



BANDIRMA
ONYEDİ EYLÜL
ÜNİVERSİTESİ

SAD | **Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**
SSRJ | Social Sciences Research Journal

Cilt / Volume: 2

Sayı / Issue: 1

Yıl / Year: 2019



e-ISSN 2651-2599



Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi **Social Sciences Research Journal**

Sahibi/Owner

Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR (Rektör)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü/Responsible Publication Manager

Prof. Dr. Serap PALAZ

Editörler/Editors

Prof. Dr. Serap PALAZ

Dr. Öğr. Üyesi Kemal YILDIZ

Yayın Kurulu/Editorial Board

Prof. Dr. Mustafa SARI

Prof. Dr. Zekai METE

Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ

Prof. Dr. Gökhan ORHAN

Prof. Dr. Suna KORKMAZ

Doç. Dr. Celalettin YANIK

Danışma Kurulu/Advisory Board

Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)

Prof. Dr. Muhsin KAR (Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi)

Prof. Dr. Alpaslan SEREL (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)

Prof. Dr. Bedriye TUNÇSİPER (İzmir Demokrasi Üniversitesi)

Prof. Dr. Rıza ARSLAN (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)

Prof. Dr. Özcan KARAHAN (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)

Prof. Dr. Erdoğan KOÇ (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)

Prof. Dr. Cüneyt AKAR (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)

Prof. Dr. Galip ALTINAY (Balıkesir Üniversitesi)

Prof. Dr. Erdal KARAGÖL (Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)

Prof. Dr. Selami SEZGİN (Osmanlı Üniversitesi)

Prof. Dr. Jülide YILDIRIM ÖCAL (TED Üniversitesi)

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ (Uludağ Üniversitesi)

Prof. Dr. Özlem İŞİĞİÇOK (Uludağ Üniversitesi)

Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU (Kocaeli Üniversitesi)

Prof. Dr. Harun ARIKAN (Çukurova Üniversitesi)

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ (Pamukkale Üniversitesi)

Prof. Dr. Ömer İŞBİLİR (Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi)

Prof. Dr. Fethi GEDİKLİ (İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Recep KARACAKAYA (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Güler (Afyon Kocatepe Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Yaşar TİNAR (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Prof. Dr. Slavoljub MILOVANOVIC (University Of Nis)

Prof. Dr. Surhan CAM (Cardiff University)

Prof. Dr. Meryem DUYGUN (University of Nottingham)

Prof. Dr. Mohamed SHABAN (University of Leicester)

Associate Prof. Marija ANDJELKOVIC (University Of Nis)

Doç. Dr. Şennur SEZGİN (Osmanlı Üniversitesi)

Doç. Dr. Metehan YILGÖR (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)

Doç. Dr. Saniye DEDEOĞLU (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)

Doç. Dr. Zeynep YÜCEL (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)

Lecturer Anton VORINA (Vocational College of Economics, SLOVENIA)

Yayın Kurulu Sekreteryası/Editorial Board Secretaries

Arş. Gör. Bilal COŞAN

**Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler
Enstitüsü,****Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (BANÜSAD)****Editörlüğü, 10200, Bandırma/ BALIKESİR****Telefon:** +90 266 717 01 17**Fax:** +90 266 717 00 30**E-posta:** banusad@bandirma.edu.tr**Haziran/June 2019****Cilt 2/Volume 2****Sayı 1/Issue 1**

Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi sosyal bilimler alanında ulusal ve uluslararası düzeyde bilimsel ve nitelikli çalışmaları yayımlayarak bilim dünyasına ve akademik hayata yeni bir soluk getirmeyi amaçlamaktadır.

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde yayımlanan İktisat, İşletme, Maliye, Kamu Yönetimi, Uluslararası ilişkiler, Endüstri ilişkileri, Sosyal Politika, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik, Tarih, Sosyoloji, Coğrafya, Eğitim Bilimleri, Edebiyat ve Yabancı Diller Ana Bilim Dalları gibi başlıkların oluşturduğu geniş bir alanda özgün ve nitelikli bilimsel çalışmaları desteklemeyi ve yayımlamayı amaçlayan uluslararası hakemli bir dergidir. Dergide özgün makalelerin yanı sıra kitap tanıtımı ve eleştirileri ile editöre mektuplar, toplantı ve konferans raporları da yayımlanabilir. Dergi, Haziran ve Aralık aylarında olmak üzere yılda 2 kez yayımlanacaktır.

Dergi, Sosyal Bilimler alanını ilgilendiren konularda yayın yapan elektronik bir dergidir. Dergide, Türkçe ve İngilizce dillerindeki makaleler yayımlanmaktadır. Değerlendirilmek üzere dergimize gönderilen makalelerin, daha önce yayımlanmamış olması, yayımlanmak üzere kabul edilmemiş olması, yayımlanmak için değerlendirilme sürecinde olmaması gerekir. Değerlendirme sürecinde olan ve yayımlanan eserlerin sorumluluğu tümüyle yazar(lar)a aittir. Yayımlanan eserlerin telif hakları Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi'ne aittir. Yayımlanması istenilen çalışmalar dergi yazım kuralları ve yayın ilkelerinde belirtilen koşullara uygun şekilde hazırlanıp gönderilmelidir. Dergiye sunulan makaleler öncelikle şekil ve içerik yönünden ön incelemeye tabi tutulmaktadır. Şekil ve içerik olarak uygun bulunan makaleler hakem tayin edilmek üzere yayın kuruluna sunulmaktadır. Değerlendirme sürecine geçildikten sonra hakemlik süreci ortalama 3 ile 5 hafta arası sürmektedir. Yayın Kurulu tarafından incelenen ve uygun bulunan makalelere üç hakem atanmaktadır. Hakemlerden gelen raporlar doğrultusunda, makalenin yayımlanmasına, rapor çerçevesinde yazar(lar)dan düzeltme, ek bilgi ve kısaltma istenmesine veya yayımlanmamasına karar verilmektedir. Hakemlerden iki olumlu ve bir olumsuz rapor verilmesi halinde ilgili çalışma Dergi Editörlüğü tarafından uygun görülmesi halinde yayımlanabilmektedir.



Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi ***Social Sciences Research Journal***

SUNUŞ

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Araştırmaları Elektronik Dergisi **BANÜSAD**'in ikinci cilt, 1. sayısını onbir özgün çalışma ile okurlarıyla buluşturmuş olmaktan büyük bir mutluluk duymaktayız.

BANÜSAD'in üçüncü sayısında makaleleriyle katkı sağlayan yazarlarımıza, gelen çalışmalarını değerlendiren yayın ve danışma kurulunda olan değerli Bilim İnsanlarına dergimize olan katkılarından dolayı teşekkürlerimizi sunarız.

Dergimizin kuruluş aşamasından beri desteğini gösteren dergi yönetimine ve dergimizin düzenli olarak yayınlanmasını sağlayan rektörümüz Sayın Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR'e teşekkür ederiz.

Yeni sayılarımızda buluşmak dileğiyle...

Prof. Dr. SERAP PALAZ

PRESENTATION

We are pleased to have met with the readers with eleven original research papers in the first issue of the second volume, Bandırma Onyedi Eylül University, Social Sciences Research Electronic Journal (BANU SSRJ).

We would like to thank our writers who contributed to the third issue of BANU SSRJ which, we believe, will make significant contributions to the debate, thanks to the contributions of our valuable scientists to the publications and advisory committees.

We thank to our journal Editorial Board for the efforts they have shown in the preparation phase and we are grateful to our rector Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR for his invaluable support.

We hope to meet you in our new issues...

SERAP PALAZ, Phd
Professor



Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi

Social Sciences Research Journal

Cilt / Volume: 2

Sayı / Issue: 1

Haziran / June 2019

İÇİNDEKİLER / CONTENT

BRİTANYA’NIN EKONOMİK ÇIKARLAR VE GÜVENLİK KAYGILARI BAĞLAMINDA ORTA DOĞU BÖLGESİNE 20. YÜZYILIN İLK YARISINDAKİ ANGAJMANLARI <i>THE BRITISH ENGAGEMENTS IN THE MIDDLE EAST IN THE CONTEXT OF ECONOMIC INTERESTS AND SECURITY CONCERNS IN THE FIRST HALF OF THE 20TH CENTURY</i>	
Muhsin BARAN	1-19
BALIKESİR İLİ KUZEYİNİN KALKINMASINDA GÜNEY MARMARA KALKINMA AJANSININ ROLÜ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME <i>EVALUATION OF THE ROLE OF SOUTH MARMARA DEVELOPMENT AGENCY IN THE NORTH OF BALIKESİR PROVINCE</i>	
Adnan SÖYLEMEZ	20-30
ENDÜSTRİ 4.0 VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN İLİŞKİSİ <i>THE RELATIONSHIP BETWEEN INDUSTRY 4.0 AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT</i>	
Başak Aydem ÇİFTÇİOĞLU, Mecnun MUTLU, Seda KATIRCIOĞLU	31-53
GÖRDES (MANİSA) İLÇESİ’NDEKİ FİZİKİ VE BEŞERİ TURİZM VARLIKLARI <i>PHYSICAL AND HUMAN TOURISM ASSETS IN GÖRDES (MANİSA)</i>	
Ferdi AKBAŞ	54-72
İNSANI YÖNETİM STRATEJİLERİ ŞİRKET KARLILIĞINI ETKİLER Mİ? TÜRKİYE TERSANELERİ ÖRNEĞİ <i>DO HUMANITARIAN MANAGEMENT STRATEGIES EFFECT COMPANY PROFITABILITY: EVIDENCE FROM TURKISH SHIPYARDS</i>	
Serap PALAZ, Esra YÜKSEL	73-86
İSTİHDAM POLİTİKALARINDA EHLİYET ve LİYAKAT UNSURLARININ KAPSAM DERLEMESİ <i>COMPETENCE AND MERIT COMPONENTS IN EMPLOYMENT POLICIES SCOPE REVIEW</i>	
Ercan ÖZÇELİK, Süreyya YILMAZ	87-100
KÜRESELLEŞME, REKLAMLAR VE KÜLTÜREL EMPERYALİZMİN ETKİLERİ <i>GLOBALIZATION, ADVERTISING AND THE EFFECTS OF CULTURAL IMPERIALISM</i>	
Gülsüm YARIMSAKAL	101-118
PLATON’UN BAKIŞ AÇISINA GÖRE YAPICI/DÜZENLEYİCİ MESLEK OLARAK AŞÇILIK <i>COOKERY AS A CONSTRUCTIVE/REGULATORY OCCUPATION ACCORDING TO PLATO’S POINT OF VIEW</i>	
Uğur KESKİN	119-134
TOPLUMSAL BİRLİĞİN SAĞLANMASINDA ZİYARET YERLERİNİN İŞLEVLERİ (ERZİNCAN ÖRNEĞİ) <i>FUNCTIONS OF VISITING PLACES IN ENSURING SOCIAL UNION(ERZİNCAN EXAMPLE)</i>	
Yusuf Kenan BEZGİN	135-151
DESTEK KÜLTÜRÜNÜN REKABET AVANTAJINA ETKİSİNDE FARKLILIKLARIN YÖNETİMİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ <i>THE MODERATING ROLE OF MANAGEMENT OF DIFFERENCES IN THE EFFECT OF SUPPORT CULTURE ON COMPETITIVE ADVANTAGE</i>	
Bora COŞAR	152-166
İŞ TATMİNİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİ: ECZANE SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA <i>THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: A RESEARCH ON THE PHARMACY SECTOR</i>	
Edip ÖRÜCÜ, Aysel KAÇAN	167-189

**BRİTANYA’NIN EKONOMİK ÇIKARLAR VE GÜVENLİK KAYGILARI
BAĞLAMINDA ORTA DOĞU BÖLGESİNE 20. YÜZYILIN İLK YARISINDAKİ
ANGAJMANLARI**

Muhsin BARAN* 

ÖZET

Orta Doğu tarihsel olarak gerek jeostratejik bir yer olarak gerekse de sahip olduğu hidro-karbon kaynaklardan dolayı önemli bir bölge olagelmıştır. Birçok açıdan değer üreten bu bölgeye dönemsel başat güçlerin hiçbirisi kayıtsız kalmamıştır. 19. yüzyılın başat gücü olan Britanya 20. yüzyılın ilk yarısında da bu bölgenin yeniden şekillenmesi sürecine angaje olarak çıkarlarını maksimize etmeye çalışmıştır. Bu çalışma, Britanya'nın 20. yüzyılın ilk yarısında Irak, Mısır, Filistin ve İran'a yönelik angajmanlarının ekonomik ve güvenlik boyutuna ve söz konusu angajmanlarda izlenen metodolojiye odaklanmıştır. Çalışma söz konusu angajmanları değerlendiren bir sonuç bölümü ile sonlandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Orta Doğu, İngiliz Angajmanları, Ekonomik Çıkarlar, Güvenlik

**THE BRITISH ENGAGEMENTS IN THE MIDDLE EAST IN THE CONTEXT OF
ECONOMIC INTERESTS AND SECURITY CONCERNS IN THE FIRST HALF OF THE
20TH CENTURY**

ABSTRACT

Historically, the Middle East region has always been at the center of attraction due to its geostrategic location and hydro-carboon resources. Dominant Powers of different ages have always been interested in this asset generating region. As the region was being reshaped in the first half of the 20th century, the dominant power of the 19th century, Britain, engaged in the region to maximize its interests. This study focuses on the economic and security scope of British engagements and the methodology applied in Iraq, Egypt, Palestine and Iran during the first half of the 20th century. The study ends with a conclusion evaluating the engagements.

Keywords: The Middle East, British Engagements, Economic Interests, Security

1.GİRİŞ

19. yüzyılın büyük bir bölümünde ve 20. yüzyılın ilk yarısında Orta Doğu bölgesinde önemli bir rol oynayan Britanya'nın bu bölgeden çekilmesi büyük oranda 1956 yılındaki Süveyş krizi ile gerçekleşmiştir (Burke, 2014:1). Bölgenin “Orta Doğu” olarak adlandırılması bile bölgede uzun bir süre başat güç olan ve bölgenin şekillendirilmesinde önemli rol oynayan İngiltere'nin stratejik çıkarlarının bir sonucu olduğu söylenebilir. İngilizler için bu bölgenin “Tacın incisi” olarak nitelendirilen Hindistan'daki İngiliz sömürge yönetimini sürdürülebilir kılmak ve Rusya'yı İngiltere'nin Hint sömürge alanlarından uzak tutmak gibi işlevleri bulunmaktaydı (Khall, 2014:305).

Bölgenin bu jeostratejik önemi İngiltere'yi diğer bazı Avrupa devletleriyle Osmanlı İmparatorluğunun dağılması sonrasında Osmanlı devletinin Orta Doğu topraklarını elde etme veya bu bölgede etki alanları oluşturma konusunda bir yarışın içine sokmuştur. Bu rekabet bağlamında yapılan müzakerelerde İngiltere'nin başlıca amacı daha 1882 yılında İngiliz işgali sonucu yarı özerk bir devlet yaptığı Mısır'da bulunan Süveyş Kanalı'nın denetimini sağlamlaştırmak ve Basra Körfezi limanları ile bölgedeki su yollarının denetimini elde etmeye çalışmak olmuştur. Özellikle o dönem için Süveyş Kanalı'nda tam denetim sağlama mücadelesi dönemin Hindistan Genel Valisi Lord Curzon'a göre, İngiliz sömürge bölgelerini ve Hindistan'ı korumak amacıyla kaynaklanmaktaydı(Khall, 2014:305-306).

İngiltere'nin bu bölgeye o dönem itibarıyla olan angajmanı, bölgede zengin petrol rezervlerinin bulunduğu kanıtlanması ile birlikte 1900'lı yılların başlarında başka bir boyut kazanmıştır. Bu gelişmeyle birlikte bölgenin İngilizler açısından önemi Hindistan'daki İngiliz sömürge yönetiminin güvenliğini sağlamaya dönük yaptığı katkıların ötesine geçmiştir. Bu süreçte İngiltere'nin odaklandığı en önemli konu dağılan Osmanlı İmparatorluğunun Orta Doğu topraklarında etki alanları oluşturmanın yanında bölgedeki petrol imtiyazlarını İngiliz petrol şirketleri aracılığıyla elde etmeye çalışmak olmuştur. Takip eden süreçte, bölgeden çıkarılan petrolün Batı pazarlarına ulaştırılmasında bölgedeki su yollarına olan ihtiyaç, Süveyş Kanalı'nı İngilizler açısından daha da önemli kılmıştır.

Bununla birlikte, İngilizler açısından hem askeri hem de ekonomik güvenlik bağlamında bir referans nesnesi haline gelen Orta Doğu'daki petrol imtiyazları ve petrolün Batı pazarlarına ulaştırılmasının güvenliğinin sağlanması konuları I. Dünya Savaşı öncesinden itibaren İngiltere'nin Orta Doğu'ya yönelik politikalarının merkezinde yer almıştır. İngiliz dış politika karar vericileri, söz konusu hedeflere ulaşmak bağlamında bölgeye özellikle Osmanlı sonrası dönemde daha fazla angaje olmuş, birçok ülke ile Orta Doğu bölgesini konu alan açık ve gizli anlaşmalar yapmışlardır.

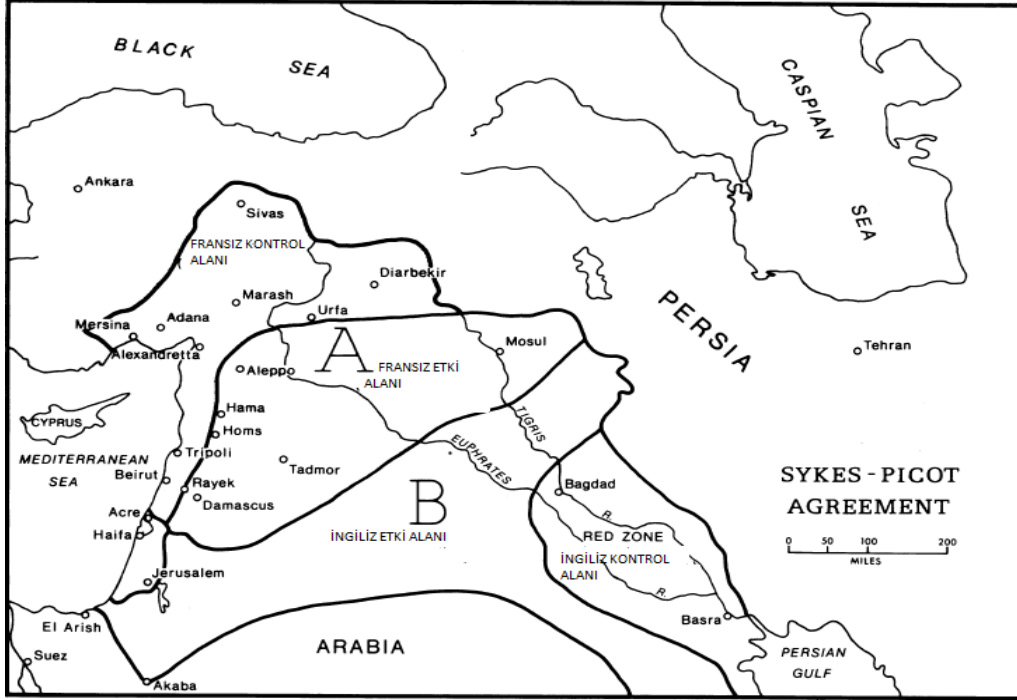
2. I. DÜNYA SAVAŞI SÜRECİ VE SONRASINDA İNGİLTERE’NİN BÖLGEDEKİ ANGAJMANLARI

İran’a 1900’lı yılların başında, Mısır’a 19. yüzyılın sonlarından itibaren ekonomik ve siyasi olarak müdahil olan İngiltere’nin Orta Doğu coğrafyasının geneliyle ilişkileri esas olarak I. Dünya Savaşı’ndan önce yoğunlaşmıştır. Osmanlı imparatorluğunun I.Dünya Savaşı öncesi dönemde Orta Doğu topraklarının çok önemli bir bölümüne sahip olması, Osmanlı’yı İngiltere’nin bu bölgedeki politikalarının ana muhatabı yapmıştır. İngilizlerin bu bölgeye dönük politikalarının ana ekseninde İngiliz kolonyal sistemini besleyen ekonomik ayrıcalıklar olduğu kadar bu ülkenin savaş dönemindeki güvenlik kaygılarının da yer aldığı söylenebilir.

