan veriler www.tuik.gov.tr adresinde yer alan bölgesel istatistikler bölümü eğitim biriminden derlenmiştir. Eğitim verileri çalışmanın sonunda ek olarak sunulacaktır. Her veri için beşeri sermaye indeksi oluşturulmuş ve eğitim indeksini oluşturmak için aşağıdaki formül kullanılmıştır:

$$EI = (\text{İÖÖSI}^{10} + \text{ÖLOÖSI}^{11} + \text{ÖLMÖSI}^{12} + \text{ÖĞRTS}^{13}) / 4$$

$$\text{Model 1: } EI_{i,t} = a_{i,t} + \beta_1(BRI)_{i,t} + \beta_2(KBGSKDI)_{i,t} + \beta_3(SI)_{i,t} + \beta_4(KI)_{i,t} + u_{i,t}$$

Bölgesel rekabet, sağlık, kültür, kişi başına gayri safi katma değer indekslerinin; eğitim indeksi üzerinde anlamlı etkisinin olup olmadığını araştırmak amacıyla bu model kurulmuştur. Modelde Hausmann test değeri 0.05'in altında olduğu için sabit etkiler modeli uygulanmıştır. Modele ait test sonuçları tablo 4'te yer almaktadır:

Tablo 4. Model 1 Sonuçları

EI	R ²	F	N	BRI			KBGSKDI		
	0.719859	0.0	130	Proob.	S.H	Katsayı	Proob.	S.H	Katsayı
				0.002	0.0812	0.2545	0.000	0.113	0.4953
Katsayı	-0.040284			SI			KI		
S.Hata	0.020318			Proob.	S.H	Katsayı	Proob.	S.H	Katsayı
t-İstat.	-1.982666			0.0000	0.0676	0.3681	0.0000	0.11326	0.06577

Test sonuçlarına bakıldığında; p<0.01 anlamlılık düzeyine göre bölgesel rekabet, kişi başına gayri safi katma değer, sağlık ve kültür indekslerinin, eğitim indeksi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Bölgesel rekabet indeksinde meydana gelen 1 birimlik artış, eğitim indeksini 0.2545 birim artırmaktadır.

Kişi başına gayri safi katma değer indeksinde meydana gelen 1 birimlik artış, eğitim indeksini 0.4953 birim artırmaktadır.

Sağlık endeksinde meydana gelen 1 birimlik artış, eğitim indeksini 0.3681 birim artırmaktadır.

Kültür indeksi üzerinde meydana gelen 1 birimlik artış, eğitim indeksini 0.06577 birim artırmaktadır.

$$\text{Model 2: } EI_{i,t} = a_{i,t} + \beta_1(BRI)_{i,t} + \beta_2(SI)_{i,t} + \beta_3(KI)_{i,t} + u_{i,t}$$

³ Diş Hekimi Sayısı İndeksi

⁴ Ebe Sayısı İndeksi

⁵ Eczane Sayısı İndeksi

⁶ Hemşire Sayısı İndeksi

⁷ Pratisyen Hekim Sayısı İndeksi

⁸ Uzman Hekim Sayısı İndeksi

⁹ Sağlık Memuru Sayısı İndeksi

¹⁰ İlk ve Ortaöğretim Öğrenci Sayısı İndeksi

¹¹ Ön Lisans ve Lisans Okuyan Öğrenci Sayısı İndeksi

¹² Ön Lisans ve Lisans Mezun Öğrenci Sayısı İndeksi

¹³ Öğretmen Sayısı İndeksi

Bölgesel rekabet, sağlık ve kültür indekslerinin eğitim indeksi üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını araştırmak için bu model kurulmuştur. Modelde Hausmann test değeri 0.05'in altında olduğu için sabit etkiler modeli uygulanmıştır. Modele ait test sonuçları tablo 5'te yer almaktadır:

Tablo 5. Model 2 Sonuçları

EI	R ²	F	N	BRI			SI		
	0.676989	0.0	130	Proob.	S.H	Katsayı	Proob.	S.H	Katsayı
				0.000	0.0669	0.4808	0.0000	0.0718	0.4017
Katsayı	-0.030155			KI					
S.Hata	0.021589			Proob.	S.H	Katsayı			
t-İstat.	-1.396763			0.0525	0.11326	0.09001			

Test sonuçlarına bakıldığında; p<0.01 anlamlılık düzeyine göre bölgesel rekabet ve sağlık indeksi eğitim indeksi üzerinde anlamlı bir etkiye sahipken, kültür indeksi p<0.10 anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir etkiye sahip olmaktadır.

Bölgesel rekabet indeksinde meydana gelen 1 birimlik artış, eğitim indeksini 0.4808 birim artırmaktadır.

Sağlık indeksinde meydana gelen 1 birimlik artış, eğitim indeksini 0.4017 birim artırmaktadır.

Kültür indeksinde meydana gelen 1 birimlik artış, eğitim indeksini 0.09001 birim artırmaktadır.

$$\text{Model 3: } EI_{i,t} = a_{i,t} + \beta_1(BRI)_{i,t} + \beta_2(KBGSKDI)_{i,t} + u_{i,t}$$

Bölgesel rekabet ve kişi başına gayri safi katma değer indekslerinin; eğitim indeksi üzerinde anlamlı etkisinin olup olmadığını araştırmak amacıyla bu model kurulmuştur. Modelde Hausmann test değeri 0.05'in altında olduğu için sabit etkiler modeli uygulanmıştır. Modele ait test sonuçları tablo 6'da yer almaktadır:

Tablo 6. Model 3 Sonuçları

EI	R ²	F	N	BRI			KBGSKDI		
	0.641336	0.0	130	Proob.	S.H	Katsayı	Proob.	S.H	Katsayı
				0.000	0.0818	0.3867	0.000	0.1251	0.600715
Katsayı	0.037805								
S.Hata	0.015907								
t-İstat.	2.376648								

Test sonuçlarına bakıldığında; p<0.01 anlamlılık düzeyine göre, bölgesel rekabet ve kişi başına gayri safi katma değer indeksleri, eğitim indeksi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Bölgesel rekabet indeksinde meydana gelen 1 birimlik artış, eğitim indeksini 0.3867 birim artırmaktadır.

Kişi başına gayri safi katma değer indeksinde meydana gelen 1 birimlik artış, eğitim indeksini 0.600715 birim artırmaktadır.

$$\text{Model 4: } SI_{i,t} = a_{i,t} + \beta_1(BRI)_{i,t} + \beta_2(KBGSKDI)_{i,t} + \beta_3(EI)_{i,t} + \beta_4(KI)_{i,t} + u_{i,t}$$

Bölgesel rekabet, kişi başına gayri safi katma değer, eğitim ve kültür indekslerinin; sağlık indeksi üzerinde anlamlı etkisinin olup olmadığını araştırmak amacıyla bu model oluşturulmuştur. Modelde Hausmann test değeri 0.05'in altında olduğu için sabit etkiler modeli uygulanmıştır. Modele ait test sonuçları tablo 7'de yer almaktadır:

Tablo 7. Model 4 Sonuçları

SI	R ²	F	N	BRI			KBGSKDI		
	0.401089	0.0	130	Proob.	S.H	Katsayı	Proob.	S.H	Katsayı
				0.856	0.1003	-0.018144	0.472	0.144	-0.104032
Katsayı	0.137148			EI			KI		
S.Hata	0.021255			Proob.	S.H	Katsayı	Proob.	S.H	Katsayı
t-İstat.	6.452515			0.0000	0.0956	0.520725	0.2396	0.05894	0.069644

Test sonuçlarına bakıldığında; $p < 0.01$ anlamlılık düzeyine göre, eğitim indeksi sağlık indeksi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmasına rağmen bölgesel rekabet, kişi başına gayri safi katma değer ve kültür indeksleri $p < 0.01$, $p < 0.05$ ve $p < 0.10$ anlamlılık düzeylerine göre anlamlı değildir.

Bölgesel rekabet indeksinde meydana gelen 1 birimlik artış sağlık indeksini -0.018144 birim azaltmaktadır.

Kişi başına gayri safi katma değer indeksinde meydana gelen 1 birimlik artış sağlık indeksini -0.104032 birim azaltmaktadır.

Eğitim indeksinde meydana gelen 1 birimlik artış sağlık indeksini, 0.520725 birim artırmaktadır.

Kültür indeksinde meydana gelen 1 birimlik artış sağlık indeksini, 0.069644 birim artırmaktadır.

$$\text{Model 5: } SI_{i,t} = a_{i,t} + \beta_1(BRI)_{i,t} + \beta_2(KBGSKDI)_{i,t} + u_{i,t}$$

Bölgesel rekabet ve kişi başına gayri safi katma değer indekslerinin sağlık indeksi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla bu model oluşturulmuştur. Modelde Hausmann test değeri 0.05'in altında olduğu için sabit etkiler modeli uygulanmıştır. Modele ait test sonuçları tablo 8'de yer almaktadır:

Tablo 8. Model 5 Sonuçları

SI	R ²	F	N	BRI			KBGSKDI		
	0.235456	0.0	130	Proob.	S.H	Katsayı	Proob.	S.H	Katsayı
				0.018	0.0972	0.232502	0.1235	0.1486	0.230472
Katsayı	0.172335								
S.Hata	0.018890								
t-İstat.	9.123291								

Test sonuçlarına bakıldığında; $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde bölgesel rekabet indeksi sağlık indeksi üzerinde anlamlı etkiye sahip olmasına rağmen, $p < 0.01$, $p < 0.05$, $p < 0.10$ anlamlılık düzeyinde kişi başına gayri safi katma değer indeksi anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Bölgesel rekabet indeksinde meydana gelen 1 birimlik artış sağlık indeksini 0.1235 birim artırmaktadır.

Kişi başına gayri safi katma değer indeksinde meydana gelen 1 birimlik artış sağlık indeksini 0.230472 birim artırmaktadır.

$$\text{Model 6: } SI_{i,t} = a_{i,t} + \beta_1(BRI)_{i,t} + \beta_2(EI)_{i,t} + \beta_3(KI)_{i,t} + u_{i,t}$$

Bölgesel rekabet, kültür ve eğitim indekslerinin sağlık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığını araştırmak için bu model oluşturulmuştur. Modelde Hausmann test değeri 0.05'in altında olduğu için sabit etkiler modeli uygulanmıştır. Modele ait test sonuçları tablo 9'da yer almaktadır:

Tablo 9. Model 6 Sonuçları

SI	R ²	F	N	BRI			EI		
	0.398600	0.0	130	Proob.	S.H	Katsayı	Proob.	S.H	Katsayı
				0.552	0.0881	-0.052486	0.000	0.0884	0.494901
Katsayı	0.134738			KI					
S.Hata	0.020950			Proob.	S.H	Katsayı			
t-İstat.	6.431337			0.2538	0.05874	0.067342			

Test sonuçlarına bakıldığında; $p < 0.01$ anlamlılık düzeyine göre, eğitim indeksinin, sağlık indeksi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. $p < 0.01$, $p < 0.05$ ve $p < 0.10$ anlamlılık düzeylerinde, bölgesel rekabet ve kültür indekslerinin, sağlık indeksi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı anlaşılmaktadır.

Bölgesel rekabet indeksinde meydana gelen 1 birimlik artış, sağlık indeksini -0.052486 birim azaltmaktadır.

Eğitim indeksinde meydana gelen 1 birimlik artış, sağlık indeksini 0.494901 birim artırmaktadır.

Kültür indeksinde meydana gelen 1 birimlik artış, sağlık indeksini 0.067342 birim artırmaktadır.

$$\text{Model 7: } SI_{i,t} = a_{i,t} + \beta_1(KBGSKDI)_{i,t} + \beta_2(EI)_{i,t} + \beta_3(KI)_{i,t} + u_{i,t}$$

Kişi başına gayri safi katma değer, kültür ve eğitim indekslerinin; sağlık indeksi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığını araştırmak amacıyla bu model kurulmuştur. Modelde Hausmann test değeri 0.05'in altında olduğu için sabit etkiler modeli uygulanmıştır. Modele ait test sonuçları tablo 10'da yer almaktadır:

Tablo 10. Model 7 Sonuçları

SI	R ²	F	N	KBGSKDI			EI		
	0.400932	0.0	130	Proob.	S.H	Katsayı	Proob.	S.H	Katsayı
Katsayı	0.137919			0.359	0.1265	-0.116433	0.00	0.0911	0.515668
S.Hata	0.020743								
t-İstat.	6.648877			0.2332	0.05504	0.065932			

Test sonuçlarına bakıldığında; $p < 0.01$ anlamlılık düzeyine göre, eğitim indeksi, sağlık indeksi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. $p < 0.01$, $p < 0.05$ ve $p < 0.10$ anlamlılık düzeylerinde kültür ve bölgesel rekabet indekslerinin, sağlık indeksi üzerinde anlamlı bir etkisi görülmemektedir.

Kişi başına gayri safi katma değer indeksinde meydana gelen 1 birimlik artış, sağlık indeksini -0.116433 birim azaltmaktadır.

Eğitim indeksinde meydana gelen 1 birimlik artış, sağlık indeksini 0.515668 birim artırmaktadır.

Kültür indeksinde meydana gelen 1 birimlik artış, sağlık indeksini 0.065932 birim artırmaktadır.

9. SONUÇ

Dünya ekonomisinde, bölgesel gelişmelerin önem kazanması ile birlikte ekonomide yerleşme olgusu ön plana çıkmıştır. Bunun sonucu olarak kentsel ekonomiler önem kazanmış ve 21. yüzyılda iletişim, ulaşım ve teknolojiye yaşanan gelişmeler nedeniyle hammaddeye yakınlık önemini kaybetmiştir. Değişen konjonktürle birlikte bölgesel kalkınma yaklaşımları da değişime uğramıştır.

Çalışma 7 farklı model üzerine kurulmuş ve bu modeller üzerinde panel veri analizi uygulaması yapılmıştır. Panel veri analizi uygulanacak 7 adet sağlık verisi ile 4 adet eğitim verisi 2 adet bölgesel rekabet verisi ve 2 adet kültür verisi için beşeri gelişim indeksi oluşturulmuş; oluşturulan indekslerin ortalaması alınarak sağlık, eğitim, bölgesel rekabet ve kültür indeksi ortaya koyulmuştur.

Kurulan modellere göre; bölgesel rekabet, kişi başına gayri safi katma değer, sağlık ve kültür indekslerinin eğitim indeksi üzerinde aynı yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, bölgesel rekabet ve kişi başına gayri safi katma değer indekslerinin sağlık indeksi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı; eğitim ve kültür indekslerinin ise pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Eğitim indeksinin bağımlı değişken olduğu modeller arasında sıralama yapılacak olursa; açıklama gücü en yüksek olan model 1 ilk sırada, model 2 açıklama gücü daha düşük olduğu için ikinci sırada ve model 3 açıklama gücü en düşük olduğu için üçüncü sırada yer alır. Sağlık indeksinin bağımlı değişken olduğu modeller arasında sıralama yapılacak olursa; açıklama gücü en yüksek olan model 4 ilk sırada, açıklama gücü model 4'e göre daha düşük olan model 7 ikinci sırada, açıklama gücü model 7'ye göre daha düşük olan model 6 üçüncü sırada ve açıklama gücü en düşük olan model 5 dördüncü sırada yer almaktadır.

KAYNAKÇA

- Akça, F. (2014). "Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeye Etkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Apalı, A. (2009). "Bölgesel Kalkınma Ajansları ve İzmir Kalkınma Ajansı Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Atik, H. (2006). "Beşeri Sermaye Dış Ticaret ve Ekonomik Büyüme", Bursa: Ekin Kitabevi.
- Berber, M. (2004). "İktisadi Büyüme ve Kalkınma", Trabzon: Derya Kitabevi.

- Berkman, K. (2008). “Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Cengiz, O. (2013). “Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeye Etkisi: Japonya Üzerine Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Çalışkan, Ş. (2010). “Türkiye’de Beşeri Sermaye Harcamaları ve İnsani Gelişmişlik”, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 12(1), 7-8.
- Çetin, M. (2005). “Endojen Bölgesel Kalkınmaya Farklı Bir Bakış”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:24, 1-14.
- Çolak, M. (2010). “Eğitim ve Beşeri Sermayenin Kalkınma Üzerine Etkisi”, Kamu-İş, XI(3), 109-125.
- Dinler, Z. (2012). “Bölgesel İktisat: Genel Olarak ve Türkiye’de Bölgelerarası Gelişmişlik Farklarının Ortaya Çıkışı ve Azaltılmasına Yönelik Politikalar”, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Dulupçu, M.A. (1997). “İktisadi Kalkınmada İnsan Kaynakları Geliştirme Konsepti – Türkiye İçin Model ve Stratejiler”, Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Durğun, S. (2008). “İnsan Sermayesinden İnsan Yeterliliklerine: Ahlak, İnsan ve Eğitim Olgularının Değerlendirilmesi”, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,4(2), 128-149.
- Dutt, A. (2002). “The Political Economy Development: Development, Growth and Income Distribution”, Volume:I, Co:Vermant, Edward Edgar Publishing.
- Erdoğan, M.M. (2010). “Beşeri Sermaye Perspektifinden Türkiye’de Kamu Eğitim ve Sağlık Harcamaları”, İktisat Dergisi, Sayı:513, 13-28.
- Erkan, H. (1987). “Sosyo-Ekonomik Bölgesel Gelişme: Teorik ve Uygulamalı Bir Yaklaşım”, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- Erkan, H. (1998). “Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme”, Bilim Dizisi: 8, Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları: 326.
- Ersöz, B.A. ve Yılmaz, M. (2007). “Beşeri Sermayeyi İçselleştiren Büyüme Modellerinde Kamu Eğitim Harcamalarının Rolü: Panel Eşbütünleşim Analizi”, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, XXXIII(2), 389-410.
- Ersöz, C. (2009). “Küreselleşme Sürecinde Bölgesel Kalkınma Yaklaşımları: Türkiye’de KÖY’lere Yönelik Bir Uygulama (1975-2001)”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Han, E. ve Kaya, A.A. (2006). “Kalkınma Ekonomisi: Teori ve Politika”, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Han, E. ve Kaya, A.A. (2004). “İktisadi Büyüme ve Kalkınma”, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir: Web Ofset.
<http://hdr.undp.org>, (Erişim Tarihi: 17 Temmuz 2015).
- Ildırar, M. (2004). “Bölgesel Kalkınma ve Gelişme Stratejileri”, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İlkin, A. (1988). “Kalkınma ve Sanayi Ekonomisi”, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- İnci, A.G. (2009). “İçsel Büyüme Modeli Çerçevesinde Türkiye’de Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyüme İle İlişkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kar, M. ve Ağır, H. (2006). “Türkiye’de Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Eş-bütünleşme Yaklaşımı ile Nedensellik Testi (1926-1994)”, Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Sayı:11, 51-68.
- Kara, M.A., Ada, S. ve Yeşil, S. (2013). “Beşeri Sermayeye Yönelik Eğitim ve Sağlık Altyapı Yatırım Harcamalarının Bölgesel Gelir Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği”, International Conference on Eurasian Economies.
- Karagül, M. (2003). “Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeyle İlişkisi ve Etkin Kullanımı”, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(5), 79-90.

- Karagül, M. (2002). “Beşeri Sermayenin İktisadi Gelişmedeki Rolü ve Türkiye Boyutu”, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayını: 37.
- Krugman, P. (2002), Development, Geography and Economic Theory, Cambridge: The MIT Press.
- Mazgit, İ. (1998). “Ekonomik Kalkınma Sürecinde Türkiye’de Sağlık Sektörünün Yeniden Yapılanması”, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Nofukha, F.M., Hairstan, N. ve Brooks, K. (2004). “Human Capital Theory: Implication for Human Resource Development”, Human Resource Development International, 7(4), 547-548.
- Öz, B., Taban, S. ve Kar, M. (2009). “Kümelenme Analizi ile Türkiye ve AB Ülkelerinin Beşeri Sermaye Göstergeleri Açısından Karşılaştırılması”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(1), 1-30.
- Özgür, M.E. (2010). “Bölgesel Kalkınma”, Ankara Üniversitesi, Dil ve Tarih – Coğrafya Fakültesi, Coğrafya Bölümü Ders Notları, Ankara.
- Özsağır, A. (2007). Bilgi Ekonomisi, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Özsoy, C. (2009). “Türkiye’deki Eğitim ve İktisadi Büyüme Arasındaki İlişkinin VAR Modeli ile Analizi”, Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Dergisi, IV(1), 71-83.
- Özşahin, Ş. ve Karaçor, Z. (2013). “Ekonomik Büyümenin Belirleyicilerinden Biri Olarak Beşeri Sermaye: Yükseköğrenimin Türkiye Ekonomisi İçin Önemi”, Niğde Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 6(1), 148-162.
- Özütler, H.Ş. (2009). “Beşeri Sermaye ve Bilgi Ekonomisinin İktisadi Kalkınmadaki Önemi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özyakışır, D. (2011). “Beşeri Sermayenin Ekonomik Kalkınma Sürecindeki Rolü: Teorik Bir Değerlendirme”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 6(1), 46-71.
- Peşelioğlu, İ. (2007). “Avrupa Birliği Perspektifinde Türkiye Ekonomisinde Kalkınma Ajanslarının Uygulama İmkanları”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Polanyi, K. (2010). Büyük Dönüşüm: Çağımızın Siyasal ve Ekonomik Kökenleri, A.Buğra (Çev.), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Savaş, V.F. (1986), Kalkınma Ekonomisi, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şahin, Ç.E. (2011). Beşeri Sermaye ve İnsan Kaynakları Eleştirel Bir Yaklaşım, Ankara: Tan Kitabevi Yayınları.
- Taban, S. (2004). “Türkiye’de Sağlık ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Nedensellik Testi”, 3. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 25-26 Kasım 2004, Eskişehir, 3-12.
- Taban, S. (2010). İçsel Büyüme Modelleri ve Türkiye, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Taban, S. ve Kar, M. (2006). “Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme: Nedensellik Analizi 1969-2001”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(1), 159-182.
- Taş, N. (2012). Ekonomik Değişkenlerin Panel Veri Analizi İle Çözümlemesi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taşçı, K., Özsan, M.E.ve Akpınar, R. (2011). Teoride ve Uygulamada Bölgesel Kalkınma Politikaları, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Tekin, İ. (2013). “Türkiye’deki Kamu Bankaları ve Özel Bankaların Performansını Etkileyen Faktörler Panel Veri Analizi”, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Tiftikçigil, B.Y. (2010). Doktora Tezi, Avrupa Birliği ile Uyum Sürecinde Türkiye’de Bölgesel Kalkınma Politikalarında Yaşanan Dönüşüm ve Kalkınma Ajansları Üzerine Bir Değerlendirme, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tiryakioğlu, M. (2008). “Gelişmekte Olan Ülkelerin Çıkması: Beşeri Sermaye Yoksunluğu”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(3), 29-55.

- Türkkan, E. (2000). “Bölgesel Kalkınma Dinamikleri ve Stratejik Proje Yaklaşımı”, Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(1), 377-403.
- Uşak, E. (2012). Makroekonomik Değişkenlerin Ülkeler Bazında Debit ve Kredi Kartları İle Yapılan Harcamalarına Etkisi, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=istgosterge (Erişim Tarihi: 20 Şubat 2015).
- Yıldırım, S. (2005). Beşeri Sermaye Birikimi ve Ekonomik Büyüme: Teori ve Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Yıldız, O. (2014). Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Bölgesel Kalkınma Politikaları ve Bölgesel Rekabet Gücünün Artırılmasında Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Rolü: GEKA Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Yılmaz, B. (2011), Kalkınma Politikalarında Değişim: Bölgesel Kalkınma Ajansları, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Yumuşak, İ.G. (2008). “Beşeri Sermayenin İktisadi Önemi ve Türkiye’nin Beşeri Sermaye Potansiyeli”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı:55, 3-48.
- Yumuşak, İ.G. ve Yıldırım, D.Ç. (2009). “Sağlık Harcamaları İktisadi Büyüme Üzerine Ekonometrik Bir İnceleme”, The Journal of Knowledge Economy & Knowledge Management, Vol.IV, 57-70.
- Yumuşak, İ.G. ve Bilen, M. (2000). “Gelir Dağılımı - Beşeri Sermaye İlişkisi ve Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:1, 77-96.

KONAKLAMA İŞLETMESİ ÇALIŞANLARININ DOUGLAS MCGREGOR'UN X VE Y TEORİLERİNE YÖNELİK TUTUMLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

A RESEARCH ON THE ATTITUDES OF ACCOMMODATION ESTABLISHMENT EMPLOYEES TOWARDS DOUGLAS MCGREGOR'S THEORY X AND Y

Yrd. Doç. Dr. Ömer Akgün TEKİN¹

Murat BAŞ²

Atilla GÖKDEMİR³

ÖZET

Douglas McGregor'un X ve Y Teorileri yöntemin yaklaşımları tarihinde önemli bir yere sahiptir. McGregor tarafından ortaya atılan X Teorisi adeta Klasik yönetim yaklaşımını özetlerken, Y Teorisi ise Neo-klasik yönetim yaklaşımının özü hakkında fikir vermektedir. Yöneticilerin ve çalışanların Douglas McGregor'un X-Y Teorileri hakkındaki tutumları, tercih edecekleri yönetim yaklaşımları hakkında fikir verebilir. Bu araştırmada; konaklama işletmeleri yöneticileri ve çalışanlarının diğer çalışanları X-Y Teorileri çerçevesinde nasıl değerlendirdiklerini incelemek amaçlanmıştır. Araştırmanın verileri anket tekniği ile toplanmış ve veriler nicel yöntemler ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların nispeten Y Teorisine daha yakın bir bakış açısında sahip oldukları belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Turizm, Konaklama İşletmeleri, Yönetim Yaklaşımları, Douglas McGregor, X ve Y Teorileri.

JEL Sınıflandırma Kodları: L83, D23.

ABSTRACT

Douglas McGregor's X and Y Theories have an important position in management approaches history. X Theory that was suggested by McGregor almost summarizing the Classical management approach, the Y Theory gives idea about the core of Neo-classical management approach. Managers' and employees' attitudes about Douglas McGregor's Theory X and Y can give an idea about their management approach preferences. In this study, it is aimed to investigate how hotel managers and employees evaluate other employees with regards to Theory X and Y. At the end of research it is determined that participants have relatively closer point of view to Y Theory.

Keywords: Tourism, Accommodation Establishments, Management Approaches, Douglas McGregor, X and Y Theories.

JEL Classification Codes: L83, D23.

1. GİRİŞ

Douglas McGregor X-Y Teorilerinde çalışanlara yönelik iki farklı değerlendirmeyi özetlemiştir. X Teorisi'nde çalışanlar hakkında daha negatif değerlendirmelere yer verilirken, Y Teorisi'nde daha pozitif değerlendirmeler ortaya konulmuştur. Yöneticilerin çalışanları hangi teorinin varsayımlarına göre değerlendirdikleri, izleyecekleri yönetim yaklaşımı hakkında bazı ipuçları ortaya koyabilir. Aynı şekilde çalışanların da çalışanları (içerisinde

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, dr.omerakguntekin@gmail.com

² Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, murat_bas@hotmail.com

³ Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, atillagokdemir@gmail.com

buldukları örgütün genelini) nasıl değerlendirdikleri de hakim yönetim anlayışı hakkında fikir verebilir. Örgütün genel durumu hakkında gerek yöneticilerin, gerekse çalışanların X-Y Teorileri çerçevesinde yapmış oldukları değerlendirmelerde hem fikir olmaları, işletme için daha doğru bir yönetim yaklaşımının sergilenmesine olanak verebilir. Örneğin: Y Teorisi karakteristiklerine sahip çalışanların yoğunlukta olduğu bir işletmede, yöneticinin de Y Teorisine uygun bir yönetim yaklaşımı sergiliyor olması, başarılı bir yönetim için önemli bir nokta olarak kabul edilebilir.

Bu araştırmada; uygulamanın gerçekleştirildiği konaklama işletmelerinde, yöneticilerin ve çalışanların örgütün geneline yönelik değerlendirmeleri X-Y Teorileri çerçevesinde incelenmeye çalışılmıştır. Yönetici ve çalışanların vereceği yanıtların daha sistematik bir şekilde değerlendirilebilmesi için de önermeler, Douglas McGregor'un X-Y Teorilerindeki ifadeleri çerçevesinde şekillendirilerek sunulmuştur. Yapılan analizlerde; uygulamaya dahil edilen konaklama işletmelerinin yönetici ve çalışanlarının, içerisinde buldukları örgütün genelini X-Y Teorileri çerçevesinde nasıl değerlendirdikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Aynı zamanda tüm katılımcıların X-Y Teorileri çerçevesindeki yanıtları, demografik özellikleri açısından analiz edilmiş ve olası anlamlı farklılaşmalar sorgulanmıştır. Çalışmada ilk önce konuyla ilgili literatüre yer verilmiş, ardından yapılan araştırmanın bulguları paylaşarak yorumlanmaya çalışılmıştır.

2. DOUGLAS MCGREGOR VE X-Y TEORİLERİ

Douglas McGregor⁴, yöneticilerin kavramsal dünyasına odaklanan türde çalışmalar yapan, ilk yönetim bilimi yazarları arasındadır. O, yöneticilerin henüz birçok durumun yeterince farkında olmadıkları bir dönemde, yönetsel tutumların (uygulamaların) çalışanların davranışlarına etkilerini incelemiştir (Kopelman vd., 2012, s.450). McGregor'un çalışmaları, büyük oranda 1930'lı yılların ortası ile 1950'li yılların ortası arasında hazırlanmıştır. Öyle ki bu dönem; "İkinci Dünya Savaşı", "Büyük Buhran", "Soğuk Savaş" gibi önemli tarihsel olaylar nedeniyle ekonomiye, işletmelere ve endüstriyel ilişkilere büyük etkilerde bulunmuştur (Bobic & Davis, 2003, s.240).

McGregor'un çalışmalarında, Dünya tarihinin yazılmasında önemli etkileri olan tarihsel olayların izlerini de gözlemleyebilmek mümkündür. Dünya tarihini kökten etkileyen küresel gelişmelerin meydana geldiği ve aynı zamanda McGregor'un da çalışmalarını gerçekleştirdiği bu döneme ait yönetim anlayışları hakkında, Morse ve Lorsch 1970 yılında "Harvard Business Review"da yayımlanan makalelerinde şunları dile getirmektedir (Morse & Lorsch, 1970, s.61): "Son 30 yıl içerisinde (1940-1970) yöneticiler, birbiri ile ciddi anlamda rekabet eden iki yönetim yaklaşımının bombardımanına tutulmaktadır. Bu yönetim yaklaşımlarından birincisi "Klasik Örgüt Okulu" olarak anılmaktadır. Klasik Örgüt Okulu yaklaşımının temelinde; otoritenin kurumsallaşması, iyi tanımlanmış işler ve sorumluluk yüküyle orantılı iş gibi değerler bulunmaktadır. Bu dönemdeki ikinci yönetim yaklaşımı ise "Katılımcı Yaklaşım" olarak anılmaktadır. Katılımcı Yaklaşım; çalışanların yönetime katılmayı arzu eder hale getirilmesine ve bu şekilde yüksek bir motivasyona erişmelerine odaklanmıştır." Morse ve Lorsch'un (1970) dönemin yönetim yaklaşımlarına ilişkin olarak yukarıda aktarılan değerlendirmeleri; yönetim tarihinde sırasıyla "Klasik Yönetim Yaklaşımı" ve "Neo-klasik Yönetim Yaklaşımı" adıyla anılan yaklaşımların adeta özünü vurgulamaktadır. Bir dönem makro düzeyde işletmeye, mikro düzeye işe dair kavramlara odaklanan yönetim düşüncesi, bir sonraki dönemde en önemli üretim faktörü olan "insan kaynakları"ni keşfederek işletmenin "insan" yönüne odaklanmaya başlamıştır. Bu çalışmada her ne kadar konu, yönetim anlayışları için "dönem" bazlı bir ayırım yaparak ele alınmaya çalışılsa da bu düşünce biçimlerinin zamandan bağımsız birer yaklaşım olduğunu, günümüzde her iki yaklaşımın da varlığını sürdürdüğünü belirtmek gerekir.

Douglas McGregor, yönetim bilimine şüphesiz birçok katkıda bulunmuştur. McGregor'un "X-Y Teorileri" ise onun en çok bilinen çalışmaları arasında yer almaktadır. Bu iki teorinin geliştirildiği zaman dilimi, yönetim yaklaşımları tarihi açısından iki farklı döneme denk gelmektedir. İlk teori olan "X Teorisi", "Klasik Yönetim Yaklaşımı" döneminde geliştirilip, daha çok bu dönemdeki yönetim anlayışının çalışanlara bakış açısını adeta

⁴ Douglas McGregor (1906-1984), 1906 yılında ABD'de otomotiv sektörünün geleneksel merkezi olan Detroit'te dünyaya gelmiş, 19 yaşında evlenmiş, ardından da Buffalo petrol şirketinde iş hayatına başlamıştır. 1930 yılında aynı şirkette işletme müdürü olan McGregor, 1932 yılında Wayne Üniversitesi'nden mezun olmuş, daha sonrasında çalışmalarına Harvard Üniversitesi'nde devam etmeye karar vermiştir. McGregor, 1937 yılında Massachusetts Institute of Technology'de (MIT) bir endüstriyel ilişkiler bölümü kurmuş, 1948 yılında Antioch College'da başkan olarak seçilmiştir, bu durum onun kariyerinde fevkalade bir durumun başlangıcı olmuştur. Antioch College'daki altı yıllık görevinden sonra MIT'ye profesör olarak dönen McGregor, akademik hayatının geri kalan kısmına burada devam etmiştir (Simionel, 2011: 230-231).

özetlerken, "Y Teorisi" ise "Neo-klasik Yönetim Yaklaşımı"nın gelişmeye başladığı dönemde ortaya atılmıştır. Y Teorisi içeriği itibarıyla X Teorisinin neredeyse tam tersi bir içeriğe sahiptir. Bu nedenle Y Teorisi'nin de Neo-klasik Yönetim Yaklaşımı'nın çalışanlara bakış açısını önemli bir oranda özetlendiği söylenebilir.