İngilizlerin bölgeyi parçalama ve çıkarları doğrultusunda tekrar şekillendirme politikasına karşı Osmanlı devletinin halifelik kurumunu kullanarak bu politikalara karşı direnç göstermesi ve bunun ötesinde Orta Doğu bölgesi dışındaki İngiliz sömürgesi İslam devletlerini etkileyebilme potansiyeli bu süreçte İngiltere’yi kaygılandırmış ve İngilizleri halifelik kurumunun etkinliğini dengeleyecek çeşitli arayışlara itmiştir. Bu arayışlar neticesinde Şerif Hüseyin’e Osmanlı devletinin Orta Doğu topraklarında, sınırları konusunda tam uzlaşa sağlanmamış olsa da, coğrafi olarak geniş bir alanda bağımsız bir Arap devleti kurma konusunda söz verilerek Osmanlı devletine karşı ayaklanması sağlanmıştır. Buna göre, Şerif Hüseyin’e Osmanlı devletine karşı ayaklanması için gerekli teçhizat ve lojistik destek verilecek ve halife olarak tanınacaktı. Bunun karşılığında ise Araplar, Osmanlı devletine karşı ayaklanacak ve Osmanlı rejimi İslam dininin düşmanı ilan edilecekti (Cleveland, 2008 :179). Fakat İngilizler, Araplara Osmanlı devletine karşı ayaklanma karşılığında verdikleri tüm bu sözlere rağmen bu süreçte, ikircikli bir politika izleyerek müttefikleriyle Osmanlı devletinin Orta Doğu topraklarının hangi bölgesinin hangi ülkenin kontrolüne verileceğine dair gizli bir anlaşma yapmıştır.

1916 yılında imzalanan ve Sykes-Picot anlaşması olarak adlandırılan bu gizli anlaşma ile Osmanlı devletinin Orta Doğu bölgesindeki topraklarının önemli bir kısmı İngilizler ve Fransızlar arasında paylaşılmıştır. Anlaşma uyarınca bazı bölgeler doğrudan İngiliz ya da Fransız yönetimine verilirken, bazı bölgeler de iki ülkenin etki alanına bırakılmıştır. Buna göre, I. Dünya Savaşının sona ermesiyle Fransa’ya Güneydoğu Anadolu bölgesinin bir kısmı, Irak’ın kuzeyindeki belli bir bölge ve bugünkü Suriye ve Lübnan’ın üzerinde kurulduğu topraklar verilecekti. Buna karşılık Britanya’ya bugünkü Irak, Kuveyt ve Ürdün’ün üzerinde kurulduğu topraklar verilecekti. Filistin bölgesi ise uluslararası bir bölge olarak kalacaktı. Anlaşmaya göre bugünkü Suriye ile Ürdün topraklarının bir bölümünde kısmi bir Arap otonomisi kurulacak ve bugünkü Suudi Arabistan’ın kurulduğu yere ise tam bağımsızlık verilecekti (Culcasi, 2008:120).

Şekil 1. Sykes-Picot Anlaşması 1916



Kaynak : Jan Karl Tanenbaum, 1978

İngiltere ve Fransa arasında imzalanan bu gizli anlaşma müttefiklerin bir kısmını tatmin etmemiştir. Örneğin, İtalya Dışişleri Bakanı Sidney Sonino, sonraki süreçte, bu anlaşmaya tepki göstererek Fransızların Mavi bölgesindeki Adana ve Mersin'in İtalya'ya verilmesini talep etti. Fakat bu talep Fransızlar tarafından İtalya'ya yeteri kadar yer verildiği ve İtalya'nın müttefiklere katkısının çok az olduğu gerekçeleriyle reddedildi (Tanenbaum, 1978:14).

İngiltere'nin müttefikleriyle yaptığı gizli anlaşmayla çelişkiler içeren geniş sınırlara sahip bağımsız bir Arap devleti vaadi Şerif Hüseyin'e Mısır'daki İngiliz yüksek komiseri McMahon üzerinden iletilmiştir. McMahon ve Şerif Hüseyin arasında yapılan ve sıkı pazarlıklar içeren yazışmalarda, geniş bir alanda kurulacak bağımsız Arap devletinin sınırları üzerinde önceleri tam olarak uzlaşmaya varılmamış, fakat daha sonra McMahon, Şerif Hüseyin'in önerdiği sınırlar dahilinde bağımsız bir Arap devleti kurulacağını dair bazı çekinceler ileri sürerek ve net olmayan ifadeler kullanarak da olsa söz vermiştir (Cleveland, 2008 :177-178). Sonuç olarak, Hüseyin'in önerdiği sınırlar birkaç küçük istisna dışında kabul edilmiştir (Abdul Hadi, 1932:13).

İngilizlerin bağımsız devlet vaadi karşılığında 1916 yılında Osmanlı devletine karşı ayaklanan Şerif Hüseyin'i bu vaatlerden haberdar olmayan Fransa da bölgedeki çıkarlarını sürdürmeye katkıda bulunacağı gerekçesiyle önceleri destekledi. Fransa, Şerif Hüseyin'in isyanının Suriye, Lübnan ve Filistin'e yayıldığı takdirde bu bölgelere daha kolay müdahil olabileceğini düşünüyordu. Ayrıca, Şerif Hüseyin Fransız desteği olmaksızın başarılı olduğu takdirde Fransa'nın Orta Doğu'daki prestiji İngiltere'ye nazaran azalabilirdi. Fransa, Şerif Hüseyin'in kutsal yerlerin koruyucusu olarak İslam dünyasında sahip olduğunu düşündüğü prestijinin Tunus, Cezayir ve Fas'taki işini kolaylaştırabileceğini düşünmekteydi. Fakat, 1916 yılının sonlarına doğru bazı Fransız subaylar, Şerif Hüseyin'i Fransa'nın Orta Doğu'daki varlığına potansiyel bir tehdit olarak görmeye başladı (Tanenbaum, 1978:15-16). Buna rağmen yerel isyancılara destek olmaya devam ettiler.

Takip eden süreçte, İngilizlerin sınırları oldukça geniş bağımsız bir Arap devleti vaat ettiği Şerif Hüseyin'in oğlu Faysal ile Fransa arasındaki uyuşmazlık görünür olmaya başladı. Söz konusu uyuşmazlık Suriye'nin statüsü ile ilgiliydi. Milletler Cemiyetinin manda yönetimlerle ilgili belgesinin 22. maddesinin 4. paragrafına göre manda sistemi ile yönetilecek ülkelerin mandater ülke tercihleri de dikkate alınacaktı. I. Dünya Savaşı sonrası yapılan barış konferansına Hicaz temsilcisi olarak katılan Prens Faysal, birleşik Suriye'nin Milletler Cemiyeti himayesine verilmesini teklif ederek mandater devletin ABD ya da Britanya olmasını istedi. Bu teklif, Fransa'nın büyük tepkisine neden oldu (Duggan, 1921:582).

Milletler Cemiyeti himayesine alınan ülkelerde yaşayan halkların hangi mandater ülkeyi tercih ettiklerine dair 1919'da kurulan King-Crane Komisyonunun yaptığı çalışma Sykes-Picot ile uyuşmayan bazı sonuçlar ortaya çıkardı. Komisyonun raporuna göre, Filistinlilerin çok önemli bir kısmı Filistin'in Suriye'den ayrılmasına karşıydı. Kuzey Suriye'deki halkın mandater ülke tercihi ABD idi. ABD'den sonra en fazla tercih edilen ülke Britanya'ydı (Duggan, 1921:583). Fakat Sykes-Picot anlaşmasına göre söz konusu bölgelerin önemli bir bölümü Fransa'nın kontrolüne ya da etki alanına verilmişti.

Fransa, aleyhine gelişen bu durum karşısında İngiltere'ye Sykes-Picot anlaşmasındaki yükümlülüklerine uyması konusunda baskı yapmaya başladı. 15 Eylül 1919 tarihinde Fransa ve İngiltere arasında yapılan yeni bir anlaşmaya göre İngilizler, Faysal'ın yönetici olarak Fransa'ya bağlı kalacağı küçük bir bölge dışındaki tüm yerleri Fransa'ya bıraktı (Duggan, 1921:584). Fransa, bir süre sonra, Temmuz 1920'de Faysal'ı Suriye'den çıkardı (Duggan, 1921:586).

Tüm bu taahhütler, sözler ve bu bağlamda revize edilen planlar Britanya'nın savaş sürecinde ve sonrasında bölgedeki mevcut çıkarlarını maksimize etme hedefine odaklanmış ve bu durum bazı müttefikler ve yerel aktörler açısından çeşitli sorunlar doğurmuştur. İngiliz dış politika karar vericileri yeni gelişmelere bağlı olarak Osmanlı devletinin Orta Doğu toprakları ve Orta Doğu'nun diğer bazı bölgelerinde çıkar maksimizasyonu hedefli "yeni" politikalar oluşturmuşlardır. Bu politikalar paralelinde bölgede yeni devlet ya da devletçiklerin kurulması sürecinde ortaya çıkan uyuşmazlıklar,

devletlerin iç istikrarsızlıkları ve ekonomik sorunları İngiltere'nin çıkar maksimizasyonu bağlamında en fazla yararlandığı gelişmeler ve sorunlar olmuştur.

2.1. Irak

I. Dünya Savaşı sonrası dönemde İngiltere'nin Orta Doğu'da çıkar maksimizasyonu bağlamında en fazla odaklandığı yerlerden birisi Irak olmuştur. 1918 Ekiminde Osmanlının bölgeden tam anlamıyla çekilmesiyle Musul, Bağdat ve Basra'yı işgal eden İngilizler, daha sonra San Remo anlaşmasıyla bu bölgelerde Irak devletini kurmuş ve Fransızlar tarafından Suriye'den çıkarılan Şerif Hüseyin'in oğlu Prens Faysal'ı bu ülkenin kralı ilan etmiştir (Arı, 2014:450). Fakat, İngilizler tarafından kurulan Irak'ın sınırları içindeki etnik ve mezhebi bölünmüşlük bu ülkede bir ulus yaratma konusunda güçlükler doğurmuştur. Bununla birlikte, İngiltere'nin Osmanlı devletinin adem-i merkezîyetçi sistemi yerine getirdiği merkezîyetçi yapı Irak'ta yaşayan unsurların merkezî otoriteye isyan etmeleriyle sonuçlanmıştır (Cleveland, 2008: 230).

İngilizler öncülüğünde kurulan Irak devletinin kuruluş süreci de sorunlu olmuştur. 1918 ve 1919 yılları arasında İngilizlere karşı yerel halkın inisiyatifinde 3 gizli direniş örgütü kurulmuştur. Necef'te İslam Uyanış Grubu; Kerbela'da Müslüman Ulusal Birliği; Bağdat da ise Şii ve Sünni unsurların birlikte kurduğu Bağımsızlık Muhafızları Örgütü İngiliz sömürgeciliğine karşı mücadele etmiştir. Söz konusu direniş örgütlerinin organize ettiği isyanlar Irak'ın İngiliz mandasına verildiği haberleriyle daha da yoğunlaşmış ve bu ülkedeki ayaklanmalar ancak İngiliz Kraliyet hava gücünün müdahalesi ile bastırılabilmiştir. Takip eden süreçte, Irak'taki direnişin İngilizlere olan maliyeti artınca, İngiltere Irak'taki varlığını sürdürülebilir kılmak için bu ülkede geçici bir Arap hükümeti kurmuştur. Fakat bu hükümet, İngiliz danışmanlara bağımlı kılınmış ve hiyerarşik olarak da Irak'taki İngiliz yüksek komiserine bağlanmıştır (Metz, 1990: 34-35).

İngilizler, 1921 yılındaki Kahire konferansında Irak siyasi hayatını 1958 yılına kadar şekillendirecek parametreleri belirlemişlerdir. Buna göre, Prens Faysal Irak kralı ilan edilmiş, yerel unsurlardan oluşan bir Irak ordusu kurulmuş ve yeni bir Anglo-İrak anlaşması önerilmiştir. 1922 yılında onaylanan bu anlaşmaya göre Irak kralı, İngiliz çıkarlarını ilgilendiren konularda ve İngiltere'ye borçlu olduğu için mali politikalarda İngiltere'ye danışacaktı. Ayrıca İngiliz yetkililer, denetici ve danışman olarak belirlenen görevlere atanacak ve bu görevlilerin ücretleri Irak devleti tarafından ödenecekti. Bunun karşılığında ise İngiltere, Irak devletine başta askeri olmak üzere birçok alanda yardım edecek ve Irak'ı en kısa sürede Milletler Cemiyeti üyesi yapmaya çalışacaktı (Metz, 1990: 35-37). Fakat İngiltere buna rağmen Irak'ın tam bağımsız bir devlet olarak tanınmasını bir süre daha erteleyecekti.

Irak'ın bağımsızlığı konusunda İngilizler sonraki süreçte, 1930 yılında, Irak'la başka bir anlaşma yapmıştır. Buna göre Irak 2 yıl içinde bağımsızlığına kavuşacak, fakat İngiltere Irak'ta sahip olduğu ayrıcalıklarını koruyacaktı. Anlaşmaya göre İngiltere, Irak'ı korumaya devam edecek, Irak'ın

askeri gücünü geliştirmesine katkı sunmak bağlamında Irak ordusunu eğitecek ve gerekirse eğitim için Iraklı görevlileri yurtdışına gönderecekti. Ayrıca Irak, ihtiyaç duyduğu silahları İngiltere'den alacak, İngiltere ise Irak'taki 2 hava üssünden faydalanmayı sürdürecekti (Arı, 2007:387).

Yapılan bu anlaşma uyarınca Osmanlı devletinin 3 eyaletinin birleştirilmesi sonucu kurulan yeni devlet 1932 yılında bağımsızlığını kazandı. Fakat, Faysal'ın bağımsızlıktan kısa bir süre sonra, 1933 yılında, ölmesi zaten istikrarsızlıklarla boğuşan ülkeyi daha da istikrarsızlaştırdı. Faysal'ın yerine geçen oğlu Gazi'nin yönetim konusundaki yetersizliğı Irak'ta devlet yönetiminde Osmanlı sisteminde eğitim almış bazı seçkinlerin görev almasının önünü açtı. Söz konusu elitler arasındaki mücadele ve elitlerin İngilizlere karşı ılımlı politikaları, milliyetçilik ve Pan-Arabizm duygularına sahip Irak ordusundaki bazı subayların tepkisini çekmeye başlamış ve 1936 yılında Bekir Sıtkı önderliğinde bir darbe yapmaları ile sonuçlanmıştır. Darbe yöntemiyle Irak siyasi yönetiminde etkin olma durumu bu tarihten sonra Irak politikasında sık görülen bir durum olmaya başlamıştır (Cleveland, 2008: 234-236). Bununla birlikte, darbeler dönemi ve Alman tehdidi Irak'taki İngiliz etkisini kısmen sarsmaya başlamıştır.

Kral Gazi'nin 1939 yılında hayatını kaybetmesi üzerine yerine 3 yaşındaki oğlu II. Faysal'ın geçmesi ülkenin siyasi hayatına damga vuracak naipler dönemini başlatmıştır. Naiplerin de İngilizlere yakın durması ve bu doğrultuda politikalar izlemesi milliyetçilik ve Pan Arabizm duygularına sahip subayların daha fazla halk desteğı almalarını sağlamıştır. Bu süreçte Irak'ın izlediğı politikalardan memnun olmayan subaylar, 1941 yılında yaptıkları bir darbe ile yönetime Raşid Ali'yi getirmişlerdir (Cleveland, 2008:237). Raşid Ali, önceki başbakanlardan farklı olarak İngiltere'ye olumlu yaklaşmamış ve İngiltere'nin Irak topraklarını kullanma ve bunun karşılığında Irak'ı Almanlara karşı kullanma teklifini reddederek İngiliz askerlerinin Basra'daki Irak üslerinden çekilmelerini istemiştir (Arı, 2007:389-390).

Raşid Ali'nin söz konusu İngiliz karşıtı politikaları II. Dünya Savaşının olduğı bir süreçte birçok bölgede savaşılan İngilizlerin sert tepkisine neden olmuştur. İngiltere, Irak'taki çıkarlarına yönelik bu durumu kendi açısından düzeltmek için hemen Orta Doğı komutanlığını devreye sokarak Irak'ı işgal etmiş ve işgalci konumunu savaş sonuna kadar sürdürmüştür (Cleveland, 2008 :237). İngilizler, tekrar işgal ettikleri Irak'ta Raşid Ali'nin yerine İngiliz yanlısı yeni bir yönetim kurmuş ve bundan sonra Irak ordusuna daha önce tedarik ettiğı silah ve cephaneyi artık vermemeye başlamıştır (Silverfarb, 1995:524).

Raşid Ali olayı küçük bir isyan olmasına rağmen, Iraklı sivil ve askeri unsurların İngilizlere karşı tepkilerinin bir yansımasıydı. İngilizlerin 1941-1945 yılları arasında Irak'ı yeniden işgal etmeleri, Irak halkının İngilizlere karşı olan tepkisini daha da arttırmıştır (Cleveland, 2008 :238). Bu işgal ile birlikte, Irak'ın 1932 yılında elde ettiğı bağımsızlığın aslında kağıt üzerinde olduğı ve İngiltere'nin bu ülkedeki çıkarlarının tehdit edilmesi durumunda bu ülkeye askeri olarak müdahil olmaktan sakınmayacağını göstermiştir.

İngiltere askeri söz konusu angajmanlarla birlikte Irak'a ekonomik anlamda da birçok kez müdahil olmuştur. İngiltere'nin Osmanlı imparatorluğunun 3 eyaletini birleştirerek oluşturduğu Irak devletinin varlığını sürdürebilmesi için başta Musul'daki kaynaklar olmak üzere ülkenin tüm bölgelerindeki petrole ihtiyacı vardı. Söz konusu petrolden bu ülkedeki vesayetçi güç olan İngiltere'nin büyük imtiyazlar alması kaçınılmazdı. Petrolün kimin tarafından ve nasıl çıkarılacağına dair yapılan uzun müzakerelerden sonra San Remo konferansında petrol arama imtiyazı sadece Türk Petrol Şirketine verildi. Türk Petrol Şirketinin % 25'i Fransız CFP şirketine; % 47,5'i İngiliz Anglo-Persian şirketine; % 22,5'i İngiliz Royal Dutch Shell şirketine ve kalan % 5'lik kısmı da Gulbenkyan'a aitti. Böylece İngilizler, Türk Petrol Şirketinin % 75'lik kısmı üzerinde doğrudan bir etki gösterme gücüne sahip olmuşlardır (Ayhan, 2009:124).

Takip eden süreçte, 1925 yılında İngiltere, Türk Petrol Şirketi üzerinden Irak ile 75 yıllık bir imtiyaz anlaşması imzaladı. Fakat savaş sonrasında ABD şirketlerinin de Irak'taki petrol imtiyazlarından pay almak istemesi 1928 yılında yeni bir anlaşmanın imzalanması ile sonuçlandı. Kırmızı Çizgi anlaşması (Red Line Agreement) olarak adlandırılan bu anlaşmayla, Türk Petrol Şirketinin hisselerinin % 95'i Anglo-Persian Oil Company (İngiliz), Royal Dutch Shell (İngiltere-Hollanda), Compagnie Française des Petroles (Fransız) Near East Development (Amerika) şirketleri arasında eşit olarak bölündü. Kalan % 5'lik kısım Gulbenkyan'a verildi (Ayhan, 2009:129-130).

2.2. Mısır

I. Dünya Savaşı sürecinde İngiltere'nin Orta Doğu bölgesinde güvenlik ve ekonomik kazanımlar bağlamında odaklandığı ve angaje olduğu yerlerden bir diğeri Mısır olmuştur. Mısır'a yönelik İngiliz dış politika amaçlarından birisi Süveyş Kanalının güvenliğinin sağlanarak Güneydoğu Asya'daki İngiliz sömürgecilğine sürdürülebilirlik kazandırmaktı. Çünkü Süveyş Kanalı İngilizlerin sömürgelerine ulaşması için en kısa ve etkili su yoluydu. Kanalın inşa edilmesiyle Londra'dan Bombay'a olan mesafe 4265 mil kısalmıştı (Egerton&Rathbone&Norwood, 1884:26). Dolayısıyla kanalın İngiliz denetiminde olması ve açık tutulması İngilizler için hem ekonomik hem de güvenlik nedenlerinden ötürü önemliydi. İngiliz emperyal sisteminin önemli bir sacayağını oluşturan Hindistan'daki İngiliz sömürgeleri ile Londra'nın etkileşimini kolaylaştırması ve stratejik bir konumda bulunması, kanalın açık tutulmasını gerekli kılmaktaydı. Kanalın bir diğeri önemli işlevi, Kuzey Afrika ile Orta Doğu arasında bir köprü olması ve Akdeniz üzerinde Körfeze açılan bir kapı olmasıydı (Arı, 2014:176).