McGregor'un "The Human Side of Enterprises" isimli eserindeki (1957) analizleri incelendiğinde, onun her iki yönetim yaklaşımına ilişkin kavramları değerlendirme biçimi daha net bir şekilde kavranabilir. McGregor (1957) yukarıda anılan eserinde yönetim yaklaşımlarını, uygulanan tutumlar açısından adeta bir spektrum üzerinde iki uç kutba ayırmaktadır. Spektrumun bir ucunda katı-güçlü (hard-strong) tutumlarla vücut bulan bir yaklaşımdan söz edilmektedir. Bu yaklaşımda; uygulamalara "zorlama" dahildir ve gizli bir "tehdit" tutumu söz konusudur. Çalışanların yakından yönetimi ve sıkı bir şekilde kontrol edilmesi mevzu bahistir. Spektrumun diğer ucunda ise yumuşak-zayıf (soft-weak) yönetsel tutumlarla ortaya çıkan bir yaklaşımdan bahsedilmektedir. Bu yaklaşımda ise; uygulamalarda hoşgörü, çalışanların ihtiyaçlarını tatmin etmeye ve bir uyum oluşturmaya yönelik bir çaba söz konusudur. Bu tutumların temelinde; çalışanların daha uyumlu hale getirilebileceğine, çalışanların amaçları daha kolay kabullenebileceğine yönelik bir inanç bulunmaktadır. Ancak McGregor, her iki yaklaşımın kendine has bazı handikapları olduğunu da vurgulamaktadır. Katı-güçlü bir yönetim yaklaşımında uygulanan güç, kendi karşıtı olan bir gücü (tepkiyi) doğurmaktadır. Bu tepki, örgütsel çıktıları kısıtlamakta, düşmanlık yaratmakta, yer yer kavgacı bir sendikacılığa neden olmakta, yönetsel amaçlara yönelik, incelikle hazırlanmış etkili sabotajların doğmasına neden olmaktadır. Yumuşak-zayıf bir yönetim yaklaşımı ise zaman zaman yönetimin etkisini geri çekmesine, yer yer amaçlara katkısı olmayan düzeyde bir uyum ve performansın doğmasına neden olmaktadır. Bu yönetim yaklaşımı ile yönetilen çalışanlar; zaman zaman yaklaşımın yumuşaklığından istifade etmeye kalkabilmekte, daha az çıktı ortaya koymakta ama sürekli daha fazla fayda elde etmeyi talep edebilmektedirler (McGregor, 1957, s.167).

2.1. X ve Y Teorileri

Douglas McGregor'un X Teorisini oluşturan varsayımları çeşitli çalışmalardan (Hiriyappa, 2009, s.153; Kopelman vd., 2009, ss.120-121; McGregor, 1957, s.166; Özveren, 2008, s.72; Patel, 2007, s.52; Ramasamy, 2009, s.221; Simionel, 2011, s.232; Thomas, 2004, s.65) incelenerek aşağıda maddeler halinde sunulmuştur:

- İnsan tipik olarak çalışmaktan hoşlanmaz, tembeldir ve işten kaçmaya çalışır,
- Tipik olarak insan sorumluluktan kaçır, işe karşı isteksizdir, hırslı değildir ve güvenliği her şeyin üzerinde tutar,
- İnsanlar bencildir, kendi istek ve amaçlarını örgütsel amaçlara tercih ederler, ekonomik güdülere daha çok ilgi gösterirler,
- İnsana iş yaptırmak için onu zorlamak, sıkı bir şekilde kontrol etmek ve cezalandırmak gerekir,
- Tipik insan, yapısı itibarıyla değişime kapalıdır, pratik zekâdan yoksundur ve kolaylıkla aldatılabilir.

Douglas McGregor X Teorisinde, çalışanlara yönelik negatif bir değerlendirme sunmuştur. Ancak daha sonra, X Teorisi'nin karşısına, çalışanlar açısından oldukça pozitif bir değerlendirme sunan Y Teorisi'ni çıkarmıştır. McGregor, Y Teorisi'nin temellerini de adeta şu şekilde özetlemiştir: İnsanın doğası ile ilgili geçmiş anlatışların insanı; yetersiz ve birçok açıdan kusurlu bir varlık olarak ele aldığı bilinmektedir. Uygun koşullar altında ortaya çıkan yaratıcı insan enerjisinin, örgütsel amaçlar için kayda değer faydalar üretebileceği gün geçtikçe daha kesin bir şekilde görülebilmektedir (McGregor, 1957, s.166).

Y Teorisi bir anlamda X Teorisi'nin tam tersi bir bakış açısını yansıtmaktadır. Bu açıdan, Y Teorisi, X Teorisi'ne göre "modern" bir değerlendirme olarak da tanımlanabilir. Douglas McGregor'un Y Teorisini oluşturan varsayımları aşağıda sunulmuştur (Hiriyappa, 2009, s.153; Kopelman vd., 2009, s.120-121; McGregor, 1957, s.166; Özveren, 2008, s.72; Patel, 2007, s.52; Ramasamy, 2009, ss.221-222; Simionel, 2011, s.232; Thomas, 2004, s.65):

- İnsan tipik olarak tembel değildir, gerekli ortamın sağlanması halinde çalışmak zevk haline getirilebilir,
- Çalışmak bir insan için oyun ve eğlence kadar doğaldır,
- Tipik bir insan, gerekli koşullar sağlandığında öğrenme ve daha fazla sorumluluk alma eğilimindedir,
- İnsan kendi kendini kontrol ederek örgütün amaçlarına katkıda bulunabilir,

- Eğer çalışana amaçlar doğru bir şekilde anlatılırsa, çalışan da işbirliğine daha yakın bir tavır sergileyebilir ve amaçlara hizmet edebilir,
- İnsanlar amaçlarını, ulaşabileceklerini düşündükleri somut veya psikolojik ödüllere göre seçmektedir, bu açıdan amaçlara bağlılık çalışanların elde edebilecekleri ödüller ile ilgilidir.

McGregor'un X-Y Teorileri yönetimde temel bir kural olarak ele alınabilir. X Teorisi perspektifinde gerçekleşen yönetim uygulamaları, Y Teorisi perspektifinde gerçekleşen yönetim uygulamalarına nazaran daha zayıf sonuçlar ortaya koymaktadır. Oysa Y Teorisi perspektifinde gerçekleşen uygulamalar; daha iyi performans, daha iyi sonuç sağlamakla birlikte çalışanların kendilerini geliştirmelerine de destek olmaktadır (Mohamed & Nor, 2013, s.715).

2.2. X ve Y Teorileri ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Literatürde Douglas McGregor'un X-Y Teorilerine dayanan çeşitli çalışmalara ulaşabilmek mümkündür. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda sunulmuştur:

Neuliep (1987) yöneticiler üzerinde yapmış olduğu çalışmada, tercih edilen yönetim yaklaşımına odaklanmış ve X-Y Teorilerinin önermelerinden hareket etmiştir. Çalışma ABD'nin farklı bölgelerinde görev yapan yöneticiler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; X Teorisi perspektifine sahip olan yöneticilerin iş gördürme esnasında; tehdit, hilekarlık, caydırıcı uyarılar sergileme gibi anti-sosyal yöntemleri tercih ettikleri bulgulanmıştır (Neuliep, 1987, s.14).

Russ (2011a) çalışmasında, X-Y Teorisi varsayımlarının, yöneticilerin katılımcı karar verme eğilimleri ile ilişkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, X Teorisi perspektifinde hareket eden yöneticilerin, katılımcı karar vermeyi kendi güçleri açısından negatif bir durum olarak algıladıkları, Y Teorisi perspektifindeki yöneticilerin ise bu durumu örgütün etkinliğine ve kendi yönlendirme erklerine pozitif bir katkı olarak algıladıkları bulgulanmıştır (Russ, 2011a, s.823).

Russ (2011b) bu çalışmasında ise yöneticilerin X-Y Teorilerine göre tutumları ve iletişim kaygısı arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmanın sonucunda, Y Teorisi çerçevesinde tutumlar sergileyen yöneticiler ile iletişim kaygısı durumu arasında negatif ilişki bulgulanırken, X Teorisi çerçevesinde tutumlar sergileyen yöneticiler ile iletişim kaygısı durumu arasında pozitif ilişkilerin olduğunu bulgulanmıştır (Russ, 2011b, ss.246-247).

Aydın (2012) tarafından yapılan çalışmada X-Y Teorileri ve Ouchi'nin X Teorisinin akademik performansa etkileri sorgulanmıştır. Araştırma sonucunda; X Teorisi perspektifinde yönetim tarzının akademik performansı olumsuz etkilerken, Y Teorisi ve Z Teorisi perspektifindeki yönetim uygulamalarının akademik performansı olumlu etkilediği bulgulanmıştır (Aydın, 2012, s.29).

Gholamrezaei ve arkadaşları (2012, s.9396) X-Y Teorisine yönelik tutumlar ve Chris Argyris in A-B tipi davranış modelleri arasındaki ilişkileri incelemek için bir üniversite örneklemini üzerinde yaptıkları araştırmada; X Teorisi çerçevesindeki tutumlar ile A tipi davranış modelleri ve Y Teorisi çerçevesindeki tutumlar ile B tipi davranış modelleri arasında doğrusal anlamlı ilişkiler bulgulanmışlardır.

Ismail (2012) yapmış olduğu çalışmada bir üniversitedeki akademik personelin X-Y Teorileri'ne yönelik eğilimlerini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, akademik personelin büyük oranda Y Teorisine daha yoğun bir eğilim gösterdikleri, içsel motivasyona önem vermek istedikleri, sorumluluk almaya meyilli oldukları belirlenmiştir (Ismail, 2012, s.19).

3.ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı uygulamanın yapıldığı otel işletmelerindeki; çalışanların ve yöneticilerin genel olarak tüm çalışanları, Douglas McGregor'un X-Y Teorileri çerçevesinde hangi bakış açısından değerlendirdiklerini belirlemektir. Bu amacı gerçekleştirmek için hem yöneticilere (departman müdürleri ve şefler) hem çalışanlara Douglas McGregor'un X ve Y Teorilerindeki ifadeleri önermeler şeklinde sunulmuştur. Bu önermeleri çalışanların da bir anlık kendilerini yönetici yerine koyarak yanıtlamaları istenmiştir. Turizm işletmeciliği literatürü incelendiğinde, McGregor'un X-Y Teorilerini bu çalışmadaki gibi ele alan bir başka araştırmaya daha ulaşılamamıştır. Bu nedenle araştırmanın belirli bir özgünlüğe sahip olduğu değerlendirilmektedir. Araştırmada,

çalışanların bir anlamda özdeğerlendirmelerine odaklanılmasının turizm işletmeciliği literatürüne katkı sağlayabileceği ümit edilmektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi, Evren ve Örneklem

Çalışmada anket tekniği ve nicel araştırma yöntemlerinden faydalanılmıştır. Araştırma; üç adet Kültür ve Turizm Bakanlığı Belgeli konaklama işletmesinin (bir adet 4 yıldızlı iki adet 5 yıldızlı otel) çeşitli departmanlardan yönetici ve çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Sahaya 300 anket gönderilmiş, uygulama sonucunda, anketlerin yalnız bir kısmının sağlıklı bir biçimde doldurulmuş olmasından dolayı 139 anket istatistiksel analize tabi tutulabilmiştir. Araştırmanın belirli bir olguyu belirli bir alanda sorgulamak üzere kurgulanmış olmasından dolayı, elde edilecek bulguların belirli bir evrene genelleme yapmada kullanılması gibi bir amaç güdülmemiştir. Bu nedenle bu araştırmadan elde edilen bulgular yalnız araştırmanın yapıldığı işletmelere ilişkin sonuçları yansıtmaktadır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Çalışmada kullanılan anket, araştırmacılar tarafından aşağıda açıklanan kaynaklardan istifade edilerek hazırlanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini sorgulayan 10 adet kapalı uçlu soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise Douglas McGregor'un X Teorisini ifade eden 11 adet önerme, Y Teorisini ifade eden 11 adet önerme yer almaktadır. X ve Y Teorisini ifade eden önermelerin yazılmasında literatürdeki çeşitli çalışmalardan (Hiriyappa, 2009; Kopelman, 2008; Kopelman vd., 2009; McGregor, 1957; Özveren, 2008; Patel, 2007; Ramasamy, 2009; Simionel, 2011; Şahin, 2004; Thomas, 2004) istifade edilmiştir. Oluşturulan önermelerde X-Y Teorilerinin özüne sadık kalmak zorunluluğu söz konusu olduğu için, anket faktör analizine tabi tutulmamış, verilere yalnız güvenilirlik testi uygulanmıştır. Katılımcıların bu önermelere yönelik tutumlarını araştırmanın yöntemine uygun bir biçimde elde edebilmek için beşli Likert (1: hiç katılmıyorum, 5: tamamen katılıyorum) sistemi kullanılmıştır. Katılımcıların değerlendirmesine sunulan X-Y Teorileri'ne ilişkin önermeler aşağıdaki Tablo 2'de sunulmuştur. Tüm katılımcılara son olarak yöneticileri ile ilgili değerlendirmelerini de alabilmek için bir soru daha sorulmuştur: Sizce genel olarak sizin yöneticileriniz çalışanları ağırlıklı olarak hangi bakış açısından hareketle değerlendirmektedir? Katılımcılara bu soruya cevap olarak iki seçenek sunulmuştur (1) X Teorisi bakış açısı (2) Y Teorisi bakış açısı. Katılımcıların bu soruya yanıt verebilmeleri için X Teorisi bakış açısında ve Y Teorisi bakış açısında olan yöneticilerin tutumları hakkında yanıt verdiklerin anketten istifade edilerek bilgi verilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular bu başlık altında sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Değişken		n	%
Cinsiyetiniz	Erkek	100	71,9
	Kadın	39	28,1
Medeni Durumunuz	Bekar	75	54
	Evli	60	43,2
	Diğer	4	2,9
Eğitim Durumunuz	Lise	59	42,4
	Önlisans	40	28,8
	Lisans	28	20,1
	İlköğretim	10	7,2
	Lisansüstü	2	1,4
Yaşınız	18-25	26	18,7
	26-30	55	39,6
	31-35	33	23,7
	36-40	19	13,7
	41-45	4	2,9
	46 ve üstü	2	1,4

Çalıştığınız Departman	Yiyecek-İçecek	63	45,3
	Önbüro	37	26,6
	Kat hizmetleri	24	17,3
	Diğer	15	10,8
Bu Departmandaki Pozisyonunuz	Çalışan	102	73,4
	Şef	24	17,3
	Müdür	13	9,4
Kaç Yıldır Turizm Sektöründe Çalışmaktasınız	1 yıldan az	10	7,2
	1-3 yıl	36	25,9
	4-6 yıl	29	20,9
	7-9 yıl	19	13,7
	10-12 yıl	27	19,4
	13-15 yıl	10	7,2
	16-18 yıl	5	3,6
	19 yıl ve üzeri	3	2,2
Aylık Ortalama Geliriniz	1.000 TL'den az	50	36
	1.001-1.500 TL	55	39,6
	1.501-2.000 TL	18	12,9
	2.001-2.500 TL	11	7,9
	2.501-3.000 TL	3	2,2
	3.001-3.500 TL	2	1,4

Tablo 1'de de görüldüğü üzere araştırmaya dahil olan katılımcıların %72'si erkek, % 54'ü bekar, %42'lik bir oranla çoğunluğu lise mezunu ve %82'lik bir oranla büyük çoğunluğu 18-35 yaş aralığındadır. Katılımcıların %45'i yiyecek-içecek, %27'si önbüro, %17'si kat hizmetleri departmanlarında çalışmakta olup, %73'ü yönetici pozisyonunda olmayan işgörenlerden, %17'si şeflerden, %9'u ise departman müdürlerinden oluşmaktadır. Katılımcıların turizm sektörü deneyimi sorgulandığında; neredeyse her iki çalışandan birinin (%47) 1-6 yıldır turizm sektöründe çalışmakta olduğu bulgulanmıştır. Son olarak katılımcıların aylık gelir düzeyleri incelenmiştir ve %76'sının aylık 1.500 TL ve daha az gelire sahip olduğu görülmüştür.

4.2. Ölçeğe İlişkin Bulgular

Ölçeği oluşturan her iki teoriye ilişkin önermeler, ilk olarak güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Güvenilirlik analizi sonrasında X Teorisi'ni oluşturan önermelerin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha); 0,90 Y Teorisi'ni oluşturan önermelerin güvenilirlik katsayısı ise; 0,70 olarak tespit edilmiştir. Kalaycı'nın (2009, s.405) güvenilirlik katsayıları ile ilgili olarak belirtmiş olduğu aralıklar şu şekildedir;

- $0,00 \leq \text{alfa} < 0,40$: ölçek güvenilir değildir.
- $0,40 \leq \text{alfa} < 0,60$: ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0,60 \leq \text{alfa} < 0,80$: ölçek oldukça güvenilirdir.
- $0,80 \leq \text{alfa} < 1,00$ ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Kalaycı'nın (2009) sınıflandırması baz alındığı takdirde, bu çalışmada kullanılan; X Teorisi ölçeğinin yüksek derecede güvenilir düzeyde, Y Teorisi ölçeğinin ise oldukça yüksek güvenilir düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 2. X-Y Teorilerine İlişkin Önermelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçeği oluşturan önermeler	\bar{X}	s
Y2_Otelde gerekli ortamın sağlanması halinde, çalışmak zevk haline getirilebilir.	4,24	0,856
Y5_Eğer otelde uygun koşullar sağlanırsa, insanlar daha fazla öğrenmek isteyebilirler.	4,22	0,823
Y9_Eğer amaçlar çalışana doğru bir şekilde anlatılırsa, çalışan da işbirliğine daha yakın bir tavır sergileyebilir ve otelin amaçlarına daha iyi hizmet edebilir.	4,12	0,826
Y1_İnsanlar genel olarak tembel değildir.	4,06	3,55
X4_Genel olarak insanlar, kendi güvenliklerini her şeyin üstünde tutarlar.	4,06	0,891
X7_Genel olarak insanlar, para gibi ekonomik ödüllere daha çok ilgi gösterirler.	4,04	0,872
Y6_Eğer otelde uygun koşullar sağlanırsa, insanlar daha fazla sorumluluk almak isteyebilirler.	4,04	0,793
Y8_İnsanlar, kendi kendilerini kontrol ederek (yöneterek), otelin amaçlarına daha fazla katkıda bulunabilirler.	3,88	0,91
Y10_İnsanlar amaçlarını; ulaşabileceklerini düşündükleri (somut veya psikolojik) ödüllere göre seçmektedirler.	3,84	0,919
Y7_İnsanlar, başkalarının onları kontrol etmesine gerek olmadan, kendi kendilerini de kontrol edebilirler.	3,82	1,03
Y4_Çalışmak bir insan için oyun ve eğlence kadar doğal, normal bir şeydir.	3,79	1,032
X9_Genel olarak insanların yaptıkları işleri sıkı bir şekilde kontrol etmek gerekir.	3,75	1,008
Y11_Otelin amaçlarına bağlılık, sonuçta sunulan ödüllere bağlıdır.	3,71	1,169
X6_Genel olarak insanlar, kendi istek ve amaçlarını işletmenin istek ve amaçlarından önde tutarlar.	3,65	1,075
X2_Genel olarak insanlar, sorumluluktan kaçarlar.	3,63	1,098
Y3_Genel olarak insanlar, güvenilirdir.	3,57	1,029
X1_Genel olarak insanlar, çalışmaktan hoşlanmaz ve işten kaçmaya çalışırlar.	3,55	1,303
X5_Genel olarak insanlar bencildiler.	3,55	1,111
X8_Genel olarak insanlara iş yaptırmak için onları zorlamak gerekir.	3,53	1,092
X3_Genel olarak insanlar, işe karşı isteksizdirler.	3,47	1,15
X11_Genel olarak insanlar, değişime kapalıdır.	3,42	1,215
X10_Genel olarak insanları hatalı olduklarında cezalandırmak gerekir.	3,3	1,266

X-Y Teorilerine ilişkin önermeler ve bu önermelere katılımcıların vermiş oldukları yanıtların aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerin yukarıdaki Tablo 2'de sunulmuştur. Tablo 2'de sunulan sonuçlarda da görüldüğü üzere katılımcılar;

- Otelde gerekli ortamın sağlanması halinde, çalışmanın zevk haline getirilebileceğine,
- Eğer otelde uygun koşullar sağlanırsa, insanların daha fazla öğrenmek isteyebileceğine,
- Eğer amaçlar çalışana doğru bir şekilde anlatılırsa, çalışanların da işbirliğine daha yakın bir tavır sergileyebileceğine ve otelin amaçlarına daha iyi hizmet edilebileceğine,
- İnsanların genel olarak tembel olmadığına,
- Genel olarak insanların, kendi güvenliklerini her şeyin üstünde tuttuklarına,
- Genel olarak insanların, para gibi ekonomik ödüllere daha çok ilgi gösterdiklerine,
- Eğer otelde uygun koşullar sağlanırsa, insanların daha fazla sorumluluk almak isteyebileceklerine ilişkin önermelere, diğer önermelere nazaran yüksek düzeyde katılım ($\bar{X}>4$) göstermişlerdir.

Katılımcıların nispeten yüksek ortalama ile hemfikir oldukları yukarıdaki önermeler, büyük oranda olumlu anlamlar içermeleri nedeniyle genel olarak katılımcıların çalışanlar hakkında olumlu kanaatler taşıdıkları şeklinde yorumlanabilir. Katılımcılar, bazı olumlu neticelerin çalışma ortamlarında uygun koşullar sağlanması halinde alınabileceğini belirterek işletmelere bazı işaretler vermişlerdir. Bu tabloda yer alan ilginç bulgulardan bir tanesi de katılımcıların "İnsanlar genel olarak tembel değildir" önermesine verdikleri yanıtın standart sapma değeridir (s: 3,55). Standart sapmanın bu kadar yüksek olması, katılımcıların insanların tembelliği konusundaki değerlendirmelerinin ciddi farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 3. X-Y Teorilerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Boyut	\bar{X}	s
X Teorisi		3,63	,79
Y Teorisi		3,93	,70

Araştırmada tüm katılımcıların X-Y Teorilerine ilişkin verdikleri yanıtların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış, elde edilen bulgular Tablo 3'de sunulmuştur. İlgili tabloda da görüldüğü üzere katılımcıların her iki teoriye yönelik aritmetik ortalama değerleri küçük bir düzeyde de olsa birbirinden farklıdır (X Teorisi için, \bar{X} : 3,63 ; Y Teorisi için, \bar{X} : 3,93). Elde edilen sonuçtan hareketle, katılımcıların nispeten daha yüksek oranda Y Teorisi çerçevesinde bir değerlendirmeye sahip oldukları söylenebilir.

Katılımcıların, McGregor'un X-Y Teorilerine yönelik tutumlarının demografik özelliklerine göre istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmede hangi test yöntemlerinin kullanılacağına karar verilebilmesi için veriler Kolmogorov-Smirnov yöntemi ile Normal Dağılım analizine tabi tutulmuştur. Yapılan Normal Dağılım testi sonucunda veri setinin Normal Dağılım gösterdiği ($p:0,051$, $p> 0,05$) belirlenmiş ve parametrik test yöntemlerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Katılımcılara ilişkin iki değişkenli demografik olgular Bağımsız Örneklem T Testi, ikiden fazla değişkenli demografik olgular ise Tek Yönlü Varyans Analizi testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda tüm demografik özellikler arasından yalnız çalışılan departmana göre ve X Teorisi boyutunda anlamlı bir farklılaşma bulgulanmıştır. Bulguların farkın kaynağını belirlemek için Post Hoc testlerinden Tukey HSD testi tercih edilmiş elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4. Departmanlar Bazında X Teorisi'ne Yönelik Tutumlar - Tek Yönlü Varyans Analizi Sonucu

ANOVA testi	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Ortalama kare	F	Anlamlılık
Gruplar arası	8,134	3	2,711	4,69	0,004
Grup içi	78,037	135	0,578		
Bağımlı değişken	(I) Çalıştığınız departman	(J) Çalıştığınız departman	Ortalama fark (I-J)	Standart hata	Anlamlılık
X Teorisi	Kat hizmetleri	Diğer	,68258*	0,25024	0,036
		Ön büro	,64752*	0,19927	0,008
		Yiyecek-İçecek	0,27796	0,18238	0,426

Tablo 4'de de görüldüğü üzere; katılımcıların X Teorisi'ne yönelik ortalamaları istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde ($p: 0,004$; $p< 0,05$; $F:4,69$) farklılaşmaktadır. Bu farkın kaynağını tespit etmek için yapılan Tukey HSD testi sonucu da Tablo 4'ün alt kısmında sunulmuştur. İlgili tabloda da görüldüğü gibi katılımcıların X Teorisi'ne yönelik ortalamaları arasında en yüksek farklılık kat hizmetleri departmanı çalışanları ve diğer departmanların (insan kaynakları, teknik servis, muhasebe ve satış pazarlama) çalışanları arasında bulgulanmıştır. İkinci en yüksek farklılık ise yine kat hizmetleri departmanı çalışanları ve önbüro departmanı çalışanları arasında bulgulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre; çalışanlara yönelik X Teorisi çerçevesinde değerlendirmenin en yüksek olduğu kişiler kat hizmetleri çalışanları, bu tür bir değerlendirmenin en düşük olduğu birinci departman "diğer" adıyla anılan; insan kaynakları, teknik servis, muhasebe ve satış pazarlama departmanları çalışanları X Teorisi çerçevesinde değerlendirmenin ikinci derece en düşük olduğu kişiler ise önbüro departmanı çalışanlarıdır. Elde edilen bu bulgu özetlenecek olursa şu söylenebilir: Douglas McGregor'un X Teorisi çerçevesinde çalışanlara yönelik en olumlu değerlendirmeler sırasıyla; diğer departmanlar ve önbüro departmanı çalışanlarında en olumsuz değerlendirmeler ise kat hizmetleri departmanı çalışanlarında bulgulanmıştır.

Araştırmada katılımcıların, yöneticilerinin bakış açılarını da değerlendirmeleri istenmiştir. Bu amaçla şu soru sorulmuştur: "Sizce genel olarak sizin yöneticileriniz hangi bakış açısında sahiptirler?" Soruya verilen yanıtla ilişkin bir frekans tablosu hazırlanmış ve aşağıdaki Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo 5. Çalışanların, Yöneticilerinin Bakış Açısına Yönelik Değerlendirmeleri

Sizce genel olarak sizin yöneticileriniz hangi bakış açısına sahiptirler		n	%
Yöneticiler	X Bakış açısı	17	47,2
	Y Bakış açısı	19	52,8
Çalışanlar	X Bakış açısı	49	48
	Y Bakış açısı	53	52

Frekans tablosu oluşturulurken departman yöneticileri ve şeflerin değerlendirmeleri "yöneticiler" kümesi olarak toplanarak sunulmuştur. Tablo 5'de sunulduğu üzere; hem her iki yöneticiden biri, hem her iki çalışandan biri yöneticilerinin X Teorisi çerçevesinde bir bakış açısına sahip olduklarını düşünmektedirler. Bu bulgu Klasik Yönetim Yaklaşımı temelli yönetim uygulamalarının varlığını sürdürdüğünün bir kanıtı olarak ele alınabilir. Öte yandan hem yöneticilerin hem işgörenlerin ortalamalarının benzer durumda olması (X bakış açısı: %47,2 ve %48; Y bakış açısı: %52,8, %52) yani her iki grubun da yöneticilerini kısmen de olsa Y Teorisi çerçevesindeki bakış açısına sahip oldukları şeklinde değerlendiriyor olması dikkat çekicidir. Bu araştırmada daha önce sunulan bulgularda da görüldüğü üzere (Tablo 3), katılımcıların kısmen de olsa Y Teorisi çerçevesinde bir bakış açısında sahip olmaları ve yöneticileri de bu şekilde görüyor olmaları bakış açıları yönünden bir uyumun varlığı olarak değerlendirilebilir. Diğer bir ifadeyle tüm astlar (yöneticiler ve şefler de dahil olmak üzere) kısmen Y Teorisine daha yakındırlar ve yöneticilerini de bu şekilde bu bakış açısında olduğunu değerlendirmektedirler.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Douglas McGregor tarafından ortaya atılan X ve Y Teorileri şüphesiz hem Klasik yönetim yaklaşımı hem de Neo-klasik yönetim yaklaşımı hakkında fikir vermektedir. Bu araştırmada, konaklama işletmeleri çalışanlarının X ve Y Teorilerine yönelik tutumlarından hareketle hangi yönetim yaklaşımına daha fazla meyilli oldukları ve yöneticilerinin de hangi yönetim yaklaşımına eğilimi olduklarına dair değerlendirmeleri hakkında fikir edinmek amaçlanmıştır. Bu amaçla gerçekleştirilen çalışmada, üç farklı otel işletmesinden 139 çalışana ulaşılmıştır. Ulaşılan çalışanların büyük çoğunluğu (%72) erkek, yarısından fazlası (%54) bekar, önemli bir kısmı (%42) lise mezunu ve %82'lik bir oranla büyük çoğunluğu ise 18-35 yaş aralığındadır. Katılımcıların %45'i yiyecek-içecek, %27'si önbüro, %17'si kat hizmetleri departmanlarında çalışmakta olup %73'ü yönetici pozisyonunda olmayan işgörenlerden, %17'si şeflerden, %9'u ise departman müdürlerinden oluşmaktadır. Bununla birlikte yaklaşık olarak her iki çalışandan birinin (%47) 1-6 yıldır turizm sektöründe çalışmakta olduğu bulgulanmıştır. Son olarak katılımcıların aylık gelir düzeyleri incelenmiştir ve %76'sının aylık 1.500 TL ve daha az gelire sahip olduğu görülmüştür.

Araştırmada katılımcıların X-Y Teorilerine ilişkin önermelere verdikleri yanıtlardan hareketle tüm maddelerin bazı merkezi eğilim ölçülerine (aritmetik ortalama, standart sapma) de yer verilmiştir. Bu sonuçlarda katılımcıların çalışanlara yönelik genel olarak önemli kanaatlere sahip oldukları, Y Teorisine yakın değerlendirmelerde buldukları yorumunu mümkün kılacak sonuçlar gözlemlenmiştir. Hatta katılımcıların X-Y Teorilerine yönelik aritmetik ortalama değerleri de incelendiğinde Y Teorisine ilişkin aritmetik ortalamalarının da nispeten daha yüksek olduğu (X Teorisi için, \bar{X} :3,63 ; Y Teorisi için, \bar{X} :3,93) bulgulanmıştır. Bu açıdan her iki bulgu birbirini destekler niteliktedir. Genel olarak Y Teorisine daha meyilli bir bakış açısından bahsedebilmek kısmen mümkün olsa da katılımcıların X Teorisine yönelik ortalamalarının da yüksek olması, kitlenin bu konuda tam bir Y Teorisi bakış açısına sahip olduğunu söylemeyi güçleştirmektedir. Bu bulgu araştırmanın en dikkat çekici bulguları arasında yer almaktadır. Öyle ki bu sonuç; Y Teorisine yönelik ortalamaların yüksek çıkıp anlamlı ölçüde bir farklılaşma göstermemesinden dolayı, katılımcıların önemli bir oranda halen X Teorisi çerçevesinde bir değerlendirmeye sahip olduğunu da ortaya koymuştur.

Demografik özellikler bazında bir inceleme yapıldığında, katılımcıların X-Y Teorilerine yönelik bakış açılarının çalışmakta oldukları departman dışında başka hiçbir değişken açısından farklılaşmadığını görülmüştür. Demografik özellikler açısından X-Y Teori'lerine ilişkin bakış açılarındaki tek fark departmanlar bazında bulgulanmıştır. Elde edilen sonuca göre çalışanlara yönelik X Teorisi çerçevesinde en olumsuz değerlendirme kat hizmetleri departmanı çalışanlarda en olumlu ilk iki değerlendirme ise sırasıyla "diğer" adıyla anılan departmanda (insan kaynakları, teknik servis, muhasebe ve satış pazarlama departmanları) ve önbüro departmanında gözlenmiştir. Kat hizmetleri departmanı çalışanlarının neden daha olumsuz, insan kaynakları, teknik servis, muhasebe satış pazarlama ve önbüro neden daha olumlu bir değerlendirmeye sahip oldukları konusunda net bir cevap edinilebilmesi için, bu departmanların çalışma koşullarının ve örgütsel koşullarının incelenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Araştırmada son olarak katılımcılardan yöneticilerinin bakış açılarını değerlendirmeleri istenmiştir. Yapılan değerlendirmede her iki yönetici ve çalışandan birinin; yöneticilerinin çalışanları X Teorisi çerçevesinde değerlendirdiği düşüncesine sahip oldukları görülmüştür. Bu sonuç daha önce elde edilen sonuçlarla birlikte değerlendirildiğinde şöyle anlamı bir bütünlük sunmaktadır: Araştırmanın yapıldığı işletmelerde gerek çalışanlar gerek yöneticiler henüz X Teorisi çerçevesinde bir değerlendirme anlayışını terk etmemişlerdir. Tüm örgüt

üyeleri, çalışanları kayda değer bir oranda X Teorisi çerçevesinde, diğer bir ifadeyle Klasik Yönetim Yaklaşımı'nın bakış açısıyla değerlendirmeye devam etmektedir. Neden katılımcıların çok ciddi bir çoğunluğunun baskın bir oranda Y Teorisi'nin bakış açısına sahip olmadığı düşündürücüdür. Bununla birlikte katılımcılar kısmen de olsa Y Teorisine daha yatkın olup yöneticilerinin de bu durumda olduklarını düşünmektedirler. Bu sonuç, tam tersi bir sonuca nazaran örgütsel açıdan belirli bir uyumu ortaya koymakta, benzer anlayışlarda bireylerden oluşan bir yapıyı işaret etmektedir.

Bu araştırmada konaklama işletmeleri çalışanlarının Douglas McGregor'un X-Y Teorilerine yönelik tutumları incelenmeye çalışılmış ve elde edilen bulgular metin içerisinde sunulmuştur. Ancak bu çalışmada elde edilen bulguların, örneklem yapısı itibariyle yalnız uygulama alanı ile sınırlı kalıyor olması, araştırma bulgularının genellenmesinin önündeki en önemli engeldir. Bu açıdan konaklama işletmeleri çalışanları hakkında bu araştırmanın konusu ile ilgili olarak daha geniş bir değerlendirme yapılabilmesi için gelecek araştırmacıların daha geniş bir örneklem üzerinde çalışmalarının faydalı olacağı düşünülmektedir. Departmanlar bazında katılımcı sayısının daha yüksek tutulabileceği bir araştırmada, X-Y Teorilerine yönelik tutumlar ile demografik özellikler arasındaki olası ilişkilerin daha net bir şekilde gözlemlenebileceği, ortaya çıkan olası farkların nedenleri hakkında daha ileri düzeyde yorumların yapılabileceği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aydın, O.T. (2012). "The impact of Theory X, Theory Y and Theory Z on Research Performance: An Empirical Study from a Turkish University", *International Journal of Advances in Management and Economics*, 1(5), 24-30.
- Bobic, M.P. ve Davis, W.E. (2003). "A Kind Word for Theory X: Or Why so many Newfangled Management Techniques Quickly Fail". *Journal of Public Administration Research and Theory*, 13(3), 239- 264.
- Gholamrezaei, M., Naserieh, M.Y. ve Esmailzadeh, M. (2012). "Investigation of Relation Between X&Y Theory and A&B Behavioral Models (Case Studies: Mazandaran And Vali-Asr Universities Iran)", *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(9), 9390-9397.
- Hiriyappa, B. (2009). *Organizational Behavior*, Delhi: New Age International Publishing.
- Ismail, M.B.M. (2012, January). "An Analysis of Human Motivation in National Higher Education Universities (Nheu) Using Theory X And Theory Y: Academic Staff Perspective", *International Symposium on Harnessing Knowledge Through Research to Address Emerging Global Issues*, Sabaragamuwa University of Sri Lanka.Sri Lanka.
- Kalaycı, Ş. (2009). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kopelman, R.E., Prottas, D.J. ve Davis, A.L. (2008). "Douglas McGregor's Theory X and Y: Toward a Construct-Valid Measure", *Journal of Managerial Issues*, 20(2), 255-271.
- Kopelman, R.E., Prottas, D.J. ve Falk, D.W. (2009). "Construct Validation of Theory X/Y Behavior Scale", *Leadership & Organization Development Journal*, 31(2), 120-135.
- Kopelman, R.E., Prottas, D.J. ve Falk, D.W. (2012). "Further Development of a Measure of Theory X and Y Managerial Assumptions", *Journal of Managerial Issues*, 24(4), 450-470.
- McGregor, D. (1957). "The Human Side of Enterprise", *Management Review*, 46(11), 166-171.
- Mohamed, R.K.M.H. ve Nor, C.S.M. (2013). "The Relationship Between Mcgregor's X-Y Theory Management Style And Fulfillment of Psychological Contract: A Literature Review", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(5), 715-720.
- Morse, J.J. ve Lorsch, J.W. (1970). "Beyond Theory Y", *Harvard Business Review*, May-June, 61-68.
- Neuliep, J.W. (1987). "The Influence of Theory X and Theory Y Management Styles on the Selection of Compliance-Gaining Strategies", *Communication Research Reports*, 4(1), 14-19.
- Özveren, M. (2008). *Yönetim Düşünce Sistemi ve Temel Kavramlar*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Patel, V. (2007). *Concepts and Issues in Management*, Jaipur: Global Media Publishing.