1869 yılında açılan ve 1888'de 9 ülke arasında yapılan müzakereler sonrası imzalanan Süveyş K analı anlaşmasına İngiltere'nin çıkarlarını koruyan bazı maddeler dahil edilmişti. Buna göre, anlaşmanın hiçbir maddesi İngiltere'nin Mısır'daki hareket özgürlüğünü engellemeyecekti. 1888'deki

anlaşmaya dahil edilen bu madde daha sonraki dönemlerde yapılan tüm anlaşmalarda korundu (Hoskins, 1944:113).

İngiltere, I. Dünya Savaşının başlamasıyla birlikte İngiliz çıkarları açısından hayati bir önem arz eden Süveyş Kanalı'nın ve Mısır'ın güvenliğini sağlamaya dönük bazı önlemler aldı. Bu süreçte, Osmanlı devletinden gelebilecek tehditleri önleme bağlamında Sina çölünün ulaşıma elverişli olmayan ucuna ağır silahlar ve askerler konuşlandırıldı. Buna rağmen, bir Osmanlı gücü 1914'ün sonbaharında kanala ulaştı, fakat yenilgiye uğratıldı. İngiltere'ye göre kanala saldırıları engellemek için izlenmesi gereken politikardan birisi Filistin'i İngiliz kontrolüne ya da İngiliz etki alanına dahil olmasını sağlayacak bir otoriteye bırakmaktı (Duggan, 1921:575).

Genel olarak müttefiklerle yapılan anlaşmalarla bu amaca dönük politikalar oluşturulurken, Mısır'ın içinde de İngilizlerin varlığını sağlamlaştıracak çeşitli adımlar atıldı. Aslında bu yöndeki politikalar, 1882 yılında işgal edilen ve 1914 yılında resmen ilhak edilerek İngiliz protektorası altına giren Mısır'da öteden beri uygulanmaya çalışılmıştır. Mısır'ın İngiltere'ye sağladığı tarihsel ekonomik avantajlar ve İngiliz güvenlik sistemine sağladığı yadsınamaz katkı, İngilizlerin bu bölgeyi 1882'den beri hem siyasi hem de ekonomik olarak kontrol altında tutma politikası izlemelerine neden olmuştur. Bu bağlamda, Süveyş Kanalı şirketinin % 45'i, İsmail Paşa şirketinin hisseleri ve ülkenin mali sisteminin denetimi İngilizlerin elindeydi. Bu durum, Mısır halkının İngilizlere karşı bir tepki göstermesine neden olmuştu (Arı, 2014:176). Bu tepki I. Dünya Savaşı sonrası dönemde bir halk direnişine dönüştü (Cleveland, 2008 :217).

Savaş sonrası süreçte, İngilizlere karşı geliştirilen direniş ve muhalefet 1919 yılında Mısırlıların umut bağladığı bir milli liderin ortaya çıkmasıyla sonuçlandı. Mısır bürokrasisi ve siyasi hayatında geçmişte önemli pozisyonlarda bulunmuş olan Saad Zaglul, savaş sonrası dünyanın şekillendirileceği Paris görüşmelerine katılarak Mısır'ın bağımsızlığının sağlanabileceğini düşünmekteydi. İngilizler, Zaglul liderliğinde Paris görüşmelerine katılmak isteyen heyete önce izin vermemiş, daha sonra ülke genelinde bu duruma tepki göstermek amacıyla yapılan gösterilerden sonra heyetin görüşmelere katılmasına izin vermişlerdir. Zaglul'un görüşmelere katılması Mısır açısından anlamlı bir sonuç doğurmadığı gibi, bu görüşmelerde İngiliz mandası teyit edilmiştir (Arı, 2014:177).

Zaglul ve arkadaşlarının görüşmeler sonrasında İngilizlere sert tepki göstermesi ve bu tepki sonrası Mısır genelinde İngilizlere yönelik tepkinin tonunun artması İngilizleri yeni arayışlara itmifitir. İngiltere önce Zaglul'u sürgüne göndermiş, daha sonra da Mısır'la İngiliz çıkarlarını koruyan bir anlaşma yapma arayışına girmiş ve nihayet 1922 yılında istediği anlaşmayı imzalamıştır. Anlaşmaya göre, Mısır'ın bağımsızlığı İngiltere tarafından şeklen de olsa tanınmış, fakat Mısır'ın savunması, İngiliz ulaşım yollarının korunması, Mısır'daki yabancı ve azınlıkların korunması gibi konular İngiliz denetiminde kalmaya devam etmiştir (Arı, 2014:177-178). Böylece İngiltere, Mısır'daki çıkarlarını

korumaya devam etmiş, fakat bu ülkeyi doğrudan yönetme maliyetini üstlenmekten de kurtulmuştur (Cleveland, 2008 :218).

Takip eden süreçte, İngiltere'nin Mısır'a verdiği "bağımsızlık" çerçevesinde 1923 yılında bir anayasa yapılmış ve 1924 yılında ilk parlamento seçimleri yapılmıştır. Parlamentoda sandalyelerin % 90'ını alan Zılgül liderliğindeki Vafd partisi iktidara gelmiş, fakat iktidarın parlamento seçimleri yoluyla belirlenmesi Mısır'da demokrasinin işlemesi için yeterli olmamıştır. Bunun temel nedenleri arasında Mısır'da İngilizlerin kurduğu meşrutî sistemde kral ve başbakanın yetkilerinin çatışması; İngilizlerin Mısır siyasetine müdahil olmaya devam etmeleri ve siyasi partiler arasındaki uzlaşma eksikliği olduğu söylenebilir (Cleveland, 2008 :221). Mısır'daki iç istikrarsızlıkların sürdüğü bu süreçte bölgede ve uluslararası sistemde değişime yol açacak bazı gelişmelerin ortaya çıkması, İngilizlerin 1936 yılında Mısır'la olan 1922 anlaşmasını revize etmesine neden olmuştur (Morsy, 1984:67).

İtalya'nın Mussolini'nin yayılcı politikaları çerçevesinde Etiyopya'yı işgal etmesi ve Akdeniz'de İngiltere'yi sıkıştırması İngiltere'nin Mısır'daki pozisyonunu güçlendirmeye yöneltmiştir. Bu süreçte Vafd ve diğer bazı siyasi partileri öncülüğündeki protestoların yoğunluğu artmıştı (Morsy, 1984:67). İngiltere, İtalya'dan kaynaklanan tehdide karşı konumunu sağlamlaştırmak ve Mısır'da kendisine yönelen tepkileri azaltmak için Vafd ve diğer siyasi partilerle yaptığı uzun müzakerelerden sonra Mısır'la 1936'da yeni bir anlaşma imzaladı. Anlaşma çerçevesinde kanalın güvenliğinde İngiliz çıkarları korunacak ve Mısır topraklarındaki İngiliz güçlerinin meşruiyeti kabul edilecekti (Morsy, 1984:91). Özetle, Mısır'da İngiliz işgalinin sona erdiğini bildiren bu anlaşmayla Mısır'daki İngiliz varlığı hukukileşmiş ve aslında protektoranın devamı sağlanmıştır (Arı, 2014:178-179).

2. Dünya Savaşı'nın başlamasıyla Mısır, İngiltere'nin önemli savunma merkezlerinden birisi olmuştur. Almanların Orta Doğu'daki İngiliz çıkarlarını tehdit etmesi Mısır'ı savaşın önemli bir cephesi haline getirmiştir. Mısır, İngiltere'nin zorlamasıyla, 1939 yılında Almanya'yla, 1940'da ise İtalya ile ilişkilerini kesmiştir (Arı, 2014:179). Alman generali Rommel öncülüğünde bir ordunun Mısır'a yaklaşması İngilizlerin Mısır'ın iç siyasetine bir kez daha aktif bir şekilde müdahil olmasına neden olmuştur. Bu bağlamda, sırf İngilizlere karşı savaştıkları için *Mihver* devletlere yakınlık duyan Ali Mahir'in iktidara gelmesi İngiltere tarafından önlenmiş ve Kral Faruk'a baskı yapılarak başbakanlığa Mustafa El-Nahas'ın getirilmesi sağlanmıştır. 4 Şubat Olayı olarak da adlandırılan bu olay, daha sonraki süreçte, İngiliz-Mısır ilişkilerine olumsuz yansımaları olmuştur (Cleveland, 2008 :228-229).

Savaşın galip bir devleti olan İngiltere'nin Mısır'daki etkinliği savaş sonrası dönemde de devam etmiştir. İngiltere'nin etkinliğini sürdürerek bu ülkedeki çıkarlarını korumaya çalıştığı bu süreçte Mısır'ın iç siyasetine çeşitli istikrarsızlıklar hakim olmuştur. Bu dönemde, Vafd partisi çeşitli kamplara bölünmüş, Müslüman Kardeşler ve Genç Mısır gibi çeşitli yapılar ön plana çıkmaya başlamıştır anmıştır (Metz, 1991:52-53). Bu durumun İngilizlerin Mısır'daki çıkarlarını koruma bağlamında önemli sonuçları olmuştur.

2.3. Filistin

Filistin, İngiltere'nin Orta Doğu bölgesindeki çıkarları bağlamında I. Dünya Savaşı sürecinde en fazla odaklandığı yerlerden birisi olmuştur. İngiltere, Filistin bölgesini daha önce Şerif Hüseyin'e vaat ettiği bağımsız Arap devleti sınırlarına dahil edeceğine söz vermiş, bundan kısa bir süre sonra Fransızlarla yaptığı gizli Sykes-Picot anlaşmasıyla bu bölgeyi tasarlanan Arap devleti sınırlarından çıkararak bu bölge için uluslararası bir yönetim önermiş, Hayfa ve Akra kıyılarının da İngiliz etki alanına dahil edilmesi gerektiğini ileri sürmüştür (Abdul Hadi, 1932:14).

İngiliz hükümeti, Araplara verdiği vaatler ile gizli anlaşmanın metni arasındaki paradoksal duruma rağmen 7 Kasım 1917 tarihinde Lord Rotschild'e bir mektup göndererek İngilizlerin Filistin'de bir Yahudi yurdu destekleyeceğini ilan etmiştir (Stork, 1972:10). İngilizlerin bu politika değişikliğinin asıl amacı Filistin'in Yahudi Projesi aracılığıyla İngiliz etki alanına dahil edilmek istenmesiydi. Bu bakımdan, Balfour Deklarasyonunun dönemin İngiliz politikalarının Orta Doğu'daki hedeflerini gerçekleştirilmede araçsal bir rolünün de olduğu söylenebilir. Balfour bildirisinin ilan edilmesi genellikle "idealizm", "tarihsel adalet" ya da Yahudi bir Filistin'in uzun vadede İngilizlere sağlayacağı siyasi avantajlarla ilişkilendirilse de Sykes-Picot anlaşmasında statüsü uluslararası bir bölge olarak belirlenen bu bölgenin sonraki süreçte İngiliz etki alanına dahil edilmesi hedefi, bu deklarasyonun ilan edilmesinin en önemli nedenlerinden birisidir (Gillon, 1969:131-132). Ayrıca, İngilizlerin ABD ve Rusya'daki Yahudi grupların bu ülkeleri savaşa yönlendirmedeki etkilerinden faydalanmak istemesi, İngilizlerin Siyonizmi bölgedeki çıkarları için bir araç olarak kullanma isteği ve Fransa'yı Süveyş Kanalına yakın alanlardan uzak tutma hedefleri, söz konusu deklarasyonun ilanının diğer nedenleri arasında sayılabilir (Cleveland, 2008 :270-271). Ancak, her ne sebeple olursa olsun deklarasyonun ilanı, kırılgan olan bir bölgeyi daha büyük istikrarsızlıklara sürüklemiştir. Asıl olarak bölgedeki İngiliz çıkarlarına hizmet etmesi hedefiyle hazırlanan ve Balfour Deklarasyonu olarak adlandırılan bu bildirin açıklanmasından önceki süreçte Siyonistlerin de önemli girişimleri olmuştur.

İngilizlerin Filistin'de bir Yahudi yurdu kurma projesi önceleri Fransızlar ve diğer müttefiklerce benimsenmediği için önemli Siyonistlerden Nahom Sokolow, 1917'de henüz bildiri ilan edilmeden İngilizler tarafından başta Fransa olmak üzere diğer müttefikleri ikna etmek için görevlendirilmiştir. Bu bağlamda Sokolow, 1917 Nisan'ında Fransızlarla yaptığı görüşmelerde Fransa'nın Filistin'de bir Yahudi yurduna karşı olan tepkisini yumuşatmıştır. Sokolow daha sonra Roma'ya gitmiş ve İtalya'nın da bu konuya olan tavrının ılımlı olmasını sağlamıştır (Brecher, 1993:651-652).

Müttefikleri belli bir düzeye kadar ikna eden İngilizler, "Yahudi Yurdu" projesi argümanını bu bölgeyi kontrol altına almak için kolaylaştırıcı bir unsur olarak kullanmış ve bu proje çerçevesinde Osmanlı döneminde Güney Suriye'nin bir parçası olarak kabul edilen Filistin bölgesindeki Kudüs'ü işgal ederek 1920'ye kadar İngiliz idaresi altına almıştır (Cleveland, 2008 :271). Savaş sonrası süreçte ise Yahudi tezleri 1919 Paris Barış Konferansında savaşın galip devletlerince kabul görmüş ve nihayet

Nisan 1920’de yapılan San Remo konferansında Filistin mandası İngiltere’ye verilmiştir. San Remo ile birlikte Yahudilerin Filistin’e olan bağı tanınmış, bu bölgeye daha önce göç etmiş Yahudi gruplara kendi özerk kurumlarını kurma izni verilmiş ve bu bölgeye yönelik Yahudi göçünün kolaylaştırılması vaadinde bulunulmuştur (Arı, 2014:254-255).

Filistin’in Yahudilere yurt yapılması projesi İngiltere’nin bu bölgede daha önce bağımsız bir Arap devleti kurma sözüyle çelişince, ağırlıklı olarak Arap olan yerel halkın mandater devlet olan İngilizlere tepkisi sert olmuştur. Buna ilaveten, Avrupa’dan Filistin’e yönelik giderek artan orandaki Yahudi göçü, Yahudilerin Filistin’de toprak satın alması ve burada yerleşim yerleri inşa etmesi Filistin halkının tepkisini daha da arttırmıştır. Bu gelişmeler, 1920 ve 1921 yıllarında Araplar ve Yahudiler arasında çeşitli çatışmalara neden olmuştur (Beinin&Hajjar, 2014:2).

İngiltere’nin mandater devlet olmasıyla birlikte Avrupa’dan Filistin bölgesine olan Yahudi göçü, toprak satın alma ve yeni Yahudi yerleşim yerleri kurma faaliyetleri devam etmiş ve mikro düzeydeki Arap-Yahudi çatışmaları daha büyük boyutlara ulaşmıştır. Bu bağlamda, yukarıdaki sorunlardan kaynaklanan ilk büyük Arap-Yahudi çatışması 1929 yılındaki Ağlama Duvarı olaylarıydı. Olayların ana nedeni Yahudilerin El-Aksa Camii ve Kubet-üs Sahra’nın bulunduğu yerde olan Ağlama Duvarında ibadet ederken belirlenen bazı kurallara uymamasıydı. Bu durum, Müslümanlar ve Yahudiler arasında her iki taraftan da çeşitli kayıpların olduğu çatışmalara yol açmış ve İngiltere’nin olayların sebeplerini araştırmak için bölgeye çeşitli komisyonlar göndermesiyle sonuçlanmıştır (Cleveland, 2008 :284-285).

Söz konusu komisyonlar Filistin’deki çatışmaların nedenlerini tespit etmeye dönük çeşitli çalışmalar yapmış ve bu durumla ilgili İngiliz hükümetine ne yapılması gerektiğine dair bazı tavsiyeler içeren raporlar hazırlamışlardır. İlgili konu hakkında 1930’da Lord Passfield tarafından yazılan raporda bölgede Arap-Yahudi işbirliğine dayanan bir yönetimin kurulması, Yahudi göçünün ve Yahudilere toprak satışının durdurulması gibi tavsiyeler yer almış, fakat bu rapor Siyonistler tarafından sert bir şekilde eleştirilmiştir. Rapora yönelik Siyonist tepkiler ve protestoların şiddeti ancak İngiltere Başbakanı Macdonald’ın Weizman’a gönderdiği bir mektupta İngiliz hükümetinin Balfour’a bağlı olduğunu ilan etmesiyle azalmıştır (Arı, 2014:262-263).

İngiltere’nin Balfour’a bağlılığını ilan etmiş olması, takip eden süreçte bu ülkenin komisyonlarca bölgeyle ilgili hazırlanan raporları büyük ölçüde göz ardı etmesine neden olmuştur. İngilizlerin Yahudilere bu anlamdaki desteğinin devam ettiği bir süreçte Hitler’in 1933 yılında Almanya’da iktidara gelmesi Filistin’e yönelik Yahudi göçünü, Yahudilerin bu bölgede toprak satın almasını ve yerleşim yerleri inşa etmelerini daha da hızlandırmıştır. Bu gelişmeler, 1936 ile 1939 yılları arasında Arapların İngiliz manda yönetimine karşı ayaklanmalarına ve Siyonistlerle çatışmalarına neden olmuştur (Beinin&Hajjar, 2014:3).

Bu süreçte İngiliz manda yönetimine ve Siyonistlere karşı gelişen Arap ayaklanmaları öncekilerden farklı olmuştur. Özellikle 1936 yılındaki ayaklanma önceki ayaklanmalara göre yerel Arap unsurlardan daha fazla destek almış ve daha uzun sürmüştür. Ayaklanmanın bu boyutunun farkında olan İngiliz yönetimi, bölgeye 1936 yılında bir komisyon göndermiş ve ilgili komisyonun hazırladığı raporu 1937 yılında açıklamıştır. Komisyon, belli bir bölgenin İngiliz kontrolünde kalması koşuluyla Filistin’de bir Arap devleti ile bir Yahudi devletinin kurulması yönünde tavsiyede bulunmuştur (Hirszowics, 1964:43).

Peel Komisyonunun tavsiye ettiği Taksim Planı 1937’de Suriye’de toplanan Pan-Arap kongresinde reddedilmiştir. Bu plan, aynı zamanda, Yahudilere az toprak önerdiği gerekçesiyle Yahudileri de tatmin etmemiştir. Planın Arapları ve Yahudileri tatmin etmemesi üzerine İngiliz hükümeti, taksim sınırlarını yeniden belirlemek üzere 1938 yılında bölgeye Woodhead komisyonunu göndermiş, fakat bu komisyonun hazırladığı rapor İngiliz hükümeti tarafından da beğenilmediği için taksim düşüncesi rafa kaldırılmıştır (Arı, 2014:263).

Takip eden süreçte, Arapların Yahudilere ve İngiliz politikalarına tepkilerinin giderek yoğunlaşması üzerine, İngilizlerin bu meseleyi çözmeye daha fazla odaklanmasına neden olmuştur. İngiltere, yeni bir dünya savaşının belirtilerinin ortaya çıktığı bu süreçte, bu sorunun çözülememiş olmasının Filistin’deki İngiliz karşıtlığını körükleyeceğini ve İngiliz çıkarlarını olumsuz etkileyeceğini düşünmekteydi. Ayrıca, bu bölgedeki sorunun çözülmesiyle birlikte Filistin’de yerleşik İngiliz askerleri Süveyş Kanalı’nın güvenliğini sağlamaya kaydırılabilecekti. Çözümün İngilizler açısından bir diğer avantajı, Filistin’in İtalyanların savaş sürecinde Kızıldeniz’in çıkışını kapatmaları halinde Hindistan’dan gelen desteğin Basra körfezinden karayolu ile Mısır’a ulaşmasında bir geçiş işlevi görebilmesiydi (Cohen, 1973:571-572).

II. Dünya Savaşı sürecindeki yukarıdaki İngiliz kaygıları temelinde, 1939 yılının Şubat ayında, Filistin’deki Araplar ve Yahudiler arasındaki sorunları çözmek amacıyla İngiltere Sömürgeler Bakanlığı öncülüğünde Londra’da Arap ve Yahudi temsilcilerin yer aldığı bir konferans düzenlendi. Konferansta herhangi bir uzlaşma çıkmayınca İngilizler, daha önce Peel Komisyonunun raporuna karşı Arapların gösterdiği tepkileri dikkate alan Beyaz Kağıt (White Paper) belgesini deklare etti. Yahudileri tatmin etmeyen bu belgeye göre İngiltere, Filistin’de bir Yahudi devletini desteklemediğini deklare etti. Ayrıca bu belgeyle, bölgeye yönelik Yahudi göçü yılda 15.000 kişi ile sınırlandırılmış ve Yahudilerin sadece belirlenen bölgelerde toprak satın alabilmesinin önü açılmıştır. Belgenin en önemli maddesi Filistin’e 10 yıl içinde bağımsızlık vaadiydi (Cleveland, 2008 :288).

Buna karşılık Siyonistler, II. Dünya Savaşı sürecinde İngiltere patronajında 1939 yılında ilan edilen Beyaz Kağıt politikasını değiştirmeye yönelik çeşitli girişimlerde bulunmuş ve bu konuda belli bir oranda başarılı olmuştur. Bu bağlamda 1942 yılında New York’da gerçekleştirilen Biltmore programı, Beyaz Kağıt belgesini tümünden ret eden bir belgedir. Özellikle Siyonist Yahudilerin katılımıyla

şekillendirilen bu belgeye göre MacDonald Beyaz Kağıdı geçersiz sayılacak, Yahudilerin “vatan” sorunları çözüme kavuşturulacak, Filistin’e göç konusu Yahudi Bürosuna devredilecek ve Filistin’de bir Yahudi devleti kurulacaktı (Arı, 2014:265).

Biltmore programındaki kararların uygulanması bağlamında en elverişli konjunktür savaş sonrası dönem olmuştur. Özellikle Hitler’in ölüm kamplarında sistematik olarak öldürülen Yahudilerin Batı’nın Yahudilere olan bakış açısını değiştirmesi, daha önce Filistin konusuna ilgisiz Amerikan Yahudilerinin bu süreçte Filistin’de bir Yahudi devletinin kurulması fikrini desteklemeye başlamaları ve dönemin ABD başkanlarının Siyonizmi desteklemeleri Filistin’de bir Yahudi devleti projesini kolaylaştırmıştır. Siyonistler, bu dönemde, Balfour Deklarasyonu ile bu bölgede bir Yahudi yurdu vaat eden İngilizleri Filistin’de bir Yahudi devleti kurma projesi önünde bir engel olarak görmeye başlamışlardır (Cleveland, 2008 :289-290). Buna karşılık İngiltere de, bölgede giderek ciddi boyutlara varan Arap-Yahudi çatışmalarından dolayı Filistin sorununu BM üzerinden çözüme eğilimine girmiştir(Beinin&Hajjar, 2014:4). Fakat takip eden süreçte bu yöndeki çabalar başarısızlığa uğrayınca İngiltere bölgeden çekilme kararı almış ve bölgede istikrarsızlık boyutu daha da artmıştır.

2.4. İran

İngiltere’nin Orta Doğu bölgesindeki çıkarları bağlamında tarihsel olarak odaklandığı ülkelerden bir diğeri İran olmuştur. Bu bölgeye yönelik İngiliz politikalarının ana ekseninde İran’ın sahip olduğu petrolden pay almaktı. Bu hedefe yönelik şekillendirilen İngiliz politikaları söz konusu bölgede daha fazla etki alanı elde etmek için Rusya’nın bu bölgedeki çıkarlarıyla çatışmıştır. Petrol rezervleri en erken fark edilen ülke olan İran’da ilk petrol imtiyazları, 1872 yılında bir İngiliz baronu olan Julius de Reuter’a verilmiştir. Rusya’nın tepkisi sonucu iptal edilen bu imtiyaz, İngiltere’nin baskıları neticesinde 1889 yılında yapılan çeşitli değişiklikler sonrası tekrar yürürlüğe girmiş ve imtiyazın süresi 60 yıl olarak belirlenmiştir. Bu anlaşmayla Reuter’a tüm yer altı kaynaklarını araştırma ve işletme hakkı verilmiş ve bu amaç için kurulacak şirketin % 16’lık net kar oranının İran hükümetine verilmesine karar verilmiştir. Fakat revize edilen bu anlaşma, 10 yıl sonra İran şahı tarafından öncekine benzer sebeplerden dolayı fesh edilmiştir (Ayhan, 2009:112).

Takip eden süreçte, İngilizlerin petrol imtiyazı ısrarı olumlu sonuçlanmış ve bunun sonucunda İran’ın yer altı kaynaklarını araştırma ve işletme hakkı bir İngiliz vatandaşı olan D’Arcy’e verilmiştir. Rusya’nın tepkisini çekmemek için 5 kuzey ilini kapsamayan bu imtiyaz anlaşmasına göre D’Arcy’e İran’da hidrokarbonu çıkarma, ticari hale getirme ve satma konusunda 60 yıllık bir imtiyaz hakkı verilmiştir. Ayrıca, petrolün çıkarıldığı yerden Basra körfezine kadar boru hattı inşa edilmesine ve şirketin gerekli yerlerde depolar kurmasına izin verilerek İran’da toprak ve bina satın alabilmesi

mümkün kılınmıştır. Bunun karşılığında kurulan işletmelerin ve şirketlerin yıllık % 16'lık net kar oranının İran hükümetine verilmesine karar verilmiştir (Ayhan, 2009:113-114).

İngiltere'nin vatandaşı olan D'Arcy üzerinden elde ettiği ekonomik ayrıcalıkların yanında İran'da güvenlik bağlamında da çeşitli çıkarları vardı. İngiltere'nin Asya'daki sömürgelerinin güvenliği bakımından özel bir öneme sahip olan İran, Hindistan yolu üzerinde bir tampon bölge işlevi görmekteydi. Bundan dolayı, bölgenin İngiliz kontrolünde olması Rusya'nın Hindistan'a geçişini engelleyebilecekti. Fakat daha sonra Alman tehdidinin bu bölgeye yönelmesi, İngilizlerin 1905 yılında Ruslarla İran'ı etki alanlarına bölen bir anlaşma imzalamasıyla sonuçlandı. İki ülke daha sonra, 1915 yılında, İran'ı kendi aralarında paylaşmak konusunda anlaşta (Arı, 2007:319).

İran'ın Sykes-Picot'u olarak da nitelendirilecek bu anlaşma Rusya'daki Bolşevik devriminden dolayı yürürlüğe girmese de, İngiltere'nin savaş sonrası dönemde bu ülkeyi etki alanına alma politikası İran ile İngiltere arasında yeni bir anlaşmanın imzalanması ile sonuçlandı. İran'ın I. Dünya Savaşı sonrası yapılan Paris Barış Konferansına uluslararası yardım almak amacıyla bir delegasyon gönderdiği bir dönemde İngilizlerle İran kabinesi arasında yeni bir anlaşma için gizli müzakereler yapılmaya başlanmıştır. Müzakereler sonucunda 1919 yılında imzalanan Anglo-İran anlaşması, İran hazinesine ve İran ordusuna İngiliz danışmanların atanması ve İran'da İngilizlerin finansmanı ile modern bir ulaşım sisteminin kurulması gibi konuları kapsamaktaydı. Ancak anlaşma, gerek İran kamuoyundan gerekse de dışarıdan gelen tepkilerden dolayı askıya alınarak yürürlüğe girmedi (Katouzian, 1998:6-7). Anlaşmanın yürürlüğe girmemesi bile halkın tepkisini dindirmeye yetmemiş, İran'da bir yönetim değişikliği sürecini başlatan ciddi istikrarsızlıklar baş göstermiştir.

Ülkede ciddi kargaşanın bu dönemde asker kökenli olan Rıza Han'ın istikrarı sağlamak amacıyla çeşitli isyanları bastırması lider bir figür olarak ortaya çıkmasını sağlamış ve sonraki süreçte Kaçar hanedanlığının yerine Pehlevi hanedanlığının kurmasıyla sonuçlanmıştır. Rıza Şahın devleti merkezileştirme, askeri modernizasyon, Batılılaşma ve diğer birçok alandaki reform çabaları İran'ın gelişimine olumlu yansımaları olmuştur. Fakat Şahın ekonomiyi millileştirme girişimi, İngiltere'nin İran'da sahip olduğu ekonomik ayrıcalıkları tehdit ettiği için tam anlamıyla başarılı olamamıştır. Öyle ki Rıza Şah'ın Basra Körfezinde kontrol altına alamadığı tek şirket Anglo-Iranian Petro Şirketi olmuştur. Rıza Şah, 1901 yılında İngiliz vatandaşı olan D'Arcy'e verilen imtiyazları revize etmek için çok uğraşmış, fakat bu konuda istediği oranda başarılı olamamıştır. Verilen imtiyazlar konusunda İngilizlerle yapılan müzakereler sonucu 1933 yılında yeni bir anlaşma imzalanmış ve İran'a verilen % 16'lık net kar oranı % 20'ye yükseltilmiş, bunun karşılığında ise anlaşmanın süresi 1993 yılına kadar uzatılmıştır. İngilizlerin bu yöndeki politikaları, 1930'ların sonlarından başlayarak İran yönetiminde ve halkında Avrupa'da İngilizlere karşı ciddi bir tehdit olarak yükselişe geçen Almanlara yönelik bir sempatinin oluşmasına neden olmuştur (Cleveland, 2008:209-214).

Her iki dünya savaşına resmen katılmayan İran, iki savaş sürecinde de İngiliz ve Rus işgaline uğramış ve bu savaşlardan en fazla zarar gören ülkelerden birisi olmuştur. Rıza Şahın iki savaş arası dönemde İngiliz ve Sovyet dengesi gözeterek yaptığı çeşitli reformlar belli bir düzeye kadar başarılı olmuş, fakat İran'ın II. Dünya Savaşı sürecinde İngiliz ve Sovyet işgaline uğramasının önüne geçememiştir. Özellikle 1941 yılında Almanya'nın Sovyetler Birliğine karşı, Japonya'nın da ABD'ye karşı savaş hazırlıklarına başlaması İran'ı sürmekte olan savaş bağlamında daha da stratejik bir ülke konumuna yükseltmiştir. İran'ın bu konjonktürdeki stratejik önemi, müttefiklerin Alman tehdidine karşı SSCB'ye yardımının Uzak Doğu kapısının Japonlardan dolayı kapalı olmasından ve Türkiye boğazlarının Montrö anlaşmasından kaynaklanan kısıtlayıcı şartlarından dolayı ancak İran üzerinden gerçekleşebilmesinden kaynaklanmaktaydı (Erkan, 2010:110-113).

Müttefiklerin yukarıdaki koşulların gerektirdiği durum çerçevesinde Sovyetler Birliğine İran üzerinden yardım etme kararı alması Şah Ahmet Rıza'yı memnun etmedi. Şah Ahmet'in bir adım daha ileri giderek savaşta tarafsızlığını ilan etmesi ve Almanya'ya karşı herhangi bir girişimin içinde olmak istememesi, İngiltere ve Sovyetler Birliği'nin bu ülkeyi 1941 yılında işgal etmesi ile sonuçlanmıştır. Bu süreçte Sovyet ordusu İran'ın kuzeyini, İngiliz ordusu da İran'ın güneyini işgal ederek İran Şahını sürgüne göndermiştir. Şahın sürgüne gitmesiyle yerine geçen Şah Muhammed Rıza ile görüşmelerde bulunan işgal güçleri, savaşın sona ermesini takiben 6 ay içinde İran topraklarını terk edeceklerine dair bir anlaşma imzaladılar. Böylece İran, baskılar ve işgal yoluyla da olsa Almanlara karşı müttefiklerin yanında yer aldı. Ancak, müttefiklerin desteklediği yeni İran yönetimine yönelik tepkiler bu süreçte daha da yoğunlaştı(Erkan, 2010:112-113).

İran'ın 1941 yılından 1946 yılına kadar işgal altında tutulması ve 1947'de İngiliz ve Sovyet nüfuz alanlarına bölünmesi müttefikler açısından güvenlik ve ekonomik ayrıcalıklar bakımından çeşitli avantajlar sunsa da, işgal yoluyla ülkenin egemenliğinin ihlali İran halkının milli onurunu zedelemiş ve savaş sonrası dönemde milliyetçiliğin yükselişine katkıda bulunmuştur (Cleveland, 2008 :215). Savaş sonrası süreçte yabancılara verilen imtiyazların devam etmesi ve bu durumun ülkeye ekonomik anlamda olumsuz yansımaları ile ülkenin dışa bağımlı durumu, İran'ın egemenliğini tartışılır kılmıştır. İran yönetiminin bu durumu değiştirmeye yönelik ilk ciddi tepkileri 1950'lerin başlarından itibaren görülmeye başlanmıştır (Arı, 2014:428).

3. SONUÇ

İngiltere'nin 20.yüzyılın ilk yarısında Orta Doğu bölgesine yönelik angajmanları ağırlıklı olarak güvenlik kaygıları ve ekonomik çıkarlar ekseninde gelişmiştir. Söz konusu angajmanların bölgedeki stratejik noktaları elde tutarak savaş öncesi ve sonrası süreçlerde kendisinin ve müttefiklerinin güvenliğini sağlamak biçiminde gerçekleştiği söylenebilir. Bununla birlikte, bu dönemde Hindistan'a kadar uzanan İngiliz emperyal sisteminin sürdürülebilirliği bağlamında önemli bir geçiş yolu işlevi gören Orta Doğu'da etki alanı oluşturma ve bölge halkları üzerinde denetim kurma güvenlik kaygıları bağlamındaki angajmanların bir diğer boyutunu oluşturmuştur.

Irak bu angajmanlar çerçevesinde, I. Dünya Savaşı sürecinden II. Dünya Savaşının sonuna kadar olan dönemde siyasi olarak İngiltere'nin etki alanında kalmaya devam etmiş ve İngiliz sömürge alanlarının güvenliğini korumasında stratejik bir yer işlevi görmüştür. Bu bağlamda İngiltere, savaş sürecinde çeşitli kişi ve devletlere gizli vaatlerde bulunmuş, iki savaş arası dönemde bölgede siyasi yapıyı şekillendirmeye yönelik de çeşitli anlaşmalar imzalamıştır. Söz konusu anlaşmaların temel amacı Irak'taki İngiliz çıkarlarını tüm yerel direniş hareketlerine rağmen korumaktır. Yeni durumlara göre geliştirilen yeni politikalar bağlamında, yerel direniş hareketlerinin güçlendiği dönemlerde İngilizlere hesap veren bir Arap hükümeti oluşturularak direniş hareketlerinin İngiltere için varoluşsal bir tehdit olmasının önüne geçilmiştir. Böylece İngiltere, söz konusu politikayla halkın tepkisini kısmen yumuşatarak bu ülkedeki çıkarlarını sürdürülebilir kılmıştır. İngilizlerin bu metodolojik yaklaşımı, Irak'taki ekonomik çıkarlarını koruma ve maksimize etme sürecinde de başvurulan bir yöntem olmuştur.

Irak'ın stratejik bir geçiş bölgesi olarak Hindistan'a kadar uzayan İngiliz sömürgecilik düzeninin güvenliğini sağlayacak bir konumda olması ve bu ülkede başta petrol olmak üzere çeşitli alanlarda elde edilen ekonomik imtiyazlar, İngiltere açısından bu bölgede etki alanı oluşturmak için temel gerekçeler oluşturmuştur. Güvenlik ve ekonomik çıkar odaklı bu yaklaşım İngiltere'nin Irak' a yönelik dış politikasının temel parametrelerini oluşturmuştur.

İngiltere, Orta Doğu'da farklı bölgelere yönelik ekonomik ve güvenlik odaklı angajmanlarında hem yerel hem de uluslararası aktörlerle aynı dönemde ilişkiler kurmuş, fakat bazı durumlarda farklı aktörlere bölgeyle ilgili birbiriyle çelişen vaatler vermiştir. Filistin örneğinde Araplar ve Yahudilere verilen vaatlerin birbiriyle çelişmesi bir süre sonra yeni gelişmelere neden olmuştur. Bu bağlamda, Yahudilerin Balfour Deklarasyonundaki vaatlerde ısrarcı olması ve deklarasyondaki Yahudi yurdu projesi bağlamında bölgeye daha fazla Yahudi'nin göç etmesi, toprak satın alması ve yerleşim yerleri kurması bölgede yerleşik Arap unsurların tepkisine neden olmuş ve Araplar ile Yahudiler arasında çeşitli çatışmaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Çatışmaların boyutunun giderek artması, ağırlıklı olarak stratejik ve güvenlik gerekçelerden dolayı İngiliz denetimine alınan bu bölgenin daha da istikrarsız olması ve bizatihi İngilizlerin güvenliğini tehdit eder duruma gelmesi sonucunu doğurmuştur. İngiltere, bu çatışmalı ve istikrarsız durumu düzeltmek amacıyla bölgeye çeşitli komisyonlar göndererek bu

komisyonların hazırladığı raporlar doğrultusunda bölgeyi istikrarlı hale getirmeye dönük çeşitli girişimlerde bulunmuş, fakat bu öneriler bazen bir tarafı bazen de her iki tarafı tatmin etmekten uzak olmuştur. Takip eden süreçte, uluslararası komisyonlar üzerinden bölgede ekonomik ve güvenlik odaklı İngiliz çıkarlarını elde tutma çabaları tam anlamıyla başarıya ulaşmamıştır. Bu durum İngilizlerin bölgedeki uyuşmazlıkları Birleşmiş Milletleri müdahil ederek çözmeye yöneltmiştir. Fakat, BM'nin uyuşmazlıkların çözümüne müdahil olması bölgede pozitif barış bağlamında bir sonuç doğurmamıştır.

Mısır ve İran'a yönelik İngiliz angajmanları da benzer şekilde stratejik bölgeleri ve su geçiş yollarını denetim altına almak ve bu ülkelerdeki mevcut İngiliz çıkarlarını korumak hedefli olmuştur. Söz konusu hedefe ulaşmak bağlamında gelişen yerel tepkileri azaltmak amacıyla iç siyasette yeni dengeler kurulmaya çalışılmıştır. Kurulan yeni dengeler İngilizlere karşı gelişen yerel muhalefeti ve tepkileri azaltmaya yetmemiştir. Takip eden süreçte, bu ülkelerdeki İngiliz angajmanları iç siyasette gelişen milliyetçiliğin ötekisi işlevi girmeye başlamıştır. Bu durum, söz konusu ülkelerdeki kimlik inşa sürecine katkıda bulunmuştur.

KAYNAKÇA

- AbdulHadi, A. B. (1932) "The Balfour Declaration", *The Annals of The American Academy of Political and Social Science*, Vol. 164:12-21.
- Arı, T. (2007), "Irak, İran, ABD ve Petrol", 2.b., İstanbul: Alfa Yayınları.
- _____ (2014) *Geçmişten Günümüze Orta Doğu*, C. 1, 6.b., Bursa: Dora Yayınları.
- Ayhan, V. (2009) *Ortadoğu ve Petrol*, 2.b., Bursa: Dora Yayınları.
- Beinin, J; Lisa, H. (2014) "Palestine, Israel and the Arab-Israeli Conflict: A Primer", *Middle East Research and Information Project*, Washington DC, [http://Www.Merip.Org/Sites/Default/Files/Primer_On_Palestine-Israel\(Merip_February2014\)Final.Pdf](http://Www.Merip.Org/Sites/Default/Files/Primer_On_Palestine-Israel(Merip_February2014)Final.Pdf), 1-16.
- Brecher, W. F. (1993) "French Policy Toward the Levant 1914-1918", *Middle Eastern Studies*, 29(4): 641-663.
- Burke, E. (2014) "An Awkward Embrace: The UK's Re-Emerging Role in the Middle East", *Policy Brief*, No. 186: 1-6.
- Cleveland, L. W. (2008) *Modern Ortadoğu Tarihi*, (Çev. Mehmet Harmancı), İstanbul: Agorakitaplığı.
- Cohen, J. M. (1973) "Appeasement in the Middle East: The British White Paper On Palestine", *The Historical Journal*, 16(3): 571-596.
- Culcasi, K. (2008) "Constructions of the 'Middle East'", *Imago Mundi*, 60(1): 120-121.