- Ramasamy, T. (2009). Principles of Management, Mumbai: Global Media Publishing.
- Russ, T.L. (2011a). “Theory X/Y Assumptions as Predictors of Managers’ Propensity for Participative Decision Making”, Management Decision, 49(5), 823-836.
- Russ T.L. (2011b). “The Relationship Between Theory X/Y Assumptions and Communication Apprehension”, Leadership and Organisation Development Journal, 34(3), 238-249.
- Simionel, A.B. (2011). “Douglas McGregor Theory X and Theory Y”, Revista de Management si Inginerie Economică, 10(3), 229-234.
- Şahin, A. (2004). “Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(1), 532-547.
- Thomas, N. (2004). Concise Adair on Teambuilding and Motivation, Londra: Thorogood Publishing.

YOKSULLUKLA MÜCADELE POLİTİKALARI: 2000 SONRASI TÜRKİYE ÖRNEĞİ*

THE FIGHT AGAINST POVERTY: THE CASE OF TURKEY AFTER 2000

Arş. Gör. Tuğba TÜRK¹

Yrd. Doç. Dr. Hidayet ÜNLÜ²

ÖZET

Son yıllarda yoksulluk olgusunun küresel bir sorun haline gelmesi, araştırmacıların ve özellikle siyasi çevrelerin yoksulluğa ayrı bir önem vermesine neden olmuştur. Bu çalışmanın kapsamında öncelikle yoksulluğa dair yapılan tanımlar, yoksulluğa neden olan faktörler ele alınacaktır. Ardından Dünya’da ve Türkiye’de 2000 yılı sonrası yoksulluğun boyutu ve profili incelenecektir. Ardından Türkiye’de yoksullukla mücadele kapsamında belirlenen hedefler, uygulanan politikalar ve bu politikaların etkinliği değerlendirilecektir. Ayrıca milli gelir ve yoksulluğa dair veriler karşılaştırılarak, Türkiye’de GSYH’nin yoksulluk üzerindeki etkisi incelenecektir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, yoksul olan fertlerin sosyal politika uygulamalarına erişebilmesinde kolaylık sağlanması, kurum ve kuruluşların daha organize hareket etmesi ve daha işlevsel olması, bireylere düzenli gelir desteği sağlanması, ayrıca daha yapısal ve kapsamlı programlar geliştirilerek gelir elde etmelerinin sağlanması ve yoksulluğun önlenmesine ilişkin makro düzeyde politika ve programlar üzerinde yoğunlaşılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yoksulluk, Türkiye’de Yoksulluk, Yoksullukla Mücadele, Yoksullukla Mücadele Programları.

JEL Sınıflandırma Kodları: A10, I38.

ABSTRACT

The phenomenon of poverty has become a global issue, which has led researchers and especially political circles to specifically focus on poverty. Firstly, within the scope of this study, the definitions and causes of poverty will be examined. Then, the extent and profile of poverty in the world and in Turkey after the year 2000 will be examined. After that, the targets set to tackle poverty, the implemented policies and their effectiveness in Turkey will be evaluated. Additionally, the effect of GDP (Gross Domestic Product) on poverty in Turkey will be analyzed through a comparison of data regarding national income and poverty.

A general assessment concludes that paupers’ access to social policies should be facilitated, that the institutions and organizations should take action in a more organized manner and be more functional, that individuals should be provided with a constant income support, that there is a need to develop more structural and extensive programs in order to help individuals obtain an income, and that it is necessary to focus on macro-level policies and programs to prevent poverty.

Keywords: Poverty, Poverty in Turkey, Tackling Poverty, Anti-poverty Programs.

JEL Classification Codes: A10, I38.

* Bu makale, Yrd. Doç. Dr. Hidayet ÜNLÜ’nün danışmanlığını yaptığı SDÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde 2014 yılında Tuğba TÜRK tarafından hazırlanan “2000 Sonrası Türkiye’de Yoksulluk ve Yoksullukla Mücadele Politikaları” adlı Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, tugba.turk01@gmail.com

² Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, hidayetunlu@sdu.edu.tr

1. GİRİŞ

Yoksulluk çoğunlukla az gelişmiş ülkelerde görülse de, özellikle son yıllarda birçok gelişmiş ülkede de temel bir sorun haline gelmiştir. Az gelişmiş ülkelerde, bireylerin yaşamlarını sürdürebilecek kadar kaynak bulunmamakta ve bu ülkelerde açlıkla mücadele edilmektedir. Ancak gelişmiş ülkelerde düşük gelirli kesimler için gelir desteği, sağlık ve eğitim hizmetleri, işsizlik sigortası gibi uygulamalar getirilerek yoksulluğun etkisi azaltılmaya çalışılmaktadır.

Bu çalışmada, öncelikle Türkiye’de ve dünyada yoksulluğun genel görünümü incelenmektedir. Türkiye ve Dünyadaki yoksulluk profili incelenirken, yapılan araştırmalar neticesinde elde edilen veri ve bulgular kullanılmaktadır. Daha sonra Türkiye ve Dünyada yoksullukla mücadeleye yönelik uygulanan mücadele politikaları ve bu politikaların etkinliği ele alınmaktadır. Ayrıca, Türkiye’de milli gelir yoksulluk ilişkisi ve GSYH’de meydana gelen değişimlerin yoksulluğa etkisi de değerlendirilmektedir.

2. YOKSULLUK KAVRAMI

Yoksulluk çok boyutlu ve karmaşık bir kavram olduğundan net bir tanımını yapmak mümkün değildir. Yoksulluğun tanımı, türleri, nedenleri ve yoksullukla mücadele yöntemleri farklılık göstermektedir. Ayrıca yoksulluk kavramı, ülkelerin gelişmişlik düzeyine, toplum yapısına, hanehalkı özellikleri gibi birçok değişkene göre ayrı ayrı tanımlanabilmektedir. Yoksulluk sorununun küresel bir soruna dönüşmesi ve küreselleşmeyle birlikte daha görünür hale gelmesinden dolayı son yıllarda bu konuya daha fazla önem verilmeye başlanmıştır. Yoksulluk en genel tanımıyla, bireylerin yaşamlarını sürdürebilmesi için gerekli olan kaynak (gıda, su, giyecek, barınacak ev, sağlık hizmetleri ve güvelik gibi) ve gelire sahip olup olmaması olarak ifade edilmektedir (Oktik, 2008:25).

Yoksulluğun genel kabul görmüş bir tanımı olmadığından, yoksulluğun kavramsallaştırılması yönünde bazı tanımlar yapılmıştır ve kimin yoksul sayılacağına dair farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Yoksullukla ilgili kavramlar mutlak-görelî yoksulluk, geçici-kronik yoksulluk, kırsal-kentsel yoksulluk, insani yoksulluk, yeni yoksulluk ve sosyal imkânlar yoksulluğu şeklinde sıralanmaktadır. Ancak bilimsel çalışmalarda en yaygın olarak kullanılan mutlak ve görelî yoksulluk kavramlarından kısaca bahsetmek yoksulluk kavramlarının daha net anlaşılmasını sağlayacaktır.

Mutlak yoksulluk, hane ya da bireylerin yaşamlarını idame ettirebilmeleri için ihtiyaç duydukları minimum tüketim seviyesi olarak tanımlanmaktadır. Mutlak yoksulluk, bireylerin sadece temel gıda harcamalarını değil, bunun yanı sıra giyim, barınma, ısınma gibi ihtiyaçlarını da kapsayan geniş bir tanımdır (TÜİK, 2008:33).

Görelî yoksulluk, farklı grupların elde ettiği mutlak gelir düzeyini ele almamaktadır. Görelî yoksulluk mutlak yoksulluktan farklı olarak gelir ve refah dağılımındaki farklılıkları incelemektedir (Topgül, 2013:280). Yani, görelî yoksulluğa göre yoksulluk sadece yaşamını idame ettirememesi durumu değildir (Yüce ve Özbek, 2006:63). Adam Smith görelî yoksulluğu, temel ihtiyaçların karşılandığı halde kişisel kaynakların yetersizliğinden dolayı toplumun genel refah seviyesinin altında kalma ve topluma sosyal açıdan katılamama durumu olarak ifade etmektedir (Arpacıoğlu, 2011:63). Görelî yoksulluk kavramı, bireylerin gelir dağılımındaki farklılıklarına odaklandığından, bir bölgedeki veya ülkedeki genel yaşam düzeyini ve eşitsizlikleri göstermesi açısından önemlidir (DPT, 2001:104).

3. YOKSULLUĞUN NEDENLERİ

Yoksulluğun nedenleri zaman içerisinde, siyasal/sosyal ve ekonomik gelişmeler karşısında değişiklik göstermektedir (Şenses, 2009:148). Yoksulluk kavramı çok boyutlu olduğu için yoksulluğun nedenleri de tek bir başlık altında ifade edilmemekte ancak genel olarak dört alt başlık altında incelenmektedir. Bunlar; demografik unsurlar, büyüme ve gelir dağılımı, sosyal dışlanma ve dışsal etmenlerdir.

3.1. Demografik Unsurlar

Çeşitli uygulamalı araştırmalara göre yoksulluk; nüfus baskısı, göç durumu, sağlık, eğitim, hanehalkının yapısı, işgücü yapısı vb. unsurlardan dolayı her bölgede (Doğu Asya ve Pasifik, Alt Sahra Afrika gibi), her ülkede hatta

her hanede farklı boyutlarda yaşanmaktadır. Bireylerin gelir durumunda belirleyici rol alan bu unsurların incelenmesi, yoksulluğun nedenlerini daha net ifade edebilmek açısından önemlidir.

- **Nüfus baskısı:** Yoksulluğu birçok yönden etkileyen faktörlerden biridir. Sanayileşmiş ülkelerde nüfus artış oranlarının uzunca bir süre çok düşük seviyelerde kalmasından dolayı, bu ülkelerde nüfus yapısının istikrarlı bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Az gelişmiş ülkelerin birçoğu ise, ağır bir nüfus baskısıyla ve buna bağlı olarak işgücü artışıyla karşı karşıya bulunmaktadır. Hızlı nüfus artışı, özellikle az gelişmiş ülkelerde önemli bir yoksulluk nedeni olarak kabul edilmektedir. Ayrıca nüfus baskısının, özellikle kentlerdeki yaşam koşullarını olumsuz yönde etkilerken, çevre tahribatına da neden olduğu belirtilmektedir. Öte yandan, yapılan bazı çalışmalarda, yoksulluğun yoğun olduğu ülkelerde, bebek ölüm oranlarının çok yüksek olması doğum oranlarının da yüksek olmasına neden olmakta ve yoksulluğun nüfus artışlarının sonucu olmaktan çok nedeni olabileceği belirtilmiştir (Şenses, 2009:152-157).
- **Eğitim:** Eğitim, yoksulluğu etkileyen diğer bir faktördür. Toplumun eğitim durumu, yoksulluk araştırmalarında yoksullukla yakından ilişkili bir unsurdur. Toplumda bireyin küresel anlamda bilgi, beceri ve niteliklilik ile donanımlı olup olmadığı gelir dağılımını etkileyen önemli unsurlardan biridir (DPT, 2001:64). Eğitim seviyesi yükseldikçe gelir seviyesinin yükselmesi yoksulluk ve eğitim arasındaki ters yönlü ilişkiyi de göstermektedir. Eğitim seviyesi yükseldiğinde hem işsiz kalma riski azalmakta ve hem de bireyin işsizlik durumunda tekrar iş bulma süresi kısalmaktadır (Çalışkan, 2007:208).
- **Sağlık:** Yoksulluğu etkileyen bir diğer faktör sağlıktır. Yoksulluk ve sağlık arasında doğrusal bir ilişki söz konusudur. Yoksul ailelerde çocuk sayısının daha fazla olması, maddi yetersizliklerden dolayı sürekli tedavi olamayan ailelerin hastalığının ilerlemesi, yoksul kesimin sağlık hizmetlerine erişiminin sınırlı olması gibi nedenler zaten yoksul olan kesimi daha da yoksul hale getirmektedir. Hanehalkının geçimini sağlayan yoksul bir bireyin hasta olması, tüm hanehalkında bir gelir kaybına neden olmaktadır. Ayrıca hastalanan bireyin tedavi masrafları da yoksul hanenin gelir düzeyini daha da aşağıya çekmektedir. Yetersiz beslenme, sağlıksız koşullarda yaşama, sürekli tedavi imkânından yoksun olma gibi nedenlerden dolayı yoksulların hasta olma riski hem daha fazladır, hem de yoksullar hastalığa karşı daha savunmasızdır (OECD, 2003:161).
- **Göç:** Yoksulluğu belirleyen diğer temel unsur göçlerdir. Yoksullukla göç arasındaki ilişki, tek boyutlu değerlendirilmeyecek bir ilişkidir. Toplumun değişik kesimleri, farklı nedenlerden dolayı göç eğiliminde bulunmuş olabilir. Yoksulluğun ne ölçüde kırdan kente göçlerin bir sonucu olduğu konusunda belli başlı iki tez vardır. Bunlardan ilki, kırsal kesimdeki yoksulların düşük gelir düzeyleri sonucunda kentlere itildiklerini, göçlerin kent-kır farklılıklarının büyüklüğüne bağlı olarak artacağını ve dolayısıyla yoksullaşma sürecine neden olduğu tezdır. İkinci tez ise yoksulluğu, göçü özendirme bir yana, kısıtlayıcı bir unsur olarak görmektedir. Ayrıca kırsal alanda yaşayan topraksız/küçük toprak sahibi ve ücretle çalışan yoksulların göç maliyetini karşılama güçlükleri karşısında göçten en az faydalanan kesim olduğu belirtilmektedir (Şenses, 2009:161). Göçün özellikle az gelişmiş ülkelerde yoksulluğa neden olduğu ve yoksulluktan en çok etkilenen kesimin de göçmenler olduğu belirtilmektedir (Kaygalak, 2001:132).
- **Hanehalkı türü:** Çeşitli uygulamalı araştırmalarda hanehalkı türü, büyüklüğü, bileşimi ve hanehalkı içindeki bireylerin yaş ve eğitim durumları yoksulluk oranıyla ilişkilendirilmiştir. Hanehalkı büyüklüğü ve bileşimi yoksullukla yakından ilişkili olarak görülmektedir. Ancak yapılan yoksulluk araştırmaları hanehalkı büyüklüğü ile yoksulluk arasındaki ilişkinin netleşmediğini ortaya koymaktadır. Yoksulluğun bazı ülkelerde (örneğin, İngiltere) küçük hanehalklarında, bazı ülkelerde (örneğin, Brezilya ve Malezya) büyük hanehalklarında, diğer bazı ülkelerde (örneğin, Yunanistan) iki farklı uçta, yani hem küçük ve hem de büyük hanehalklarında şiddetli olduğu belirtilmektedir (Şenses, 2009:157).
- **İşgücü Piyasaları:** İşgücü piyasaları, hem gelişmiş ülkelerde ve hem de az gelişmiş ülkelerde yoksulluğu etkileyen bir unsur olarak görülmektedir. İşgücü piyasaları, yoksullukla yakından ilişkili olan, düşük eğitim düzeyi, ayrımcılık gibi kültürel ve sosyal etmenleri, hanehalkı büyüklüğü, bileşimi gibi “demografik” etmenleri başta olmak üzere doğrudan olmasa bile dolaylı olarak etkilemektedir. İşgücü piyasalarıyla yoksulluk arasındaki ilişki, işgücüne katılmayanlar, çalıştıkları halde yoksul olanlar ve işsizler olarak farklı kategorilerde ele alınabilir. İşsizlikle yoksulluk arasındaki ilişki büyük ölçüde işsizliğin durumuna bağlıdır. Bazı ülkelerde, işsizlerin çalışacakları iş konusunda seçici davranmaları söz konusu iken, diğer bazı ülkelerde ise, iş aradığı halde iş bulamayan ve özellikle resesyon dönemlerinde işini kaybeden yoksullar ve yoksulluğa aniden itilen kesimler mevcuttur. İşsizlikle yoksulluk arasındaki ilişkiyi etkileyen unsurlara,

işsizliğin süresi, işsizlik sigortası, düşük ücretler de eklenebilir. Ayrıca işgücü piyasalarının yoksullukla etkileşimi, farklı ülkelerde değişik şekillerde kendini göstermektedir (Şenses, 2009:164-170).

3.2. Büyüme ve Gelir Dağılımı

Ekonomide meydana gelen yüksek büyüme oranlarına rağmen işsizlik oranının yüksek oranda gerçekleşmesi araştırmaların büyüme-istihdam ilişkisine odaklanmasına neden olmuştur (Cömertler, 2012:1). Ortalama gelir düzeyi, ekonomik büyüme ve gelir dağılımı eşitsizliği yoksulluğu büyük ölçüde etkilemektedir. Özellikle az gelişmiş ülkelerde, bu unsurlar arasındaki ilişki daha net gözlenmektedir. Ancak büyüme, gelir dağılımı ve yoksulluk birbirleriyle yakından ilişkili kavramlar olduğundan, birlikte ele alınmaları daha etkili ve faydalı olacaktır. Öte yandan, büyüme ile yoksulluk arasındaki ilişkide bazı tartışma noktaları vardır. Birinci tartışma noktası, büyüme sürecinde gelir dağılımının ne yönde değiştiği yönündeki sorunları gündeme getirmiştir. Büyüme sürecinde, eşitsizliklerin arttığı gibi, düştüğü durumların da olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Böylelikle, büyüme sürecinde yoksulluk düzeyinin gelir dağılımının ne yönde ve ne ölçüde değiştiğine bağlı olduğu göz önünde tutulmalıdır (Şenses, 2009:1).

3.3. Sosyal Dışlanma

Sosyal dışlanma ve yoksulluk sık sık birbiri yerine geçebilen veya aynı anlama gelebilen kavramlar gibi görünse de, sosyal dışlanma yoksulluğu da içine alan geniş ve karmaşık bir kavramdır. Bu açıdan bakıldığında sosyal dışlanma kavramı politik, kültürel ve sosyal boyutlarda da ele alınmalıdır. Genel anlamda sosyal dışlanma, bireyin sosyal etkinliklerin dışında kalması, piyasa ve sermaye birikim sürecinin dışında kalması ve ekonomik büyümeye yaptığı katkıdan adil bir şekilde faydalanamamasının bir sonucu olarak değerlendirilmektedir (Bölükbaşı, 2009:27).

Yoksulluğun sonucu olan yoksunluk ve sosyal dışlanma, toplumda sadece sonuçlar açısından değil, yani gelir dağılımı açısından değil, daha da önemlisi, toplumsal ve siyasal fırsatlar bakımından da eşitsizlikleri ortaya çıkarmaktadır. Bu eşitsizlikler de kendi kendini sürdürecektir bir şekilde yaygınlaşmaktadır (DPT, 2007:2).

3.4. Dışsal Etmenler

Bireylerin ve hanehalklarının yaşamlarında karşılaştıkları şoklar, yoksulluğa neden olan dışsal etmenler olarak nitelendirilmektedir. Geçimini tarım yoluyla sağlayan hanehalkının şiddetli bir kuraklık gibi doğal bir olay karşısında geçim kaynağını yitirmesi yaşanan birçok şoktan birisidir. Boşanma, terk, sürekli hastalık veya sakatlık gibi nedenlerle yaşanan şoklar da yoksulluk nedeni olarak belirtilmektedir (Şenses, 2009:171).

Kişilerin yoksulluk, temel eğitim/becerilerden yoksun olması ya da ayrımcılığa maruz kalarak toplumun dışına itilmeleri ve toplumsal hayata katılımlarının engellenmesi süreci de yoksulluğa neden olan bir diğer dışsal etmendir. Bu durum sosyal dışlanma olarak bilinmektedir. (T.C.Bayındırlık ve İskan Bakanlığı, 2009:12). Nüfusun büyük bir kısmının işsiz ya da kayıt dışı istihdam edilmiş olduğu ülkelerde veya bölgelerde, yani hiçbir sosyal güvence ve sağlık sigortası olmadan bozulan sosyal güvenlik içinde yaşayan kesim, sosyal dışlanma riskine daha fazla maruz kalmaktadır (Adaman ve Keyder, 2007:84).

Dışsal etmenler arasında yer alan yerleşim yerinin özelliği de yoksulluğun bir diğer nedenidir. Bireylerin yaşadıkları fiziksel çevre yoksulluğu etkileyen bir etmendir. Ülke içinde bazı yerleşim yerleri, yoksulluğun özellikle yoğun olduğu yerleri oluşturmaktadır. Yoksulluğun belirli yerlerde yoğunlaşmasının nedenleri, doğal/iklimsel koşullar, altyapı, konut, istihdam olanakları, kamu hizmetlerinin miktar ve kalitesi şeklinde sıralanabilmektedir. Sanayileşmiş ülkelerde, çeşitli yoksulluk nedenlerinin etkili olduğu “yoğun yoksulluk yerleşim yerleri”, az gelişmiş ülkelerde de hem kırsal ve hem de kentsel alanlarda görülmektedir (Şenses, 2009:180).

4. DÜNYADA YOKSULLUK PROFİLİ

Yoksulluk dünya genelinde önemli sorunlardan birini oluşturmaktadır. Dünya Bankası (DB) ve UNDP başta olmak üzere uluslararası kuruluşların yayımlamış oldukları yoksulluk çalışmaları, yoksulluğun ülkelerde ulaştığı yüksek düzeyi daha net ifade etmektedir (DPT, 2001:104).

Günümüzde dünya nüfusunun %10'u toplam dünya gelirinin %70'ten fazlasını elde etmektedir. Yoksullukla birlikte ülkeler ve bölgeler arasındaki eşitsizliğin boyutları da giderek artış göstermektedir. Ortalama olarak yoksul ülkeler zengin ülkelere göre daha yavaş büyüme oranına sahip olduğu için ülkeler arasındaki gelir uçurumu

giderek derinleşmektedir. 1960 yılında en zengin 20 ülkenin geliri, en fakir 20 ülkenin gelirinden 18 kat fazla iken, 1995'te bu oran 37 kat ile iki katına çıkmıştır. İnsanlığın dörtte birini oluşturan sanayileşmiş kesim, dünya zenginliğinin %85'ine sahiptir. DB, 1990-2030 (2030 tahmini rakam olarak verilmektedir) dönemine ait yoksulluğun bölgelere dağılımına ilişkin araştırmalar yapmıştır. Birleşmiş Milletler, IMF, OECD ve DB'nin Raporu'na göre, uluslararası kalkınma hedeflerinin önceliği; yoksulluğun 1990-2015 yılları arasında yarı yarıya azaltılmasıdır (Erdoğan, 2003:178). DB araştırmasının neticesinde, günde 1 \$, 1,25 \$ ve 2 \$'dan az gelire yaşayan insanları yoksul olarak kabul etmiştir (Arpacıoğlu ve Yıldırım, 2011:64). Bu çalışmada sadece 1,25\$'dan daha az gelire yaşayan yoksulluk verileri incelenecektir.

Tablo 1. Günde 1,25\$'dan Daha Az Gelirle Yaşayan Nüfus Sayısı (2005 SGP)*

Bölge	1990	2005	2008	2010	2011	2015	2020**	2030**
D. Asya ve Pasifik	957,1	324,1	272,3	207,1	160,8	86,4	31,3	2,5
Avrupa ve Merkezi Asya	7,1	6,0	2,0	2,9	2,3	1,3	0,8	0,3
Latin Amerika ve Karayipler	52,7	41,0	31,0	28,3	27,6	26,8	24,8	21,7
Ortadoğu ve Kuzey Afrika	13,1	9,0	6,5***	5,5***	5,6***	7,3	7,0	10,3
Güney Asya	603,2	589,0	532,7	465,7	399,0	310,6	249,6	42,5
Alt Sahra Afrika	287,1***	399,1	406,8	416,4	415,4	403,2	382,9	334,6
Toplam	1.920,1	1.368,1	1.251,4	1.125,4	1.010,7	835,5	696,4	411,8

Kaynak: Worldbank, 2014/2015: Global Monitoring Report:19

* 2005 yılı satın alma gücü paritesine göre hesaplanmıştır.

** Tahmini değer

*** Bölge nüfusunun %50'sinden daha aزیyla anket yapıldığından rakamlar geçicidir.

DB 1981-2001 yılları arasında açlık sınırını 1\$ olarak baz alırken, 2005-2030 yıllarında 1,25\$ baz alınmıştır. Bu verilere göre 1990 yılından itibaren yoksul nüfus sayısında genel olarak bir azalış görülmektedir. 1990 yılında toplam yoksul sayısı 1 milyar 920 milyon iken 2030'da bu rakamların 411 milyona düşeceği tahmin edilmektedir. Ancak Alt Sahra Afrika bölgesi ve Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkelerinin yoksulluk oranında düzenli bir azalış söz konusu değildir. Hatta yoksul nüfus sayısı artışının en fazla görüldüğü bölge Alt Sahra Afrika'sıdır. Doğu Asya ve Pasifik, daha sonra da Güney Asya bölgeleri ise yoksul nüfus sayısındaki en önemli azalmanın olduğu bölgelerdir. Doğu Asya ve Pasifik Bölgesi'nde 1990 yılında 957,1 milyon olan yoksul sayısının 2030'da 2,5 milyona düşeceği, Güney Asya'da da 1990 yılında bu rakam 603,2 milyon iken 2030 yılında 42,5 milyona düşeceği öngörülmektedir. Alt Sahra Afrika'sında ise tam tersi bir durum söz konusudur ve 1990'da 287,1 milyon insan açlık sınırında yaşamakta iken bu sayı sürekli artış göstermiş ve 2011 yılında 415,4 milyona çıkmıştır. Latin Amerika ve Karayipler ile Avrupa ve Merkezi Asya'da yoksul sayılarının düzenli olarak azalmakta iken, Ortadoğu ve Kuzey Afrika'da 2030 yılında yoksul sayısının artacağı tahmin edilmektedir.

Genel olarak yoksullukla mücadelede bazı iyi gelişmeler kaydedilmiş olmasına rağmen küresel boyutta yoksulluk olgusu varlığını devam ettirmektedir (Uzun, 2003:159). Son yıllarda yaşanan ekonomik şoklar, gıda güvensizliği ve iklim değişikliği gibi faktörler de bu süreçte birer tehdit unsuru oluşturmaktadır (World Bank, 2015).

5. TÜRKİYE'DE YOKSULLUK PROFİLİ

Yoksulluk Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkede en önemli sorunlardan biridir (Taş ve Özcan, 2012:427). 1980 yılından itibaren Türkiye, önemli bir yapısal dönüşüm sürecine girmiştir. 24 Ocak 1980'de uygulamaya konan yeni ekonomi programı ile ekonomik ve toplumsal yapıda köklü bir değişim yaşanırken 1990'lı yıllarda yaşanan krizler sonrasında ekonomi küçülmüş, işsizlik artış göstermiştir. Küreselleşmeyle birlikte, neo-liberal politikalar ve ekonomik krizlerin de etkisiyle ülkede gelir dağılımı bozulmuş, toplumsal kesimler arasındaki uçurum derinleşmiş ve yoksulluk daha belirgin hale gelmiştir. Böylece Türkiye, gelirin nispeten eşit dağıldığı bir ülke olmaktan ziyade, zengin ile yoksul arasındaki farkların çok fazla arttığı bir ülke olmuştur (Arpacıoğlu ve Yıldırım, 2011:68). Türkiye'de uygulanan ekonomik ve sosyal politikaların başarısızlığı, yoksulluk sorununu gittikçe artırmakta ve geçekondularda yaşayan bireyler yanında aile kurumları ve toplumun tamamı bu olumsuz koşullardan etkilenmektedir (Gerşil ve Yeşilyurt, 2014:4).

Türkiye'de yapılan yoksulluk sınırı ve yoksul oranını belirlemeye yönelik çalışmalarda, veri kaynağı olarak Türkiye İstatistik Enstitüsü tarafından düzenlenen "Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketleri" kullanılmaktadır (Erdoğan, 2003:178). Ancak Türkiye'de yoksulluğun boyutlarını ölçmeye yönelik çalışmalar son yıllara dayanmakta ve bunların sayıca çok sınırlı olduğu görülmektedir. 2002 yılında yapılan Hanehalkı Bütçe Anketi ile birlikte Türkiye'de ilk kez yoksulluk sınırı ve oranı resmi olarak açıklanmıştır. TÜİK'in çalışmalarında, sadece satın alma gücü paritesine göre kişi başı dolar cinsinden yoksulluk oranları tahmin edilmektedir.

Tablo 2. Yoksulluk Sınırı Yöntemlerine Göre Fert Yoksulluk Oranları

Yöntemler	Fert Yoksulluk Oranı (%)											
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2001	2011	2012	2013
TÜRKİYE												
Kişi başı günlük 2,15 \$'ın altı*	3,04	2,39	2,49	1,55	1,41	0,52	0,47	0,22	0,21	0,14	0,06	0,06
Kişi başı günlük 4,3 \$'ın altı*	30,30	23,75	20,89	16,36	13,33	8,41	6,83	4,35	3,66	2,79	2,27	2,06
KENT												
Kişi başı günlük 2,15 \$'ın altı*	2,37	1,54	1,23	0,97	0,24	0,09	0,19	0,04	0,04	0,02	0,02	0,02
Kişi başı günlük 4,3 \$'ın altı*	24,62	18,31	13,51	10,05	6,13	4,40	3,07	0,96	0,97	0,94	0,60	0,64
KIR												
Kişi başı günlük 2,15 \$'ın altı*	4,06	3,71	4,51	2,49	3,36	1,49	1,11	0,63	0,57	0,42	0,14	0,13
Kişi başı günlük 4,3 \$'ın altı*	38,82	32,18	32,62	26,59	25,35	17,59	15,33	11,92	9,61	6,83	5,88	5,13

Kaynak: TÜİK, 2014.

*1\$'ın SGP üzerinden TL karşılığı olarak ilgili yılın cari değerleri kullanılmıştır.

TÜİK' in 2013 yılında yaptığı yoksulluk çalışmasına göre, gıda yoksulluğunun ve uluslararası karşılaştırmalarda kullanılan kişi başı günlük 1\$, 2,15 \$ ve 4,3 \$ olarak belirlenen yoksulluk sınırlarının altında kalan kişilerin oranlarının azaldığı tespit edilmiştir. Bu verilere göre, 2006 yılı itibariyle geliri kişi başı günlük 1\$'ın altında olan fert bulunmamaktadır. Bu sonuç, Türkiye'de bu yıldan itibaren aşırı yoksulluğun olmadığını ifade etmektedir. 2013 yılında Türkiye'de, kişi başına günlük olarak Satın Alma Gücü Paritesi (SGP)'ye göre 2,15 \$'ın yoksulluk eşiği olarak temel alınmasıyla yoksul fert oranı %0,6'ya gerilemiştir. Bir önceki yıl aynı ölçüte göre değerlendirildiğinde yoksulluk oranının aynı kaldığı görülmektedir.

Uluslararası yoksulluk çalışmalarında kullanılan ölçüt olan 2,15 \$ ve 4,3 \$'ın aslında değer olarak birbirine olan oranı 2 iken, bir başka ifade ile 4,3 \$'ın 2,15 \$'lık yoksulluk eşiği değerinin iki katı kadarken, Türkiye genelinde yoksul fert oranına yapmış olduğu etki dikkati çekmektedir. Yoksulluk eşiğinin ülke genelinde 4,3\$ olarak alınması durumunda yoksul olan fert oranı 19,93 kat artış göstermektedir. Bu sonuca göre ülkemizdeki fertlerin %2,65'inin günlük olarak yapmış olduğu harcamanın 4,3 \$'ın altında olduğunu söylemek de mümkündür (Gerşil ve Yeşilyurt, 2014:4-5). 2013 yılında, 2002 yılından bu yana gözlemlenen eğilimin hala geçerliliğini koruduğu ve günlük SGP' ye göre 2,15 \$'ın baz alındığı yaklaşıma göre kırsal kesimdeki yoksulluk oranı kentsel kesim yoksulluk oranından çok daha yüksektir. Ancak günlük yoksulluk eşiği 4,3\$ olarak alındığında, kırsal kesimdeki yoksul fert oranı ile kentsel kesimdeki yoksul fert oranı arasında daha az fark olduğu gözlenmektedir. Buna göre, kentsel kesimde her on bin kişiden ikisinin günlük harcaması 2,15\$'ın altında iken, kırsal kesimde her bin kişiden 4'ünün günlük harcaması 2,15\$'ın altındadır. Yoksulluk eşiğinin SGP' ye göre 4,3 \$'a çıkarıldığında ise, kentsel kesimde her on bin kişiden 9'unun günlük harcaması, kırsal kesimde de her yüz kişiden 6'sının günlük harcaması 4,3 \$'ın altında olduğu görülmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, yoksulluğun Türkiye’de özellikle kırsal kesimde belirgin olduğu gözlenmektedir. Türkiye’de yoksulluğu etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Hanehalkı türü, fertlerin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumları, çalıştıkları sektör gibi etmenler de göz önünde bulundurulması gereken diğer unsurlardır.

Türkiye’de yoksullukla ilgili yapılan araştırmalar 2000’li yıllardan itibaren TÜİK’ in yaptığı yoksulluk araştırmaları hız kazanmış ve 2000’li yıllardan itibaren resmi veriler açıklanmaya başlamıştır. Dolayısıyla Türkiye’deki yoksullukla mücadele politikalarını özellikle 2000’li yıllardan itibaren incelemek daha etkin sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır.