- Duggan, P. S. (1921) "The Syrian Question", The Journal of International Relations, 11(4): 571-588.
- Egerton, F., Rathbone W., Norwood, M. C. (1884) , Great Britain, Egypt and the Suez Canal, London, Crystal Palace Press.
- Erkan, S. (2010) "The Invasion of Iran by Allies During World War II", Codrul Cosminului, 16(2): 109-132.
- Gillon, Z. D. (1969) "The Antecedents of the Balfour Declaration", Middle Eastern Studies, 5(2): 131-150.
- Hirszowich, L. (1964) "Nazi Germany and the Palestine Partition Plan", Middle Eastern Studies, 1(1): 40-65.
- Hoskins, L. H. (1944) "The Suez Canal and the Outlook of Egypt", The American Political Science Review, 38(1): 110-119.
- Katouzian, H. (1998) "The Campaign Against the Anglo-Iranian Agreement of 1919", British Journal of Middle Eastern Studies, 25(1): 5-46.
- Khall, F. O. (2014) "The Crossroads of the World: U.S. and British Foreign Doctrines and Construct of the Middle East, 1902-2007", Diplomatic History, 38(2): 299-344.
- Metz, C. H. (1990) Iraq: A Country Study, 4th Edition, Federal Research Division.
- _____ (1991) Egypt: A Country Study, 5th Edition, Federal Research Division.
- Morsy, L. (1984) "The Military Clauses of Anglo-Egyptian Treaty of Friendship and Alliance", International Journal of Middle East Studies, 16(1): 67-97.
- Silverfarb, D. (1995) "Britain And Iraqi Barley During the Second World War", Middle Eastern Studies, 31(3): 524-532.
- Stork, J. (1972) "Understanding the Balfour Declaration", Merip Reports, No. 13: 9-13.
- Tanenbaum, K. J. (1978) "France and the Arab Middle East, 1914-1920", Transactions of American Philosophical Society, 68(7): 1-50.

**BALIKESİR İLİ KUZEYİNİN KALKINMASINDA GÜNEY MARMARA KALKINMA
AJANSININ ROLÜ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME***

Adnan SÖYLEMEZ** 

ÖZ

Kalkınma ajansları, merkezi yönetimin bölgesel ekonomik kalkınmayı sağlamak üzere temel eşgüdümsel çalışmalar dışında, içinde bulunduğu bölgeyi temel alan, bölgesel aktörler tarafından finanse edilen kurumlar olarak hizmet vermektedirler. Bölge ile ilgili hazırlanacak fizibilite ve alt sektör raporları sayesinde kalkınmaya hız verecek istihdamı ortaya çıkartacak projelerin finanse edilerek sürdürülebilirliğinin sağlanması temel amaçları olarak göze çarpmaktadır. Güney Marmara Kalkınma Ajansı, Balıkesir ve Çanakkale illerini kapsayan ve bu doğrultuda çalışmalarına başlamış bir kuruluştur. Balıkesir ilinin; kuzeyinde bulunan ve en büyük ilçesi olan Bandırma ile beraber çevresinde bulunan ilçelerle birlikte bu bölge özellikle et işleme, kümes hayvancılığı, yağ, öğütülmüş tahıl, yem, deri, kimyasal ürün ve mermer işleme sektörlerinde öncüdür. Bu çalışmada, öncelikle Güney Marmara Kalkınma Ajansı'nın ilk kurulduğu günden bu yana ortaya koyduğu çalışmalar ve raporlar nesnel bir okuma yapılarak ele alınmış ve burada ortaya konulan veriler, istatistikler, sektör analizleri değerlendirmeye tabii tutulmuştur. Bunun yanı sıra Bandırma çevresi bölgesinin gelecek vizyonuna ışık tutması açısından orta ve uzun vadede kalkınma ajansı tarafından yapılan çalışmalar da eleştirel olarak değerlendirilmiştir.

Anahtar kelimeler: Bölgesel kalkınma, Kalkınma ajansları, Güney Marmara Kalkınma Ajansı.

**EVALUATION OF THE ROLE OF SOUTH MARMARA DEVELOPMENT AGENCY
IN THE NORTH OF BALIKESİR PROVINCE**

ABSTRACT

Development agencies serve as institutions financed by regional actors, based on the region in which they are located, as well as basic co-ordinated efforts to ensure regional economic development by the central government. The basic aims of financing and sustainability of projects that will generate employment that will accelerate development thanks to the feasibility and sub-

Geliş Tarihi: 08.03.2019

Kabul Tarihi: 15.05.2019

* Söz konusu makale, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesinin ev sahipliğinde 17-19 Eylül 2018 tarihleri arasında gerçekleştirilen Uluslararası Bandırma ve Çevresi Sempozyumu'nda sunulmuş aynı isimli bildirinin genişletilmiş ve güncellenmiş halidir.

** Öğr. Gör Dr., Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, soylemez@selcuk.edu.tr

sector reports to be prepared for the region are highlighted. Southern Marmara Development Agency, Balıkesir and Dardanelles, and started to work in this direction. Balıkesir Province; Bandırma, which is the largest city in the north, is the leader in meat processing, poultry industry, oil, milled grain, feed, leather, chemical products and marble processing sectors. In this research, firstly the studies and reports that have been presented since the first day of the Southern Marmara Development Agency were handled with an objective reading, and the data, statistics and sector analysis presented here were evaluated in detail. In addition to this, the work done by the development agency in the middle and long term in terms of shedding light on the future projection of the Bandırma regional region has also been critically evaluated.

Keywords: Regional development, Development agencies, Balıkesir.

1. GİRİŞ

Kalkınma ajansları, merkezi yönetimin bölgesel ekonomik kalkınmayı sağlamak üzere temel eşgüdümsel çalışmalar dışında, içinde bulunduğu bölgeyi temel alan, bölgesel aktörler tarafından finanse edilen kurumlar olarak hizmet vermektedirler. Bölge ile ilgili hazırlanacak fizibilite ve alt sektör raporları sayesinde kalkınmaya hız verecek istihdamı ortaya çıkartacak projelerin finanse edilerek sürdürülebilirliğinin sağlanması temel amaçları olarak göze çarpmaktadır. Güney Marmara Kalkınma Ajansı, Balıkesir ve Çanakkale illerini kapsayan ve bu doğrultuda çalışmalarına başlamış bir kuruluştur.

Balıkesir ilinin; kuzeyinde bulunan ve en büyük ilçesi olan Bandırma ile beraber çevresinde bulunan ilçelerle birlikte bu bölge özellikle et işleme, kümes hayvancılığı, yağ, öğütülmüş tahıl, yem, deri, kimyasal ürün ve mermer işleme sektörlerinde öncüdür.

Bu çalışmada, öncelikle Güney Marmara Kalkınma Ajansı'nın ilk kurulduğu günden bu yana ortaya koyduğu çalışmalar ve raporlar nesnel bir okuma yapılarak ele alınmış ve burada ortaya konulan veriler, istatistikler, sektör analizleri hakkında spesifik değerlendirmeye tabii tutulmuştur. Bunun yanı sıra Bandırma çevresi bölgesinin gelecek projeksiyonuna ışık tutması açısından orta ve uzun vadede kalkınma ajansı tarafından yapılan çalışmalar da eleştirel olarak değerlendirilmiştir.

2. BÖLGESEL KALKINMA VE KALKINMA AJANSLARI

Kalkınma kavramı geçmişten günümüze her ülke için hep ana hedef olarak belirlenmiş bir kavram olup geçmişte ulusal ölçekte politikalarla yürütülen bu süreç günümüzde küreselleşmenin de etkisiyle bölgesel birimlere yayılmış ve mikro ölçekte çözümler üretilmeye başlanmıştır (Gürer, 2015: 187). Bölgesel farklılıkları ortadan kaldırmak adına bölgesel kalkınma

planları uygulamasına geçilmesi hem daha başarılı bir kalkınma için gerekli hem de sosyal devlet anlayışının bir sonucu olarak dikkat çekmektedir (Şener ve diğ., 2015: 324) .

Endüstri devriminden bu yana ekonomik büyüme tüm ülkelerde ön planda olmuştur. Geçmişte olduğu gibi bugün de ülkeler gelişen ve değişen ekonomik politikalara uyum sağlamak, ayakta kalabilmek için ekonomik büyüme ve kalkınmayı sağlamak isterler. Ekonominin temel çıkış noktası olan kıt kaynakların en rasyonel şekilde kullanılmasını sağlamak, ülkelerin ekonomik gelişmelerine katkıda bulunacak politikalar uygulayarak, genel ekonomik hedeflere ulaşmak, büyümeyi ve bölgesel kalkınmayı gerçekleştirmek her zaman bir zorunluluk olmuştur (Cankorkmaz, 2011: 114). Bölgelerarası dengesizlik, gelişmiş ve gelişmekte olan bütün ülkelerin karşı karşıya oldukları önemli bir sorundur. Ancak bu sorun, az gelişmiş ülkelerde daha fazla görünür olmaktadır. Sosyo-ekonomik bakımdan gelişmişlik düzeyi olarak ülkeler arasında bir ayırım yapılabildiği gibi gelişmiş bir ülkenin bölgeleri arasında da gelişmişlik bakımından düzey farklılığı bulunmaktadır. Bu farklılığın giderilebilmesine yönelik ülkeler yeni yaklaşımlar ve önlemleri uygulamaktadırlar (Akiş, 2011: 238).

Bu dönüşüme bağlı olarak bölgesel kalkınma politikalarının oluşturulmasında merkezi idarenin üstten alta uygulamaya geçirdiği bölgesel politikaların yerini alttan üste yani bölgenin sorunlarını çözmeye yönelik aynı zamanda da ulusal programlarla uyumlu plan ve programlar almaya başlamıştır. Uygulanan bölgesel kalkınmaya yönelik politikalarda yerel yönetimler ve merkezi idare arasında koordinasyonu sağlayan, yerel kurum ve kuruluşları bölgesel politikaların belirlenmesine dâhil eden, bölge sorunlarına çözüm arayan ve bu doğrultuda yerel kaynakları harekete geçirecek bir yapılanmaya gereksinim vardır (Tuncel ve Bakır, 2010: 20).

Avrupa Birliği'nin özellikle 1990'lardan sonra, büyük miktarlarda rekabete dayalı bölgesel kalkınmaya yönelik fonları sağlamaya başlamasının ardından, bölgesel kalkınma ajanslarının sayıları ve etkinlikleri, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde önemli ölçüde artmıştır. Üye ülkelerde merkezi hükümetin girişimleriyle Avrupa Birliği bölgesel fonlarından etkin ve verimli bir biçimde yararlanmak üzere yeni bölgesel kalkınma ajansı modelleri oluşturulmuş ve kamu kaynaklarıyla finanse edilmiştir. Avrupa Birliği'ne sonradan katılan Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Slovakya, Polonya, Estonya, Litvanya, Letonya da bölgesel kalkınma ajanslarıyla 1990'larda doğrudan Avrupa Birliği'nin isteği üzerine tanışmış, hatta Doğu Avrupa ülkelerinin bölgesel kalkınma ajansları da, bizzat AB'nin görevlendirdiği uzmanlarla ve ilk aşamada Avrupa Birliği finansmanı ile kurulmuştur (Özen, 2005: 2).

Türkiye, kalkınma ajansları ile ciddi anlamda ilk kez üye adaylığının tescil edildiği 1999 Helsinki zirvesi sonunda tanışmıştır. Avrupa Birliği Komisyonunun hazırlamış olduğu Katılım

Ortaklığı Belgesi'nde orta vadede yapılması gereken düzenlemeler arasında bölgesel kalkınma ajansları oluşturmak yer almış ve buna yönelik yasal düzenlemelerin yaşama geçirilmesi için süreç başlatılmıştır (Hasanoğlu ve Aliyev, 2006: 81). Bölgelerarası dengesizliğin giderilmesi için yerel uzmanlaşma sürecinin hızlandırılması, yerel girişimcilğe canlılık kazandırılması ve yerel kaynakların harekete geçirilmesi yoluyla bölge ekonomisine dinamizm katılarak rekabet gücünün artırılması ve AB bölgesel politikalarına uyum yönünde adımlar atılması talep edilmiştir. Türkiye'de bölgelerarası dengesizlik ve bunun giderilmesi yönündeki gelişmeler, 1999'dan sonraki ilerleme raporlarının hemen hepsinde yer almış ve bölgesel politikalarla ilgili konulara değinilmiştir (Eryılmaz ve Tuncer, 2013: 173).

Kalkınma ajansları ülkemizde son on yılın en çok gündeme gelen konularından biri olarak ele alınmaktadır. Kalkınmanın sadece ekonomik boyutlu bir olgu olmadığı bunun yanı sıra kültürel ve sosyal bir tarafının da varlığından bahsedilebilmektedir. Bölgeler arası gelişmişlik farklarının giderilmesine yönelik gerek Amerika Birleşik Devletleri'nde gerekse Avrupa Birliği ülkelerinde uygulamaları bulunan kalkınma ajansları, ülkemizde yasal dayanağını 2006 yılında çıkarılan 5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun ile sağlamıştır (Yemen ve diğ., 2013: 682).

Devlet Planlama Teşkilatı'nın¹ 2007-2013 yıllarını kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı'nda bölgesel kalkınma ajanslarına yer verilmiştir. Planda AB'ye uyum kapsamında İBBS sınıflandırmaları yapıldığı ve Kalkınma Ajansları hakkında kanun çıkarıldığından bahsedilmekte, böylece "üyelik sonrası kullanılabilir olan yapısal fonlara hazırlık için merkezi ve yerel düzeyde gerekli altyapı oluşturulurken, diğer taraftan da daha aktif, katılımcı, yeterli finansman ve kurumsal yapı ile desteklenen aşağıdan yukarıya bölgesel gelişme politikasının uygulanması için gerekli ortam hazırlanmakta" olduğu ifade edilmektedir (DPT, 2007: 46).

3. GÜNEY MARMARA KALKINMA AJANSI HAKKINDA BİLGİ

Güney Marmara Kalkınma Ajansı (GMKA), 5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanunu doğrultusunda Kalkınma Bakanlığı'nın koordinasyonunda, 2009/15236 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kurulmuştur. Güney Marmara Kalkınma Ajansı, faaliyetlerini katılımcılık, şeffaflık, tarafsızlık, güvenilirlik, verimlilik, etkinlik, çevreye ve kültürel değerlere duyarlılık, sürdürülebilirlik ve toplumsal sorumluluk gibi temel ilke ve değerler doğrultusunda gerçekleştirmektedir (GMKA, 2018, 7).

¹ Devlet Planlama Teşkilatı, 2011 yılında lağvedilerek Kalkınma Bakanlığı'na bağlanmıştır. 2018 yılında ise Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine uyum çalışmaları kapsamında Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı bünyesinde Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü oluşturulmuştur.

Güney Marmara Kalkınma Ajansı (GMKA), 5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanunu doğrultusunda Kalkınma Bakanlığı'nın koordinasyonunda, 2009/15236 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kurulmuştur. Güney Marmara Kalkınma Ajansı, faaliyetlerini katılımcılık, şeffaflık, tarafsızlık, güvenilirlik, verimlilik, etkinlik, çevreye ve kültürel değerlere duyarlılık, sürdürülebilirlik ve toplumsal sorumluluk gibi temel ilke ve değerler doğrultusunda gerçekleştirmektedir (GMKA, 2018, 7).

Güney Marmara Kalkınma Ajansı, geçmiş yıllarda edindiği tecrübeler doğrultusunda "Sürdürülebilir kalkınmasını sağlamış, Güney Marmara'nın bilgi, düşünce, koordinasyon ve destek noktası olmak" vizyonuna ulaşmak üzere çalışmalarına devam etmektedir. Proje geliştirme kapsamında; kuruluşundan günümüze kadar yaklaşık 62 milyon TL'lik destek vererek 130 milyon TL'lik projelerin bölgesel kalkınmayı sağlamak üzere hayata geçirilmesine olanak sağlamıştır (Yazıcı, 2018, 5).

Güney Marmara Kalkınma Ajansı 2017 yılı tahmin edilen bütçesi 43.637.133,96 TL; 31 Aralık 2017 tarihi itibarıyla gerçekleşen gelirler bir önceki yıldan devreden nakit dâhil 45.155.342,50 TL'dir. Faiz ve diğer faaliyet gelirleri 450.000,00 TL olarak tahmin edilmiş ve 1.939.132,26 TL tahsilat yapılmıştır. Merkezi yönetim ve il özel idarelerinin tahmin edilen bütçenin tahsil edilme oranı 2017 yılında sırasıyla % 122 ve % 100 olarak gerçekleşirken; sanayi ve ticaret odalarından tahmin edilen bütçe aktarımının gerçekleşme oranı % 90'dır. Ajansın belediyelerden olan alacaklarını tahsil etme oranı ise % 66'dır (GMKA, 2018, 11).

4. YÖNTEM

Kalkınma ajansları, yerel ve bölgesel kalkınmanın sağlanabilmesi amacıyla merkezi yönetim tarafından faaliyete geçirilen kurumsal yapılardır. Bu yapılar vasıtasıyla projelerin değerlendirilmesi, merkezi yönetim tarafından uygun görülen bütçe sonucunda kalkınmaya yönelik projelerin desteklenmesi sağlanabilir.

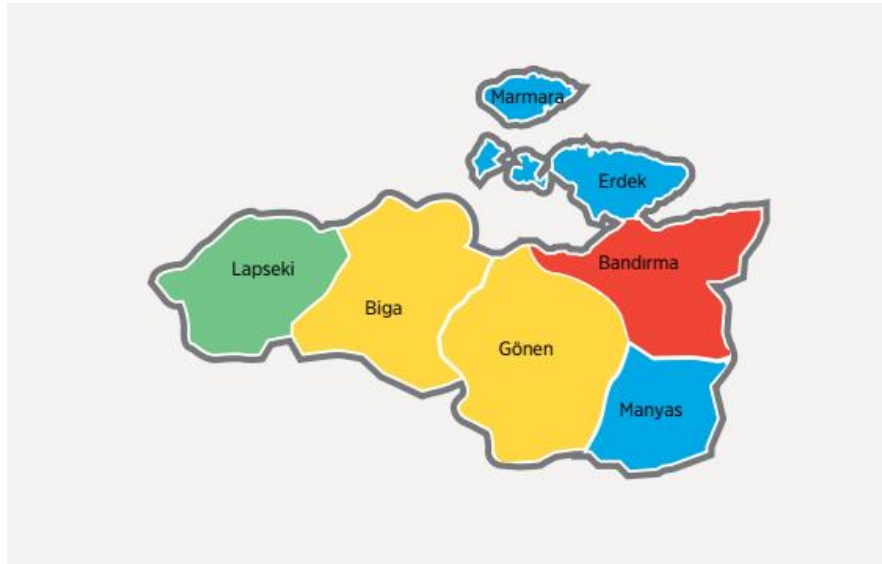
Bu çalışmada, Güney Marmara Kalkınma Ajansı(GMKA) ve yaptığı faaliyetlere yönelik hazırlanan faaliyet raporu, sektör analizleri, çalışma programları ve istatistiksel tablolar incelenerek bu metinlerde yer alan Balıkesir ili kuzeyine yönelik çalışmalar ele alınmıştır.

5. GÜNEY MARMARA KALKINMA AJANSININ RAPORLARINDA BANDIRMA

22 başlıkta İstatistiklerle TR22 Güney Marmara (Balıkesir ve Çanakkale) başlıklı çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu tarafından hazırlanan sayısal verilerden iki ile yönelik olanlar bir araya getirilmiştir. Bu çalışmada ilçelerin tek tek istatistiksel verileri ele alınmadığından bu çalışmaya aktarılamamıştır (GMKA, 2017).

TR22 Güney Marmara Bölgesi 2014-2023 Bölge Planı Mekânsal Gelişme Şemasında (GMKA, 2013: 163): “TR6074 Bölgesi’nde sanayinin öncelikli gelişim alanı Bandırma, Biga, Çan, Gönen hattı ile Balıkesir Merkez’de OSB ve çevresi olacaktır. Bu gelişme alanlarında OSB altyapısı tamamlanacak, yatırımcıya uygun yatırım alanları sunulacaktır. Bu yerlerde OSB alanları genişletilecek, gerekli olduğu durumda uygun bölgelere yeni organize sanayi bölgeleri kurulmak suretiyle sanayinin uygun alanlarda gelişmesi sağlanacaktır.” sonucuna varılmıştır. Bunun yanısıra, TR22 Güney Marmara Bölgesi; Bandırma Alt Planlama Bölgesi, Çanakkale Alt Planlama Bölgesi, Balıkesir Alt Planlama Bölgesi ve Edremit Körfezi Alt Planlama Bölgesi olmak üzere dört alt planlama bölgesine ayrılmıştır (GMKA, 2013: 159) (Resim 1). On yıllık bölge planı mekânsal gelişme senaryosunda bölgede ağırlıklı olarak gelişmiş dört kent bulunduğundan bahsedilerek Bandırma’nın kuzeyde sanayi ve hizmet odağı ile bu dört kentten biri olduğuna dikkat çekilmiştir (GMKA, 2013: 159).

Resim 1: Balıkesir İli Rüzgâr Enerji Santrallerinin Gücü (GMKA, 2013:160)



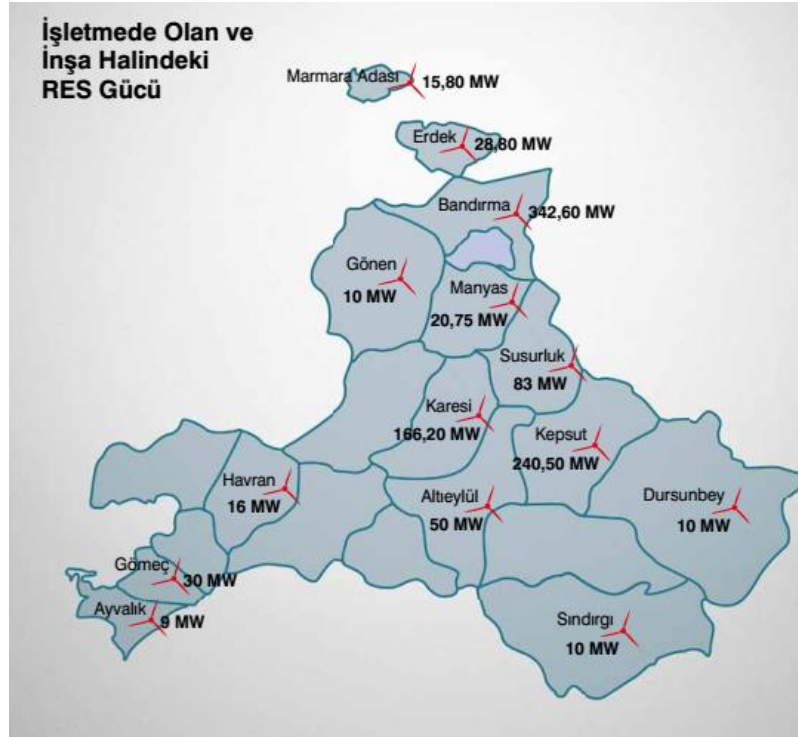
“Balıkesir’de Yatırım Yapmak İçin 101 Neden” başlıklı çalışmada belirlenen 101 madde ile neden bir girişimcinin/yatırımcının Balıkesir iline yatırım yapması gerektiği maddeler halinde sıralanmıştır. 14. Maddede “Nitelikli eğitim veren 2 üniversite” maddesinde Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi de sayılmıştır. 75. Maddede “Yenilenebilir Enerji Kaynak Alanı (YEKA) için elverişli bölgelerin varlığı” ise özellikle Bandırma yöresinin rüzgâr enerjisi için potansiyelini vurgulamaktadır.

Balıkesir Enerji Sektörü Yatırım Rehberi başlıklı çalışmada; Yenilenebilir enerji sektörü detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Balıkesir iline yapılacak yatırımlarda sahip olunacak avantajlar başlıklar halinde incelenmiştir. Rehberde, Balıkesir’in enerji sektöründe sahip olduğu

potansiyelden, lojistik imkânlarla, Ekonomi Bakanlığı'nın sunmuş olduğu bölgesel teşviklerden Güney Marmara Kalkınma Ajansı'nın yerel düzeyde sağlayacağı katkılara tüm avantajlar detaylı bir şekilde aktarılmıştır (GMKA, 2).

Rüzgâr Enerji Santrallerinin gücü ile ilgili haritayı incelediğimizde (Resim 2) Bandırma'nın 342, 60 MW enerji üretimi ile Balıkesir ilinin başat aktörü olduğunu görmekteyiz.

Resim 2: Balıkesir İli Rüzgâr Enerji Santrallerinin Gücü (GMKA, 5)



2017 faaliyet raporunun “Önem Arz Eden Yatırımların Takibi” başlığının içerisinde Balıkesir ili kuzeyine yönelik olarak Bandırma – Bursa – Ayazma – Osmaneli Yüksek Hızlı Tren Projesi ile Manyas II. Merhale Projesi yer almaktadır.

Balıkesir Tarım ve Hayvancılık Yatırım Rehberi olarak hazırlanan çalışmada, “ilin geniş mera arazilerinin hayvancılık faaliyetlerine uygun yapısı büyükbaş, küçükbaş hayvancılık

faaliyetlerinin gelişmesinde etkili olmuştur” denilmektedir. Bunun yanı sıra “Konumu itibariyle tüketim merkezlerine yakınlığı ile dikkat çeken ilde gelişen yem sektörü ve kümes hayvancılığı faaliyetleri yatırım ortamının cazibesini artırmaktadır” vurgusu yapılmaktadır (GMKA, 2) Bandırma ili bu rehberde belirtildiği üzere kanatlı hayvan üreticiliğinde Türkiye için en önemli merkezlerden biri olup Balıkesir ili için de birinciliğini muhafaza etmektedir.

Marmara ve Ege’de uzanan kıyıları, sahip olduğu jeotermal kaynakları, biyolojik çeşitliliği ve tarihsel atmosferi bir arada yaşatan güçlü bir turizm profili çizen (GMKA, 5) Balıkesir ili için hazırlanan Balıkesir Turizm Yatırım Rehberi’nde Erdek, Avşa, Paşalimanı ve Ekinlik’te 28.160 hektar büyüklüğündeki alan Kültür ve Turizm Koruma ve Gelişim Bölgeleri (KTKGB) sınırları içine alındığı belirtilmiştir. Ayrıca Manyas’ta bulunan Kuş Cenneti Milli Parkı, sahip olduğu canlı çeşitliliğiyle, kuş gözlemcileri için Türkiye’nin bir numaralı merkezi olup milli park, başta su kuşları olmak üzere çok çeşitli yaban hayvanına ev sahipliği yapmaktadır. Ayrıca Gönen de kuş gözlemciliği bakımından potansiyel taşıyan merkezler arasındadır (GMKA, 15).

Turizm ile ilgili olarak yapılan 19 Nisan 2011 yılında yapılan Balıkesir’de Turizmin Bugünü ve Geleceği: Balıkesir Turizm Çalıştayı’nın Ağustos 2012’de hazırlanan raporda bölgenin turizm sektörünün zayıf ve güçlü yanları ile fırsatları ve tehditleri tartışılmıştır.

Turizm sektöründeki tüm paydaşların bir araya getirilerek çözüm önerilerinin tartışıldığı toplantılar hem turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmeler ve sivil toplum kuruluşlarının sesinin karar alma organlarında daha fazla duyurulmasına yardımcı olmuş, hem de bu sayede karar alıcıların daha sağlıklı kararlar alabileceği bir bilgi girişi sağlanmıştır (Tuna, 2012: 2).

Balıkesir Turizm Çalıştayında Belirlenen Sorunlar ve Çözüm Önerileri ise beş madde halinde sıralanmıştır (GMKA, 2012: 21-26):

- Balıkesir’e Nitelikli Yatırım Çekerek Turizmin Rekabet Gücünün Artırılması
- Bölgedeki Turizm İşletmelerinin Hizmet Kalitesinin İyileştirilmesi
- Ulaşım ve Çevre Altyapısının İyileştirilmesi
- Tanıtım Faaliyetlerinin Etkinleştirilmesi
- Alternatif Turizm Olanaklarının Artırılması

Balıkesir’de Yat Turizmi başlıklı çalışmada, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı tarafından 2010 yılı Ağustos ayında yapımı tamamlanan Bandırma Merkez Balıkçı

Barınağı'nın faaliyete geçmesiyle merkezde yatların konaklayabileceği bir alan açılmıştır (GMKA, 2014: 16). Erdek'te ise Merkez Balıkçı Barınağı balıkçı teknelerinin haricinde, yatların bağlanması amacıyla da kullanılmakta olup, barınağın yaklaşık 20 adet yat bağlama kapasitesi bulunmaktadır. Bu haliyle yaz aylarında ilçeye gelen 15-20 civarındaki yatın 2-3 günlük konaklama ile elektrik ve su gibi ihtiyaçlarını karşılamaktadır (GMKA, 2014: 17).

Avşa Adasında bulunan Yiğitler Barınma Yeri, yat bağlama amacıyla kullanılmakta olup yaz aylarında günde ortalama 10 yat konaklamaktadır (GMKA, 2014: 18).

Bandırma, sanayi gelişimi nedeniyle turistik amaçlı olarak yapılan yat turizmi açısından komşu ilçe olan Erdek'e göre dezavantajlı bir konumdadır. Bölgeye gelen yatçılar daha sakin ve temiz olması nedeniyle Erdek bölgesini tercih etmektedirler (GMKA, 2014: 16).

Balıkesir Lojistik Atlası çalışmasında, Bandırma-İzmir Yüksek Hızlı Tren Projesi yer almaktadır. Bu proje ile Balıkesir tüm bölgeleriyle Avrupa'ya bağlanacak ve demiryolu hattına dâhil olacak Bursa demiryolu ile bölgesel ekonomiye destek sağlanacaktır. Hat, yük ve yolcu taşımacılığına hizmet verecektir (GMKA, 11).

Bandırma-Çanakkale-Tekirdağ Demiryolu Projesi ise, yolcu ve yük taşımacılığı alanında hizmet verecektir. Demiryolu hattı, Bandırma'dan başlayarak Bandırma OSB ve Gönen Deri İhtisas ve Karma Organize Sanayi Bölgesini de içine alacak şekilde Biga, Karabiga ve Çanakkale'ye ulaşacaktır (GMKA, 12).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Ekonomik gelişmenin sağlanabilmesi ancak, bölgesel ve merkezi birimler arasında dengeli bir ilerlemeyle olabilir. Sosyal devlet ilkesini kabul etmiş ülkeler açısından milli gelirin hangi birimler tarafından kazanıldığından ziyade bölüşülmesi önemli olarak değerlendirilmektedir. Bölgeler arası gelir farklılıklarının en aza indirilmesi, kalkınma için olmazsa olmaz bir olgudur. Gelirin nasıl bir yapıda olduğu, toplumun hangi kesimleri tarafından üretildiği ve kimler arasında bölüşüldüğü iktidarın ve kalkınma planlarının önemli konusudur. Bu bakımdan kalkınma ajansları kalkınma politikası olarak ekonominin içinde yerini almıştır (Cankorkmaz, 2011: 130).

Balıkesir ili kuzeyi Bandırma ilçesi ve çevresinde bulunan ilçeler ile ilin öncüsü olma rolünü sürdürmektedir. Aynı zamanda bir liman kenti olma hüviyetini devam ettiren Bandırma birçok sanayi tesisine de ev sahipliği yapmaktadır. Sanayi ve liman kenti olmasının yanı sıra tarım ve hayvancılıkta da önemli bir ilçe olmayı sürdüren Bandırma, kanatlı hayvan yetiştiriciliği

bakımında ülkenin en önemli merkezlerinden birisidir. Bunun yanı sıra tohum üreticiliği açısından Balıkesir ilinde önemli yerlerdendir.

Bölge Planı 2014-2023'te Bandırma'nın ülkedeki önemli sanayi merkezlerinden biri olduğu vurgulanmış ve İstanbul'da yerleşik sanayinin öncelikli olarak bu bölgeye taşınacağına dair bir senaryoda bulunulmasına rağmen bunun nasıl ve ne şekilde gerçekleşeceğine dair bir düşünce veya projeden bahsedilmemektedir.

Bandırma çevresinde bulunan ilçeler ise özellikle turizm alanında ön plana çıkmaktadır. Gönen termal turizm açısından Cumhuriyet tarihi boyunca önemini korumuştur. Erdek ise İstanbul'a yakınlığı dolayısıyla cazibesini koruyan bir turizm merkezidir. Manyas ülkenin kuş cenneti olarak hem botanikçiler hem de vatandaşlar için önemli bir kuş gözlemciliği merkezidir.

Rüzgâr enerji santralleri açısından ise bölge çok zengindir. Yenilenebilir enerji hem çevreye duyarlı hem de fosil yakıtlara göre ucuz olduğundan kalkınma açısından önemlidir. Bandırma tek başına büyük bir rüzgâr enerji potansiyelini tek başına taşımaktadır. Rüzgâr enerjisi üretimi ile ülkenin başat aktörlerinden biri olan bölgede yerel yönetimlerin de yenilenebilir enerji üretimine yönelik adımlar atmaları bölgesel kalkınmaya katkılar sunacaktır.

Son olarak; bölge içerisinde mekânsal gelişme senaryolarının uygulanabilmesi açısından vatandaşın yatırımları benimseme ve katılımının sağlanması için kalkınma ajansının bilgilendirme faaliyetlerine ağırlık vermesi önem arz etmektedir. İlgili yerlerde düzenlenecek bilgilendirme toplantılarının yanı sıra bilgilendirme merkezleri vasıtasıyla etkin bir yatırım ve istihdam ortamının sağlanması için vatandaşların görüş ve önerilerinin alınması, toplanması ve değerlendirilmesine yönelik organizasyonlar geliştirilmelidir.

KAYNAKÇA

Akiş, E. (2011). "Küreselleşme Sürecinde Bölgesel Kalkınma Yaklaşımındaki Gelişmeler ve Bölgesel Kalkınma Ajansları", *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, (44): 238-256.

Cankorkmaz, Z. (2011). "Türkiye'de Bölgesel Kalkınma Ajansları ve Bu Ajanslara Yönelik Eleştiriler", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1): 113-138.

Eryılmaz, B., Tuncer, A., (2013). "Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Bölgesel Kalkınma Politikaları: Bölgesel Kalkınma Ajansları ve Türkiye Uygulaması", *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1): 165-189.

Güney Marmara Kalkınma Ajansı (GMKA) (2014). Balıkesir'de Yat Turizmi.

Güney Marmara Kalkınma Ajansı (GMKA) (2017). 22 başlıkta İstatistiklerle TR22 Güney Marmara (Balıkesir ve Çanakkale).

Güney Marmara Kalkınma Ajansı (GMKA) (2018). 2017 Faaliyet Raporu.

Güney Marmara Kalkınma Ajansı (GMKA) (2018). Güney Marmara Bölgesi 2014-2023 Bölge Planı.

Güney Marmara Kalkınma Ajansı (GMKA). Balıkesir Enerji Sektörü Yatırım Rehberi.

Güney Marmara Kalkınma Ajansı (GMKA). Balıkesir Lojistik Atlası.

Güney Marmara Kalkınma Ajansı (GMKA). Balıkesir Tarım ve Hayvancılık Yatırım Rehberi.

Güney Marmara Kalkınma Ajansı (GMKA). Balıkesir Turizm Yatırım Rehberi.

Güney Marmara Kalkınma Ajansı (GMKA). Balıkesir’de Yatırım Yapmak İçin 101 Neden.

Gürer, G. (2015). “AB ve Türkiye’de Bölgesel Kalkınma Sorununa Yönelik Gelişmeler ve Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Kamu Ekonomisine Katkısı”, 3. Uluslararası Bölgesel Kalkınma Konferansı Konferans Bildirileri, Bingöl Üniversitesi-Fırat Kalkınma Ajansı.

Hasanoğlu, M., Aliyev, Z. (2006). “Avrupa Birliği İle Bütünleşme Sürecinde Türkiye’de Bölgesel Kalkınma Ajansları”, Sayıştay Dergisi, 60: 81-103.

Özen, P. (2005). Bölge Kalkınma Ajansları, Tepav/ Epri.

Şener, A., Gül, S., Kaya, M. (2015). “E-Ticaretin Bölgesel Kalkınma Üzerindeki Etkisi”, 3. Uluslararası Bölgesel Kalkınma Konferansı Konferans Bildirileri, Bingöl Üniversitesi-Fırat Kalkınma Ajansı.

Tuna G.A. (2012). “Sunuş”, Balıkesir’de Turizmin Bugünü ve Geleceği: Balıkesir Turizm Çalıştayı Raporu.

Tuncel, C. O., Bakır, H. (2010), “Yenilik Temelli Bir Bölgesel Gelişme Sürecinde Kalkınma Ajanslarının Yeri”, İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 1(4): 19-41.

Yazıcı, E. (2018). “Sunuş”, 2017 Faaliyet Raporu, T.C. Güney Marmara Kalkınma Ajansı.

Yemen, A., Akman, Ç., Negiz, N. (2013). “Kentın Markalaşmasında Kalkınma Ajanslarının Rolü: Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı İncelemesi”, Kuramdan Uygulamaya Yerel Yönetimler ve Kentsel Politikalar, Ankara: Pegem Akademi.

ENDÜSTRİ 4.0 VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN İLİŞKİSİ

Başak Aydem ÇİFTÇİOĞLU* 

Mecnun MUTLU** 

Seda KATIRCIOĞLU* 

ÖZET

Günümüzde işletmeler, Endüstri 4.0 ile birlikte dijital endüstriyel teknolojilerle dönüşüm yaşamaktadır. Bu çalışma, literatür taramasına dayanmakta ve Endüstri 4.0'ın insan kaynakları yönetimi ile ilişkisini genel çerçevesi ile göstermeyi amaçlamaktadır. İlk olarak, kavramsal açıklamalar yaparak Endüstri 4.0 ile yaşanacağı öngörülen gelişmeler, iş hayatında gerçekleşecek dönüşümler ve karşılaşılabilecek zorluklar ele alınmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi açısından bakıldığında ise, yaşanan teknolojik gelişmeler iş gücünde radikal değişikliklere neden olacaktır. Endüstri 4.0 ile işgücü profilindeki değişimin yanı sıra işgücündeki nitelikler de değişecektir. İşletmeler iş hayatındaki ve iş gücündeki radikal değişikliklerin de etkisiyle ekonomik, sosyal, teknolojik olarak zorluklarla karşılaşacaktır. Bu sebeple, işletmelerin Endüstri 4.0'ın gereksinimleri doğrultusunda yeni yönetim yaklaşımları geliştirmeleri, dijital teknolojilere uyum sağlamasını kolaylaştıracaktır. Bu bağlamda, iş hayatında ve işgücünde yaşanacak olan dönüşümü incelemek ve Endüstri 4.0'daki örgütsel yapı, liderlik tarzı ve İK uygulamaları olmak üzere Endüstri 4.0'ın teknolojik ortamına uygun olacağı öngörülen yönetim yaklaşımları hakkında bakış açısı sunmak bu çalışmanın diğer bir amacıdır.

Anahtar Kelimeler: Endüstri 4.0, Endüstri 4.0 Paradigmaları, İnsan Kaynakları Yönetimi, İşgücü Piyasasındaki Değişim, Yönetim Yaklaşımları

THE RELATIONSHIP BETWEEN INDUSTRY 4.0 AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

ABSTRACT

Nowadays, businesses are transforming with digital industrial technologies with the Industry 4.0. This study is based on a literature review and aims to demonstrate the relationship between Industry 4.0 and human resources management with a general framework. Initially, conceptual explanations are made and the developments that are expected to be experienced, the transformations in business life and the

Geliş Tarihi: 22.02.2019

Kabul Tarihi: 19.04.2019

* Doç.Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, aydemaydemir@uludag.edu.tr.

** Yüksek Lisans Öğrencisi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, 701620024@ogr.uludag.edu.tr.

* Yüksek Lisans Öğrencisi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, 701620015@ogr.uludag.edu.tr.

difficulties to be encountered with Fourth Industry Revolution are discussed. In terms of human resources management, the technological developments will cause radical changes in the workforce. In addition to the change in labor profile with Industry 4.0, the qualifications in the labor force will also change. Businesses will face economic, social and technological challenges due to the radical changes in work and labor. Therefore, developing new management approaches for Industry 4.0 requirements will facilitate the adaptation of businesses to digital technologies. In this context, it is another aims of this study to provide a perspective about the management approaches that are predicted to be appropriate to the technological environment of Industry 4.0 including organizational structure, leadership style and HR practices in Industry 4.0 and also examine the transformation in business life and labor force.

Keywords: *Industry 4.0, Paradigms of Industry 4.0, Human Resources Management, Changes on Labor Market, Management Approach.*

1. GİRİŞ

Sanayi veya endüstri bir ülkenin ekonomisinin bel kemiği ve ayrılmaz bir parçası olarak tanımlanmaktadır. Son üç yüzyıldaki büyük teknolojik gelişmelerle endüstriyel devrimlere tanık olunmuştur. Mekanizasyon ile Endüstri 1.0, yüksek elektrik enerjisi kullanımı ile Endüstri 2.0, elektronik ve otomasyon ile Endüstri 3.0 tanık olunan endüstri devrimleridir. Günümüz ekonomisi ise sosyal, ekonomik, teknolojik ve politik değişimlerle tetiklenen dördüncü sanayi devrimiyle yüzleşmektedir. Bu dördüncü sanayi devrimi diğer ismiyle Endüstri 4.0 mevcut işletme ve mevcut süreçlerde dijital dönüşümün bir alt sınıfı olan ve manuel işletme işlemlerini dijital bilgisayar yapıları ile değiştirmektedir (Shamim vd., 2016: 5309).