6. DÜNYADA YOKSULLUKLA MÜCADELE POLİTİKALARI

Dünyadaki yoksullukla mücadele kapsamında ülkelerin kendi konumları çeşitli roller üstlense de bazı uluslararası kuruluşlar da bu alanda önemli çalışmalar yapmaktadır. Bunlara örnek olarak Dünya Bankası, Birleşmiş Milletler, IMF, OECD gösterilebilir. Bu kurumlardan belli başlılarının kısaca rolleri şu şekildedir:

- **Dünya Bankası’nın Rolü:** Uluslararası alanda Dünya Bankası, kuramsal anlamda yoksulluğun önlenmesiyle ilgilenen ve yoksullukla mücadele programı konusunda ağırlık veren bir kurumdur (Uzun, 2003:84). Dünya Bankası’nın, yoksulluğun engellenmesinde etkin olabilmek için; ekonomik büyüme, ekonomik büyümenin yoksul kesim için avantajlı hale getirilmesi, sivil toplum kuruluşlarının etkinliğini artırma, çevreyi koruma ve ilgili ülkenin Dünya Bankası’na olan borçlarını düzenleme gibi temel konularda çalışmaları bulunmaktadır (Açıkgöz ve Karagül, 2014:202).
- **IMF’nin Rolü:** IMF ve Dünya Bankası özellikle, üst üste yaşanan finansal krizlere yönelik ekonomik politikalar geliştirmeye başlamışlardır (Öztürk, 2002:110). IMF ve Dünya Bankası, Ağır Borç Yükü Altındaki Yoksul Ülkeler (HIPC) Girişimi ve Çok Yönlü Borç Hafifletme Girişimi (MDRI) gibi projelerle de, borç yükü en ağır olan yoksul ülkelerin borç yükünü hafifletmek için çalışmalar yapmaktadırlar. Böylece, borç sorunu olan ülkelerin sorunları daha fazla büyümeden, bu ülkelerin ekonomik kalkınmayı sağlaması amaçlanmaktadır (Uluslararası Para Fonu, 2014).
- **Birleşmiş Milletler (BM)’in Rolü:** Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı’na göre yoksulluk, insan yaşamını sürdürebilmek için gerekli olan temel ihtiyaçların karşılanmasından ziyade, sağlık, özgürlük, kendine güven, saygınlık gibi insani gelişme için gerekli olan fırsatlara ulaşamama durumudur (Tireli, 2009:131). BM yoksullukla ilgili birçok kuruluşla da işbirliği içerisindedir. BM Gıda ve Tarım Örgütü (FAO), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), BM Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF), Dünya Sağlık Örgütü (WHO), BM Nüfus Fonu (UNFPA) BM’nin ortak çalışmalar yürüttüğü kuruluşlardan bazılarıdır (Ekonomik ve Sosyal Kalkınma, 2014).
- **Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD):** OECD, sosyal politikalarda istihdam garantisi, emekli maaşı, çocuk ve engelli ödeneği, kırsal kesimlerde ekonomik büyümenin teşvik edilmesi gibi konular üzerinde çalışmalar yapmaktadır. Bu çalışmaların da, hükümetler, uluslararası kuruluşlar, vakıflar, STK’lar ve özel sektörlerle ortaklaşa çalışması gerektiğini belirtmektedir (T.C. Dışişleri Bakanlığı, 2014).
- **Mikro Kredi Uygulamaları:** Mikro kredi, resmî finans kuruluşlarından faydalanamayan yoksul ailelerin istihdama katılmaları ve çok küçük işletmesi olan bireylerin işletmelerini büyütmelerine yardımcı olmak için, çok küçük miktarlarda kredi (mikro kredi) verilmesidir. Ayrıca, çok yoksul kişilere finansal yardımda bulunarak istikrarlı olmaları amaçlanmaktadır. Bankaların aksine, mikro kredi kuruluşları müşterilerine teminatsız kredi vermektedir. Verilen kredilerin ise sıkı bir şekilde takibi yapılmakta ve müşterilere finansal ve teknik anlamda öneriler verilmektedir (DPT, 2007:25).

7. TÜRKİYE’DE YOKSULLUKLA MÜCADELE POLİTİKALARI

1980 sonrası Türkiye’de yaşanan değişim süreciyle birlikte uygulanan yapısal değişim politikaları ekonomik yapıyı da yeniden şekillendirmiştir. Ekonomik yapı ithal ikameci yapıdan dışa açık ihracata dayalı büyüme olarak değişim göstermiştir. 1980’li yıllardan 2000’li yıllara kadar ise ekonomik krizler yaşanmış, yüksek kamu açıkları ile karşılaşmış ve yüksek enflasyon sorunları yaşanmıştır. Ayrıca işsizlik ve gelir dağılımındaki eşitsizlikler bu dönemin diğer önemli sorunlarını oluşturmaktadır.

Türkiye’de birçok sosyal yardım türü vardır ve bu yardımlar birden çok sosyal yardım kurumları tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu kurumlar; Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu kapsamında Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları, Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu şeklinde sıralanmaktadır.

- **Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu:** Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu (SYDTF), 14.06.2014 tarihinde 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu ile kurulmuştur. Türkiye’nin en önemli sosyal yardım kuruluşu olan Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, hem yurt genelinde gerçekleştirdiği yardım faaliyetleri ile sosyal güvencesi olmayan yoksul, kimsesiz, muhtaç ve düşkün vatandaşların ve hem de istihdam odaklı mesleki eğitim ve proje destekleri ile işsiz, eğitimsiz vatandaşların devletin sosyal sorumluluklara ilişkin sosyal sorumluluklarını üstlenmektedir (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2015). Sosyal Riski Azaltma Projesi (SRAP) ise, Türkiye’de düzenli bir nakit sosyal yardım sisteminin yerleştirilmesi hedeflenmektedir (DPT, 2007:30). Fonun gelirleri, bütçeden ayrılacak kaynakların yanı sıra gelir ve kurumlar vergisi, trafik cezaları ve RTÜK reklam gelirlerinden sağlanan kesintilerden oluşmaktadır. Fondan eğitim ve çeşitli projeler için aktarım yapıldığı gibi kırsal alanı geliştirmeye yönelik çalışmalar için de destekte bulunmaktadır (Yıldırım ve Doğan, 2012:12). SYDTF, ayrıca, 2001 yılında yürürlüğe giren ve yaşanan ekonomik krizin yoksul aileler üzerindeki etkilerini azaltarak bundan sonraki olası durumlarda benzer risklere karşı mücadele etme kapasitelerini artırmayı hedefleyen Sosyal Riski Azaltma Projesi’nin de uygulayıcı kuruluşudur (Altay, 2005:173). Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü’nün sağladığı sosyal yardımlar arasında; aile yardımları, eğitim yardımları, özel amaçlı yardımlar, özürllü yardımları ve sağlık yardımları vardır.
- **Aile Yardımları:** Aile yardımları arasında, barınma, gıda, yakacak yardımları bulunmaktadır. Barınma yardımları, oturulmayacak kadar eski, bakımsız ve sağlıksız evlerde yaşayan muhtaç vatandaşlara evlerinin bakımı için aynı ve nakdi yardımlar şeklinde ifade edilmektedir. Gıda yardımları kapsamında ise, ekonomik ve sosyal yoksunluk içinde bulunan vatandaşların temel ihtiyaçlarının karşılanması için üçer aylık periyotlarla yılda 4 defa Fon’dan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarına kaynak aktarılmaktadır. Aile yardımlarından bir diğeri ise, yakacak yardımlarıdır. İhtiyaç sahibi ailelere bedelsiz kömür yardımını içeren yakacak yardımları 2003 yılından itibaren Türkiye Kömür İşletmeleri tarafından ihtiyaç sahiplerine ulaştırılmaktadır (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2015).
- **Eğitim Yardımları:** Eğitim materyali yardımı, özürllülere yönelik yapılan yardımlar, şartlı yardım transferleri eğitim yardımları, taşınmalı eğitim yardımları ve yükseköğrenim bursu eğitim bursları arasında yer almaktadır. Eğitim materyali yardımları kapsamında, dar gelirli ailelerin çocuklarının önlük, çanta ve kırtasiye gibi okul ihtiyaçları Fon tarafından karşılanmaktadır. Her eğitim-öğretim yılının başlangıcında dar gelirli ailelerin ilk ve ortaokulda okuyan çocukları için eğitim yardımları yapılmakta, okul araç-gereçleri (önlük, çanta, kırtasiye) gibi okul ihtiyaçlarının karşılanması için SYDTF’ den Vakıflara, yörenin nüfusu, sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi göz önünde bulundurularak kaynak aktarımı yapılmaktadır. Yani, yoksul öğrencilerin eğitiminin sağlanabilmesi için, bu öğrencilere burs verme yoluna gidilmiştir (Gül, 2008:188). Çocukların okula devam etmeleri şartıyla, “Şartlı Eğitim Yardımı” yapılmaktadır. Kız çocuklarına yapılan yardım miktarı erkek çocuklarına yapılan yardım miktarından daha yüksektir (SYDGM, 2012: 24). 2003-2004 eğitim-öğretim yılından itibaren kaynağı Fon’dan aktarılmak suretiyle Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ilköğretim öğrencilerinin kitapları ücretsiz verilmeye başlamıştır. Yine özürllülere yapılan eğitim yardımları da eğitim yardımları kapsamındadır. Özel Eğitime Gereksinim Duyan Öğrencilerin Okullara Erişiminin Sağlanması için Ücretsiz Taşınması Projesi, MEB Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Özürllü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve SYDGM işbirliği ile 2004-2005 eğitim öğretim yılından beri uygulanmaktadır. Proje kapsamında özel eğitime gereksinim duyan öğrencilerin okullara erişimi ücretsiz olarak sağlanmaktadır. Taşınmalı eğitim ve yükseköğrenim bursları da eğitim yardımları kapsamında Fon’dan sağlanmaktadır (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2015).
- **Özel Amaçlı Yardımlar:** Aşevi ve afet destekleri özel amaçlı yardımlar kapsamındadır. İşsizliğin ve yoksulluğun en yoğun olduğu yerlerde vatandaşlara günlük yemek verilmektedir. Ayrıca doğal afet, terör, yangın gibi durumlara maruz kalan vatandaşlara çeşitli yardımlar yapılmaktadır. Kurban Bayramı öncesinde yılda iki kez Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarına (SYDV) kaynak aktarılmaktadır (SYDGM, 2012:22-23).

- **Sağlık Yardımları:** Şartlı nakit transferleri kapsamında nüfusun en yoksul kesimindeki ailelere tedavi giderleri için destek sağlanmaktadır. 0-6 yaş arası çocukları düzenli sağlık kontrollerinin yapılması şartı ile doğrudan annelere ödeme yapılmaktadır. Anne adaylarına, yeşil kart sahibi olmayanlara, özürlü vatandaşlara yapılan sağlık yardımları Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Ayrıca gebe bayanlara düzenli kontrole gitmeleri ve doğumlarını hastanede gerçekleştirmeleri kaydıyla, Şartlı Sağlık Yardımıyla gebelik yardımları yapılmaktadır (<http://calismaekonomisi.org>, 2015).
- **İstihdam Projeleri:** Yapısal nitelikteki işsizlik sorununu çözmek için nitelikli işgücüne duyulan ihtiyaçtan dolayı İş ve İşçi Bulma Kurumu, İŞKUR ile yeniden yapılanarak, aktif ve pasif işgücü politikalarını etkin bir şekilde uygulayabilecek bir yapıya dönüştürülmüştür (İŞKUR, 2014). Ayrıca 2008 yılında genç ve kadınların istihdamına yönelik teşvik uygulamaları getirilmiştir. Bu uygulamalar 5763 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile üst yaş sınırı şartı olmayan 18 yaşından büyük kadınların bu maddenin yürürlük tarihinden önceki altı aylık dönemde prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar kapsamında olmaması şartıyla, bu maddenin yürürlük tarihinden önceki bir yıllık dönemde işyerine ait prim ve hizmet belgelerinde belirtilen ortalama sigortalı sayısına ek olarak bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren bir yıl içinde işe alınan ve fiilen çalıştırılanlar için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisseleri birinci yıl için %100'ü; ikinci yıl için %80'i; üçüncü yıl için %60'ı; dördüncü yıl için %40'ı ve beşinci yıl için %20'si İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır (T.C. Resmi Gazete, md.20, 2014). Ayrıca 5763 sayılı İş Kanunu ile birlikte "özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu" getirilmiştir. Bu kanunda yapılan değişiklikle, özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu, hem kamu ve hem de özel işyerleri için konulmuştur. Ayrıca, terör mağduru çalıştırma durumu hem kamu ve hem de özel işyerleri için zorunluluktan çıkmıştır (T.C. Resmi Gazete, md.2).
- **Konut Projesi:** Türkiye'de yaşanan konut sorununun artarak devam etmesi nedeniyle Acil Eylem Planı uygulaması ile harekete geçerek, Ocak 2003'ten itibaren toplu konut ve kentsel dönüşüm uygulamalarına hız verilmiştir. TOKİ, piyasa koşullarında ödeme gücü olmayan vatandaşlara uygun koşullu mali kaynaklar sağlanması amacıyla; alt ve orta gelir gruplarına kredi desteği, uzun vadelerde düşük aylık taksitli konut projeleri ve bankaların toplu konut finansmanı alanına girmesini özendirme yönündeki çalışmalarını devam ettirmektedir (TOKİ, 2015). Yani, Başbakanlık Toplu Konut İdaresi gerçekleştirdiği bazı projelerle kaynak oluşturarak yoksulların oldukça düşük ve uygun bir rakamla ev sahibi olmalarını sağlamaya çalışmakta ve ilgili idare bir bakıma yoksullara kaynak aktarmaktadır.
- **Mikro kredi Uygulaması:** 2002 yılında Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı (KEDV) Türkiye'deki ilk mikro kredi kuruluşunu Maya adıyla kurmuştur. Maya, evinde, tezgâhında ya da dükkanında kendi işini yapan ya da bir iş kurmak isteyen dar gelirli kadınlara maddi destek vermeyi amaçlamaktadır (Gökyay, 2008:80). Mikro kredi uygulamaları Yoksulluğu Azaltma Projesi kapsamında başlatılmıştır (DPT, 2007:31).
- **Belediyelerin Sosyal Yardım Faaliyetleri:** Belediyeler yardıma muhtaç olan yaşlıların barınmasına yönelik huzurevi yapımı, yaşlılar için ücretsiz muayene ve ilaç yardımı, gıda, yakacak, belediye otobüslerinin ücretsiz veya indirimli hale getirilmesi gibi desteklerde bulunmaktadır. Çocuk ve gençler için 5393 sayılı Kanun'la birlikte büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 50.000'i geçen belediyelerin çocuklar için koruma evleri açması zorunlu olmuştur. Ayrıca özörlülere yönelik olarak da hizmetler sunulmaktadır. Yardıma muhtaç olan özörlülerin barınması için bakım ve rehabilitasyon merkezleri açmak; danışma ve rehberlik merkezleri açmak; ücretsiz muayene ve ilaç yardımı yapmak; ayni ve nakdi yardımlar sağlamak; belediye otobüslerinden ücretsiz veya indirimli yararlanmalarını sağlamak gibi hizmetler gerçekleştirilmektedir (Çiçek, 2012:98).

8. TÜRKİYE'DE 2006-2013 DÖNEMİ MİLLİ GELİR VE YOKSULLUK İLİŞKİSİ

TÜİK'in yaptığı çalışmalara bakıldığında, farklı yoksulluk kriterlerinden faydalandığı görülmektedir. Çalışmanın bu kısmında Türkiye'de GSYH'de meydana gelen değişimlerin yoksulluk üzerine etkisi incelenecektir. Gelire dayalı göreceli yoksulluk sınırlarına göre yoksul sayıları, yoksulluk oranı ve yoksulluk açığı, GSYH ve Gini katsayıları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Gelire Dayalı Göreli Yoksulluk Sınırlarına Göre Yoksul Sayıları, Yoksulluk Oranı ve Yoksulluk Açığı (2006-2013), GSYH ve Gini Katsayısı Rakamları

Yoksulluk Riski*	Yoksul Sınırı (TL)	Yoksul Sayısı (Bin Kişi)	Yoksulluk Oranı (%)	Yoksulluk Açığı**	GSYH***	Gini Katsayısı****
Yıllar						
2006	2.351	12.548	18,6	31,7	75.839	0,428
2007	3.041	11.163	16,3	26,4	84.317	0,406
2008	3.164	11.580	16,7	25,6	95.053	0,405
2009	3.522	12.097	17,1	28,0	95.255	0,415
2010	3.714	12.025	16,9	26,6	109.879	0,402
2011	4.069	11.670	16,1	26,3	129.771	0,404
2012	4.515	11.998	16,3	26,9	141.679	0,402
2013	5.007	11.137	15,0	26,0	156.728	0,400

Kaynak: TÜİK 2015, TCMB Veri Tabanı (EVDS)

*Yoksulluk riski %50 olarak alınmıştır.

** Yoksulluk açığı, yoksulluğun derecesi hakkında bilgi verir. Yoksulluk açığının 100'e yaklaşması, yoksulluğun derecesinin çok fazla olduğunu, küçülmesi ise yoksulluk risk derecelerinin daha az olduğunu ifade etmektedir. Yoksulluk açığı =((Yoksulluk sınırı-Yoksulların EFB medyan geliri)/Yoksulluk sınırı)*100 formülüne göre hesaplanmıştır.

***Milyon TL, GSYH cari fiyatlama sistemi, 2006-2013 yılları 1998 sabit fiyatıyla hesaplanmıştır.

****Gini katsayısı '0' ile '1' arasında değer alabilir. Gini katsayısının 0'a yaklaşması gelir dağılımında adaletin azaldığı, 1'e yaklaşması ise gelir dağılımı adaletsizliğinin arttığı anlamına gelmektedir.

Tablodaki veriler 2006-2013 dönemini kapsamakta ve bu dönemlerdeki yoksulluk verileri %50 yoksulluk riskine göre incelenmektedir. Tabloya bakıldığında %50 yoksulluk riskine göre 2006 yılında yoksulluk sınırı 2.351 TL; yoksul sayısı 12.548 bin kişi; yoksul oranı %18,6 ve yoksulluk açığı 31,7'dir. 2006 yılında GSYH ise 75.839 Milyon TL'dir. 2007 yılında gelindiğinde, yoksulluk sınırı bir önceki yıla göre artmış ve 3.041 TL olarak gerçekleşmiştir. Yoksul sayısı, yoksulluk oranı ve yoksulluk açığı da düşüş göstermiştir ve sırasıyla yoksul sayısı 11.163 bin kişi, yoksulluk oranı %16,3 ve yoksulluk açığı 26,4 olarak gerçekleşmiştir. 2006 yılına göre yoksulluk değerlerinde düşüş yaşanan 2007 yılında GSYH 84.317 Milyon TL'dir. 2007 yılında GSYH'deki artışla birlikte yoksulluğun azaldığı gözlenmiştir. 2008 yılında GSYH 95.053 Milyon TL'lik bir artışla bir önceki döneme göre daha fazla olduğu görülmektedir. 2008 yılında yoksulluk sınırı 3.164 TL; yoksul sayısı 11.580; yoksulluk oranı %16,7 ve yoksulluk açığı 25,6'dır. GSYH bir önceki döneme göre artış göstermesine rağmen yoksul sayısının ve yoksulluk oranının GSYH ile aynı yönde artmadığı, aksine düşüş gösterdiği gözlenmiştir. 2009 yılına bakıldığında ise, GSYH daha önceki dönemlere göre daha az bir artışla 95.255 Milyon TL olmuştur. 2009 yılında yoksulluk sınırı 3.522 TL; yoksul sayısı 12.097 bin kişi, yoksulluk oranı %17,1; yoksulluk açığı ise 28,0'dır. Özellikle 2008 ve 2009 yılında yoksulluğun arttığı gözlenmektedir. 2008 yılında meydana gelen küresel kriz Türkiye ekonomisini de olumsuz yönde etkilemiştir. Birçok kuruluş işçi çıkarma yoluna gitmiştir. Dolayısıyla 2008 ve 2009 yıllarındaki yoksulluk verilerine bakıldığında, yoksulluk önceki döneme göre artış göstermiştir. Ayrıca 2008 ve 2009 yıllarında GSYH oranı da yükseliş göstermiştir ve 2010 yılı itibariyle 2011, 2012 ve 2013 yıllarında GSYH artan bir seyir halindedir. 2006-2013 yılları arasında GSYH ile birlikte bireylerin yoksulluk sınırlarında da bir artış gözlemlenmiştir. Ancak 2010 yılından itibaren yoksulluk verilerinde etkili bir değişim kaydedilememiştir. Bu sonuç, Türkiye'de GSYH artış gösterse de yoksulluğun çok fazla azalmadığını göstermektedir. Bunun en önemli nedenlerinden birisi, gelir dağılımındaki adaletsizliğin oldukça yüksek olmasıdır. Gelir dağılımı eşitsizliğini ölçen bir araç olan Gini katsayısı ise 2006 yılında 0,428; 2007 yılında 0,406; 2008 yılında 0,405; 2009 yılında 0,415; 2010 yılında 0,402; 2011'de 0,404; 2012'de 0,402 ve 2013 yılında ise 0,400 olarak hesaplanmıştır. Türkiye'de gelir dağılımı eşitsizliği 2006 yılı ile kıyaslandığında Gini oranının azaldığı ve dolayısıyla gelir dağılımı eşitsizliğinin de azaldığı gözlenmektedir. Ancak nüfus artışı, çalışma yaşındaki nüfusun arttığı fakat iş imkânlarının yeterli olmaması gibi birçok nedenden dolayı gelir dağılımı eşitsizliği ülkemiz için geçerliliğini korumaktadır.

9. SONUÇ

İnsanlık tarihi kadar eski bir sorun olan yoksulluk, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kendini farklı şekillerde gösterdiği gibi, yoksulluğun temelindeki nedenler ve boyutları da değişiklik göstermektedir. Yoksulluğa neden olan faktörler, hem makro düzeyde ülkelerin yaşadığı sorunlar hem de mikro düzeyde bireylerin yaşam koşullarıyla yakından ilişkilidir.

Yoksulluk, küresel bir sorun haline dönüştüğünden dolayı sadece az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerin değil, gelişmiş ülkelerin de çözüm bulması gereken bir konu halindedir. Nitekim dünyada yoksulluğun profili incelendiğinde, ülkeler arasındaki eşitsizliğin boyutları göze çarpmaktadır. Yoksul ülkelerin zengin ülkelere daha yavaş büyümesi de gelir uçurumunu artırmaktadır. Yoksulluk sorunu 1990'lı yıllardan itibaren uluslararası kuruluşların gündemine otururken, Türkiye'de de bu konu giderek önem kazanmaya başlamıştır. Ayrıca Türkiye'deki yoksulluk sorununun çözümüne yönelik başlatılan çalışmalar da, 2000'li yılların hemen sonrasında gerçekleştirilmiştir. Yaşanan krizler, hanehalkının yapısı, fertlerin işteki durumu gibi ülkemizde yoksulluk profiline etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Fakat Türkiye'de yoksulluk oranları genel olarak değerlendirildiğinde, kent ve kırsal ayrımında oldukça farklı bir görünüm sergilediği ve Türkiye'de yoksulluğun kente göre kırsal daha ciddi boyutlarda yaşandığı görülmektedir. 2002 yılından günümüze kadar yoksulluk Türkiye'de, kent ve kırsal düşüş göstermiştir. Ancak bu düşüşe rağmen Türkiye'de yoksulluk oranının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, Türkiye'de milli gelir yoksulluk ilişkisinin aynı yönde olmadığı hatta GSYH'de yükseliş olduğu dönemler de yoksulluk rakamlarının tamamının iyileşmediği görülmektedir. Bunun en önemli nedeni olarak ise gelir dağılımı adaletsizliği gösterilmektedir.

Yoksullukla mücadele konusunda Dünyada ve Türkiye'de birbirinden farklılık gösteren politikaların uygulanması, yeni düzenlemeler getirilmesi, birden fazla kurum ve kuruluşun bir araya gelerek projeler ortaya koyması gibi tedbirlerle yoksulluğun önüne geçilmeye çalışılmıştır. Uluslararası alanda, özellikle Dünya Bankası ve Birleşmiş Milletler yoksullukla mücadele konusuna ağırlık veren kurumlardır. Dünya Bankası, IMF gibi kurumlar yoksullukla mücadeleyi daha çok parasal gelir açısından tanımlarken, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nda sağlık, özgürlük, kendine güven, saygınlık gibi insani gelişme konularına da önem verilmektedir. Dünyada yoksullukla mücadele politikalarına bakıldığında, özellikle az gelişmiş ülkelerde yoksul ailelerin yaşamları ciddi oranda iyileşmiş, sağlık hizmetleri ve eğitime dayalı şartlar getirildiği, çocuk ölümleri, bulaşıcı hastalıklar ve insani haklar konularına ağırlık verildiği görülmektedir. Ancak tüm bu gelişmelerin yanı sıra, Dünyadaki yoksulluk oranları gelişmiş ve az gelişmiş ülkelerin arasındaki farkın çok fazla olduğunu gözler önüne sermektedir.

Türkiye'de de yoksulluk sorununa karşı, makro ve mikro kapsamda birtakım politikalar geliştirilmiştir. Devletin düzenlediği sosyal güvenlik önlemleri ve yasaları ile korunmasız, kimsesiz, yoksul durumdaki fertlerin sosyal olarak korunma altına alınması, ücretsiz eğitim, sağlık hizmetleri, barınma, gıda, aynı ve nakdi yardımlar, vakıflara mikro kredi uygulamaları, sivil toplum kuruluşları ve kamu hizmetleriyle de her vatandaşın hizmetlere erişimi sağlanmaya çalışılmaktadır. Özellikle 2000 yılı sonrasında SYDV tarafından aktarılan fonlar, 2000 yılı öncesiyle karşılaştırıldığında ciddi oranda bir artış gözlenmektedir. Kadınların istihdama katılabilmesi için verilen mikro krediler, tarım kesimine yönelik uygulamaların dünya piyasalarıyla uyumlaştırılması, gençlere yönelik meslek edinme kurslarının açılması, eğitim ve sağlık harcamalarının özellikle 2000 yılı sonrasında ciddi artış göstermesi, engelli vatandaşlara yönelik getirilen yasalar ve bu vatandaşlarımızın istihdam, eğitim gibi alanlara dâhil edilmesi çalışmalarına ağırlık verilmesi, yaşlı ve kimsesizlere yönelik bakım evlerinin artırılması, yaşlı bakımına yönelik eğitimler verilmesi gibi uygulamalar 2000 yılı sonrasında yoksullukla mücadelede bireyin sosyal hayata ve istihdama aktif olarak katılımını ve toplumla kaynaşmasını sağlamaya yönelik, yoksulların refah düzeyini yükselten yenilikçi uygulamalar getirilmiştir.

Bu uygulamalar Türkiye'de son dönemlerde oldukça yaygınlaşmıştır fakat yoksullukla mücadele konusunda alınan tedbirlere rağmen, Türkiye'de yaşayan yoksul oranı oldukça fazladır. Ayrıca Türkiye'de yoksullukla mücadele konusunda kapsamlı, bütüncül ve sistemli bir çalışma mevcut değildir. Yoksulluk sorununa ilişkin teknik bir eksiklik de, Türkiye'de yoksulluğun yapısı, derinliği ve yaygınlığı konusunda yeterli verinin mevcut olmamasıdır. Bu durum yoksullukla ilgili sağlıklı karşılaştırmaların ve analizlerin yapılmasını engellemektedir. Ancak, bütüncül, kapsamlı ve yapısal çözümlerin ortaya çıkarılması, yoksulluk sorununun tüm boyutlarıyla ele alınmasını gerektirmektedir. Yoksulluk sorununa yönelik gerekli altyapıya sahip bir kamu kuruluşu, sağlıklı ve düzenli olarak araştırmalar yapmalı ve söz konusu soruna yönelik uygulama getirerek politika oluşturuculara sağlıklı veriler sunmalıdır. Yoksulluk konusunda tutarlı verileri düzenli olarak yayınlaması, kamu kuruluşlarının bütüncül bir yaklaşımla koordinasyon içinde çalışması gerekmektedir. Yoksullukla mücadelede uygulanan politikalar giderek daha kapsamlı ve geçmişe göre daha etkin durumdadır. Bu konuda da bu politikaların artması, bu konu için ayrılan kamu kaynaklarının artırılması gerekmektedir. Bu çerçevede bu tür politikaların artması olumlu bir gelişme oluşturmaktadır ancak bu politikaların ve etkinliğinin artması bu konu için ayrılan kamu kaynaklarının artırılmasına bağlıdır. Bu da Türkiye'nin istikrarlı ekonomik büyümesinin sağlanması ve devam ettirilmesiyle gerçekleşmektedir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, Ö. ve Karagül, M. (2007). “Küreselleşme; Uluslararası Örgütler ve Yoksulluk”, IV. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi, Çanakkale, 195-210.
- Adaman, F. ve Keyder, Ç. (2007). “Türkiye’nin Büyük Kentlerinin Gecekondu ve Çöküntü Mahallelerinde Yaşayan Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma”, TES-İŞ Dergisi, Haziran, 83-87.
- Altay, A. (2005). “Yoksulluk Sadece Devletin Sorunu mu? Kamu Harcamaları Açısından Bir Değerlendirme”, SosyoEkonomi, 2(2), 156-178.
- Arpacıoğlu, Ö. ve Yıldırım, M. (2011). “Dünya’da ve Türkiye’de Yoksulluğun Analizi”, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4(2), 60-76.
- Bölükbaşı, B. (2008). Türkiye’de Sosyal Dışlanma ve Yoksulluk, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cömertler, N. (2015). Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı, Yoksulluk Ve Ekonomik Büyüme, www.ekonomikyaklasim.org/eykongre2011/?download=30.pdf, (Erişim Tarihi: 25 Mart 2015).
- Çalışkan, Ş. (2007). “Eğitim-İşsizlik-Yoksulluk İlişkisi”, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 13, 284-308.
- Çiçek, E. (2012). Türkiye’de Belediyelerin Sosyal Hizmet ve Sosyal Politikaları: “Batı Akdeniz Örneği”, Ankara: Korza Yayıncılık.
- DPT (2001). Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ankara, DPT Yayınları.
- DPT (2001). Gelir Dağılımının İyileştirilmesi ve Yoksullukla Mücadele Özel İhtisas Komisyon Raporu, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ankara.
- DPT (2007). Gelir Dağılımı ve Yoksullukla Mücadele Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007/2013, Yayın no: DPT: 2742-ÖİK:691, Ankara.
- Ekonomik ve Sosyal Kalkınma, <http://www.unicankara.org.tr/today/3.html#3b>, (Erişim Tarihi: 14 Kasım 2014).
- Erdoğan, G. (2002). “Dünya’da ve Türkiye’de Yoksulluk Ölçümleri”, Ekonomik Yaklaşım Dergisi, 14(49), 174-181.
- Gökyay, Ç. (2008). Türkiye’de Mikro Kredi Uygulamaları Ve İstihdama Yansımaları, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Adana.
- Gül, H. (2008). “Türkiye’nin Eğitim Sorunları, AKP’nin Eğitime Bakışı ve Çözüm Önerileri”, Toplum ve Demokrasi Dergisi, 2(4), 181-196.
- Haziran_2012_sosyal_yardim_istatistikleri_bulteni.pdf, sf.28,29, (Erişim Tarihi: 3 Ocak 2014).
http://calismaekonomisi.org/images/haziran_2012_sosyal_yardim_istatistikleri_bulteni.pdf. (Erişim Tarihi: 12 Mart 2015).
- <http://www.iskanunu.com/genelgeler/162-ozurlu-sigortalilarin-istihdamina-iliskin-isveren-hissesi-prim-tesviki>, (Erişim Tarihi: 12 Aralık 2014).
- İŞKUR, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/aktifisgucuprogramlari.aspx>, (Erişim Tarihi: 13 Kasım 2014).
- Kaygalak, S. (2001). “Yeni Kentsel Yoksulluk, Göç ve Yoksulluğun Mekânsal Yoğunlaşması: Mersin/Demirtaş Mahallesi Örneği”, Praksis, 2, 124-172.
- Mehmetbilgeozakcaoglu.blogcu.com/turkiye-de-ve-dunya-da-yoksullula-mucadele-politika/6125047, (Erişim Tarihi: 19 Ekim 2014).
- OECD (2003). World Health Organization DAC Guidelines and Reference Series, “Poverty and Health”.
- Oktik, N. (2008). Türkiye’de Yoksulluk Çalışmaları, İzmir: Yakın Kitabevi.
- Okurkan Bursal, M. (2010). Yoksullukla Mücadelede Dünya Bankası’nın Değişen Rolü, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

- Öztürk, N. (2002). “IMF’nin Değişen Rolü ve Gelişmekte olan Ülke Ekonomilerine Etkileri”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 57(4), 96-125.
- Sarı Gerşil, G. ve Yeşilyurt, H. (2014). “Küreselleşme Sürecinde Yoksulluk: Türkiye’de ve Dünyadaki Perspektifi”, International Conference on Eurasian Economies, Makedonya, 1-9.
- SYDGM (2012). Sosyal Yardım İstatistikleri Bülteni, Ankara: Araştırma-Geliştirme ve Tanıtım Dairesi Başkanlığı.
- Şenses, F. (2009). Küreselleşmenin Öteki Yüzü Yoksulluk, İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2014), Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Tarihçe, <http://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/hakkimizda/sosyal-yardimlasma-ve-dayanismayi-tesvik-fonu/syddf-tarihce>, (Erişim Tarihi: 27 Şubat 2015).
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2014). Aile Yardımları, <http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/sosyal-yardim-programlarimiz/aile-yardimlari>, (Erişim Tarihi: 27 Şubat 2015).
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2014). Eğitim Yardımları, <http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/sosyal-yardim-programlarimiz/egitim-yardimlari>, (Erişim Tarihi: 27 Şubat 2015).
- T.C. Bayındırlık ve İskân Bakanlığı (2009). Kentsel Yoksulluk, Göç ve Sosyal Politikalar Komisyonu Raporu, Kentleşme Şurası, Ankara.
- T.C. Dışişleri Bakanlığı (2014). OECD Daimi Temsilciliği, <http://oecd.pr.mfa.gov.tr/ShowInfoNotes.aspx?ID=215467>, (Erişim Tarihi: 16 Mart 2014).
- T.C. Resmi Gazete (2008). İş Kanunu Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/05/20080526-5.htm>, (Erişim Tarihi: 15 Aralık 2014).
- Taş, H.Y. ve ÖZCAN, S. (2012). “Türkiye’de ve Dünya’da Yoksulluk Üzerine Bir Araştırma”, International Conference On Eurasian Economies, 423-430.
- TCMB Veri Tabanı (EVDS) (2015). evds.tcmb.gov.tr, (Erişim Tarihi: 15 Ekim 2015).
- Tireli, M. (2009). Küreselleşme ve Yoksulluk: Birleşmiş Milletler (UNDP) ve Dünya Bankası Göstergeleri Işığında Bir Analiz, Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Ankara.
- TOKİ, <https://www.toki.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 10 Şubat 2015).
- Topgül, S. (2013). “Türkiye’de Yoksulluk ve Yoksulluğun Kadınlaşması”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 14(1), 277-296.
- TÜİK (2008). Tüketim Harcamaları, Yoksulluk ve Gelir Dağılımı, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara.
- TÜİK (2014). <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16204>, (Erişim Tarihi: 14 Ekim 2015).
- TÜİK (2015). www.tuik.gov.tr, (Erişim Tarihi: 11 Kasım 2015).
- Uluslararası Para Fonu (2009). <https://www.imf.org/external/country/tur/rr/pdf/intro.pdf>, (Erişim Tarihi: 13 Nisan 2014).
- Uzun, A.M. (2003). “Yoksulluk Olgusu ve Dünya Bankası”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4(2), 155-174.
- Worldbank, 2014/2015: Global Monitoring Report:19.
- Yıldırım, A., Doğan, C. ve Topcuoğlu, A., “Türkiye’de 1980 - 2010 Yılları Arasında Uygulanan Yoksullukla Mücadele Politikalarının Etkinliği Üzerine Bir Analiz”, Ekonomik Yaklaşım Kongresi, Ankara, Gazi Üniversitesi İktisat Bölümü, 1-20.
- Yüce, M. ve Özbek, M.F. (2010). “Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinde Sosyo-Ekonomik Boyutlarıyla Yoksulluk Olgusu Üzerine Bir Değerlendirme”, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, 10, 1-23.