Alman kökenli olan Endüstri 4.0 kavramı, fiziksel makine ve cihazların ticari ve toplumsal sonuçlarını daha iyi tahmin etmek, kontrol etmek ve planlamak için kullanılan ağa bağlı sensörler ve yazılımlarla entegrasyonu veya ürünlerin yaşam döngüsü boyunca yeni bir değer zinciri organizasyonu ve yönetimi şeklinde tanımlanmaktadır (Mrugalska ve Wyrwicka, 2017: 470). Buradan hareketle Endüstri 4.0'ın çok sayıda teknoloji ve buna ilişkin paradigmaları içerdiğinden bahsedebiliriz: Siber Fiziksel Sistemler(CPS), Nesnelerin İnterneti(IoT), Büyük Veri(Big Data) ve Bulut Teknoloji(Cloud) bunlardan bazılarıdır.

Endüstri 4.0 ile oluşan/oluşacak değişikliklerle akıllı robotların tüm iş süreçlerinde daha etkin kullanması öngörülmektedir. İnsan kaynakları yönetimi açısından bakıldığında Endüstri 4.0 girişimini hedefleyen değişim, üretimde daha az insan gücü kullanarak işgücündeki nitelikler değişecektir. İnsan kaynakları yönetiminin kendilerini yenileyerek dönüşüme ayak uydurması gerekmektedir. Bunu

yapamayan şirketlerin rekabet gücünü yitirerek küresel ekonominin gerisinde kalacağı belirtilmektedir (Ege Sanayi Odası 2015).

İşgücündeki niteliklerin değişmesinin yanı sıra yeni neslin önceki nesle kıyasla beklentileri de farklılaşmaktadır. Bireyin iş hayatı boyunca aynı işyerinde çalışma dönemi sona ermektedir ve günümüzde önemli bir araştırma konusu haline gelen Y Kuşağı'nın çalışma hayatı boyunca birden çok işte çalışacağı tahmin edilmektedir. Y kuşağı yapılan araştırmalara göre, teknoloji odaklı bilgi ve becerilere sahip olmakta ve öğrenme süreçlerini önceki kuşağa göre daha çok dijital olarak gerçekleştirmeyi talep etmektedir. Dolayısıyla bu neslin teknolojik bilgi ve becerileri onlara bu dijital çağda istihdam fırsatı sunmaktadır. Ayrıca işletmeler Y Kuşağı çalışanlarının iş-yaşam dengesi tercihini kabul ederek, kendilerini bu yönde geliştirmeye başlamaktadır. Çalışma koşulları, iş paylaşım programları, evden çalışma gibi esnek iş düzenlemeleri ile bu genç kuşağa ayak uydurmaktadır (Ermolaeva, 2017:31).

2. ENDÜSTRİ KAVRAMI VE GELİŞİMİ

“Endüstri” Fransızca “industrie” kelimesinden türetilmiştir ve Arapça olan “sanayi” kelimesi ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Walsh vd. göre endüstri; teknik olarak üretim yapabilen kuruluşların belirli bir alan içinde bütünleşik ya da bunların herhangi birinde tüzel olarak oluşturabilmesi olarak tanımlanmaktadır (2014:1-2). Bir diğer ifadeyle endüstri; hammaddeleri üretim aşamasında yarı mamul ya da mamul haline getirmek için ilgili teçhizat, insan gücü ile bilginin, tecrübenin ve teknolojinin bir araya getirilmesiyle ortaya çıkan ürün ve süreçlerinden oluşmaktadır.

Bir değişim olgusu olarak endüstri, toplumsal, iktisadi, bireysel ve eğitim gibi olgular üzerine oldukça çarpıcı etkileri mevcuttur. Endüstriyel gelişim, üretimin artırılması ve daha verimli hale getirilmesine yoğunlaşmaktadır. Dolayısıyla bu endüstriyel gelişme öncelikle iktisadi büyümeyi, kalkınmayı, hem toplumsal hem de bireysel refahı arttırmayı amaçlamaktadır (Yazıcı ve Düzgaya, 2016: 60).

İlk endüstri devriminden bu yana, su ve buharla çalışan makinelerden elektrikli ve dijital otomatik üretime kadar üretimde köklü değişikliklerle yaşanmıştır. Üretim süreçleri gittikçe daha karmaşık, otomatik ve sürdürülebilir olmasıyla insanların makineleri basit, verimli ve sürekli kullanabilmesi mümkün hale gelmiştir. Sanayileşmenin evriminden bu yana endüstride teknolojik değişimler ve yenilikler ile birlikte bazı paradigmlar ortaya çıkmıştır. Bu paradigmlar; “makinleşme ile Endüstri 1.0”, “yüksek elektrik enerjisi kullanımı ile Endüstri 2.0”, “elektronik ve otomasyon ile Endüstri 3.0” olarak ortaya çıkmıştır ve bunlar endüstriyel devrimler olarak adlandırılmaktadır (Shamim vd., 2016: 5309-5310).

2.1. Endüstri 1.0

İlk Endüstri Devrimi, 1760'larda başlayan ve 1830'lardan geçen dönemi kapsamaktadır. Bu süreçte üretimde, el ve kas gücünden makine kullanımına geçilmiştir. Odun yerine kömür kullanılarak buhar gücünden faydalanılmış, makinelerin gücü artırılmıştır. Böylece mekanizasyon ve fabrikalar kurulmuştur. Aile şirketleri ve küçük işletmeler büyük fabrikalara yerini bırakmıştır. İngiltere'de başlayan bu endüstri devrimi zamanla Avrupa'ya ve Amerika'ya yayılmıştır. Üretimdeki bu radikal değişim sosyal yaşamı da etkilemiştir. Ortalama yaşam süresinin artmasıyla popülasyon artmıştır. Gündelik hayat pratikleşmiş ve yaşam kalitesi artmıştır. Mekanizasyon ile üretilen ürün sayısı artmasıyla Avrupa, hammadde kaynakları sunan Orta, Yakın ve Uzak Doğu'ya yönelmiştir. Dolayısıyla uluslararası ilişkiler de bu durumdan etkilenmiştir (Bayraktar ve Ataç, 2018: 338-339).

2.2. Endüstri 2.0

İkinci Endüstri Devrimi yaklaşık 100 yıl sonra 1840-1870 yılları arasında Cincinnati'deki mezbahalardaki sistemden esinlenerek başlamıştır. Amerika'da Henry Ford'ın bu sistemi araba fabrikasına uyarlamasıyla yani Ford T'nin üretimi ile İkinci Endüstri Devrimi doruğa ulaşmıştır. Bu üretkenlik patlamasının temeli, hem işbölümü hem de taşıyıcı bantların girişine dayanan seri üretim hatları olmuştur.

Çelik üretiminin geliştirilmesi, üretim ağının özellikle demiryollarının geliştirilmesinde önemli bir rol oynamıştır. Demir yolu ile taşımacılığın kolaylaştırılması, ürünlerin yeni pazarlara ulaşmasına ve hammadde tedarik etmesine büyük kolaylık sağlamıştır. Öte yandan, telefon, radyo, daktilo ve gazete gibi diğer yeni gelişmeler de iletişimi şekillendirmede rol oynamıştır. Endüstri 2.0'da üretimin kitleleşmesinde Almanya, ABD, Japonya ana aktörlerinden olmuştur (Bayraktar ve Ataç, 2018: 339).

2.3. Endüstri 3.0

Endüstri 3.0 bir diğer adıyla Üçüncü Endüstri Devrimi, iki büyük dünya savaşıyla ülke sınırlarının alt üst olmasından etkilenmiş ve sanayileşmede teknolojik ilerlemenin yavaşlamasına sebep olmuştur. Bu durağanlığa yıkıcı etkiler yaratan 1929 küresel krizi gibi olumsuz ekonomik hareketler de rol oynamıştır. Bu doğrultuda sanayide yeni bir gelişmenin ortaya çıkması ancak krizin etkilerinin azalması ve İkinci Dünya Savaşı'nın bitmesinin ardından yani 1950'li yıllar ile birlikte mümkün olmuştur. Bu yıllarda dijital teknoloji gelişmeye başlamış ve Üçüncü Endüstri Devrimi'nin temelleri atılmaya başlamıştır. Özellikle mekanik elektrikle çalışan hesap makinesinin üretilmesi ve bilgisayara kadar uzanan çığır açıcı dijital gelişmelerin yaşanması üretim süreçlerine yeni bir boyut getirmiştir. Üçüncü Endüstri Devrimi'ni ortaya çıkaran diğer gelişme ise bilgisayar ile iletişim teknolojilerinin gelişmesidir. Üretim süreçlerinde bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin kullanılmaya başlanması küçük, mekanik ve pratik ürünlerin gündelik yaşamda yer edinmesini sağlamıştır (Ege Bölgesi Sanayi Odası, 2015: 6).

3. ENDÜSTRİ 4.0 KAVRAMI

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte, 2011'deki Hannover Fuarı etkinliğinde Almanlar tarafından Dördüncü Endüstri Devriminin başlangıcını simgeleyen Endüstri 4.0 kavramı tanıtılmıştır. Endüstri 4.0 aslında Alman ekonomi politikası için öneri olarak sunulmuştur. Endüstri 4.0'ın tanıtılmasından bu yana, birçok Avrupa imalat araştırma şirketi bu konuda çalışmalar yapmıştır. Endüstri 4.0 kapsamında üretimin özerk ve akıllı bir şekilde birlikte çalışabileceği, bilgi alışverişinin olduğu ve kontrollü makineler ve üretim birimlerinden oluşacağını vurgulanmıştır. Günümüz ekonomisi sosyal, ekonomik, teknolojik ve politik değişimlerle tetiklenirken dördüncü endüstri devrimiyle yüzleşmektedir (Qin vd., 2016: 174; Shamim vd., 2016: 5309,5310).

Endüstri 4.0, ilk defa Almanya'da bahsedilmiş ve Almanca terimden türetilmiştir. Sanayi devrimlerinin arasında Dördüncü Sanayi Devrimi olarak kabul edilmektedir ve bu devrim Almanya'da Endüstri 4.0, Çin'de İnternet+(Plus), Amerika'da ise Endüstriyel İnternet olarak nitelendirilmiştir (Vogel-Heuser ve Hess, 2016: 411). Bir strateji olarak görülen Endüstri 4.0 örgütlerin gelecekte rekabetçi ortamda ayakta kalması için önemli bir faktördür. Endüstriyel şirketler şu anda ürünlerin bireyselleşmesi, kaynakların kıt olması ve pazara girme süresinin hızlanması gibi etkenlerin üstesinden gelmek için Endüstri 4.0 kavramı üzerine durmaktadır (Rennung, Luminosu ve Draghici, 2016: 373).

Endüstri 4.0 halen gelişmekte olduğundan farklı tanımlamalar mevcuttur. Fact Sheet, daha iyi iş şartları ve sosyal sonuçları öngörebilmek, kontrol edebilmek ve planlayabilmek için, karmaşık fiziksel makine ve cihazların internet bağlantılı sensör ve yazılım ile entegrasyonu olarak tanımlamaktadır. Hermann, değer zinciri organizasyonu ve teknolojileri için Endüstri 4.0'ın ortak bir terim olduğunu öne sürmektedir. Johannes ise Endüstri 4.0'ın ürünlerin yaşam döngüsü boyunca yönetimi ve yeni bir değer zinciri organizasyonu olduğundan bahsetmiştir (Lu, 2017: 2). Endüstri 4.0'ı özetle tanımlamak gerekirse, karmaşık fiziksel makine ve cihazların, ticari ve toplumsal sonuçlarını daha iyi tahmin etmek, kontrol etmek ve planlamak için kullanılan internete bağlı sensörler ve yazılımlarla entegrasyonu olup ürünlerin yaşam döngüsü boyunca yeni bir değer zinciri organizasyonu ve yönetimi seviyesi olduğunu ifade edebiliriz (Mrugalska ve Wyrwicka, 2017: 470).

Endüstri 4.0 ile birlikte oluşan yeni çağın getireceği öngörülen yenilikler şu şekilde sıralanabilir (Bayraktar ve Ataç, 2018: 341):

- Depolama sistemlerinin ve kaynakların makinelerle küresel etkileşimi,
- Konum bilgisine sahip benzersiz akıllı ürünlerin geliştirilmesi,
- Akıllı fabrikalar,
- Yeni iş modellerinin gerçekleştirilmesi,

- Daha iyi iş / yaşam dengesi,
- Bireysel tüketici taleplerine hızlı cevap verme,
- Mühendislik problemlerine anında yanıt vermek için geliştirilmiş akıllı yazılım.

4. ENDÜSTRİ 4.0 PARADİGMALARI

Endüstri 4.0'a ilişkin birçok teknolojik gelişme ve buna ilişkin paradigmlar mevcuttur. Bunlardan bazılarının; Siber Fiziksel Sistemler, Bulut Tabanlı Üretim, Nesnelerin İnterneti, Büyük Veri, Radyo Frekansı Tanımlama, Üç Boyutlu Yazıcılar, Kurumsal Kaynak Planlaması, Akıllı Fabrika ve Akıllı Ürün olduğu ifade edilmektedir (Thames ve Schaefer, 2016: 13).

4.1. Siber Fiziksel Sistemler (CPS)

Siber Fiziksel Sistemler kavramı ilk olarak sanal dünyanın ve fiziksel dünyanın CPS ile birleştirilebileceği konseptini tanıtan Dr. James Truchard tarafından tanımlanmıştır. Siber Fiziksel Sistemler; bir bilgisayar, internet iletişimi ve kontrol sisteminden oluşmaktadır. Akıllı bir fabrika ekipmanının daha akıllı olmasını sağlamak için sanal dünya ile fiziksel dünyayı birleştirerek akıllı üretimi mümkün olduğu kadar ortaya çıkararak daha iyi üretim koşullarını meydana getirmektedir (Zhou, Liu ve Zhou, 2015: 2149).

CPS için bazı tanımlara baktığımızda Shafiq vd., göre; “makinelerini, depolama sistemlerini ve üretim tesislerini içeren işler için küresel ağlar kurarak fiziksel ve dijital dünyaların birleşmesi” olarak tanımlamaktadır. Monostori vd., göre ise, “ fiziksel dünya ve devam eden süreçleri ile yoğun bir şekilde bağlantılı olan ve aynı zamanda internette mevcut olan veri erişim ve veri işleme hizmetlerini sağlayan, kullanan ve işbirliğine dayalı hesaplama varlıklarının sistemleridir (Lu, 2017: 4).

CPS bilgi ve malzemeleri herhangi bir merkezi yönetime bağlı olmadan(özerk olarak) bir araya getirdiği için endüstriyel performansın iyileştirilmesinde önemli ölçüde yer almaktadır. CPS, verilerin analizi ile verimliliği artırabilir, büyümeyi destekleyebilir, iş gücü performansını değiştirebilir ve düşük maliyetli yüksek kaliteli ürünler üretebilir (Lu, 2017: 4). Karmaşık ve dinamik bir yapı olan CPS, üretim sürecinde planlama, uygulama, analiz, tasarım, modelleme, ve bakım ile ilgili, söz konusu üretim sürecinde bağımsız olarak birbiriyle işbirliğindedir (Lasi vd.,2014: 241-242).

4.2. Nesnelerin İnterneti (IOT)

Nesnelerin interneti fikri ilk olarak Mark Weiser'in makalesi ile gündeme gelmiştir. Fakat İngiliz girişimci olan Kevin Ashton tarafından formüle edilerek ortaya çıkarılmıştır. İnternet iletişimi teknolojisinin gelişmesiyle, sanal dünya ile fiziksel dünya harmanlamakta ve nesnelerin birbirleriyle

konusabilecekleri görüşü öne sürülmektedir. IoT, radyo frekansı tanımlama (RFID) cihazları, lazer tarayıcılar, kızılötesi sensörler ve diğer cihazlar ve nesnelere olmak üzere farklı araçları bünyesinde barındırmaktadır (Zhou, Liu ve Zhou, 2015: 2149). Nesnelerin interneti ile birlikte internete bağlanan cihazların sayısının dünyada yaşayan insan sayısını geçtiği belirtilmektedir. Cisco'nun ifadesiyle bu durum IoT'un gerçek doğuşudur (Witkowski, 2017: 766).

Nesnelerin interneti yeni endüstri devriminin eğilimidir, yönüdür. İnsanları, makineleri birbirine bağlayan, kurumlar ve kuruluşlar arasındaki bilgi aktarımıyla nesnelerin interneti büyük kolaylıklar sağlayacaktır. Buna bağlı olarak IoT ve Endüstri 4.0 müşteriler, üreticiler ve tedarikçiler arasındaki ilişkide de fark yaratacaktır. Üretim kararları, üreticiler tarafından yönetilmeyecek, bunun yerine müşteriye bırakılarak ürünlerin özelleştirilmesiyle ilgili kararlara daha fazla dahil edilmiş olmasını sağlayacaktır. Söz konusu özel, kişiselleştirilmiş ürünler için müşteriler web sayfaları üzerinden taleplerini iletme imkânına sahip olacaktır. Daha sonra internet üzerinden bulut teknolojiye ve tesislere veri iletme ile süreç ilerleyecektir. Verilere dayanarak üretici ürünleri verimli bir şekilde üretmek üzere tasarımı birleştirecek ve üretim sürecini fiilen gerçekleştirecek, yönetecek, izleyecektir (Lu, 2017: 6-7).

4.3. Bulut Teknoloji (Cloud)

Bulut teknoloji, bilgi işlem hizmetleri sunmak için ortaya çıkan bir paradigmadır. Bu yaklaşım internet, sanallaştırma ve grid hesaplama (grid hesaplama, tek bir problemi -genellikle büyük miktarda bilgisayar işlem gücü gerektiren- çözmek için bir şebekeye bağlı olan birçok bilgisayarın hesaplama gücünü birleştirmek için yazılımın kullanılmasıdır) gibi teknolojilere dayanmaktadır. Kullanılan kadar ödeme politikası olan Bulut Teknoloji bu imkânının sunulmasıyla, mevcut bilgi işlem hizmet yöntemleriyle karşılaştırıldığında daha maliyetlidir ve bilgisayar hizmeti yaklaşımını benzersiz kılmaktadır (Sultan, 2011: 272).

Bulut teknoloji 1960'lı yıllara dayanmaktadır, uygulanması ise ilk kez 1990'lı yıllarda olmuştur. Bulut ifadesi, bilgisayar programı veya verileri içeren, belgelerin sağlandığı konuma işaret etmektedir. Bulut teknoloji, kaynaktaki yazılım ve bilgilerin paylaşımını sağlayarak bilgisayar ve diğer aygıtlardan elektrik iletim ve dağıtım sistemlerini internet üzerinden kullanmaktadır. Bulut teknoloji internet tabanlı bir bilgi işlem yaklaşımı olduğundan internet ağına bağlanmış büyük bilgisayarlar ve yazılımlar, işlemlerin bu büyük ağ üzerinden paylaşarak yapılmasını sağlamaktadır. Ayrıca bulut teknoloji ile yapılan işlemler farklı noktalarda bulunan farklı sunucular üzerinde gerçekleşmekte ve sonuçlar bilgisayara ulaştırılmaktadır. Tek bir bilgisayar görülmesine rağmen arka tarafta devasa bir bilgisayar ve diğer donanımlardan meydana gelen "bir bulut" mevcuttur (Banger, 2018: 57-58-60).

Grosman, Bulut Teknolojinin henüz standart bir tanımının olmadığını vurgulayarak, Bulut Teknolojisi'ni "dağıtılmış bilgisayarların, bulutlarının veya kümelerinin, genellikle bir veri merkezi ölçeğine ve güvenilirliğine sahip bir ağ üzerinden isteğe bağlı kaynaklar ve hizmetler sağlaması" biçiminde tanımlamaktadır (2009: 23).

Bulut teknoloji verileri saklayarak ve işleyerek bilgiye dönüştürecek yazılımları çalıştırabilecektir. Cihaz maliyetlerinin yüksek olması, ortak noktada çalışmanın istenmesi ve işlemleri hızlı yapmak amacıyla kullanılmaya başlanmıştır (Türkoğlu, 2018: 16). Bulut teknoloji ile bilgisayar donanımı, yazılım ve hizmetlerine ilişkin sermaye yatırımı ihtiyacını ortadan kaldıracaktır. Bunun yerine altyapıya, kullanım miktarına ve süresine bağlı olarak hizmet bedeli ödenmektedir. Banger'in ifadesiyle su aboneliği, kablo tv kullanımına benzemektedir (2018: 59). Bulut Teknolojiyi kullanan kuruluşlara baktığımızda Amazon, Google, IBM, Microsoft, Salesforce, Walmart, Facebook gibi kuruluşlar farklı ihtiyaçlarına yönelik bulut teknolojiyi bünyelerinde kullanmaktadır.