ACİL SAĞLIK HİZMETLERİ ÇALIŞANLARININ ALGILANAN AİDİYET DURUMLARI

PERCEIVED INSIDER STATUS of EMERGENCY MEDICAL SERVICES WORKERS

Mehmet ÇAKAL¹

Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR²

ÖZET

Çalışma koşulları çalışanların işletmeye ve işe yönelik algılarını ve tutumlarını etkileyen en önemli faktörler arasında yer almaktadır. Bu çalışma ile 24 saat nöbet usulü, yoğun ve riskli kabul edilebilecek çalışma koşullarına sahip Acil Hizmet Çalışanlarının algılanan aidiyet durumlarını tespit etmek amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda nicel bir araştırma kapsamında Acil Hizmet Çalışanlarından bir anket kullanılarak veri toplanmıştır. 141 çalışanın katılımı ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda; çalışanların Algılanan Aidiyet Durumunun orta seviyenin üstünde olduğu; ayrıca iş yoğunluğu, cinsiyet, yaş, unvan, kıdem, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, maaş ve çalışma şekilleri ile Algılanan Aidiyet Durumu arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Aidiyet Durumu, İş Yoğunluğu, Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanları.

JEL Sınıflandırma Kodları: D23.

ABSTRACT

Working conditions are one of the most important factors that affect the sense and attitudes of employees for the management and the job. The purpose of this study is to determine the Perceived Insider Status of Emergency Medical service personnel having 24 hours duty and working conditions that can be accepted as intensive and risky. In accordance with this purpose data was collected by means of using a standardized questionnaire for Emergency medical service personnel. It has been seen that Perceived Insider Status is above mid-level according to the survey results with the participation of 141 employees. Furthermore it has been seen that there is meaningful relation between Perceived Insider Status and work intensity, gender, age, title, seniority, marital status, having a child, salary and working conditions.

Keywords: Perceived Insider Status, Work Intensity, Emergency Medical Services Workers.

JEL Classification Codes: D23.

1. GİRİŞ

Son yıllarda acil sağlık hizmetleri profesyonelleşerek hastanelerden ayrılmış ve her ilde bir komuta kontrol merkezi ve bu merkeze bağlı şehrin her bir köşesine belli kriterler gözetilerek yerleştirilen özerk acil sağlık hizmetleri istasyonlarına konuşlu ambulânlardan oluşan bir sistem kurulmuştur. Bu istasyonlarda doktorlar, ambulâns ve acil bakım teknikerleri, acil tıp teknisyenleri ve şoförler görev yapmaktadır. Bu personelin algılanan aidiyet durumlarının ne düzeyde olduğunun; kurum performansı ve bundan daha önemli olarak hasta sağlığı açısından son derece önemli olduğu söylenebilir. Acil sağlık hizmetleri çalışanlarının çalışma koşulları; 24 saat çalışmaları, komuta kontrol merkezinden uzakta çalışmaları, tıbbi ve trafik koşulları açısından riskli vakalarla

¹ Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, cakal_mehmet@hotmail.com

² Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, yasemino@sakarya.edu.tr

karşılaşmaları, her türlü hava şartında ve her türlü olaya müdahale etme durumları, saldırgan ve alkollü hastalara müdahale etmek zorunda olmaları nedeniyle son derece güçtür. Bu nedenlerden dolayı acil sağlık hizmetleri çalışanlarının algılanan aidiyet durumunu ortaya koyan bir araştırma yapılması önem arz etmektedir. Bu çalışmanın ilk kısmında algılanan aidiyet durumu ile ilgili İngilizce ve Türkçe yapılan çalışmalara ulaşılmaya çalışılmış ve Tablo 2.1’ de AAD ile kavramlar arasındaki ilişkilerin, belirtilen araştırmacılar tarafından incelendiği görülmüştür. Ancak iş yoğunluğu ile AAD arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. İş Yoğunluğu ile AAD arasındaki ilişkiyi incelemek maksadıyla araştırmamızın ikinci kısmında; bir ilimizde acil sağlık hizmetleri çalışanlarının iş yoğunluğunun ve demografik özelliklerin algılanan aidiyet durumunu nasıl etkilediği araştırılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Algılanan Aidiyet Durumu

“Algılanan Aidiyet Durumu” literatürde farklı şekillerde kavramlaştırılmaktadır. Bazı çalışmalarda (Özdevecioğlu & İnce, 2011; İnce, 2008) Algılanan İçsellik Statüsü, bazılarında ise Algılanan Aidiyet Durumu (Köksal, 2012; Mirap, 2008) olarak Türkçeye çevrilen “Perceived Insider Status” kavramı bu çalışmada birebir tercümesi olmayan ancak Türkçede daha iyi anlam bulunduğunu düşündüğümüz Algılanan Aidiyet Durumu olarak kullanılacaktır.

AAD, Stamper ve Masterson (2002)’a göre çalışanın kendini içinde bulunduğu organizasyonun/örgütün bir parçası olarak algılaması durumudur (Stamper & Masterson, 2002, s. 876). Bir çalışan örgüte ait olma algısı, gruba dahil olan bireylerden grup dışı bireyleri ayıran sınırların varlığını temel almaktadır. Dolayısıyla algılanan aidiyet, çalışanların örgüt içerisine kabul edildiğine ve bireysel bir alan edindiğine dair bir hissi ifade etmektedir (Masterson & Stamper, 2003, s. 482-483). İnce’ ye göre ise; Algılanan aidiyet kavramı, çalışanların örgüte ait olma durumuna odaklanmaktadır. Bu kavram, bireyin kendini örgütün bir parçası olarak hissetmesi ve faaliyetler gerçekleştirilirken önemli bir rolü olduğuna dair bir algılamadır (İnce, 2008, s. 294). Chen ve Aryee ise AAD’nu çalışanların örgüt içerisinde bir yer kazandıkları ve diğer insanlar tarafından kabul gördüklerine ilişkin bir his olarak değerlendirmekte, diğer bir deyişle kişinin örgüt içerisinde kimlik sahibi olma durumu olarak tanımlamaktadır (Chen & Aryee, 2007). Bu tanımlardan yola çıkarak AAD; kişinin kendisini örgütün bir parçası gibi hissetmesi, örgütte bir yer kazanması, önemli bir rol üstlenmesi/üstlendiğini hissetmesi, örgüt içerisinde kabul görmesi, kişinin örgüt içerisinde bir kimlik edinmesi ve örgüte ait olduğunu hissetmesi durumudur diyebiliriz.

Aidiyet algısı yüksek bireylerin, örgüte yönelik fazladan sorumlulukları kabul etme, diğer örgüt üyelerine yardım edebilmek için çeşitli görevler ifa etme ve iş süreçlerinin gelişimi için birtakım önerilerde bulunma gibi belirli faaliyetleri gerçekleştireceği ifade edilmektedir (Stamper, Masterson, & Knapp, 2007, s. 314). AAD tersi olarak Algılanan Dışsallık durumu algılamasının geçici de olsa şaşırtıcı avantajları bulunmaktadır. Çalışanların daha tarafsız olması, bu nedenle normalde verilmeyecek bilgilerin verilmesine yönelik güven duyulması ve davranışlara dair değerlendirmelerde belirli anlamlar çıkarmadan daha net olmayı sağlamaktadır (Mullings, 1999: 340). Ayrıca dışsal statü algılaması sahipleri belirli alt gruplara üye olarak değerlendirilmemekte ve içsel statü algılayanların sormaya çekindiği konularda konuşabilmektedirler (Merriam vd. , 2010: 411). Dışsallık durumu algılamasının bu avantajlarına rağmen düşük verimlilik, düşük bağlılık, sapkın davranışlara yönelme (Lapalme, 2009: 932) ve gönüllü davranışlara karşı direniş (Wang vd., 2010: 153) gibi olumsuz etkileri olduğundan içsel statü algılamasına dönüştürülmeye çalışılmaktadır. Bu dönüşüm yöneticinin istenilen mesajları çalışanlara iletmesinde yarar sağlayacağı gibi kişilere yapılan eğitim ve kişisel gelişim yatırımlarının geri dönüşümünü artıracak ve bireylerin beklenen iş performansından daha fazla katkı sağlamasını içeren prososyal davranışlar sergilemesini sağlayacaktır (Özdevecioğlu & İnce, 2011, s. 46).

2.2. Algılanan Aidiyet Durumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

AAD kavramı yeni bir kavram olması nedeniyle kavramın kullanılmaya başlamasından bu güne kadar yapılan Türkçe ve İngilizce çalışmalara ulaşılmaya çalışılmış ve araştırmamızın yapıldığı yıl temel alınarak aşağıdaki tabloda çalışmalar sıralanmıştır. Tabloda örneklem, araştırma sonucu, araştırma kapsamında değerlendirilmeye alınan kavramlar özetlenmeye çalışılmıştır.

Tablo 1. Algılanan Aidiyet Durumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Yıl	Örneklem	Araştırma Sonucu	Kavramlar
2007 Çin	171 Çalışan- Danışman Çift	Organizasyon-Tabanlı Özsaygınlık (organization-based self-esteem) ve Algılanan Aidiyet Durumunun; Duygusal Örgütsel Bağlılığa, Görev Performansına, Yaratıcı Davranışa tam aracılık ettiği ve İş Tatmini üzerindeki delegenin etkisine kısmen aracılık ettiği bulunmuştur (Chen & Aryee, 2007, s. 226).	Organizasyon-Tabanlı Özsaygınlık (Organization-Based Self-Esteem), Örgütsel Bağlılık, Görev Performansı, Yaratıcı Davranış, İş Tatmini.
2008 Kayseri	192 Özel Sağlık Çalışanı	Algılanan aidiyet durumunun, Görev ve Bağlamsal Performansı olumlu etkilediği, demografik değişkenler ile AAD arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Mirap, 2008, s. 147).	Görev ve Bağlamsal Performans
2009 Kanada	191 Finansal Firma Çalışanı	Algılanan Danışman Desteği ve Kalıcı Çalışanın Algılanan Desteği Ajans çalışanın Algılanan Aidiyet Durumuna katkı sağladığı, Algılanan Aidiyet Durumunun Örgütsel (Duygusal Bağlılık Boyutu) Bağlılık ve Kişilerarası Kolaylaştırma Davranışlarını pozitif etkilediği bulunmuştur (Lapalme, Stamper, Simard, & Tremblay, 2009, s. 919-940).	Algılanan Danışman Desteği, Kalıcı Çalışanın Algılanan Desteği, Örgütsel Bağlılık, Kişilerarası Kolaylaştırma Davranışı.
2010 Çin	214 Amir- Memur Çift	Lider-Üye Değişimi ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasında olumlu bir ilişki olduğu, Algılanan Aidiyet Durumunun Lider-Üye Değişimi ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışına aracılık ettiği tespit edilmiştir. AAD durumu ile eğitim ve cinsiyet demografik özellikleri arasında ilişki olduğu görülmüştür (Wang, Chu, & Ni, 2010).	Lider-Üye Değişimi, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.
2011 Mersin	Kamu ve Özel Sektör Çalışanları	AAD genel olarak Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu ve AAD'nun Örgütsel Vatandaşlık Davranışını pozitif yönde anlamlı bir biçimde etkilediği belirlenmiştir (Özdevecioğlu & Balcı, 2011, s. 41).	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.
2011	Birinci Çalışma 236 Kıdemli Çalışana, İkinci Çalışma 420 Kıdemli Hemşireye yapılmıştır.	AAD'nun; Algılanan Katkı ile İşte Kalma Niyeti arasında aracılık ettiği bulunmuştur (Stassen & Schlosser, 2011, s. 319). Algılanan Katkı ile AAD arasında da pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca AAD İşte Kalma Niyetini olumlu yönde etkilemektedir. Çalışılan değişkenler ile demografik değişkenler arasında çok zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür. Yaş ile işte kalma niyeti arasında zayıf pozitif yönlü bir ilişki olduğu analiz edilmiştir (Stassen & Schlosser, 2011, s. 330).	Algılanan Katkı, İşte Kalma Niyeti.
2012 Kayseri	74 Sanayi İşletmesinde 512 Çalışana	AAD bütün örgütsel güven düzeylerini ve örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını pozitif yönde etkilerken, sözlü saldırganlık dışındaki diğer saldırgan davranış boyutlarını negatif yönde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca demografik değişkenler ile AAD arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Köksal, 2012, s. 241).	Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık.
2012 Çin	146 Çalışan- Danışman Çift	Güçlendirici Liderlik Davranışı Algılanan Aidiyet Durumunu olumlu etkilemektedir. Ayrıca AAD, Güçlendirici Liderlik Davranışı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasında tam aracılık rolü üstlenmektedir (Yin, Wang, & Huang, 2012).	Güçlendirici Liderlik Davranışı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.
2013	280 Çalışan- Danışman Çift	Proaktif sosyalleşme davranışı, AAD vasıtasıyla iş performansını ve sosyal entegrasyonu pozitif etkilemektedir. Ek olarak; işe başlayanlara danışmanlık yapanların gelenekselci yaklaşımı; proaktif sosyalleşme davranışını ve AAD vasıtasıyla iş performansını, sosyal entegrasyonu dolaylı olarak önemli ölçüde etkilemektedir. Bu ilişki gelenekselci yaklaşım arttıkça azalmaktadır. AAD durumu ile kıdem, eğitim ve yaş demografik özellikleri arasında ilişki olduğu görülmüştür (Wang & Kim, 2013, s. 389).	Proaktif Sosyalleşme Davranışı, İş Performansı, Sosyal Entegrasyon.
2013	210 Çalışan	Algılanan aidiyet durumuna Örgütsel Adalet ve Lider-Üye Değişiminin önemli derecede etki ettiği bulunmuştur. Algılanan aidiyet durumunun kültürel azınlık olan	Örgütsel Adalet, Lider-Üye Değişimi

		çalışanlarda diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. AAD durumu ile yaş demografik özelliği arasında ilişki olduğu görülmüştür (Guerrero, Sylvestre, & Muresanu, 2013, s. 5).	
2014	İki Sanayi Kolunda Çalışan 347 İşçi	AAD ve psikolojik sahipliğin; iş tatmini ve ciro niyetlerinin önemli belirleyicileri olduğu belirlenmiştir. Aynı çalışmada; Örgütsel kimliğin, sadece iş tatmininin tahmininde etkili değişken olduğu görülmüştür. Çalışma sonucunda: Örgütsel kimlik ve ciro niyetleri ilişkisine AAD ve psikolojik sahipliğin aracılık ettiği ortaya konmuştur (Knapp, Smith, & Sprinkle, 2014).	İş Tatmini Ciro Niyetleri
2014	Savunma sektöründe 426 çalışan	Gelişimsel Kültür ve Rasyonel Kültürün İnovasyonu pozitif etkilediği ve Algılanan Aidiyet Durumunun aracı rol üstlendiği bulunmuştur (Çalışkan, Turunç, & Akkoç, 2014, s. 151).	Gelişimsel ve Rasyonel Kültür, İnovasyon.
2014 Çin		Algılanan Danışman Desteğinin ve Katılımcı Karar Vermenin Algılanan Aidiyet Durumunu ve Algılanan Aidiyet Durumunun ise Örgütsel Vatandaşlık Davranışını olumlu etkilediği bulunmuştur. Algılanan Aitlik Durumunun; Algılanan Danışman desteği ve Katılımcı Karar Verme teşvikleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasında tam aracı etkisi olduğu bulunmuştur. Algılanan Aitlik Durumunun, Örgütsel Vatandaşlık Davranışını pozitif etkilemesi Stamper and Masterson's (2002) çalışması ile de uyum göstermiştir (Hui, Lee, & Wang, 2014, s. 1-18).	Algılanan Danışman Desteği, Katılımcı Karar Verme, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
2014	63 Şirkette 859 Çalışan-Danışman Çift	Çalışan-Organizasyon İlişkisi Yaratıcılık Davranışını olumlu etkilemektedir. AAD, Çalışan-Organizasyon İlişkisi ve Yaratıcılık Davranışı arasında aracılık rolü üstlenmektedir (Mingchuan, Qinxuan, & Aiwu, 2014, s. 836).	Çalışan-Organizasyon İlişkisi, Yaratıcılık Davranışı
2015 Tayvan	232 Hastane Çalışanı	Olumlu Bakış Açısının (Promotion Focus) yaratıcılığı olumlu etkilediği bulunmuştur. Bununla birlikte, Olumlu Bakış Açısı; AAD ile Yaratıcılık arasında aracılık rolü üstlenmektedir. Sonuçlar göstermiştir ki; Algılanan Aidiyet Durumunun yüksek seviyede olması yüksek seviyede Yaratıcılık Süreciyle birleştiğinde, Olumlu Bakış Açısı ve Yaratıcılık arasında güçlü bir ilişki ortaya çıkmaktadır (Horng, Tsai, Hu, & Liu, 2015, s. 1).	Olumlu Bakış Açısı, Yaratıcılık

2.3. İş Yoğunluğu

İş yoğunluğu kavramı günlük hayatta ve özellikle iş hayatında sık kullanılan bir kavram olmasına rağmen yönetim yazınında yerini yeterince alamamış; etkileri ve diğer kavramlarla ilişkileri yeterince araştırılmamıştır. Örneğin, psikoloji alanında iş yoğunluğunun strese neden olduğu (Doğan, 2015, s. 303)(Ertekin, 1993, s. 13), İKY alanında iş yoğunluğu nedeniyle yeni bir iş gücü planlamasının gerekebileceği(Küçüksille, 2007), Sağlık sektöründe iş yoğunluğunun eleştirel düşünme eğilimini etkilediği(Arslan, Demir, Eşer, & Khorshid, 2009, s. 74), dikkatsizliğe ve verimliliğin düşmesine neden olduğu(Gökdoğan & Yorgun, 2010, s. 53,55) görülmüştür. Bunlarla birlikte, yüksek iş yoğunluğunun mesleki sağlık ve güvenlik anlamında çok büyük maliyetleri olduğu belirtilmiştir(Yönetici, 2005). Spor bilimlerinde yapılan araştırmalarda ise; çalışanların çok büyük bir kısmı spor yapamama nedeni olarak iş yoğunluğunu neden olarak belirtmişlerdir (Koparan & Öztürk, 2002, s. 253-255).

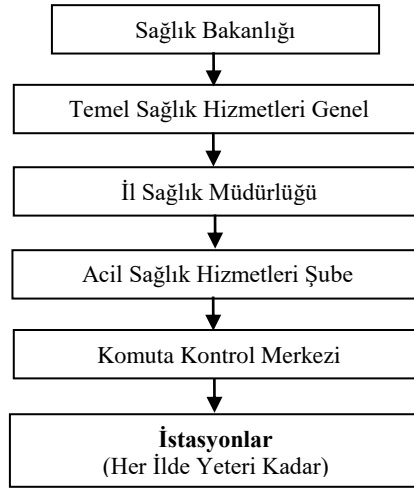
İş yoğunluğu kavramı çalışmalarda kavram olarak kullanılmış ancak iş yoğunluğunu ölçmeye yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışılan sektörün, işyerinin yada bölgenin iş yoğunluğu gözlemlenerek kavram kullanılmıştır. İş yoğunluğunu ölçmek sektörden sektöre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin bir kasiyerin iş yoğunluğu belli bir süre(mesai saati) içinde kaç parça mala işlem yaptığı ile bir sekreterinki kaç evrak hazırladığı ile, öğretmeninki kaç saat derse girdiği ile şoförün kaç saat araç kullandığı ile ölçülebilir. Bu çalışmada iş yoğunluğunun nasıl belirlendiği üçüncü bölümde belirtilmiştir.

2.4. Acil Sağlık Hizmetleri Organizasyonu ve Çalışanları

Acil Sağlık Hizmetleri; acil sağlık hizmetleri yönetmeliğine uygun olarak, aşağıda gösterilen idari yapı çatısı altında her ilde oluşturulmuş komuta kontrol merkezleri ve bu merkezlerle bağlı istasyonlar vasıtasıyla hizmet sunmaktadır.

Bu bölümde idari yapı ele alınmayıp istasyon ve istasyon çalışanları hakkında çalışmanın açıklık kazanması maksadıyla kısaca bilgi verilecektir.

Şekil 1. Sağlık Bakanlığı ve Acil Sağlık Hizmeti İstasyonları Arasındaki İdari Yapı



İstasyonlar; acil sağlık hizmeti sunmak ve tıbbi müdahalede bulunmak amacıyla aşağıda belirtilen kriterler dikkate alınarak yapılan incelemeler sonucunda müdürlüğün teklifi ve valiliğin onayı ile kurulan birimlerdir (ResmiGazete24046, 2000).

- * Hizmet sunulması planlanan hedef nüfusun azami elli bin kişi olması,
- * Ulaşım imkanlarının güçlülüğü,
- * Acil yardım gerektiren olayların sıklığı,
- * Trafik ve iş kazaları sayısı ve benzeri olayların sıklığı,

İstasyonlar verdikleri hizmete göre üç tipte kurulabilir (ResmiGazete24046, 2000). Bunlar;

A Tipi İstasyon: 24 saat kesintisiz sadece ambulans hizmeti verilen, ihtiyaca göre birden fazla ekip ve ambulans bulundurulmuş, idari ve özlük hakları bakımından başhekimliğe bağlı ve kadrolu personeli olan istasyonlardır. (A) tipi istasyonların açılış ve kapanış işlemleri Bakanlığın onayı ile gerçekleştirilir. Bu istasyonlar;

- * Ekip içerisinde hekim bulunanlar (A1) tipi istasyon,
- * Ekip içerisinde hekim bulunmayanlar ise (A2) tipi istasyon olarak adlandırılır.

B Tipi İstasyon: Birinci, ikinci ve üçüncü basamak resmi sağlık kurum ve kuruluşları ile entegre olarak kesintisiz ambulans ve acil servis hizmeti verilen, kadrosu ve özlük hakları bakımından bünyesinde bulunduğu kuruma, ambulans hizmeti bakımından merkeze bağlı olan, ekip içerisinde hekim bulunan istasyonlardır. Bu istasyonlar;

- * Hastane acil servisi ile entegre olanlar (B1) tipi istasyon,
- * Birinci basamak sağlık kuruluşları ile entegre olanlar ise (B2) tipi istasyon olarak adlandırılır.

C Tipi İstasyon: İhtiyaca göre günün belirlenen saatlerinde sadece ambulans hizmeti verilen, idari ve özlük hakları bakımından başhekimliğe bağlı acil sağlık istasyonlarıdır.

İstasyonlarda acil sağlık hizmetleri konusunda eğitim görmüş sağlık ekibi ile tıbbi donanımlı ambulanslar görev yapar. İstasyonlarda görev yapan personelin standart donanımları başhekimlik, iaşe, ibate ve güvenlikleri, içinde

buldukları kuruluşlar tarafından sağlanır. İstasyonda ambulans ve ambulans görev yapan ekibe lojistik destek sağlamak amacıyla, en az üç oda, eğitim salonu, tuvalet, banyo, mutfak, malzeme deposu, ambulans garajı ile telefon, sabit telsiz ve gereken diğer malzeme bulunur. İstasyonların, Bakanlıkça bu hizmete özel inşa edilen ve yukarıda sayılan özellikleri taşıyan tesislerde faaliyet göstermesi esastır. Bakanlığa ait mevcut sabit sağlık tesislerinden, bu tesislerin de yeterli olmadığı durumlarda, diğer özel ve resmi kurum ve kuruluşlarına ait tesislerden de önceden izin almak kaydıyla yararlanılabilir (ResmiGazete24046, 2000).

Çalışmada A Tipi İstasyonlara anket dağıtılmış bu istasyonlarda yönergede belirtildiği şekilde A1 ve A2 tipi organizasyonun olduğu ve istasyonların 3 farklı kadroyla görev yapabildiği görülmüştür. Bu kadrolar;

A1 Tipi İstasyon	A2 Tipi İstasyon	A2 Tipi İstasyon
Hekim	AABT	-
ATT	ATT	ATT
ATT	ATT	ATT
Şoför	Şoför	Şoför

Hekim: Üniversitelerin Tıp Fakültelerinden mezun olmuş kişiler.

Ambulans ve Acil Bakım Teknikeri (AABT): Üniversitelerin Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu'ndaki 2 yıllık ambulans ve acil bakım teknikerliği programlarından mezun olmuş kişiler.

Acil Tıp Teknisyeni (ATT): Sağlık meslek liselerinin acil tıp teknisyenliği bölümlerinden mezun olmuş kişiler.

Şoför: Ambulans kullanmak için yeterli ehliyetleri olan kişiler.

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Araştırmada; acil sağlık hizmetleri çalışanlarının algılanan aidiyet durumlarının ve AAD ile İş yoğunluğu ve demografik değişkenler arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Acil sağlık hizmetleri çalışanlarının; 24 saat nöbet usulü çalışmaları, yoğun bir tempoda ve riskli ortamlarda çalışmalarının algılanan aidiyet durumunu etkileyebileceği değerlendirilmiştir. Acil sağlık hizmetleri çalışanları üzerinde yapılan bu araştırmanın Sağlık Bakanlığına ve Bakanlığa bağlı birimlerin uygulama ve gelecek dönem planlamalarına, bununla birlikte algılanan aidiyet durumunun öncüllerinin belirlenmesi açısından örgütsel davranış yazınına katkı sağlayacağı umulmaktadır.

H1: Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının Algılanan Aidiyet Durumları düşük seviyededir.

H2: İş Yoğunluğu AAD'nu etkilemektedir.

H3: Demografik değişkenler AAD'nu etkilemektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

3.2.1. Algılanan Aidiyet Durumu

Algılanan Örgütsel Aidiyeti ölçmek amacıyla; Stamper ve Masterson (2002) tarafından geliştirilen ve 6 ifadeden oluşan AAD Ölçeği (Perceived Insider Status Scale) kullanılmıştır. Katılımcıların bu ifadelere katılım derecesi 5'li Likert ölçeğiyle ölçülmüştür. Katılımcılar ölçekte yer alan ifadelerle 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum şeklinde değerlendirme yapmışlardır. Söz konusu ölçekte yer alan ifadelerden örnek ifade "Kendimi çalıştığım işletmenin bir parçası gibi hissediyorum" şeklindedir. Bu bölümde yer alan 3, 4 ve 6 nolu ifadeler ters kodlu ifadelerdir. Stamper ve Masterson (2002) tarafından geliştirilen AAD ölçeği daha önce Türkçe'ye çevrilmiş, ulusal ve uluslararası literatürde kullanılarak geçerliliği ve güvenilirliği saptanmış bir ölçektir. Söz konusu ölçeğin kullanıldığı çalışmalardan bazıları şu şekilde sıralamak mümkündür: Larsen(2006), Mirap (2008), Lapalme, Stamper, Simard et al. (2009), Buonocore, Metallo, Salvatore (2009), Wang, Chu, Ni (2010). Ulusal ve uluslararası literatürde yapılmış çalışmalarda Stamper ve Masterson (2002)'un ölçeğinin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının 0,79-0,93 değerleri aldığı bulunmuştur(Köksal, 2012, s. 142-143). Köksal (2012) tarafından yapılan çalışmada 0,80 olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada ise 0,863 olduğu görülmüştür.

3.2.2. İş Yoğunluğu

İş yoğunluğunu belirlemek amacıyla, birinci aşamada 3 Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanına açık uçlu sorulardan oluşan iki soru sorulmuştur. “İş yerinde iş yoğunluğunuzu belirleyen en önemli değişken nedir?” sorusuna üç acil sağlık çalışanı da aynı cevabı vermiştir: “Vaka Sayısı”. Yoğunluk derecesini belirlemek maksadıyla “Vaka sayısına göre iş yoğunluğunuzu tanımlar mısınız?” sorusuna çalışanlar aşağıdaki tabloda belirtilen şekilde cevap vermişlerdir.

Tablo 2. Vaka Sayısı İş Yoğunluğu Kategorileri 1. Aşama

1. Çalışan		2. Çalışan		3. Çalışan	
Vaka Sayısı	Yoğunluk Derecesi	Vaka Sayısı	Yoğunluk Derecesi	Vaka Sayısı	Yoğunluk Derecesi
1-5	Rahat	1-6	Yoğun değil	1-5	Kolay
6-7	Normal	7	Normal	6-7	ideal
8-9	Yoğun	8-9	Az yoğun	8-9	Az yoğun
10-15	Çok yoğun	10-15	Çok yoğun	10-15	Çok yoğun
16 ve üstü	Katlanılmaz	16 ve üstü	Mümkün değil	16 ve üstü	Dayanılmaz

Verilen cevaplar neticesinde vaka sayıları ve yoğunluk dereceleri aşağıdaki şekilde sınıflanmıştır.

Tablo 3. Vaka Sayısı İş Yoğunluğu Kategorileri 2. Aşama

Vaka Sayısı	Yoğunluk Derecesi
1-5	Rahat
6-7	Normal
8-9	Az yoğun
10-15	Çok yoğun
16 ve üstü	Katlanılmaz

İkinci aşamada ilk aşamadaki çalışanlardan farklı 9 çalışana yukarıdaki tabloda yoğunluk dereceleri verilerek vaka sayısı kısmı boş bırakılmış ve yoğunluk derecelerine kendilerine göre uygun olan vaka sayılarını yazmaları istenmiştir.

7 çalışanın vaka sayıları yukarıdaki tabloya tamamen benzerlik göstermiştir. 1 çalışan 9 vaka üzerini çok yoğun olarak belirtmiş diğer kısımlar benzerlik göstermiştir. 1 çalışanın ise 1-2 vakayı “rahat” 10 vaka ve üzerini “katlanılmaz” , 3-9 vaka aralığını ise “normal, az yoğun, çok yoğun” olacak şekilde değerlendirmiştir. Bu verilerin sonucunda yukarıdaki tablonun istasyonların yoğunluklarını sınıflandırmak maksadıyla kullanılmasına karar verilmiştir. İstasyonların ortalama günlük vaka sayıları istasyonlardan öğrenilmiştir.

Araştırma kapsamında ulaşılan veriler, SPSS analiz programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin frekans dağılımları frekans tabloları oluşturularak incelenmiştir. Yapılan normallik testlerinin (Shapiro-Wilk ve Kolmogorov- Smirnov) sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği (Sig.< 0,05) görülmüştür. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında bağ olup olmadığı verilerin normal dağılım göstermemesinden dolayı non-parametrik testlerden Ki-Kare testi ve çapraz tablolar kullanılarak test edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenini bir ilimizdeki acil sağlık hizmetleri çalışanları oluşturmaktadır. Tüm acil sağlık hizmetleri çalışanlarına ulaşmak için acil sağlık hizmeti istasyonlarına toplam 720 anket bırakılmış ve anketlerin doldurulması beklenmiştir. Bırakılan 720 anket geri toplanmış ve bunlardan 194 adedinin doldurulduğu görülmüş ancak eksik ve özensiz doldurulduğu değerlendirilen 53 tanesi değerlendirilmeye alınmamış geriye kalan 141 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma sadece araştırmaya katılmak isteyen acil sağlık hizmetleri çalışanlarına ve çalışanların gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırmanın Bulguları ve Yorumu

Araştırmaya katılan acil sağlık hizmetleri çalışanlarının demografik özelliklerine yönelik bilgiler Tablo 3.1’ de gösterilmiştir. Tabloda görülebileceği gibi örneklemin %39,7’si erkek, %60,3’ü ise kadınlardan oluşturmaktadır.

Katılımcıların büyük çoğunluğu 31 yaşın altında, yükseköğrenim mezunu, evli ve çocuk sahibi değildir. Katılımcıların tamamına yakını ATT, AABT ve şoförlerden oluşmaktadır. Çalışanlar genelde 5 yıldan kıdemlidir.

Katılımcıların %90,1'i kadrolu iken, %9,9'luk kısmı taşeron işçi olarak çalışmaktadır. Çalışanların büyük çoğunluğu 2001-3000 TL arasında maaş almaktadırlar.

Katılımcıların çoğunluğu az yoğun istasyonlarda (ortalama 24 saat içerisinde 8-9 vakaya müdahale eden istasyonlar), diğerleri ise çok yoğun istasyonlarda (ortalama 24 saat içerisinde 10 ve daha fazla vakaya müdahale eden istasyonlar) çalışmaktadırlar.

Tablo 4. Demografik Bulgular ve İş Yoğunluğu

		n	%
Cinsiyet	Erkek	56	39,7
	Kadın	85	60,3
Yaş	18-24	41	29,1
	25-30	52	36,9
	31-35	22	15,6
	36-40	9	6,4
	41 ve üstü	17	12,1
Eğitim	İlköğretim	11	7,8
	Lise	47	33,3
	Ön lisans	60	42,6
	Lisans	17	12,1
	Yüksek Lisans	6	4,3
Medeni Hal	Bekâr	61	43,3
	Evli	80	56,7
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Var	53	37,6
	Yok	88	62,4
Çalışma Süresi (Kıdem)	5 yıl ve altı	88	62,4
	6-10	39	27,7
	11-15	9	6,4
	16 ve üstü	5	3,5
Unvan	Doktor	3	2,1
	AABT	34	24,1
	ATT	78	55,3
	Şoför	26	18,4
Çalışma şeklinizi belirtiniz?	Kadrolu	127	90,1
	Taşeron	14	9,9
Gelir düzeyiniz nedir?	1001-2000	17	12,1
	2001-3000	120	85,1
	3001 ve üzeri	4	2,8
İş Yoğunluğu	Az Yoğun	86	61
	Çok Yoğun	55	39

Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının AAD değerlendirildiğinde Tablo 3.4'de görüldüğü gibi; (\bar{X} =3,3156) orta derecenin üst sınırlarında olduğu görülmüştür.

AAD ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde; eğitim düzeyi ve kurumda çalışma süresi (kıdem) bağımsız değişkenleri ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Tüm değişkenler için: $p > 0,05$).

Katılımcıların AAD ile Cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($X^2=11,732$; s.d.=2; $p=0,003$). Çapraz Tablolar incelendiğinde Bayanların AAD'nun daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

Tablo 5.Algılanan Aidiyet Durumu Ölçeği

İFADELER	1	2	3	4	5	ORT	MSA
ALGILANAN AİDİYET DURUMU	%	%	%	%	%	3,3156	
1. Kendimi çalıştığım kurumun bir parçası gibi hissediyorum.	14,9	17	15,6	35,5	17	3,2270	0,782
2. Çalıştığım kurum, bu kuruma ait olduğuma beni inandırır.	14,9	20,6	29,1	29,8	5,7	2,9078	0,810
3. Çalıştığım kurumda kendimi dışlanmış hissediyorum.	28,4	30,5	19,9	18,4	2,8	3,6312	0,827
4. Çalıştığım kurumun bir üyesiymişim gibi hissetmiyorum.	27,7	34,8	14,9	18,4	4,3	3,6312	0,818
5. Kendimi çalıştığım kuruma aitmişim gibi hissediyorum.	14,9	24,1	22	28,4	10,6	2,9574	0,822
6. Çalıştığım kurum, kendimi genellikle bu kuruma dahil değilmişim gibi hissettirir.	25,5	31,2	22	14,2	7,1	3,5390	0,804
1: Tamamen Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Kararsızım 4: Katılıyorum 5: Tamamen Katılıyorum ORT: Ortalama Not: 3-4 ve 6 numaralı soruların cevapları ters çevrilerek ortalamalar hesaplanmıştır. MSA: Measures of Sampling Adequacy							
KMO and Bartlett's Test							
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)							0,810
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square							419,047
df							15
Sig.							0,000

Katılımcıların AAD ile Yaşları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($X^2=16,611$; s.d.=8; $p=0,034$). Çapraz Tablolar incelendiğinde 18-24 yaş aralığında Algılanan Aidiyet Durumunun daha yüksek seviyede olduğu ve ilerleyen yaşlarda bu seviyenin düştüğü görülmüştür.

Katılımcıların AAD ile Unvanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($X^2=22,421$; s.d.=8; $p=0,004$). Çapraz Tablolar incelendiğinde AABT ve ATT'lerin Algılanan Aidiyet Durumunun yüksek seviyede olduğu, Doktor ve Şoförlerin ise düşük seviyede olduğu görülmüştür.

Katılımcıların AAD ile Medeni Durumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($X^2=14,317$; s.d.=2; $p=0,001$). Çapraz Tablolar incelendiğinde bekârların Algılanan Aidiyet Durumunun evlilere göre daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

Katılımcıların AAD ile Çocuk Sahibi Olma Durumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($X^2=16,234$; s.d.=2; $p=0,000$). Çapraz Tablolar incelendiğinde çocuk sahibi olmayan çalışanların Algılanan Aidiyet Durumunun çocuk sahibi olan çalışanlara göre daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

Katılımcıların AAD ile Gelir Durumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($X^2=27,228$; s.d.=6; $p=0,000$). Çapraz Tablolar incelendiğinde 2001-3000 TL geliri olanların Algılanan Aidiyet Durumunun 2000 TL altında ve 3001 TL üzerinde geliri olanlara göre daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

Tablo 6.Çapraz Tablolar

		AİDİYET DURUMU			TOPLAM
		DÜŞÜK	ORTA	YÜKSEK	
CİNSİYET	BAY	20	18	18	56
		35,7%	32,1%	32,1%	100,0%
	BAYAN	12	24	49	85
		14,1%	28,2%	57,6%	100,0%
TOPLAM		32	42	67	141
		22,7%	29,8%	47,5%	100,0%
		AİDİYET DURUMU			TOPLAM
		DÜŞÜK	ORTA	YÜKSEK	
YAŞ	18-24	3	10	28	41
		7,3%	24,4%	68,3%	100,0%
	25-30	12	16	24	52
		23,1%	30,8%	46,2%	100,0%
	31-35	7	7	8	22
		31,8%	31,8%	36,4%	100,0%
	36-40	4	4	1	9
		44,4%	44,4%	11,1%	100,0%
41 VE ÜSTÜ	6	5	6	17	
	35,3%	29,4%	35,3%	100,0%	
TOPLAM		32	42	67	141
		22,7%	29,8%	47,5%	100,0%
		AİDİYET DURUMU			TOPLAM
		DÜŞÜK	ORTA	YÜKSEK	
ÜNVAN	DOKTOR	2	1	0	3
		66,7%	33,3%	,0%	100,0%
	AABT	3	12	19	34
		8,8%	35,3%	55,9%	100,0%
	ATT	14	19	42	75
		18,7%	25,3%	56,0%	100,0%
	ATT ŞÖFÖR	1	2	0	3
		33,3%	66,7%	,0%	100,0%
ŞÖFÖR	12	8	6	26	
	46,2%	30,8%	23,1%	100,0%	
TOPLAM		32	42	67	141
		22,7%	29,8%	47,5%	100,0%
		AİDİYET DURUMU			TOPLAM
		DÜŞÜK	ORTA	YÜKSEK	
MEDENİ DURUM	BEKAR	8	13	40	61
		13,1%	21,3%	65,6%	100,0%
	EVLİ	24	29	27	80
		30,0%	36,3%	33,8%	100,0%
TOPLAM		32	42	67	141
		22,7%	29,8%	47,5%	100,0%
		AİDİYET DURUMU			TOPLAM
		DÜŞÜK	ORTA	YÜKSEK	
ÇOCUK SAHİBİ OLMA DURUMU	YOK	13	22	53	88
		14,8%	25,0%	60,2%	100,0%
	VAR	19	20	14	53
		35,8%	37,7%	26,4%	100,0%
TOPLAM		32	42	67	141
		22,7%	29,8%	47,5%	100,0%
		AİDİYET DURUMU			TOPLAM
		DÜŞÜK	ORTA	YÜKSEK	
GELİR DURUMU	1000-2000	9	6	2	17
		52,9%	35,3%	11,8%	100,0%

	2001-3000	20	35	65	120
		16,7%	29,2%	54,2%	100,0%
	3001-5000	3	0	0	3
100,0%		,0%	,0%	100,0%	
	5000 VE ÜZERİ	0	1	0	1
		,0%	100,0%	,0%	100,0%
TOPLAM		32	42	67	141
		22,7%	29,8%	47,5%	100,0%
		AİDİYET DURUMU			TOPLAM
		DÜŞÜK	ORTA	YÜKSEK	
ÇALIŞMA ŞEKLİ	KADROLU	23	39	65	127
		18,1%	30,7%	51,2%	100,0%
	TAŞERON	9	3	2	14
		64,3%	21,4%	14,3%	100,0%
TOPLAM		32	42	67	141
		22,7%	29,8%	47,5%	100,0%
		AİDİYET DURUMU			TOPLAM
		DÜŞÜK	ORTA	YÜKSEK	
İŞ YOĞUNLUĞU	AZ YOĞUN	15	23	48	86
		17,4%	26,7%	55,8%	100,0%
	ÇOK YOĞUN	17	19	19	55
		30,9%	34,5%	34,5%	100,0%
TOPLAM		32	42	67	141
		22,7%	29,8%	47,5%	100,0%

Katılımcıların AAD ile Çalışma Şekilleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($X^2=15,824$; s.d.=2; $p=0,000$). Çapraz Tablolar incelendiğinde kadrolu çalışanların Algılanan Aidiyet Durumunun taşeron çalışanlara göre daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

Katılımcıların AAD ile İş Yoğunlukları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($X^2=6,560$; s.d.=2; $p=0,038$). Çapraz Tablolar incelendiğinde iş yoğunluğu az olan çalışanların Algılanan Aidiyet Durumunun iş yoğunluğu çok olan çalışanlara göre daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma öncesinde yoğun ve riskli çalışma koşullarının algılanan aidiyet durumunu olumsuz etkileyebileceği düşünülmüş ancak araştırma sonucunda beklenenin aksine çalışanların Algılanan Aidiyet Durumunun orta seviyenin üstünde olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri ve Algılanan Aidiyet Durumları incelendiğinde aşağıda belirtilen sonuçlara ulaşılmıştır.

Cinsiyet açısından bayanların daha fazla sayıda olması, diğer kurum ve işletmelerimizin aksine Acil Sağlık Hizmetlerinde bayanların istihdamının yüksek seviyede olduğunun göstergesidir. Kadın ve erkek çalışanların Algılanan Aidiyet Durumları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Algılanan aidiyet durumunun erkeklere oranla bayanlarda daha yüksek seviyede olmasının sebebinin; erkek çalışanların çoğunluğunun doktor ve şoförlerden oluşmasından ve bu çalışanların diğer çalışanlara göre Algılanan Aidiyet Durumlarının daha düşük olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Yaş arttıkça AAD seviyesinin düştüğü görülmüştür. Bu sonucun; mesleğin ilk yıllarında, genç yaşlarda yoğun çalışma temposuna çalışanların ayak uydurmasının daha kolay olmasından, ilerleyen yaşlarda ise iş temponun ağır gelmesinden kaynaklandığı söylenebilir.

Çalışanların unvanları ile Algılanan Aidiyet Durumunun arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. AABT ve ATT'lerin Algılanan Aidiyet Durumunun yüksek seviyede olduğu, Doktor ve Şoförlerin ise düşük seviyede olduğu görülmüştür.

Bu sonucun nedenleri doktorlar ve şoförler olarak ayrı ayrı değerlendirildiğinde;

- Doktorların algılanan aidiyet durumlarının düşük olmasının temel nedenlerinin; doktorların mesleki kariyerlerinin başında bu istasyonlara atanmaları ve buradan uzmanlık sınavını kazanarak gidecek olmalarından kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca doktorların kariyer yollarının ve alternatif iş olanaklarının fazla olmasının da algılanan aidiyet durumlarını olumsuz etkilediği değerlendirilebilir.
- Şoförlerin ise yaşlı olmalarından ve çalışmaya katılan şoförlerin yarısının taşeron olarak çalışmasının, şoförlerin algılanan aidiyet durumlarını olumsuz etkilediği değerlendirilebilir.

Çocuk sahibi olma durumunu yaş değişkenine de bağlı olarak ele aldığımızda; genç yaşta, bekar ve çocuğu olmayan çalışanların Algılanan Aidiyet Durumunun daha yüksek olmasının; genç olmanın fiziksel olarak avantajlı olmasından, bekar olmanın ailesel sorumlulukların az olmasından, çocuk sahibi olmamanın ise çocuğun sorumlulukları olmamasından dolayı 24 saat yoğun bir tempoda çalışanların bu tempoyu ve riskleri daha kolay kabullendiklerinden Algılanan Aidiyet Durumlarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Bunun aksine yaş ilerlemiş, çocuk sahibi, ailevi sorumlulukları artmış çalışanların ise 24 saat yoğun bir tempoda çalışmalarının ve riskleri göğüslemelerinin daha zor olduğu söylenebilir. Bunun sonucunda da Algılanan Aidiyet Durumlarının daha düşük olduğu değerlendirilebilir.

Katılımcıların AAD ile Gelir Durumları ve çalışma şekilleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Gelir ile AAD doğrusal bir ilişki içerisinde değildir. Bu değişkenler ile unvan değişkenini de ele aldığımızda; Doktorların AAD'nun daha önce unvan değişkenini açıkladığımız paragrafta belirttiğimiz nedenlerden dolayı olabileceği değerlendirildiğinde gelir durumu düşük seviyede olanların AAD'larında düşük seviyede diyebiliriz. Bu bağlamda taşeron (Kadrosuz) şoförlerin;

- Gelirlerinin 1000 TL civarında olmasından ve diğer şoförlerin yarısı kadar ücret almalarından,
- Sağlık bakanlığına bağlı olmamalarından/ işverenlerinin taşeron firma olmasından,

Dolaylı Algılanan Aidiyet Durumlarının düşük seviyede olduğu söylenebilir.

Katılımcıların AAD ile İş Yoğunlukları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İş yoğunluğu fazla olan 24 saat içerisinde 10 ve daha fazla vakaya müdahale eden çalışanlar gün içerisinde yaklaşık 15-24 saat aktif olarak çalışmaktadır. Bu durumunda neden olduğu fiziksel ve psikolojik etkilerden dolayı Algılanan Aidiyet Durumlarının düşük seviyede olduğu değerlendirilmektedir.

Algılanan Aidiyet Durumunun çalışanların performansı açısından son derece önemli olduğu daha önce yapılan çalışmalarda belirtilmiştir. Acil Sağlık Hizmet Çalışanlarının algılanan aidiyet durumlarının ne düzeyde olduğunun; kurum performansı ve bundan daha önemli olarak hasta sağlığı açısından son derece önemli olduğu söylenebilir. Bu bağlamda sağlık bakanlığı ve bağlı kurumları tarafından; çalışanlarının algılanan aidiyet durumlarının yüksek seviyede olması için, özellikle doktorların ve taşeron olarak çalışan şoförlerin özel durumları incelenerek gerekli düzenlemelerin yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

İş yoğunluğu nedeniyle Algılanan Aidiyet Durumlarının düşük seviyede olduğu görülen çalışanlar için ise; Sağlık Bakanlığı tarafından buldukları bölgeye ek istasyonlar kurularak yoğunlukları optimum seviye çekilmeye çalışılarak Algılanan Aidiyet Durumları arttırılabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmacılar tarafından; Acil Sağlık Hizmet Çalışanlarının çalışma koşulları ve sorunları nitel yöntemlerle incelenerek, çalışanlarının bu koşullardan nasıl etkilendiği ve ne gibi önlemler alınabileceğinin ortaya konulmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Acil Sağlık Hizmet Çalışanların Algılanan Aidiyet Durumlarının bölgesel vb. değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin değerlendirilmesi maksadıyla farklı bölgelerde benzer araştırmaların yapılmasının alan yazına ve Sağlık Bakanlığına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKLAR

- Arslan, G.G., Demir, Y., Eşer, İ., ve Khorshid, L. (2009). "Hemşirelerde Eleştirel Düşünme Eğilimini Etkileyen Etmelerin İncelenmesi", Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi , 12(1), 74.
- Chen, Z., ve Aryee, S. (2007). "Delegation and Employee Work Outcomes: An Examination of The Cultural Context of Mediating Processes in China", Academy of Management Journal , 50 (1), 226-238.

- Çalışkan, A., Turunç, Ö., ve Akkoç, İ. (2014). "How does Organisational Culture Affect the Innovative behaviours? The Mediating Role of Perceived Insider Status". *Int. J. Innovation and Learning* , 16(2), 151.
- Doğan, H. (2015). "İşgörenlerde İş Tatmini ile İlişkilendirilmiş Stres ve Prosedürel Adalet Algılamaları Analizi: Gazi Hastanesinde Bir Uygulama", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 303.
- Ertekin, Y. (1993). *Stres ve Yönetim*. Ankara: Türkiye ve Orta Dogu Amme Daresi Enstitüsü.
- Gökdoğan, F.ve Yorgun, S. (2010). "Sağlık Hizmetlerinde Hasta Güvenliği ve Hemşireler", *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi* , 13(2).
- Guerrero, S., Sylvestre, J., ve Muresanu, D. (2013). Pro-Diversity Practices and Perceived Insider Status. *Cross Cultural Management* , 20(1), 5-19.
- Hornig, J.S., Tsai, C.Y., Hu, D.ve Liu, C.H. (2015). "The Role of Perceived Insider Status in Employee Creativity: Developing and Testing a Mediation and Three-Way Interaction Model", *Asia Pacific Journal of Tourism Research* , 1-22.
- Hui, C., Lee, C., ve Wang, H. (2014). "Organizational Inducements and Employee Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Perceived Insider Status And The Moderating Role Of Collectivism", *Human Resource Management* , 1-18.
- İnce, F. (2008). *Organizasyonlarda Algılanan İçsellik ve Dışsallık Statüsü*. M. Ö. Karadal (Ed.) içinde, *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar* (s. 289-297). Ankara: İlke Yayınevi.
- Knapp, J.R., Smith, B.R.ve Sprinkle, T.A. (2014). "Clarifying the Relational Ties of Organizational Belonging: Understanding the Roles of Perceived Insider Status, Psychological Ownership, and Organizational Identification", *Journal of Leadership & Organizational Studies* , 1-13.
- Koparan, Ş., ve Öztürk, F. (2002). *Uludağ Üniversitesi Personelinin Üniversite Sportif Olanaklarından Yararlanma Düzeyleri*. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , XV(1), 253-255.
- Köksal, O. (2012). *Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Güven ve Algılanan Aidiyet Durumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkisi*, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* , 19.
- Köksal, O. (2012). *Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Güven ve Algılanan Aidiyet Durumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkisi*, *Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* 142-143.
- Küçükşille, E.U. (2007). *İş Yoğunluğu Tahmini ve İşgücü Planlama: Süpermarket Uygulaması*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lapalme, M.E., Stamper, C.L., Simard, G., ve Tremblay, M. (2009). "Bringing the outside in: Can "external" workers experience insider status?", *Journal of Organizational Behavior* (30), 919-940.
- Masterson, S.S.ve Stamper, C.L. (2003). "Perceived Organizational Membership: An Aggregate Framework Representing The Employee-Organization Relationship", *Journal of Organizational Behaviour* (24), 473-490.
- Mingchuan, Y., Qinxuan, G., & Aiwu, Z. (2014). "How Does Perceived Insider Status Influence Innovative Behavior: A Perspectives of Employee Actual Inclusion and Employee", *Organization Relationship. Chinese Journal of Management* , , 11(6), 836.
- Mirap, S.O. (2008). "Algılanan Aidiyet Durumunun Görev Performansı, Bağlamsal Performans ve Toplam Performansa Etkilerini Ölçmeye Yönelik Özel Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma". 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, (s. 142-148). İstanbul.
- Özdevecioğlu, M. ve Balcı, F.İ. (2011). "Algılanan İçsellik Statüsünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (37), 41-64.

- Özdevecioğlu, M., ve İnce, F. (2011). Algılanan İçsellik Statüsünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (37), 46.
- ResmiGazete24046. (2000, 05 11). Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği. Sağlık Bakanlığı.
- Stamper, ve Masterson. (2002). "Insider or Outsider? How Employee Perceptions of Insider Status Affect Their Work Behaviour", Journal of Organizational Behaviour, (23), 876-877.
- Stamper, C. L., Masterson, S. S., & Knapp, J. (2007). A Typology of Organizational Membership: Understanding Different Membership Relationships Through the Lens of Social Exchange. 5 (3), 303-328.
- Stassen, M.A. ve Schlosser, F. (2011). "Perceived organizational membership and the retention of older workers", Journal of Organizational Behavior (32), 319–344.
- Wang, J. ve Kim, T.Y. (2013). "Proactive socialization behavior in China: The mediating role of perceived insider status and the moderating role of supervisors' traditionality". Journal of Organizational Behavior, (34), 389–406.
- Wang, L., Chu, X., ve Ni, J. (2010). "Leader-member Exchange and Organizational Citizenship Behavior: A New Perspective from Perceived Insider Status and Chinese Traditionality", Front. Bus. Res. , 4(1), 148–169.
- Yın, J., Wang, H ve Huang, M. P. (2012). "Empowering Leadership Behavior and Perceived Insider Status:The Moderating Role of Organization-based Self-esteem. Acta Psychologica Sinica (10), 1.
- Yönetici, Ö. (2005). Avrupa Birliği'nde Çalışma Koşulları Çalışma Süresi ve İş Yoğunluğu. Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı .

ÖRGÜTSEL ADALET İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNDE ÖĞRETMENLERE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: BAYAT ÖRNEĞİ*

A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: CASE OF THE TEACHERS IN BAYAT

Ramazan ŞAHİN¹

Yrd. Doç. Dr. Erkan KAVAS²

ÖZET

Bu araştırma; tarama deseninde tasarlanmış olup, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıklarını tespit etmek, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Amaç doğrultusunda kişisel bilgi formu, Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Örgütsel Adalet Ölçeğinden oluşan anket formu; 2013-2014 eğitim öğretim yılında Afyonkarahisar ili, Bayat ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda görev yapan tüm öğretmenlere uygulanmıştır.

Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 21.0 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel adalet algısına ve yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının artması beraberinde örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasına neden olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık.

JEL Sınıflandırma Kodları: D23, D31, D63.

ABSTRACT

This research is made to determine the organizational justice and organizational commitment of teachers, and to examine the relationship between the levels of organizational justice and organizational commitment.

For the purpose of the research, personal information form and a questionnaire are used to assess the organizational justice and organizational commitment of the teachers who work for the Ministry of National Education in Bayat, Afyonkarahisar during the 2013-2014 term.

The data obtained have been analyzed with SPSS 21.0 program in computer. As a result of the analysis, it is assessed that the teachers' organizational justice and organizational commitment levels are at high level. It is concluded from the questionnaires also that there is a positive and high level relationship between the organizational justice and organizational commitment for teachers. In other words, increasing of teachers' perception of organizational justice enables to increase their organizational commitment.

* Bu makale, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne bağlı olarak 2015 yılında tamamlanmış olan 'Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma: Bayat Örneği' adlı yüksek lisans tezinden alınmıştır.

¹ Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, ramazan45@gmail.com

² Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, erkankavas20@gmail.com

Keywords: Organizational Justice, Organizational Commitment.

JEL Classification Codes: D23, D31, D63.

1. GİRİŞ

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine olan sadakatleri ve çalıştıkları örgütün başarılı olabilmesi için gösterdikleri ilgi olarak tanımlanabilir. Öğretmenlerin yaptıkları işin, gelecek nesilleri yetiştirme, bir ülkenin geleceğini etkileyebilecek eğitimine dair uygulamalar olduğu göz önüne alındığında, öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılıkları son derece önem arz etmektedir. Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarına kişisel ve örgütsel pek çok faktörün etkili olduğu belirtilmektedir. Örgütsel bağlılığın sağlanmasında en önemli faktörün, çalışanların adaletli bir ortamda çalıştıklarına dair olan inançları olduğu ifade edilmektedir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009).

Örgüt içerisindeki uygulamalara ilişkin çalışanların adalet algılamaları, örgütlerine olan bağlılıklarını ve yöneticilerine duydukları güven üzerinde etkilidir. Çünkü çalışanların uygulamalara ilişkin adalet algılamaları, onların örgütlerine olan bağlılıklarını sağlarken, adaletsizlik algılamaları ise örgüt içerisinde olumsuz davranışlarına sebebiyet verebilmektedir. Örgüt içerisindeki tüm uygulamalarda adalet sağlandığında, çalışanlarda örgütsel bağlılık kendiliğinden ortaya çıkacaktır. Bu durumda önemli olan örgüt içerisinde gerçekten adaletin sağlanabilmesidir. Bundan dolayı eğitim örgütlerinde, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri belirlemek önemli görülmektedir (Selvitopu ve Şahin, 2013).

Bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıklarını tespit etmek ve örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Amaç doğrultusunda araştırmada örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ile ilgili kuramsal bilgilere yer verilmiştir. Araştırmanın daha spesifik hale gelmesi için Afyonkarahisar ili Bayat ilçesinde faaliyet gösteren Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda görev yapan tüm öğretmenler üzerinde uygulama gerçekleştirilmiş, bu uygulamada elde edilen bilgi ve bulgulara yer verilmiştir. Bu araştırma ile birlikte öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenerek ayrıca ilçenin araştırma konusu kapsamındaki genel bir portresi çıkarılmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan sonuçların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığa ilişkin öğretmen algılarının nasıl olduğu hakkında bir bakış açısı kazandırması beklenmektedir.

2. ÖRGÜTSEL ADALET

Adalet, insanların haklarını, fikirlerini ve çıkarlarını güvence altına almak, insan onurunu korumak ve özgürlüklerini sağlamak üzere kullanılmıştır. Politik sistemlerde insanların refah düzeyini en üste çıkarmak için adalet kelimesi önemli bir yere sahiptir (Karaeminoğulları, 2006).

Adalet doğruluk, dürüstlük, eşitlik, hakkaniyet ölçülerine uyma, meşruluk, tarafsızlık, insaniyet, iyilik gibi anlamlara gelmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında adalet; Devletin temel amaç ve görevleri kişinin temel hak ve hürriyetlerini sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya çalışmaktır şeklinde ifade edilmektedir (Töremen ve Tan, 2010).

Örgütsel adalet ise; işletmelerde adaletin etkisini ortaya çıkarmaya yönelik olarak kullanılan bir terimdir. Daha belirgin bir ifadeyle, örgütsel adalet örgüt içinde çalışanların iş yerinde ne kadar adil davranıldığı konusundaki algılarını ve bu algının örgütler açısından diğer sonuçları nasıl etkilediğini içeren bir kavramdır (İşcan ve Sayın, 2010). Örgütsel adalet “gelir paylaşılmasında adil olmanın yanında, yönetimin izlediği strateji ve politikaların da adil olması” şeklinde tanımlanmaktadır (Özdemir, 2013).

Örgütsel adalet kavramını ilk defa literatüre kazandıran Greenberg (1987), örgütsel adaleti çalışanların örgütsel olayları, uygulamaları ve kuralları adalet ilkesine göre ele alarak, bireylerin örgütsel görev ve rollerinin açık özelliklerine dayanan, kendilerine adil davranıldığına dair inançlarının düzey algısı olarak ifade etmiştir. Greenberg'e göre örgütsel adalet algısı, çalışan seçimi, performans değerlendirme, ödüllendirme, maaş ya da başka çıkarlar elde etme vasıtasıyla şekillenir (Greenberg, 1987).

Örgütsel adalet; yöneticilerin örgüt ve çalışanlarla ilgili karar ve uygulamalarının, çalışanlar tarafından olumlu şekilde algılanması olarak da tanımlanabilmektedir (İçerli, 2010). Örgütsel adaletin bir başka tanımı ise çalışanların örgütteki dağıtım, işlem, işleyiş ve etkileşime ilişkin algısıdır. Çalışanlar bu algıyı oluştururken

kendilerine çeşitli ölçüler belirlemekte ve bu ölçütleri kendilerine adil davranılıp davranılmadığının belirlenmesinde kullanılmaktadır (Altınkurt ve Yılmaz, 2010).

Çalışanların, örgütlerini adil algılamamaları durumunda verimlilikleri için önemli birer unsur olan motivasyon ve performans düzeylerinde bir düşüş yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca örgütü adil algılamamanın, çalışanların işten uzaklaşma, saldırganlık ve işgücü dönüşümü gibi örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmelerini zorlaştıran olumsuz çalışan davranışları sergilemelerine neden olabildiği ve örgütlerde yaşanan stres ve gerginliği üst seviyelere taşıdığı görülmüştür (İplik, 2009).

Özel sektörde yaşanan nitelik sorunu eğitim sektörüne de yansımış, bundan dolayı eğitim kurumlarında da insan kaynakları çalışmalarının artırılması gerektiği vurgulanmıştır. İnsan kaynağını daha verimli ve kaliteli bir şekilde kullanmak için örgütler adalet kavramına gereken önemi vermek zorundadırlar. Bu çerçevede, eğitim kurumları da, öğretmenlerin performans, verimlilik ve bağlılıklarını arttırmak için, örgütsel adalete gereken önemi vermelidirler (Selvitopu ve Şahin, 2013).

2.1. Örgütsel Adaletin Önemi

Günümüzde örgütsel adaletin önemin ortaya çıkmasının üç nedeni bulunmaktadır. Bunlardan ilki sosyal bir olgu olan adaletin, her türlü sosyal, örgütsel ve günlük hayatta girilen insan ilişkilerinde ortaya çıkabilecek bir durum olmasıdır. Bu nedenle insanlar iş hayatında sıklıkla adaletin değişik türleriyle karşılaşmakta, ilişkilerin sıklığı da adalete duyulan ihtiyacı her geçen gün arttırmaktadır. Örgütsel adaletin önemini günümüzde arttıran ikinci neden, en önemli kaynağı çalışanlar olan işletmelerin yönetim süreçlerinin tamamında adalet algısının belirleyici olmasıdır. Örneğin bir işyerinde çalışanlara nasıl davranıldığı ve çalışanların örgütlerine bağlılığı, güveni, performansı, işten ayrılması ve hatta saldırgan olma gibi tutum ve davranışlarının tamamı adalet algısından etkilenmektedir (Şeşen, 2010). Üçüncü ve son olarak ise, günümüzde daha eğitilmiş bir işgücüne doğru yaşanan dönüşüm, çalışanların daha vasıflı ve eğitilmiş hale gelmesine neden olmakta ve bu nitelikli çalışanlar sadece iyi işler talep etmekle yetinmemekte, iş yerinde de kendilerine yönelik olarak saygı ve samimiyet de beklemektedirler (Taşkiran, 2011).

Örgütsel adalet bir örgütte yer alan tüm çalışanlar arasında maddi ve manevi yönde adaletin sağlanması, herkese eşit davranılması ve hak edilenin adilce kendilerine verilmesi anlamını ifade etmektedir. Bir kurum bu anlayışı benimseyip uyguladığı sürece barındırdığı çalışanlardan gerekli randımanı ve verimi alabileceğini gözden kaçırmamalıdır. Aksi takdirde, çalışanlar buldukları örgütte adaletin, hak, hukuk ve eşitliğin yetersiz olduğunu veya hiç olmadığını anladıkları an işe karşı isteksizlik ve gevşemenin olması kaçınılmazdır. İş yerinde çalışanlar hem kendi aralarında hem de yönetim ile olan ilişkilerinde sorunlar yaşamaya başlar. Bu da ister istemez örgütü zor durumda bırakır. Bunun neticesinin direk olarak örgüte olumsuz bir biçimde yansması kaçınılmazdır. Örgütün hedeflediği amaçlarına zamanında ve planladığı şekilde ulaşması mümkün olmaz. Globalleşen dünyada iş ortamında diğer örgütlerle rekabet edemez duruma düşer (Kılıç, 2013). Örgütsel adalet çalışanların iş doyumunu, örgüte bağlılıkları ve çalışma performansları gibi önemli konularda etkili bir kavram olduğu için örgütün, amaçlarına yönelik olarak yaşamını sürdürmesinde önem verilmesi gereken bir konudur (Akyüz, Demirkasımoğlu ve Erdoğan, 2013).

2.2. Örgütsel Adaletin Boyutları

Örgütsel adalet kavramının karmaşıklığı birçok soruyu karşımıza getirmektedir. Örneğin, örgüt içinde kararların nasıl alındığından, yöneticilerin tarafından ne tür bir muameleye tabi olunuz veya nasıl bir ücret aldığınıza kadar bütün bu sorular örgütsel adalet kavramının içeriğindedir. Bu konulardaki ilk araştırmalarda örgütsel adalet; dağıtım adaleti, prosedür adaleti olmak üzere iki türde incelenmektedir. Bundan sonraki araştırmalarda, örgütsel adalet kavramına Greenberg bilgiye dayalı adalet (informational justice) ve bireylerarası adalet (interpersonal justice) boyutlarını da katarak 4'e ayırmış ve incelemiştir (Özkalp ve Kirel, 2013).

Örgütsel adaletin boyutlarına tarihsel süreçte bakıldığında ilk çalışmalar Adams'ın Eşitlik Teorisini (1965) temel alan Dağıtım Adaletine dayandığı belirtilmektedir. Dağıtım adaleti üzerine yapılan çalışmalarda kazanımların algılanan adaleti incelenmiştir. Ancak, dağıtım adaletini temel alan çalışmaların kişilerin adaletsizliklere verdikleri tepkilerini açıklamada ve tahmin etmede yetersiz kalması, araştırmacıları işlemsel adalet hakkında çalışmalar yapılmaya yöneltmiştir. İşlemsel adalet, elde edilen kazanımların belirlenmesinde kullanılan süreç ve prosedürlerin algılanan adaleti olarak tanımlanmaktadır. Kazanımların ve bu kazanımları belirlemede kullanılan süreç ve prosedürlerin algılanan adaleti kadar bu prosedürleri uygulayan yöneticilerin kişilere davranışlarının da önemli olduğunun fark edilmesi, örgütsel adaletin yeni bir boyutunu ortaya çıkarmıştır. Etkileşim adaleti olarak

adlandırılan bu boyut prosedürlerin uygulanması sırasında kişiler arası davranışların algılanan adaleti olarak tanımlanmaktadır (Övgü-Çakmak, 2005). Bu çalışma örgütsel adaleti 5'e ayırarak incelenmektedir. Bunlar; dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti, kişilerarası adalet ve bilgi adalettir.

2.2.1. Dağıtımsal Adalet

Örgütsel adalet boyutlarından literatürde ortaya çıkan ilk adalet boyutu dağıtım adalet boyutudur. Dağıtım adaleti, karar verme sürecine bakmaksızın; karar sürecinin sonuçlarının ne derece adil olduğuna odaklanır (Konovsky 2000; Akt: Babaoğlu ve Ertürk, 2013). 1975 yılından önce adalet çalışmaları öncelikle dağıtımsal adalet ile ilgilidir. Bu araştırmaların çoğu Adams'ın (1965) adaleti değerlendirmek için kullandığı Sosyal Alışveriş Teorisinden kaynaklanmıştır. Adams'a göre insanlar sadece elde ettikleri sonuçlar ile değil bu sonuçların adil olup olmadığı ile de ilgilenmektedirler. Bir sonucun adil olup olmadığını belirlemenin yolu kişinin katkılarının (eğitim, bilgi, deneyim gibi) elde ettiği sonuçlara oranının hesaplanması ve bu oranın bir referansla karşılaştırılmasıdır.

Dağıtımsal adalet; "örgütlerde ortaya çıkan kazanımların adil paylaşımını, ödül, ceza ve kaynakların örgüt üyeleri arasında adil dağılımı ile ilgili örgüt üyelerinin algılamalarını kapsayan bir adalet algısıdır" (Yavuz, 2012).

Dağıtımsal adalet, eşitlik kuramı içerisinde yer almaktadır. Bu kuramın özü, eşit çabanın eşit sonuç getirmesi gerekliliğidir. Eşitlik Kuramına göre, kişiler kendi edininim ve çalışmaları arasındaki oranı başkalarınınkiyle karşılaştırırlar. Oranlar arasında denge olduğunu gördüklerinde eşitliğin sağlandığına inanırlar. Eşitsizlik olduğuna inandıkları takdirde ise, eşitliği sağlamaya çalışırlar. Bunu ya performanslarını azaltarak ya da karşılaştırma yaptıkları işgöreni değiştirerek yapmaya çalışırlar (Eren, 2011).

Dağıtımsal adaleti uygulayan yöneticiler, performansa dayalı olarak eşit bir şekilde ödül ve cezaları dağıtmaktadırlar. Ayrıca dağıtım adaleti, oransal payları belirli standartlara, fonksiyonel kaidelere ve sonuçlara göre ifade edilen kaynakların bireylere pay edilmesidir (Özen, 2002). Örgütte görev yapanlar hem örgüte ne tür bir yarar sağladıkları hem de örgütte adil uygulamaların olup olmadığına bakıp onlarla ilgilenmektedirler. Örgütsel faydanın, çalışanlar arasında adaletli bir şekilde dağıtılması "dağıtımsal adalet" kavramı ile ilgilidir (Dilek, 2005).

2.2.2. Prosedürel (İşlemci) Adalet

Örgütsel adaletin ikinci boyutu olan prosedür adaleti, örgüt içi kararların adil olmasını konu alan dağıtım adaletinin tersine, bu kararlara neden olan süreçleri konu almaktadır. Böylece örgütlerdeki adalete ilişkin, dağıtımsal adalet yönelimi örneğin çalışanların ödeme/ücret kararlarına gösterdikleri tepkiye odaklanırken, prosedür adalet yönelimi ise çalışanların bu kararların alınış şekline gösterdikleri tepkiler üzerine yoğunlaşmaktadır (Poyraz, Kara ve Çetin, 2009).

Prosedürel adalet; ücret, terfi, maddi olanaklar, çalışma şartları ve performans değerlemesi gibi unsurların belirlenmesi ve ölçümünde kullanılan metot, prosedür ve politikaların adil olma derecesi olarak ifade edilmektedir (Doğan, 2002). Leventhal'e (2000) göre ise, prosedürlerin adil olmaları 6 adet kurala bağlıdır. Bu kurallar şunlardır (Akt: Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010):

1. Tutarlılık kuralı: Dağıtım kararların birbirleriyle tutarlı olması kuralıdır.
2. Önyargılı olmamak kuralı: Dağıtım veya uygulamada örgüt çalışanlarına önyargılı olmamak kuralıdır.
3. Doğruluk kuralı: Bilgilerin doğruluğu ile ilgili kuraldır.
4. Düzeltibilme kuralı: Alınan bazı kararlara çalışanların itiraz edebilmeleri veya o kararları düzeltirebilme haklarının olması ile ilgili kuraldır.
5. Temsilcilik kuralı: Çalışanları etkileyecek kararların alınmasında çalışan temsilcileri seçilmesi ve bu temsilcilerin görüşlerinin alınmasıyla ilgili kuraldır.
6. Etik kuralı: Alınacak kararların (özellikle dağıtım ve işlemle ilgili) çalışanların etik değerleri ile aynı yönde olması gerektiğine ilişkin kuraldır.

2.2.3. Etkileşimsel Adalet

Kararları düzenleyen biçimsel süreçlerin algılanan adaleti olarak tanımlanan süreç adaleti üzerinde yapılan çalışmaların ilerlemesiyle birlikte, araştırmacıların adalet algısının belirlenmesinde bir başka faktörün önemini fark etmeleriyle etkileşimsel adalet olarak isimlendirilen yeni bir adalet türü ortaya çıkmıştır. Çalışanların adalet algısının oluşmasında, süreçlerin uygulanması esnasında kişilerin karşılaştığı bireylerarası etkileşimin kalitesinin de göz önünde bulundurulması gerektiği ileri sürülmüş ve bu durum etkileşimsel adalet olarak tanımlanmıştır (Yürür, 2008).

İlk defa Bies ve Moag (1986) tarafından ortaya atılan etkileşimsel adalet kavramı, çalışanların kendilerine adil davranıldığını yeterince hissedebilmeleri için kişilerarası ilişkilerin niteliği şeklinde tanımlanmıştır (Akt: Özer ve Urtekin, 2007). Etkileşimsel adalet, prosedürlerin yürütülmesinde yöneticilerin çalışanlara karşı dürüst olmalarını, değer vermelerini, saygı duymalarını ve bilgilendirmeleri şeklinde ifade edilmektedir (Bies ve Moag 1986; Akt: Arslantaş ve Dursun, 2008).

Etkileşim adaleti, çalışanların örgüt ortamında gerçekleştirilen dağıtımların ve karar almada takip edilen aşamaların gerekçelerini ve mantığını anlayabilmelerini sağlar. Ancak bu yolla yöneticilerin karar ve uygulamaları, çalışanların zihninde açıklık kazanır. Alınacak kararlar üzerine istişarede bulunmak, iletişim kurarken nazik ve açık sözlü olmak, kararların niçin ve ne şekilde alındığına dair açıklamalar yapmak, karar alırken tüm çalışanların haklarını eşit biçimde önemsemek, süreç boyunca önyargılardan sıyrılmak gibi bazı noktalarda yöneticilerinin hassasiyet gösterdiğini düşünen çalışanlar, örgüt içerisinde kişisel çıkarlarının yeterince gözetildiğine inanacak, karar ve uygulamaları daha kolay benimseyeceklerdir (Karaeminoğulları, 2006).

2.3. Örgütte Adaletsizlik ve Sonuçları

Örgütsel adaletin azlığı, bireyin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumsuzluğa dayanmakta ve genellikle örgütten ayrılma eğilimi artırmaktadır. Adaletsiz bir ortamda çalıştığını düşünen birey; motivasyonunu, iş tatminini, örgütsel bağlılığını ve psikolojik sözleşmesini kaybederek, orada çalışmaktan gurur duymamaya başlayacaktır. Herkese adil davranılmadığını düşünen birey, sonuç olarak o örgütün parçası olmamaya karar verecektir. Örgütteki özellikle kendini geliştirme değeri yüksek olan birey davranışlarına bakıldığında, bu bireylerin sosyal statü ve itibar ile motive oldukları ve dolayısıyla hem kendisi hem de grubu için diğer gruplarla statü ve itibarlarını kıyasladıkları görülmektedir (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2013).

Çalışanların ücret, prim, terfi gibi elde ettikleri kazanımlarının, örgüte sağladıklarını düşündükleri katkıya denk olmadığı şeklindeki değerlendirmeleri duygusal bir kırılmanın başlamasına neden olmaktadır. Bu kırılmaya yalnızca maddi beklentilerin yerine getirilmemesi değil, çalışma koşullarına ilişkin olarak alınan kararlarda takip edilen strateji ve uygulanan politikaların adil olarak algılanmaması da sebep olmaktadır. Olumsuz örgütsel adalet algısına ilişkin eğilimlerin derecesine bağlı olarak ortaya çıkan stres, kızgınlık, kırgınlık, gibi tepkiler çalışanların tükenmişlik eğilimlerine etkide bulunmaktadır. Çalışanların örgütsel adalet algılarının belirleyici olduğu psikolojik uyumsuzluk, işe karşı geliştirdikleri tutum ve davranışlarının, enerjilerinin, aidiyet ve yeterlilik duygularının yıpranmasına neden olmakta ve tükenmişliğe yol açmaktadır (Schepman ve Zarate, 2008; Akt: Yeniçeri, Demirel ve Seçkin 2009).

Çalışanların örgütsel adaletsizlik algılamaları sebebi ile psikolojik stres yaşamaları ve sağlıklarının bozulması, çalışanların daha sık ve daha uzun süreler devamsızlık yapması sonucu kurumun önemli miktarlarda işgücü kaybı yaşamasına yol açacaktır. Çalışanların beden ve ruh sağlığının yüksek tutulması ve dolayısı ile bu sebeplerle oluşacak devamsızlığın önlenmesi adına organizasyonlarda örgütsel adaletin sağlanması önem taşımaktadır.

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılığın tanımı yapmadan önce bağlılık kavramının bahsetmek mümkündür. Bağlılık; toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdüünün duygusal bir anlatım biçimidir. Memurun görevine, askerın yurduna sadakati anlamındaki bağlılık, eski söyleniş şekliyle sadakat, sadık olma durumunu anlatırken, genel olarak bağlılık, en yüksek derecede bir duygudur (Çöl, 2004).

Bütün örgütler ayakta kalabilmek, devamlılıklarını sağlamak, belirledikleri hedeflere ulaşmak için örgütte görev yapan kişilerin örgüte karşı olan bağlanma ve sahiplenme duygularını dikkate almalıdırlar. Bunu yaptıklarında

ise planladıkları işlerin uzun dönemli olmasına, ayrıca kurumda görev yapan kişilere de görev, yetki ve sorumluluklarını belirleyebilmelerinde kolaylık sağlayacaktır. Örgütlerin en önemli unsuru insan faktörüdür. İnsan faktörünün örgütte verimliliğin artırılması için örgütsel bağlılık oluşturulmalıdır (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008).

Örgütsel bağlılık; çalışanın çalıştığı örgütle psikolojik olarak bütünleşmesi, örgütün amaç ve hedeflerini özümsemesi ve bu doğrultuda kişinin örgütte kalma yolunda duyduğu arzu olarak tanımlanabilir (Gürbüz, 2006).

Örgütsel bağlılık, örgüt içi uygulamalar, iş ve örgütün özellikleri doğrultusunda örgüte karşı geliştirilen tutum ve bunların sonucunda sergilenen olumlu davranışların bir göstergesidir (Ergeneli ve Arı Sağlam, 2005).

Örgütsel bağlılık; kurumsal hedef ve çıkarların kişiler açısından kabullenilmesi, çalışanın, sosyal sistem ve sosyal sistemle ilgili ilişkilere gönüllü olması, sadık bir şekilde bağlı kalmasıdır. Başka bir deyişle; çalışanın kurumsal hedefleri benimseyip, kurumun çıkarlarını kendi çıkarların üstünde tutması ve kurum üyeliğini de kendi isteği ile katılıp devam etmesidir. Ayrıca örgütsel bağlılık, çalışan ve yöneticilerin kurumun değerlerine sadık kalma eylemi olarak da ifade edilmektedir. Bu yüzden, çalışanlar kendi ya da örgütün ilke ve değerlerine uyum sağlayacaklardır (Demirel, 2009).

3.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılığın önemine bakıldığında günümüzde bütün örgütler maliyeti azaltarak verimliliği artırmak isterler ve bunu yapmada en başta insan unsuru ön plana çıkmaktadır. Bunun nedeni ise örgütlerde başarıya ulaşmak için vasıflı, bilgili personellerle olacağı düşüncelerinin olmasından kaynaklanmaktadır. Bu açıdan ele alındığında çalışanların örgütsel bağlılıklarını sağlamak için onların toplumsal ve psikolojik gereksinimlerine gereken önem verilmelidir. Bunlara önem verildiği takdirde örgüt ortamının ne gibi faktörlerinin örgütsel bağlılıkla direkt olarak ya da dolaylı olarak ilişkili olduğu bilenebilir (Karataş ve Güleş, 2010).

Örgütsel bağlılık iş yaşamında hem kâr amacı güden hem de gütmeyen tüm örgütler için büyük önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılık çalışan ile örgüt arasındaki uyumun bir göstergesidir (Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011).

Dünyada yaşanan küreselleşme her alanı etkilediği ve değişime uğrattığı gibi işletmelere de yansımıştır. Yaşanan bu değişimler sonucu teknoloji hızlı bir şekilde gelişmiş ve işletmeler arası rekabet ortamı oluşmuştur. Rekabet baskısı sonucunda da işletmeler kendi alanlarında faaliyetlerini geliştirmeye çalışmaktadırlar. Bu da örgütler için motivasyonun önemli bir hale gelmesine olanak sağlamıştır. Örgütsel bağlılığı çok olan bir çalışana sahip olmak, işletmenin temel amaçlarına ulaşması yönünden önemlidir. Belirlediği hedeflerini gerçekleştirmede insan unsurunun önemli olduğunu bilen örgütler, sürekli olarak rekabet koşullarıyla başa çıkabilmek ve rekabetçi üstünlük sağlayabilmek için, örgütlerine bağlı çalışanlara gereksinim duymaktadırlar (Bakan ve Büyükbeşe, 2004).

Örgüte bağlılık gösteren çalışanların aynı zamanda yüksek düzeyde üretken oldukları, sorumluluk duygularıyla hareket ettikleri ileri sürülmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar işi bırakma, devamsızlık gibi örgüte zarar verici durumlardan uzaktırlar. İşlerine dört elle sarılıp, görev bilinci içinde çalışmaktadırlar. Bunların yanında örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütün maliyetlerini düşürerek örgüte büyük ölçüde yarar sağlayacağı düşünülmektedir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009). Örgütsel bağlılık, yani çalışanların yaptıkları işlerinden ve çalıştıkları kurumlardan memnun olmalarını sağlayabilmek, örgütler için mal veya hizmet üretmek kadar önem taşımaktadır.

3.2. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Örgütsel bağlılık çalışanların davranışlarını belirleyen kavramlardan biridir. Bundan dolayı örgütsel bağlılık çok sayıda faktörden etkilenmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler konusunda literatürde pek çok çalışma yapılmıştır (Gündoğan, 2009). Bu çalışmada ise örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlık halinde ele alınmaktadır. Bu başlıklara ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmektedir.

3.2.1. Bireysel Faktörler

Çalışanların bireysel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında güçlü ilişkiler bulunmaktadır (Balay, 2000). Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel faktörleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

Yaş: Kişilerin, içinde buldukları yaş dönemleri işlerine karşı olan tutumlarını, algılarını, isteklerini ve beklentilerini etkileyebilmektedir (Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz, 2009). Yaş konusundaki genel varsayımlar, yaşı ilerleyen ve uzun süredir aynı örgütte çalışması sonucunda o örgüte has bilgi ve beceri geliştiren çalışanların başka bir kurumda iş arama ve bulma olasılığı azalmaktadır. Bu nedenle çalışan, örgüte karşı pozitif tutumlar geliştirir. Uzun zaman aynı örgütte yer alma sonucunda elde edilen ve harcanan değerlerin artışı ve alışkanlıklar çalışanın örgütsel bağlılığını güçlendirir (Sürgevil, 2007).

Cinsiyet: Yapılan çoğu araştırmada aslında kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Bunun sebebi, kadınların daha çok çalışma arkadaşları, insanlarla iletişim, iş güvencesi gibi değerlere erkeklere oranla daha fazla değer vermeleri olabilir (Güllüoğlu, 2011).

Medeni Durum: Örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir faktör ise bireylerin medeni durumlarıdır. Bekar olan bireylerin evli olan bireylere oranlar alternatif iş olanaklarını değerlendirmelerinde daha girişken davranmaktadırlar. Evli bireylerin, ekonomik sorumluluklarından dolayı örgütten ayrılmayı daha riskli göreceklere ve bağlılıklarının ekonomik sebeplerle daha yüksek olacağı varsayılmaktadır (Gündoğan, 2009). Medeni durum ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki pozitif yönlü bir ilişki olmasına rağmen literatürde medeni durum ile duygusal adanmışlık arasındaki ilişki hakkında herhangi güçlü bir iddia bulunmamaktadır (Onay Özkaya, Deveci Kocakoç ve Karaa, 2006).

Eğitim Düzeyi: Çalışanların eğitim düzeyi de örgüte olan bağlılıklarını etkilemektedir. İş görenlerin eğitim düzeyi, iş hayatına bakışını, iş hayatından beklentilerini etkileyen önemli bir değişken olmaktadır. Eğitim düzeyi yükseldikçe iş hayatına ve işe yüklenen anlam beklentileri yükseltmektedir (Gündoğan, 2009). Çalışanın eğitim düzeyi arttıkça, hem alternatif iş imkânları hem de örgütten beklentiler çoğalmakta, bu beklentilerin karşılanmadığı durumlarda bağlılık zayıflamaktadır. Bunların dışında medeni hal, sağlık durumu, ailevi konular ve ekonomik durum gibi unsurların da kişinin örgütsel bağlılığı üzerinde etkisi vardır (Çöl ve Gül, 2005).

Çalışma Süresi: Çalışma süresi, bir işte ne kadar süredir çalışıldığını gösterir. Aynı işte uzun süre kalan, yani kıdemli yüksek olan bir bireyin bağlılığının daha yüksek olması beklenebilir (Çakır, 2001). Allen ve Meyer, örgüt içerisinde, geçen zamana dayalı olarak statü yükselişi neticesinde memnuniyet düzeyinin artmasının örgütsel bağlılık ile kıdem arasında pozitif yönde bir ilişki oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Cohen'e göre ise çalışma süresi arttıkça, çalışanın örgütten elde ettiği kazançlar da artmaktadır. Bu kazançlar örgütsel bağlılığı etkilediği için çalışanın kıdemli arttıkça örgütsel bağlılığı da artmaktadır (Çelik Keleş, 2006). Aynı işyerinde uzun süre çalışmaya devam eden, yani kıdemli yüksek olan bir çalışanın örgütsel bağlılığının da yüksek seviyede olması beklenebilir. Örgütte çalışılan süre arttıkça, örgütsel bağlılık da artmaktadır. Ancak bir pozisyonda geçirilen sürenin uzunluğu duygusal ve normatif bağlılığı azalttığı da çalışmalarda ele edilen sonuçlarından biridir (Yalçın ve İplik, 2005; Tiryaki, 2005).

Kişilik Özellikleri: İnsanların kendine has sahip oldukları kişilik özellikleri de örgüte olan bağlılıklarını etkileyebilmektedir. Örneğin, çevresinde olan bir sorunu olumlu kişiliğe sahip olan bireyler, olumsuz kişiliğe sahip bireylerden daha hızlı kontrol altına almaya ve iletişim yoluyla bu sorunu çözemeye çalışırlar (Iverson ve Buttgieg, 2004; Akt: Sıgır ve Basım, 2006).

3.2.2. Kurumsal Faktörler

Kurumsal faktörlerle örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel faktörler, çalışma hayatına ilişkin değişkenler ile iş ve role ilişkin faktörler olarak ifade edilmektedir. Bu değişkenleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür;

Ücret Sistemi: Ücret çalışanın örgütte görev yapmasına neden olduğu kadar aynı zamanda onun örgütte devamlı bağlanmasında en güçlü faktörlerden biridir. Özellikle, ekonomik sıkıntı yaşayan çalışanlar için, ücret tatmini, iş, çalışma arkadaşları, yönetim gibi diğer faktörlerdeki tatminden daha önemli olabilmektedir (Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz, 2009).

Yönetim Tarzı: Yönetim tarzının çalışanların tutumları üzerine önemli bir etkisinin olduğu ve bununda çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkilediği belirtilmektedir (İnce ve Gül, 2005; Özcan, 2008). Örgüt çalışanları üzerinde örgütsel bağlılığı sağlamak, yönetimin başlıca vazifeleri arasındadır. Bundan dolayı geleneksel model olarak ifade edilen, "kontrol" esaslı yönetim biçiminden "bağlılığın" esas görüldüğü yönetim tarzına geçilmelidir. Geleneksel modelde görevler ve yönergeler verilir ve kontrol mekanizması oluşturularak etkinliğe ulaşmak amaçlanır. Bağlılık stratejisinde ise bu misyon daha geniş çizgilerle oluşturulmuş, kişisel

mesuliyetlerin şartlara göre tekrar biçimlenebileceği esnek bir örgüt bünyesi oluşturulmuştur (Köse ve diğerleri, 2003).

Örgütsel Adalet: Yönetimin karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgili olan örgütsel adalet örgütsel bağlılık üzerinde etkili bir başka unsurdur. Örgütsel adalet kavramı dağıtımsal ve prosedürel olmak üzere iki açıdan ele alınmaktadır. Kaynakların dağıtımı ile ilgili olan dağıtımsal adalet ücret ve iş tatmini gibi iki kişisel çıktı sağlarken, karar alma sürecini ifade eden prosedürel adalet örgütsel bağlılık ve yöneticilerin adil görülmesi gibi iki önemli sonuca neden olmaktadır. Bu açıdan prosedürel bağlılık örgütsel bağlılık açısından daha fazla önem arz etmektedir (İnce ve Gül, 2005).

Ödüller: Ödüller, çalışanın emeğinin ve başarısının karşılığında verilir. Bu ödüller kimi zaman ücret artışı, prim, ikramiye gibi maddi unsurlar olurken kimi zaman takdir, teşekkür, yetki verme gibi manevi unsurlar da olabilir. Maddi ödüller, maddi olmayan ödüllere göre daha uzun süreli bir etkiye sahiptir. Maddi olmayan ödüller çalışana, diğer bir ödüle ulaşması için daha sıkı ve iyi çalışması yönünde güdülemektedir (Usta ve Küçükaltan, 2012). Çalışanlar örgütün, kendileri için ilginç ve anlamlı bir görev, arkadaşça ve destekçi bir çevre ile birlikte iyi ödeme ve yükselme olanakları sağladığını algılayorsa örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık hissederler. Çalışanlar kendi ihtiyaçlarına uygun verilen ödüllerle örgüte bağlılıklarını güçlendirirler. Ödüllerin örgütsel bağlılıkta olumlu rol oynaması ödüllerin gösterilen performansın sonucunda gerçekten ödül olarak verilmesine bağlıdır (Altınbaş, 2008).

3.3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Çalışan bireyler örgütün hedef ve değerlerini ne kadar çok benimser ya da inanırsa o derece de örgütlerine bağlılık duyguları güçlenir (Açıkalm, 2011). Çalışanların işlem adaleti algıları, örgütsel davranış sırasında ortaya çıkar. Çalışanlar, yöneticilerin iradeleriyle ortaya çıkan herhangi bir işlemi değerlendirmeden önce, bu davranışı algılayarak ve sonra bu algıları doğrultusunda tutum ve davranış geliştirirler. Çalışanların işlemlere ilişkin algıları olumlu ise, bundan iş tatmini duyar ve örgütsel sadakatleri ve bağlılıkları artar. Aksi durumda olumsuz algı motivasyonun ve performansın düşmesine neden olur (Tutar, 2007).

Örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek çalışanlara sahip olan örgütlerin, güçlü bir örgüt kültürüne sahip oldukları görülmektedir. Yani yeni göreve gelen çalışanları için bu kültürün bir parçası olma isteğini artırmak ve örgütsel isteklerin yerine getirilmesi sorumluluğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu başarıldığında çalışanlar örgütsel kültürü kabul eder ve benimserler. Çalışanlar onu değerlerinin bir parçası haline getirirler. Çalışanların örgüte bağlılık hissetmesi sonucunda, kendi iş verimlerini artırarak örgüt için olumlu sonuçlar elde edilmektedir (Güçel, 2013).

Örgütsel bağlılık düşük veya yüksek derecelerde olabilir. Düşük seviyedeki bağlılık derecesinin faydalı yanları olabileceği gibi, yüksek bağlılık derecesinin de sakıncalı yanları bulunabilir. Yüksek düzeyli bağlılık, örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında, örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda etkili davranışlarla sonuçlanma ihtimali bulunmaktadır (Wiener, 1982). Örgüte olan bağlılığı yüksek seviyede olan insanların iş tatmini daha yüksek olabilmekte ve daha üretken çalışabilmektedirler. İş doyumu yüksek bireyler iş bırakma, devamsızlık gibi davranışlar içinde olmayacaklardır (Bilgen, 2014).

4. EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE ADALET

Örgütsel adaleti eğitim örgütlerine uyarlayan ilk çalışmalardan biri Hoy ve Tarter'ın (2004) çalışmasıdır. Örgütsel adalet çalışmaları eğitim dışı örgütlerde çok yeni olmamasına rağmen eğitim örgütlerindeki çalışmalar çok yenidir (Akt: Yılmaz, 2010).

Okullarda adalet algısı, okul yöneticilerinin davranışlarına bağlıdır. Yöneticilerin örgütsel adalet ilkeleri; eşitlikçi olmak, saygılı davranmak, nezaket sahibi olmak, tutarlı ve dürüst davranarak, etik ilkelere bağlılığı, dengeli ve adil davranmalarına yol açmaktadır. Ayrıca tüm insanların eşit haklara sahip olduğuna ve yönetimde temsil edilmeleri gerektiğine inanç artarsa ve bu ifade edilirse daha güçlü ve adalet duygusuna sahip öğretmenler var olacaktır. Öğretmenler okulda kendilerini etkileyen kararların alınmasında ve uygulanmasında söz sahibi olurlarsa, okulun çıkarlarını daha çok korumaya gönüllü olacaklardır. Temsil olanağının sağlanması, herkesin eşit haklara sahip olması ve ilkelere bağlılık öğretmenler arasında adalet duygusunu geliştirecektir (Hoy ve Tarter, 2004; Akt: Taşdan, Oğuz ve Ertan Kantos, 2006).

Tüm insanlar ve çalışanlar gibi öğretmenlerin de bireysel farklılıkları vardır. Bu farklılıklar onların değişik olaylar karşısında farklı algılamalarda bulunmasına neden olmakta, bu algı farklılıklarından da anlaşmazlıklar

çıkabilmektedir. Okullardaki dağıtım adaleti uygulamalarında görevsel ilişkilerin belirlenmesi, ders ve ek ders dağıtımı gibi konularda dağıtımın adil olmadığını algılayan öğretmenler okullarını adaletsiz bulacaklardır. Okul yöneticilerinin maaşların belirlenmesinde yetkili olmadığı söylenebilir ancak okullarda ek ders dağıtımının adil olması ile ek ders ücreti adaleti sağlanabilir (Açıkgöz, 2009).

5. ARAŞTIRMANIN AMAÇ VE YÖNTEMİ

Bu araştırma; tarama modeline uygun olarak düzenlenmiş olup, öğretmenlerin, örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıklarını tespit etmek, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki hipotezler sorgulanmıştır:

H1: Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları yüksektir.

H2: Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri yüksektir.

H3: Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

5.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim öğretim yılında Afyonkarahisar ili Bayat ilçe merkezinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Evrende 14'ü ilköğretim ve ortaokul, 1'i ortaöğretim olmak üzere 15 okul bulunmakta, bu okullarda toplam 95 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmada örnekleme yoluna gidilmemiş, evrenin tamamına ulaşılmıştır.

5.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Söz konusu anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerini belirlemeye 7 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde örgütsel adalet ölçeği, üçüncü bölümde de öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçekleri yer almaktadır. Söz konusu ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Örgütsel Adalet Ölçeği: Örgütsel Adalet Ölçeği Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiş, Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Örgütsel adalet ölçeğinde dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyut bulunmaktadır, bu boyutlarda 19 madde yer almaktadır. Ölçeğin orijinalinde güvenilirlik Cronbach's Alpha katsayısı 0,96 olarak hesaplanmıştır. Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutlarının güvenilirlikleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Polat (2007) Tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Adalet Ölçeğinin Alt Boyutlarının Güvenirlikleri

Boyutlar	İlgili Maddeler	Cronbach's Alpha
Dağıtımsal Adalet	1-2-3-4-5-6	0,89
İşlemsel Adalet	7-8-9-10-11-16-17-18-19	0,95
Etkileşimsel Adalet	12-13-14-15	0,90

Bu çalışma kapsamında ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizi tekrarlanmış ve ölçeğin genel güvenilirlik düzeyinin $\alpha=0,98$ olduğu belirlenmiştir. Örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutlarının güvenilirlikleri ise Tablo 2'de görüldüğü gibi bulunmuştur.

Tablo 2. Örgütsel Adalet Ölçeğinin Alt Boyutlarının Güvenirlikleri

Boyutlar	İlgili Maddeler	Cronbach's Alpha
Dağıtımsal Adalet	1-2-3-4-5-6	0,940
İşlemsel Adalet	7-8-9-10-11-16-17-18-19	0,972
Etkileşimsel Adalet	12-13-14-15	0,961

Tablo 2'de görüldüğü üzere dağıtımsal adalet alt boyutunda $\alpha.94$, işlemsel adalet alt boyutunda $\alpha.97$ ve etkileşimsel adalet alt boyutunda ise $\alpha.96$ olarak hesaplanmış ve değerlerin birbirine çok yakın olduğu görülmüştür. Özdamar (2004), α katsayısının 0,80 ile 1,00 arasında bulunmasının ölçeğin yüksek derecede güvenilir düzeyde olduğunu gösterdiği belirtilmektedir.

Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖİÖBÖ): Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖİÖBÖ) Üstüner (2009) tarafından geliştirilmiş, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Sözkonusu ölçekte 5’li likert tipinde 17 madde bulunmaktadır. Tek faktörden oluşan ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha=0,96$ olarak bulunmuştur. Araştırmada ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizi tekrarlanmış ve ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha=0,986$ olarak yüksek düzeyde güvenilir bulunmuştur. Araştırmada kullanılan ölçeklerde öğretmenlerin görüşlerini olumludan olumsuz doğru belirlenen seçeneklerle ifade etmeleri istenmiştir. Bu doğrultuda (5) tam katılıyorum, (4) çok katılıyorum, (3) orta düzeyde katılıyorum, (2) az katılıyorum, (1) hiç katılıyorum şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler esas alınmıştır.

Tablo 0. Ölçek Değerlendirme Kriterleri

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Hiç Katılmıyorum	1	1,00 - 1,79	Çok düşük
	2	1,80 - 2,59	Düşük
	3	2,60 - 3,39	Orta
	4	3,40 - 4,19	Yüksek
Tam Katılıyorum	5	4,20 - 5,00	Çok yüksek

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 21.0 istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde yüzde ve frekans analizlerinden, örgütsel adalet algılarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için aritmetik ortalama (X) ve standart sapma (Ss) istatistiklerinden faydalanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin; cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre farklılaşma durumunun belirlenmesinde t testi, yaşlarına, branşlarına, mesleki hizmet süresine ve bulunduğu okuldaki hizmet süresine ve eğitim düzeyine göre, anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizinden faydalanılmıştır. Ortaya çıkan anlamlı farkın kaynağını belirlemede ise Tukey testinden yararlanılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde ise Pearson korelasyon analizine başvurulmuştur. Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006):

<u>r</u>	<u>İlişki</u>
0,00-0,25	Çok Zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek

İstatistiksel işlemlerde anlamlılık düzeyi 0, 05 olarak kabul edilmiştir

5.3. Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 4’te araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Dağılımı

		<i>f</i>	%
Cinsiyet	Erkek	62	65,3
	Kadın	33	34,7
Yaş grubu	22-30	55	57,9
	31 ve üzeri	40	42,1
Branş	Sosyal Bilgiler	7	7,4
	Türkçe	10	10,5
	Matematik	6	6,30
	Fen ve Teknoloji	6	6,30
	Yabancı Dil	6	6,30
	Diğer Branşlar	60	63,2
Medeni durum	Bekar	45	47,4
	Evli	50	52,6
Görev yapma süresi	1 Yıdan Az	12	12,6
	1-5 Yıl	45	47,4
	6-10 Yıl	21	22,1
	11 Yıl ve üzeri	17	17,9
Şu anki okulda çalışma süresi	1 Yıdan Az	27	28,4
	1-5 Yıl	58	61,1
	6-10 Yıl	10	10,5
Öğrenim durumu	Lisans	72	75,8
	Yüksek Lisans/doktora	23	24,2
	Toplam	95	100,000

Tablo 4'teki verilere göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 62'si (%65,3) erkek, 33'ü (%34,7) kadın, (%57,9) 22-30,40'ı (%42,1) 31 ve üzeri yaşta olup, 7'si (%7,4) sosyal bilgiler, 10'u (%10,5) Türkçe, 6'sı (%6,3) matematik, 6'sı (%6,3) fen ve teknoloji, 6'sı (%6,3) yabancı dil, 60'ı (%63,2) diğer branşlarda eğitim vermektedirler. Öğretmenlerin 45'i (%47,4) bekar, 50'si (%52,6) evli, 12'si (%12,6) 1 yıldan az, 45'i (%47,4) 1-5 yıl, 21'i (%22,1) 6-10 yıl, 17'si (%17,9) 11 yıl ve üzeri yıl öğretmen olarak görev yapmaktadır. Öğretmenlerin 27'si (%28,4) 1 yıldan az, 58'i (%61,1) 1-5 yıl, 10'u (%10,5) 6-10 yıl aralığında şu anki okulunda görev yapmakta olup, 72'si (%75,8) lisans, 23'ü (%24,2) yüksek lisans /doktora eğitim düzeyinde bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına ilişkin veriler tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Örgütsel Adalet Algı Düzeylerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>
Dağıtımsal Adalet	95	3,697	1,039
İşlemsel Adalet	95	3,804	0,994
Etkileşimsel Adalet	95	3,837	1,014
Genel Örgütsel Adalet	95	3,775	0,976

Tablo 5'teki verilerden öğretmenlerin "dağıtımsal adalet" algı düzeylerinin ortalamasının yüksek (3,697±1,039); "işlemsel adalet" algı düzeylerinin ortalamasının yüksek (3,804±0,994); "etkileşimsel adalet" algı düzeylerinin ortalamasının yüksek (3,837±1,014); "genel örgütsel adalet" algı düzeylerinin ortalamasının yüksek (3,775 ± 0,976) düzeyde olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre H1: Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları yüksektir, kabul edilerek doğrulanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Örgütsel Adalet Düzeyini Belirlemek" ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Örgütsel Adalet” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Hiç Katılmıyorum		Az Katılıyorum		Orta Düzeyde Katılıyorum		Çok Katılıyorum		Tam Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Okul Yöneticilerimizin Ders Programlarımızı Adil Bir Şekilde Yaptıklarını Düşünüyorum.	4	4,2	4	4,2	14	14,7	35	36,8	38	40,0	4,040	1,051
Okul Yöneticilerimiz Öğretim Yılı Başında Dersleri Branş Arkadaşlarıma (zümre Öğretmenlerine) Adil Olarak Dağıtmaktadır	7	7,4	10	10,5	15	15,8	32	33,7	31	32,6	3,740	1,231
Okuldaki Ders Dışı İşlerin Öğretmenlere Eşit Dağıtıldığını Düşünüyorum	8	8,4	15	15,8	18	18,9	28	29,5	26	27,4	3,520	1,279
Okulda Öğretmenlere Verilen Maddi Ve Manevi Ödüllerin Adil Dağıtıldığını Düşünüyorum.	6	6,3	14	14,7	23	24,2	32	33,7	20	21,1	3,480	1,166
Okul Yöneticilerimizin Öğretmenlere Eşit Sorumluluk Yüklediğini Düşünüyorum.	8	8,4	9	9,5	20	21,1	29	30,5	29	30,5	3,650	1,244
Okul Yöneticilerimiz İşimizle İlgili Kararları Tarafsız Bir Şekilde Verir.	6	6,3	7	7,4	17	17,9	40	42,1	25	26,3	3,750	1,120
Okul Yöneticilerimiz Bizi İlgilendiren Konularda Ayrım Yapmadan Tüm Öğretmenlerin Görüşlerini Almaya Çalışır.	6	6,3	6	6,3	20	21,1	39	41,1	24	25,3	3,730	1,106
Okul Yöneticilerimiz Okulla İlgili Kararlar Vermeden Önce Tüm Öğretmenlerden Tam Ve Doğru Bilgi Toplar.	5	5,3	8	8,4	16	16,8	43	45,3	23	24,2	3,750	1,081
Okul Yöneticilerimiz Aldıkları Kararlarla İlgili Açıklama Yapar Ve Ek Bilgiler Verir.	2	2,1	8	8,4	17	17,9	38	40,0	30	31,6	3,910	1,011
Okul Yöneticilerimiz Yasa, Tüzük, Yönetmelik, Genelge Vb. Mevzuat Hükümlerini Tüm Öğretmenlere Yansız Ve Tutarlı Bir Şekilde Uygular.	7	7,4	2	2,1	21	22,1	43	45,3	22	23,2	3,750	1,072
Okul Yöneticilerimiz Aldıkları Kararların Ayrım Yapılmaksızın Tüm Öğretmenler Tarafından Sorgulanmasına İzin Verir.	5	5,3	10	10,5	16	16,8	38	40,0	26	27,4	3,740	1,132
Okul Yöneticilerimiz İşle İlgili Kararlar Verirken Öğretmenlere Karşı Nazik Ve Anlayışlı Davranır.	5	5,3	3	3,2	18	18,9	42	44,2	27	28,4	3,870	1,034
Okul Yöneticilerimiz İşle İlgili Kararlar Verirken Öğretmenlere Karşı Saygılı Ve Onurlu Davranır.	4	4,2	9	9,5	19	20,0	35	36,8	28	29,5	3,780	1,103

Okul Yöneticilerimiz İşle İlgili Kararları Verirken Öğretmenlerin Kişisel İhtiyaçlarına Karşı Duyarlıdır.	3	3,2	7	7,4	21	22,1	37	38,9	27	28,4	3,820	1,031
Okul Yöneticilerimiz Bizimle İlgili Kararlar Verirken Yasal Haklarımızı Göz Önünde Bulundurur.	6	6,3	5	5,3	14	14,7	40	42,1	30	31,6	3,870	1,113
Okul Yöneticilerimiz İşimizle İlgili Kararların İçeriğini Ve Uygulamalarını Her Birimizle Konuşur.	4	4,2	8	8,4	17	17,9	38	40,0	28	29,5	3,820	1,082
Okul Yöneticilerimiz Verdiği Kararlarla İlgili Bilgileri, İsteyen Tüm Öğretmenlere Ayrılm Yapmaksızın Eksiksiz Sunar.	5	5,3	5	5,3	18	18,9	34	35,8	33	34,7	3,890	1,106
Okul Yöneticilerimiz İşimizle İlgili Verdiği Kararlara İlişkin Mantıklı Açıklamalar Yapar.	4	4,2	8	8,4	17	17,9	35	36,8	31	32,6	3,850	1,101

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Örgütsel Adalet” ile ilgili ifadelerine verdiği cevaplar incelendiğinde; “Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.” ifadesine öğretmenlerin, %4,2’si (n=4) hiç katılmıyorum, %4,2’si (n=4) az katılıyorum, %14,7’si (n=14) orta düzeyde katılıyorum, %36,8’i (n=35) çok katılıyorum, %40,0’ı (n=38) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.” ifadesine yüksek (4,040 ± 1,051) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okul yöneticilerimiz öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır” ifadesine öğretmenlerin, %7,4’ü (n=7) hiç katılmıyorum, %10,5’i (n=10) az katılıyorum, %15,8’i (n=15) orta düzeyde katılıyorum, %33,7’si (n=32) çok katılıyorum, %32,6’sı (n=31) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okul yöneticilerimiz öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır” ifadesine yüksek (3,740 ± 1,231) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum” ifadesine öğretmenlerin, %8,4’ü (n=8) hiç katılmıyorum, %15,8’i (n=15) az katılıyorum, %18,9’u (n=18) orta düzeyde katılıyorum, %29,5’i (n=28) çok katılıyorum, %27,4’ü (n=26) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum” ifadesine yüksek (3,520 ± 1,279) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okulda öğretmenlere verilen maddi ve manevi ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum.” ifadesine öğretmenlerin, %6,3’ü (n=6) hiç katılmıyorum, %14,7’si (n=14) az katılıyorum, %24,2’si (n=23) orta düzeyde katılıyorum, %33,7’si (n=32) çok katılıyorum, %21,1’i (n=20) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okulda öğretmenlere verilen maddi ve manevi ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum.” ifadesine yüksek (3,480 ± 1,166) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.” ifadesine öğretmenlerin, %8,4’ü (n=8) hiç katılmıyorum, %9,5’i (n=9) az katılıyorum, %21,1’i (n=20) orta düzeyde katılıyorum, %30,5’i (n=29) çok katılıyorum, %30,5’i (n=29) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.” ifadesine yüksek (3,650 ± 1,244) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.” ifadesine öğretmenlerin, %6,3’ü (n=6) hiç katılmıyorum, %7,4’ü (n=7) az katılıyorum, %17,9’u (n=17) orta düzeyde katılıyorum, %42,1’i (n=40) çok katılıyorum, %26,3’ü (n=25) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okul yöneticilerimiz işimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.” ifadesine yüksek (3,750 ± 1,120) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okul yöneticilerimiz bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.” ifadesine öğretmenlerin, %6,3’ü (n=6) hiç katılmıyorum, %6,3’ü (n=6) az katılıyorum, %21,1’i (n=20) orta düzeyde katılıyorum, %41,1’i (n=39) çok katılıyorum, %25,3’ü (n=24) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okul yöneticilerimiz bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.” ifadesine yüksek (3,730 ± 1,106) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.” ifadesine öğretmenlerin, %5,3'ü (n=5) hiç katılmıyorum, %8,4'ü (n=8) az katılıyorum, %16,8'i (n=16) orta düzeyde katılıyorum, %45,3'ü (n=43) çok katılıyorum, %24,2'si (n=23) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.” ifadesine yüksek (3,750 ± 1,081) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okul yöneticilerimiz aldıkları kararlarla ilgili açıklama yapar ve ek bilgiler verir.” ifadesine öğretmenlerin, %2,1'i (n=2) hiç katılmıyorum, %8,4'ü (n=8) az katılıyorum, %17,9'u (n=17) orta düzeyde katılıyorum, %40,0'ı (n=38) çok katılıyorum, %31,6'sı (n=30) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okul yöneticilerimiz aldıkları kararlarla ilgili açıklama yapar ve ek bilgiler verir.” ifadesine yüksek (3,910 ± 1,011) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb. mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.” ifadesine öğretmenlerin, %7,4'ü (n=7) hiç katılmıyorum, %2,1'i (n=2) az katılıyorum, %22,1'i (n=21) orta düzeyde katılıyorum, %45,3'ü (n=43) çok katılıyorum, %23,2'si (n=22) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb. mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.” ifadesine yüksek (3,750 ± 1,072) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.” ifadesine öğretmenlerin, %5,3'ü (n=5) hiç katılmıyorum, %10,5'i (n=10) az katılıyorum, %16,8'i (n=16) orta düzeyde katılıyorum, %40,0'ı (n=38) çok katılıyorum, %27,4'ü (n=26) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.” ifadesine yüksek (3,740 ± 1,132) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okul yöneticilerimiz işle ilgili kararlar verirken öğretmenlere karşı nazik ve anlayışlı davranır.” ifadesine öğretmenlerin, %5,3'ü (n=5) hiç katılmıyorum, %3,2'si (n=3) az katılıyorum, %18,9'u (n=18) orta düzeyde katılıyorum, %44,2'si (n=42) çok katılıyorum, %28,4'ü (n=27) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okul yöneticilerimiz işle ilgili kararlar verirken öğretmenlere karşı nazik ve anlayışlı davranır.” ifadesine yüksek (3,870 ± 1,034) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okul yöneticilerimiz işle ilgili kararlar verirken öğretmenlere karşı saygılı ve onurlu davranır.” ifadesine öğretmenlerin, %4,2'si (n=4) hiç katılmıyorum, %9,5'i (n=9) az katılıyorum, %20,0'ı (n=19) orta düzeyde katılıyorum, %36,8'i (n=35) çok katılıyorum, %29,5'i (n=28) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okul yöneticilerimiz işle ilgili kararlar verirken öğretmenlere karşı saygılı ve onurlu davranır.” ifadesine yüksek (3,780 ± 1,103) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okul yöneticilerimiz işle ilgili kararları verirken öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlıdır.” ifadesine öğretmenlerin, %3,2'si (n=3) hiç katılmıyorum, %7,4'ü (n=7) az katılıyorum, %22,1'i (n=21) orta düzeyde katılıyorum, %38,9'u (n=37) çok katılıyorum, %28,4'ü (n=27) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okul yöneticilerimiz işle ilgili kararları verirken öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlıdır.” ifadesine yüksek (3,820 ± 1,031) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.” ifadesine öğretmenlerin, %6,3'ü (n=6) hiç katılmıyorum, %5,3'ü (n=5) az katılıyorum, %14,7'si (n=14) orta düzeyde katılıyorum, %42,1'i (n=40) çok katılıyorum, %31,6'sı (n=30) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.” ifadesine yüksek (3,870 ± 1,113) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili kararların içeriğini ve uygulamalarını her birimizle konuşur.” ifadesine öğretmenlerin, %4,2'si (n=4) hiç katılmıyorum, %8,4'ü (n=8) az katılıyorum, %17,9'u (n=17) orta düzeyde katılıyorum, %40,0'ı (n=38) çok katılıyorum, %29,5'i (n=28) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okul yöneticilerimiz işimizle ilgili kararların içeriğini ve uygulamalarını her birimizle konuşur.” ifadesine yüksek (3,820 ± 1,082) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın eksiksiz sunar.” ifadesine öğretmenlerin, %5,3'ü (n=5) hiç katılmıyorum, %5,3'ü (n=5) az katılıyorum, %18,9'u (n=18) orta düzeyde katılıyorum, %35,8'i (n=34) çok katılıyorum, %34,7'si (n=33) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın eksiksiz sunar.” ifadesine yüksek (3,890 ± 1,106) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdiği kararlara ilişkin mantıklı açıklamalar yapar.” ifadesine öğretmenlerin, %4,2’si (n=4) hiç katılmıyorum, %8,4’ü (n=8) az katılıyorum, %17,9’u (n=17) orta düzeyde katılıyorum, %36,8’i (n=35) çok katılıyorum, %32,6’sı (n=31) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdiği kararlara ilişkin mantıklı açıklamalar yapar.” ifadesine yüksek (3,850 ± 1,101) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Tablo 7’de araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 7. Örgütsel Bağlılık Düzeyine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	N	x	Ss
Örgütsel Bağlılık	95	3,548	1,047

Tablo 7’de araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ortalamasının yüksek (3,548 ± 1,047) düzeyde olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre H2: Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri yüksektir, kabul edilerek doğrulanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemek” ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları Tablo 8’de görülmektedir.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık İle İlgili İfadelerine Verdiği Cevapların Dağılımları

	Hiç Katılmıyorum		Az Katılıyorum		Orta Düzeyde Katılıyorum		Çok Katılıyorum		Tam Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Bu Okulda Yönetimin Bir Parçası Olduğuma Dair Güçlü Bir Duygu Yaşıyorum	4	4,2	12	12,6	30	31,6	26	27,4	23	24,2	3,550	1,118
Yöneticilerimizin Karar Alırken, Problem Çözerken Bizleri İşbirliğine Teşvik Etmeleri Kendimi Buraya Bağlı Hissetmemi Sağlıyor	4	4,2	8	8,4	30	31,6	29	30,5	24	25,3	3,640	1,081
Üstlerim Yapmış Olduğum İşleri Takdir Ettikleri İçin Kendimi Bu Okula Büyük Ölçüde Bağlı Hissediyorum	5	5,3	13	13,7	22	23,2	27	28,4	28	29,5	3,630	1,194
Kişinin Kim Olduğundan Ziyade Performansının Objektif Olarak Değerlendirilmesi Benim Bu Okula Bağlı Olmamı Sağlıyor	7	7,4	9	9,5	29	30,5	29	30,5	21	22,1	3,510	1,157
Okul Müdürümüzün Çabalarına Destek Ve Cesaret Veriyor Olması, Kendimi Bu Okula Daha Yakın Hissetmemi Sağlıyor.	4	4,2	11	11,6	22	23,2	34	35,8	24	25,3	3,660	1,107
Yönetimin Bir Parçası Olduğum Hissi Benim Bu Okuldan Ayrılmamı Engelliyor.	8	8,4	18	18,9	23	24,2	24	25,3	22	23,2	3,360	1,263
Okulda Planlama, Örgütlenme Ve Yürütme İşlerine Katıldığım İçin Kendimi Bu Okula Daha Bağlı Hissediyorum	6	6,3	12	12,6	21	22,1	38	40,0	18	18,9	3,530	1,128
Adil Ve Düşünceli Yönetimi Nedeniyle Kendimi Bu Okulla Büyük Ölçüde Özdeşleştiriyorum.	7	7,4	7	7,4	29	30,5	31	32,6	21	22,1	3,550	1,137

Önerilerim Okul Yönetiminin Dikkate Alındığı İçin Kendimi Buraya Bağlı Hissediyorum	7	7,4	9	9,5	26	27,4	31	32,6	22	23,2	3,550	1,165
Bu Okulda Doğru İşler Doğru Kişilere Verildiği İçin Kendimi Bu Okula Bağlı Hissediyorum	6	6,3	7	7,4	27	28,4	35	36,8	20	21,1	3,590	1,096
Bu Okulda Mesleki Gelişme Olanaklarının Oluşu Beni Buraya Bağlı Kılıyor.	9	9,5	18	18,9	21	22,1	26	27,4	21	22,1	3,340	1,277
Okulumun İstikrarlı Ve Gelişmeyi Hedefleyen Bir Yapısının Olduğunu Düşünüyorum.	6	6,3	8	8,4	24	25,3	37	38,9	20	21,1	3,600	1,105
Okulumda Var Olan Özgürlük Ve Sorumluluk Dengesinin, Beni Gerçekten Bu Okula Bağladığımı Düşünüyorum	5	5,3	9	9,5	28	29,5	28	29,5	25	26,3	3,620	1,132
Özellikle Yeni Fikirleri Uygulama Konusunda Bana Fırsatlar Verilmesi Nedeniyle Bu Okulda Çalışıyorum	8	8,4	9	9,5	21	22,1	37	38,9	20	21,1	3,550	1,174
Bu Okulda Dikkate Alındığımı, Hesaba Katıldığımı Düşündüğüm İçin Kendimi Buraya Bağlı Hissediyorum.	7	7,4	11	11,6	21	22,1	36	37,9	20	21,1	3,540	1,165
Burada Sahip Olduğum Gelişme Fırsatları Nedeniyle Kendimi Bu Okula Bağlı Hissediyorum	8	8,4	12	12,6	25	26,3	29	30,5	21	22,1	3,450	1,210
Okulumda Hakim Olan Yüksek Düzeydeki Güven Duygusu Görevimi Bu Kadar Uzun Süre Devam Ettirmeme Neden Olmaktadır	6	6,3	10	10,5	26	27,4	32	33,7	21	22,1	3,550	1,137
Okulda Bulduğum Sürece Gerçekleştirilen Etkinlikler Beni Bu Okula Bağlı Kılıyor.	7	7,4	11	11,6	20	21,1	37	38,9	20	21,1	3,550	1,165
Herhangi Bir Parasal Kazanç Düşünmeksizin Bu Okulda Ders Saatleri Dışında Da Çalışabilirim.	6	6,3	10	10,5	24	25,3	33	34,7	22	23,2	3,580	1,145
Okulun Gerçekleştirmeye Çalıştığı Amaçları Düşündüğümde Kendimi Bu Okula Bağlı Hissediyorum	6	6,3	10	10,5	26	27,4	32	33,7	21	22,1	3,550	1,137
Kendimi Tamamen Bu Okulun Bir Parçası Olarak Hissediyorum.	9	9,5	9	9,5	22	23,2	32	33,7	23	24,2	3,540	1,227

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Örgütsel Bağlılık” ile ilgili ifadelerine verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Bu okulda yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum.” ifadesine öğretmenlerin, %4,2’si (n=4) hiç katılmıyorum, %12,6’sı (n=12) az katılıyorum, %31,6’sı (n=30) orta düzeyde katılıyorum, %27,4’ü (n=26) çok katılıyorum, %24,2’si (n=23) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “bu okulda yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum ” ifadesine yüksek (3,550 ± 1,118) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticilerimizin karar alırken, problem çözerken bizleri işbirliğine teşvik etmeleri kendimi buraya bağlı hissetmemi sağlıyor.” ifadesine öğretmenlerin, %4,2’si (n=4) hiç katılmıyorum, %8,4’ü (n=8) az katılıyorum, %31,6’sı (n=30) orta düzeyde katılıyorum, %30,5’i (n=29) çok katılıyorum, %25,3’ü (n=24) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “yöneticilerimizin karar alırken, problem çözerken bizleri işbirliğine teşvik etmeleri kendimi buraya bağlı hissetmemi sağlıyor.” ifadesine yüksek (3,640 ± 1,081) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Üstlerim yapmış olduğum işleri takdir ettikleri için kendimi bu okula büyük ölçüde bağlı hissediyorum.” ifadesine öğretmenlerin, %5,3’ü (n=5) hiç katılmıyorum, %13,7’si (n=13) az katılıyorum, %23,2’si (n=22) orta düzeyde katılıyorum, %28,4’ü (n=27) çok katılıyorum, %29,5’i (n=28) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “Üstlerim yapmış olduğum işleri takdir ettikleri için kendimi bu okula büyük ölçüde bağlı hissediyorum.” ifadesine yüksek (3,630 ± 1,194) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Kişinin kim olduğundan ziyade performansının objektif olarak değerlendirilmesi benim bu okula bağlı olmamı sağlıyor.” ifadesine öğretmenlerin, %7,4’ü (n=7) hiç katılmıyorum, %9,5’i (n=9) az katılıyorum, %30,5’i (n=29) orta düzeyde katılıyorum, %30,5’i (n=29) çok katılıyorum, %22,1’i (n=21) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “kişinin kim olduğundan ziyade performansının objektif olarak değerlendirilmesi benim bu okula bağlı olmamı sağlıyor.” ifadesine yüksek (3,510 ± 1,157) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okul müdürümüzün çabalarına destek ve cesaret veriyor olması, kendimi bu okula daha yakın hissetmemi sağlıyor.” ifadesine öğretmenlerin, %4,2’si (n=4) hiç katılmıyorum, %11,6’sı (n=11) az katılıyorum, %23,2’si (n=22) orta düzeyde katılıyorum, %35,8’i (n=34) çok katılıyorum, %25,3’ü (n=24) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okul müdürümüzün çabalarına destek ve cesaret veriyor olması, kendimi bu okula daha yakın hissetmemi sağlıyor.” ifadesine yüksek (3,660 ± 1,107) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.” ifadesine öğretmenlerin, %8,4’ü (n=8) hiç katılmıyorum, %18,9’u (n=18) az katılıyorum, %24,2’si (n=23) orta düzeyde katılıyorum, %25,3’ü (n=24) çok katılıyorum, %23,2’si (n=22) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.” ifadesine orta (3,360 ± 1,263) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okulumda planlama, örgütlenme ve yürütme işlerine katıldığım için kendimi bu okula daha bağlı hissediyorum” ifadesine öğretmenlerin, %6,3’ü (n=6) hiç katılmıyorum, %12,6’sı (n=12) az katılıyorum, %22,1’i (n=21) orta düzeyde katılıyorum, %40,0’i (n=38) çok katılıyorum, %18,9’u (n=18) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okulumda planlama, örgütlenme ve yürütme işlerine katıldığım için kendimi bu okula daha bağlı hissediyorum.” ifadesine yüksek (3,530 ± 1,128) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Adil ve düşünceli yönetimi nedeniyle kendimi bu okulla büyük ölçüde özdeşleştiriyorum.” ifadesine öğretmenlerin, %7,4’ü (n=7) hiç katılmıyorum, %7,4’ü (n=7) az katılıyorum, %30,5’i (n=29) orta düzeyde katılıyorum, %32,6’sı (n=31) çok katılıyorum, %22,1’i (n=21) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “adil ve düşünceli yönetimi nedeniyle kendimi bu okulla büyük ölçüde özdeşleştiriyorum.” ifadesine yüksek (3,550 ± 1,137) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Önerilerim okul yönetimince dikkate alındığı için kendimi buraya bağlı hissediyorum.” ifadesine öğretmenlerin, %7,4’ü (n=7) hiç katılmıyorum, %9,5’i (n=9) az katılıyorum, %27,4’ü (n=26) orta düzeyde katılıyorum, %32,6’sı (n=31) çok katılıyorum, %23,2’si (n=22) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “önerilerim okul yönetimince dikkate alındığı için kendimi buraya bağlı hissediyorum.” ifadesine yüksek (3,550 ± 1,165) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Bu okulda doğru işler doğru kişilere verildiği için kendimi bu okula bağlı hissediyorum.” ifadesine öğretmenlerin, %6,3’ü (n=6) hiç katılmıyorum, %7,4’ü (n=7) az katılıyorum, %28,4’ü (n=27) orta düzeyde katılıyorum, %36,8’i (n=35) çok katılıyorum, %21,1’i (n=20) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “bu okulda doğru işler doğru kişilere verildiği için kendimi bu okula bağlı hissediyorum” ifadesine yüksek (3,590 ± 1,096) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Bu okulda mesleki gelişme olanaklarının oluşu beni buraya bağlı kılıyor.” ifadesine öğretmenlerin, %9,5’i (n=9) hiç katılmıyorum, %18,9’u (n=18) az katılıyorum, %22,1’i (n=21) orta düzeyde katılıyorum, %27,4’ü (n=26) çok katılıyorum, %22,1’i (n=21) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “bu okulda mesleki gelişme olanaklarının oluşu beni buraya bağlı kılıyor.” ifadesine orta (3,340 ± 1,277) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okulumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısının olduğunu düşünüyorum.” ifadesine öğretmenlerin, %6,3’ü (n=6) hiç katılmıyorum, %8,4’ü (n=8) az katılıyorum, %25,3’ü (n=24) orta düzeyde katılıyorum, %38,9’u (n=37) çok katılıyorum, %21,1’i (n=20) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okulumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısının olduğunu düşünüyorum.” ifadesine yüksek (3,600 ± 1,105) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okulumda var olan özgürlük ve sorumluluk dengesinin, beni gerçekten bu okula bağladığımı düşünüyorum.” ifadesine öğretmenlerin, %5,3'ü (n=5) hiç katılmıyorum, %9,5'i (n=9) az katılıyorum, %29,5'i (n=28) orta düzeyde katılıyorum, %29,5'i (n=28) çok katılıyorum, %26,3'ü (n=25) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okulumda var olan özgürlük ve sorumluluk dengesinin, beni gerçekten bu okula bağladığımı düşünüyorum.” ifadesine yüksek (3,620 ± 1,132) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Özellikle yeni fikirleri uygulama konusunda bana fırsatlar verilmesi nedeniyle bu okulda çalışıyorum.” ifadesine öğretmenlerin, %8,4'ü (n=8) hiç katılmıyorum, %9,5'i (n=9) az katılıyorum, %22,1'i (n=21) orta düzeyde katılıyorum, %38,9'u (n=37) çok katılıyorum, %21,1'i (n=20) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “özellikle yeni fikirleri uygulama konusunda bana fırsatlar verilmesi nedeniyle bu okulda çalışıyorum.” ifadesine yüksek (3,550 ± 1,174) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Bu okulda dikkate alındığımı, hesaba katıldığımı düşündüğüm için kendimi buraya bağlı hissediyorum.” ifadesine öğretmenlerin, %7,4'ü (n=7) hiç katılmıyorum, %11,6'sı (n=11) az katılıyorum, %22,1'i (n=21) orta düzeyde katılıyorum, %37,9'u (n=36) çok katılıyorum, %21,1'i (n=20) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “bu okulda dikkate alındığımı, hesaba katıldığımı düşündüğüm için kendimi buraya bağlı hissediyorum.” ifadesine yüksek (3,540 ± 1,165) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Burada sahip olduğum gelişme fırsatları nedeniyle kendimi bu okula bağlı hissediyorum.” ifadesine öğretmenlerin, %8,4'ü (n=8) hiç katılmıyorum, %12,6'sı (n=12) az katılıyorum, %26,3'ü (n=25) orta düzeyde katılıyorum, %30,5'i (n=29) çok katılıyorum, %22,1'i (n=21) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “burada sahip olduğum gelişme fırsatları nedeniyle kendimi bu okula bağlı hissediyorum.” ifadesine yüksek (3,450 ± 1,210) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okulumda hâkim olan yüksek düzeydeki güven duygusu görevimi bu kadar uzun süre devam ettirmeme neden olmaktadır.” ifadesine öğretmenlerin, %6,3'ü (n=6) hiç katılmıyorum, %10,5'i (n=10) az katılıyorum, %27,4'ü (n=26) orta düzeyde katılıyorum, %33,7'si (n=32) çok katılıyorum, %22,1'i (n=21) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okulumda hâkim olan yüksek düzeydeki güven duygusu görevimi bu kadar uzun süre devam ettirmeme neden olmaktadır” ifadesine yüksek (3,550 ± 1,137) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okulda bulunduğum sürece gerçekleştirilen etkinlikler beni bu okula bağlı kılıyor.” ifadesine öğretmenlerin, %7,4'ü (n=7) hiç katılmıyorum, %11,6'sı (n=11) az katılıyorum, %21,1'i (n=20) orta düzeyde katılıyorum, %38,9'u (n=37) çok katılıyorum, %21,1'i (n=20) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okulda bulunduğum sürece gerçekleştirilen etkinlikler beni bu okula bağlı kılıyor.” ifadesine yüksek (3,550 ± 1,165) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu okulda ders saatleri dışında da çalışabilirim.” ifadesine öğretmenlerin, %6,3'ü (n=6) hiç katılmıyorum, %10,5'i (n=10) az katılıyorum, %25,3'ü (n=24) orta düzeyde katılıyorum, %34,7'si (n=33) çok katılıyorum, %23,2'si (n=22) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu okulda ders saatleri dışında da çalışabilirim.” ifadesine yüksek (3,580 ± 1,145) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Okulun gerçekleştirmeye çalıştığı amaçları düşündüğümde kendimi bu okula bağlı hissediyorum” ifadesine öğretmenlerin, %6,3'ü (n=6) hiç katılmıyorum, %10,5'i (n=10) az katılıyorum, %27,4'ü (n=26) orta düzeyde katılıyorum, %33,7'si (n=32) çok katılıyorum, %22,1'i (n=21) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “okulun gerçekleştirmeye çalıştığı amaçları düşündüğümde kendimi bu okula bağlı hissediyorum” ifadesine yüksek (3,550 ± 1,137) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum.” İfadesine öğretmenlerin, %9,5'i (n=9) hiç katılmıyorum, %9,5'i (n=9) az katılıyorum, %23,2'si (n=22) orta düzeyde katılıyorum, %33,7'si (n=32) çok katılıyorum, %24,2'si (n=23) tam katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum.” ifadesine yüksek (3,540 ± 1,227) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilere dair yapılan korelasyon analizi verileri Tablo 9'de yer almaktadır.

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılıkları Arasında İlişki.

Boyutlar	Boyut	N	r	p
Dağıtımsal Adalet	Örgütsel Bağlılık	95	0,792	0,000
İşlemsel Adalet	Örgütsel Bağlılık	95	0,842	0,000
Etkileşimsel Adalet	Örgütsel Bağlılık	95	0,858	0,000
Genel Örgütsel Adalet	Örgütsel Bağlılık	95	0,860	0,000

Tablo 9'daki veriler incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını belirleyen tüm boyutlar ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin algıları arttıkça veya azaldıkça aynı yönde örgütsel bağlılık düzeyleri de artmakta veya azalmaktadır. Bu bulgulara göre H3: Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır, kabul edilerek doğrulanmıştır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıklarını tespit etmek ve örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmadan aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algıları dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet ve bu boyutların genel toplamını ifade eden genel örgütsel adalet boyutu olmak üzere toplam dört boyutta incelenmiştir. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre öğretmenlerin dağıtımsal adalet algıları 3,697, işlemsel adalet algıları 3,804, etkileşimsel adalet algıları 3,837 ve genel örgütsel adalet algıları 3,775 sayısal değer almıştır. Bu değerlere göre öğretmenler okullarına ilişkin yüksek düzeyde örgütsel adalet algısına sahiptir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde, örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalamasının 3,548 sayısal değerde olduğu saptanmıştır. Bu değer bize öğretmenlerin örgütlerine yüksek düzeyde bağlı olduklarını göstermektedir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda araştırmada ele alınan tüm örgütsel adalet boyutları ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Buradan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının artmasının veya azalmasının aynı doğrultuda örgütsel bağlılık düzeylerine yansdığı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasına veya azalmasına neden olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmadan çıkan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

1. Bu araştırma Afyonkarahisar ili Bayat ilçesindeki öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya Bayat ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenler katılmıştır. Araştırma sonuçları Bayat ilçesindeki mevcut durumu ortaya koymaktadır. Araştırmanın benzerleri diğer il ve ilçelerde de gerçekleştirilebilir. Böylelikle il ve ilçeler arasında farklılıkların olup olmadığı ortaya konulabilir.
2. Araştırma, farklı eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenler üzerinde de gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Açıkalm, C. (2011). "İçsel ve Dışsal Doyumun Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Eskişehir Üretim Sektörü Örneği", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (31), 237-254.
- Açıkgöz, A. (2009). Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Akyüz, Ü., Demirkasimoğlu, N. ve Erdoğan, Ç. (2013). "Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütündeki Yöneticilerin Örgütsel Adalet Algıları", Eğitim ve Bilim, 38(167), 273-288.

- Altınbaş, B. (2008). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). “Değerlere Göre Yönetim Ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi” Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,16(4), 463-484.
- Arslantaş, C.C. ve Dursun, M. (2008). “Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(1), 111-127.
- Babaoğlu, E. ve Ertürk, E. (2013). “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28(2), 87-101.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). “Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması”, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, (7), 1-30.
- Balay, R. (2000). Yönetici Ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bilgen, A. (2014). Çalışanların Etik Liderlik Ve Etik İklim Algılamalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Özel Ve Kamu Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cihangiroğlu, N. ve Yılmaz, A. (2010). “Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi”, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 13(19), 195-213.
- Çakır, Ö. (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Çelik Keleş, H.N. (2006). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çetin, F., Basım, H.N. ve Aydoğan, O. (2011). “Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik İle İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (25), 61-70.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T. ve Serhat, C. (2009). “Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası’ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği”, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 20(1).
- Çöl, G.ve Gül, H. (2005). “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama”, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19(1), 291- 306.
- Çöl, G. (2004). “Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi”, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 6 (2).
- Demirel, Y. (2009). “Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşılı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (15), 115-132.
- Dilek, H. (2005). Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, H. (2002). “İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim Ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü”, Akademik Bakış Dergisi, 2(2), 69-76.
- Eren, E. (2011). Yönetim ve Organizasyon “Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Ergeneli, A. ve Arı Sağlam, G. (2005). “Krizde İşten Çıkarılmaların Banka Yöneticileri Üzerine Etkileri: Örgütsel Bağlılık, Güven ve Güçlendirme Algıları”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 60(1), 121-148.
- Greenberg, J. (1987). “A Taxonomy of Organizational Justice Theories”, Academy of Management Review, 12(1), 9-22.

- Güçel, C. (2013). “Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü: İmalat İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 173-190.
- Güllüoğlu, Ö. (2011). *Örgütsel İletişim-İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık*, Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Ankara.
- Gürbüz, S. (2006). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 48-75.
- İçerli, L. (2010). “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım” *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, (5:1), 67-92.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Ankara: İleri Giden Ofset.
- İplik, F.N. (2009). “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (25), 107-118.
- İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010). “Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayıncılık.
- Karaeminoğulları, A. (2006). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları İle Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Kılıç, Y. (2013). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Köse, S., Kartal, B. ve Kayalı, N. (2003). “Örgütsel Vatandaşlık Kavramı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (20), 1-19.
- Onay Özkaya, M., Deveci Kocakoç, İ. ve Karaa, E. (2006). “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması”, *Yönetim ve Ekonomi*, 13(2).
- Övgü-Çakmak K. (2005). *Performans değerlendirme Sistemlerinde Örgütsel Adalet Algısı ve Bir Örnek Olay Çalışması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özcan, B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi (Çok Değişkenli Analizler)*. İstanbul: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, A. (2013). “Okul Yöneticilerindeki Adalet Ve Liyakat İle Öğretmenlerdeki Sadakat Ve Gayret Arasındaki İlişki”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(1), 99-117.
- Özen, J. (2002). *Adalet Kuramlarının Gelişimi ve Örgütsel Adalet Türleri*, Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arşivi, İstanbul: İstanbul Barosu.
- Özer, P.S. ve Urtekin, G.E. (2007). “Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28), 107-125.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış*, Bursa: Ekin Basım.
- Paşamehmetoğlu, A. ve Yeloğlu, O. H. (2013). *Örgütsel Davranış*, İstanbul: Beta Basım.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*, Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Poyraz K., Kara H. ve Çetin S A. (2009). Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisine Yönelik Bir Araştırma, Süleyman Dem. ÜN S.B.E.D., 1(9).
- Selvitopu, A. ve Şahin, H. (2013). “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”, Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD), 14(2),171-189.
- Sıgı, Ü. ve Basım, N. (2006). “İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 6(12), 131-154.
- Sürgevil, O. (2007). Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şeşen, H. (2010). Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma, Doktora Tezi, KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taşdan, M., Oğuz, E. ve Ertan Kantos, Z. (2006). “Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algısı”, Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (12), 100-111.
- Taşkıran, E. (2010). Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Etkileşim-Örgütsel Adaletin Rolü, İstanbul: Beta Yayınları.
- Tiryaki, T. (2005). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2008). “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi”, Kamu-İş, 9(4).
- Töremen, F. ve Tan, Ç. (2010). “Eğitim Örgütlerinde Adalet: Kavramsal Bir Çözümleme”, Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, (14), 58-70.
- Tutar, H. (2007). “Erzurum’da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 12(3), 97-120.
- Usta, I. ve Küçükaltan, D. (2012). “Ödüllendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İstanbul’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 1(2), 71- 89.
- Üstüner, M. (2009). “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10(1), 1-17
- Wiener, Y. (1982). “Commitment In Organizations: A Normative View”, Academyof Management Review, 7(3), 418- 428.
- Yalçın, A. ve İplik, N. F. (2005). “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, Çukurova Üniversitesi, S.B.E. Dergisi, 14(1), 395- 412.
- Yavuz, M. (2012). “Özel Dershanelerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları”, Turkish Studies - International Periodical For The Languages, 7(2), 1147-1160.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I.G. (2009). “Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 1(1), 3-16.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). “Örgütsel Adalet İle Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (16), 83-99.
- Yılmaz, K. (2010). “Devlet Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 10(1), 579-616.
- Yürür, S. (2008). “Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 13(2),295-312.