4.4. Büyük Veri (Big Data)

Öngörülü üretim sistemi varlıklarından edinilen veri ile başlamaktadır. Sensör kurulumları kullanarak birçok çeşitli sinyaller çıkarılabilmektedir. Ayrıca geçmiş veriler toplanabilmekte, iletişim protokolleri ile (MTConnect ve OPC gibi) kullanıcıların denetleyici sinyallerinin kaydedilmesine yardımcı olabilmektedir. Tüm veriler bir araya geldiğinde bu birleştirmeye "Büyük Veri" adı verilmektedir (Lee, Kao ve Yang, 2014: 4-5).

İnternetin gelişmesiyle, çok büyük miktarda bilgi günlük üretilmekte ve toplanmaktadır. Bunların işleme ve analizleri, geleneksel araçların işlevlerinin çok ilerisindedir (Witkowski, 2017: 767). Geleneksel veri tabanı teknolojisi veri toplama, depolanma, yönetimi ve analizin süreçlerinde zorluk çektiğinden dolayı üretim şirketleri büyük miktarda yapılandırılmamış verileri geniş bir veri topluluğunu yönetmeleri gerekmektedir. Üretim şirketlerinin müşterilerinin kişiselleştirilmiş verilerini internet üzerinden gerçek zamanlı yani anlık olarak elde etmeleri ve aynı zamanda çok daha fazla sayıda veri türünü yönetmeleri gerekmektedir. Büyük Veri Teknolojisi; öngörude bulunabilmek, keşifler yapmak, doğru karar verebilmek ve farklı veri türlerinden daha hızlı bir şekilde kullanışlı bilgiler elde etmek için yeni işlem modlarını kullanmaktadır. Gelecekteki sektörde Siber Fiziksel Sistemlerdeki atölye ekipmanları, sensör verilerini ve kurumsal bilgi sistemlerinin entegre edileceği öngörülmektedir. Üretim sürecini yönlendirerek kararları analiz etmek ve oluşturmak için bir bulut teknoloji, veri merkezine büyük miktarlarda veri yükleyecektir. Böylece büyük veri analizi ile üretim şirketlerinin süreçlerini

optimize etme, operasyonel verimliliği artırma, maliyetleri düşürme gibi çeşitli avantajlar sağlayacağı belirtilmektedir (Zhou, Liu ve Zhou, 2015: 2147).

5. ENDÜSTRİ 4.0 VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN İLİŞKİSİ

Günümüzde, endüstriyel alanda işgücü dönüşümü yaşanmaktadır. Dördüncü Endüstri Devrimi tarafından tüm işletmeler yeni dijital endüstriyel teknolojilerle dönüştürölmektedir. İlgili yazın incelendiğinde Almanya, Endüstri 4.0'ın ilk uygulayıcısı olarak ele alınmaktadır. Endüstri 4.0'ın uygulanmasıyla birlikte imalat verimliliğinin artırılacağı ve işletmelerin endüstriyel işgücünü genişletmesine olanak sağlayabileceği ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra, üretim sermaye yoğunluğu arttıkça, geleneksel düşük maliyetli konumların işgücü maliyetinin avantajlarının azalacağı belirtilmektedir. Boston Consulting Group tarafından yapılan analizlere dayanarak, Endüstri 4.0 ile daha yüksek verimlilik mevcut piyasayı genişletecek ve yeni ürün ve hizmetleri tanıtmak için yeni işler yaratacaktır. Bu olumlu senaryo, genel üretim hacmindeki artışa rağmen üretim işlerinin azaldığı önceki teknolojik ilerleme dönemleriyle çelişmektedir. Örneğin, otomasyon 1997'den 2013'e kadar Almanya'nın üretim işgücünde yüzde 18'lik bir düşüőe neden olmuş ve aynı zamanda üretim hacmini de arttırmıştır (Ermolaeva, 2017:24).

Dünya Ekonomik Forumu'nun 2016 yılında yayınladığı "Future of Works (Çalışma Yerlerinin Geleceği)" raporunda eğitiminin ilk yıllarında olan çocukların en az %65'inin eğitimini tamamladıklarında henüz bulunmayan işlerde çalışacağı ifade edilmektedir. Endüstri 4.0'ın gelecekte iş yapısını etkilemesi öngörölen teknoloji kökenli çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; mobil internet ve bulut teknolojisi, bilgi işlem gücünün artması, Büyük Veri (Big Data)'nın işleme kapasitesi, yeni enerji sağlayıcıları ve teknolojileri, nesnelerin interneti, internet aracılığıyla toplu bilgi alışveriői, gelişmiş düzeyde bağımsız ve robotik taşıma, yapay zeka, 3D baskı sistemleri ve biyoteknoloji faktörleridir. Bu faktörlerden bazıları günümüzde de etkisini göstermektedir. Diğer faktörlerin ise önümüzdeki birkaç yıl içerisinde hayatımıza etkilerini göstereceği tahmin edilmektedir. Bu gelişmeler, sosyo-ekonomik, jeopolitik ve teknolojik olarak nüfus yapısına etkisini gösterecek, aynı zamanda mevcut iş kategorileri ve mesleklerin bazılarını ortadan kaldırarak yenilerinin ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Yaşanan bu gelişmelerin, hem mevcut iş kategorilerinde hem de yeni ortaya çıkacak iş kategorilerinde gereksinim duyulan becerileri değiştireceği, insanların nasıl ve nerede çalışacaklarını belirleyeceği, yeni yönetim anlayışı ve düzenlemelerine ihtiyaç duyulacağı savunulmaktadır. Bunun yanı sıra, üretim yeteneğinin sermayeden daha önemli olacağı, yetenek seviyesinin artması ile ücretin artacağı, bunun da sosyal gerilimi artıracacağı, belirtilmektedir. Bu bağlamda Endüstri 4.0'ın hem günlük yaşam tarzını hem de iş hayatının tüm alışkanlıklarını derinden etkileyeceği görölmektedir. Yaşanan bu değişime uyum sağlanamadığında, işletmelerin de çalışanların da ekonomik anlamda ortadan kaybolacağı belirtilmektedir. Çalışan ve işletmeleri önemli düzeyde etkileyen bu değişim, insan

kaynakları yönetimini de değişime zorlayacaktır. Endüstri 4.0, üretim dağıtımına, dağıtımdan pazarlamaya kadar tüm adımları değiştirecek, örgüt içinde radikal değişiklere neden olacaktır ve bu yeniliklerin merkezinde insan kaynakları olacaktır. Değişime kolaylıkla uyum sağlayabilen işletmeler rekabet üstünlüğüne sahip olacaktır. Uyum sürecinin işletmenin tümüne yayılabilmesi için de insan kaynaklarının misyonu, iş tanımını ve sorumlukları yeniden tanımlaması gerekecektir (World Economic Forum, 2016:13).

5.1. Endüstri 4.0'ın Etkisiyle İşgücü Piyasasındaki Yapısal Değişiklikler

Endüstri 4.0'ın paradigmalarından biri olan IoT (Nesnelerin İnterneti), insan faktörü olmadan çalışabilmekte ve kendiliğinden daha akıllı duruma gelen sistemleri desteklemektedir. Her endüstri devriminde yaşandığı gibi bu devrimin de birçok avantaj ve dezavantajı olacağı tahmin edilmektedir. İleri boyutlara ulaşan yapay zeka teknolojisi ile birçok iş kategorisinin otomasyona yenik düşerek kaybolması, aynı zamanda yeni iş kategorilerini ortaya çıkarması beklenmektedir. Yaşanan teknolojik gelişmeler, sosyal normları ve insanların davranış kalıplarını yeniden şekillendireceği öngörülmektedir. Ancak, bu sürecin tüm etkilerini tam anlamıyla öngörmenin mümkün olmadığı belirtilmektedir (Greengard, 2017:13). Aşağıda yer alan tabloda yaşanan bu dijital çağın öngördüğü etkiler SWOT analizi ile incelenmektedir. Bu analizde ilk olarak dijital çağ ile oluşacağı beklenen güçlü yanlar ve fırsatlar belirtilmekte, bununla beraber dijital çağın getireceği olası tehditler ve zayıf yönler listelenmektedir. Buradan yola çıkıldığında, işletmelerin ve çalışanların yaşanan dijital çağa uyum sağladığı sürece emek piyasasında yer alacağı, uyum sağlayamazlarsa işsizlik sorunu yaşayacakları öngörülmektedir (Öcal ve Altıntaş, 2018:2079)

Tablo 1. Endüstri 4.0 İle Yaşanan Dijitalleşmenin Öngörülen Etkileri

Güçlü Yanlar	Fırsatlar
<ol style="list-style-type: none">1.Ağlar, mübadele, paylaşım ve işbirliği, mülkiyetten ziyade işlevselliğe dayalı erişim olanakları2.Bağlantılı Dünya, bilgi ekonomisi, açık sistemler3.Otomasyon, robotlaşma, öğrenen makineler4.Endüstri ve hizmet sektörlerinin birleşmesi: akıllı fabrikalar, enerji sistemleri, mobilite, ulaşım, yönetişimin optimize edilmesi5.Sıfır marjinal maliyeti olan ekonomi6.Üretkenlik, karlı ve etkin bir biçimde kazanç elde etme7.Kendi kendine üretim yapabilen mikro fabrikalar8.Hayatı kolaylaştıran inovatif ürün ve hizmetler	<ol style="list-style-type: none">1. İşin daha hızlı örgütlenmesi, daha esnek2.Yeni meslekler (bilgisayar mühendisleri, bilim adamları, ağ uzmanları vb..)3.Daha iyi ergonomi, zor ve kompleks işlerde yardım4.Tekrara dayalı ve rutin işlerin ortadan kalkması5.Başka ülkelere kaydırılan üretimin tekrardan merkez ülkeye dönmesi6.İşçiler arasında işbirliğinde yeni yöntemlerin ortaya çıkması7.Ekonomik düzenin eşitlikçi ve ortak fayda düzleminde gelişmesi (post kapitalist toplum)8.Üretkenlik ile elde edilen kazançların dağıtımında yeni yöntemler (çalışma sürelerinin azaltılması gibi)
Zayıf Yönler	Tehditler
<ol style="list-style-type: none">1.Güçlü oligopollerin ve dünya çapında verilere hakim olan güçlerin ortaya çıkması	<ol style="list-style-type: none">1.Zaman ve mekanın önemini yitirdiği çalışma şekli ve bu tip çalışma düzeninin kişinin çalışma ve özel

<p>2.İstihdam yaratmayan büyüme, istihdamın olmadığı bir gelecek</p> <p>3.Hukuksal, idari, çalışma ve vergilendirme konularında problemlerin ortaya çıkması</p> <p>4.Gücün ve servetin belirli ellerde yoğunlaşması</p> <p>5.Bireysel davranışların, çalışma ve tüketim alışkanlıklarının, sosyal ve kültürel tercihlerin algoritmik olarak belirlenmesi; bireylerin standartlaştırılması</p> <p>6.Risk altında bulunan kişisel verilerin korunması hususu</p> <p>7.Sahip olunan dijital olanakların düşük gelirli kesim lehine yeterince kullanılmaması ve bu alanda yatırımların yetersiz kalması</p> <p>8.Orta sınıfın dezavantajlı duruma gelmesi, yetenekli ve yeteneksiz çalışanlar arasındaki makasın açılarak toplumun kutuplaştırılması</p>	<p>hayatı arasındaki ayrımı ortadan kaldırarak stres ve moral olarak çöküntüye uğramasına yol açması</p> <p>2.Orta düzey beceri gerektiren mesleklerin bilgisayarlı otomasyonun gelişimi ile yok olması</p> <p>3.Dijital yönetim, çalışanların denetimi ve çalışan-idare arasındaki karşılıklı güven ortamının yok olması riski</p> <p>4.İşçinin uzmanlık bilgisinin ve kendi özgür iradesinin kontrolünü kaybetmesi (işçilerin makinenin birer parçası konumuna gelmesi)</p> <p>5.Kolektif eylem ve endüstriyel ilişkilerin zayıflaması riski</p> <p>6.Meslek ve statülerin güvencesizleştirilmesi, verileri elinde bulunduranlara topyekün bağımlı olma</p> <p>7.Ücretlerin yerinde sayarak eşitsizliğin daha da derinleşmesi riski</p> <p>8.İşçinin sahip olduğu yetenekler ile emek talep edenlerin işçilerden beklentilerinin uyumsuz hale gelmesi</p> <p>9.Vergi tabanının ve sosyal sigortanın finanse edilmesinin zorlaşması</p> <p>10.Dijital Taylorizm ve dijitalizme mahkum edilmiş işçi sınıfının ortaya çıkması; birbirlerini tanımayan işçilerin birbirleriyle küresel çapta oluşacak rekabeti</p>
--	--

Kaynak: Degryse, (2016), "Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets", *SSRN Electronic Journal*, p.51.

Daha önce de belirtildiği üzere, Endüstri 4.0'ın mevcut iş kategorilerinden bazılarını ortadan kaldırırken aynı zamanda yeni iş alanları yaratacağı öngörülmektedir. Bu bağlamda, üreticiliğin hangi aşamalarında robotların insanların yerine geçeceği uzmanlardan tarafından tartışılmaya devam etmektedir. İlgili araştırmalar, işletmelerin robotları çalışanlarına yardım amaçlı kullanmayı planladıklarını, insanların yerine geçirmeyi planladıklarını göstermektedir. Yardım sistemlerinin ortaya çıkmasıyla oluşacak genel öngörüler, fiziksel güç gerektiren zorlu ve rutin işlerin sayısında azalma yaşanacağı, ancak problem çözme ve kişiselleşme gerektiren işlerin sayısının artacağı yönünde olmaktadır. Tüm bu gelişmelerden dolayı, çalışanların değişime açık olması, yeni rollere ve çalışma ortamına uyum sağlama konusunda büyük esneklik göstermesi ve sürekli olarak öğrenmeye alışması gerekmektedir. Endüstri 4.0 ile hızlı adapte olma ve öğrenme yeteneğinin, çalışanlar için daha önemli ve gerekli beceriler haline geleceği belirtilmektedir (Jepsen and Drahokoupil, 2017:250).

Dördüncü Endüstri Devrimi ile yaşanan dijital gelişmelerin tüm endüstrileri aynı kapsamda etkilemeyeceği tahmin edilmektedir. Örneğin, Bulut Teknolojisi ve Büyük Veri (Big Data)'nin işlenmesinin bilgi ve iletişim teknolojilerinin yapısı üzerinde daha güçlü etkiye sahip olacağı öngörülmektedir. VDI Teknoloji Merkezi, kimya sektöründe yapılan yenilikçilik ve etkinlik araştırmasında, Endüstri 4.0 konusunun, elektronik, makine, bilgi ve iletişim sektörlerine kıyasla kimya sektöründe daha az kullanıldığını vurgulamaktadır. Çalışmadan elde edilen verilere göre, Endüstri 4.0 konusunun, kimya sektöründe üretimde esneklik ve akıllı fabrikalar gibi optimizasyon kararlarından ve üretimle ilgili dijitalleşme süreçlerinden ibaret olduğunu ifade etmektedir (VDI, 2014; Filizöz, Orhan,

2018:113). Boston Consulting Group, Endüstri 4.0'ın farklı alanlarda ve çalışanlar üzerindeki etkisinin kapsamını anlamak için 2015 yılında mülakat gerçekleştirmiş ve hangi iş alanlarının nasıl ve daha fazla etkilendiğini belirlemiştir. Bu çalışma, yeni dijital teknolojilerinin mevcut iş örnekleri üzerindeki etkilerini ve çalışanların uyum sağlama seviyelerini ortaya çıkartmıştır. Bu çalışmadaki ilk örnek, çalışanların sağlığına zarar verebilecek, ağır kaldırma gibi fiziksel güç gerektiren otomotiv montaj hattıdır. Robot çalışanın, bir hat çalışanın fiziksel olarak zorlu görevlerden kurtaracağı, bunun yanı sıra ergonomiyi geliştirmek için de kullanılacağı belirtilmektedir. İkinci örnek ise, mobil servis teknisyenidir. Yeni dijital teknolojiler ile manuel operasyonların azalması ve sahadaki hizmet teknisyenlerinin üretkenliğini artıracığı öngörülmektedir. Elde edilen bulgulara göre diğer bir örnek, makine operatörü işidir. Yeni teknolojilerle birlikte bir operatör birkaç makinenin işlerini aynı anda idare edebilecek ve izleyebilecektir. Otomatik sistem, makine performansını izlemeye yardımcı olacak ve çalışanların çalışmalarını ekranlar üzerinde ya da sadece özel gözlüklerle kontrol edebilmesini sağlayacaktır (Bonekamp and Sure, 2016).

Bunlara ek olarak, Endüstri 4.0 endüstriyel işgücünün dönüşümü dışında liderlik becerileri talebini de etkilemekte ve birçok ülkede yetenek yarışını daha yoğun hale getirmektedir. Bu yetenek yarışında rekabet edebilmek için şirketlerin dikkatlerini önemli ölçüde stratejik iş gücü planlamasına odaklamaları gerekmektedir. Bu planlama, tüm çalışanlarla ilgili temel bilgilerin sistematik olarak toplanması ve çeşitli çalışan türlerinin iş türlerine göre sınıflandırılması ile başlamaktadır. Sonrasında, işletmelerin personel gereksinimlerini öngörmeleri, verimlilik artışı ve gelir artışı için tahmin oranları oluşturmaları, çalışanların gelişimi, transferler, iç ve dış kaynak kullanımı, yeni işe alım hedeflerinin belirlenmesi üzerine analizler gerçekleştirmesi gerekmektedir. Diğer taraftan, işgücü piyasası işsizlik konusunda endişelenmektedir. Bu yüzden, hızla değişen teknoloji çağında çalışanların değişimlere uyum sağlayabilmesi ve çalıştığı işe devam edebilmesi için insan kaynaklarının gereken eğitimlerin karşılanması konusunda sorumluluk üstlenmesi gerektiği de belirtilmektedir (Colatla et al., 2016).

İşgücü piyasasında yaşanan diğer bir radikal değişim ise, işgücü profilinin hızla değişmesi ve yeni neslin öncekilerden farklı özelliklere ve beklentilere sahip olmasıdır. Çalışanların kariyeri boyunca aynı işyerinde çalıştığı dönem sona ermekte ve günümüzde önemli bir araştırma konusu haline gelen Y Kuşağı'nın iş hayatı boyunca birden fazla işte çalışacağı öngörülmektedir. Yapılan araştırmalara göre bu genç kuşak, teknoloji odaklı bilgi ve becerilere sahip olmakla beraber öğrenme süreçlerini daha çok dijital olarak gerçekleştirme ve talep etmektedir. Teknolojik bilgi ve becerileri, onlara yaşanan bu dijital çağda istihdam fırsatı sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, işletmeler genç çalışanların iş-yaşam dengesi tercihini tanıyarak, kendilerini bu yönde geliştirmeye başlamaktadır. Çalışma koşulları, iş paylaşım programları, evden çalışma gibi fırsatlar ile daha esnek iş düzenlemeleri ile dönüşmektedir (Ermolaeva, 2017:31).

5.2. Endüstri 4.0 İçin Yeni Yönetim Yaklaşımları

Dördüncü Endüstri Devrimi ile birlikte yönetim uygulamalarında yapılacak değişiklikler, dijital teknolojilere geçiş sürecinde önem arz edecek ve bu sayede işletmelerin verimliliğini artıracaktır. İşletmeler, süreçlerini CPS (Cyber Physical Systems) gibi teknolojik paradigmlarla geliştirmeye karar verdiğinde, yeni yönetim yaklaşımları gerektiren öğrenme ve inovasyon ortamına ihtiyaç duyacakları öngörülmektedir. Bu bağlamda, Endüstri 4.0 ile birlikte işletmelerin; iş modelleri, ürün ve hizmet portföyündeki olası değişiklikler, pazar ve müşteri erişimi, iç değer zinciri, yasal riskler, güvenlik ve kurum kültürü gibi farklı boyutlarda yetenekler geliştirmeleri gerecektir (Shamim et all, 2016:5310).

İşletmelerin Endüstri 4.0 ile dinamik yetenekler ve yenilikçi iş gücü gerektiren birçok ekonomik, sosyal ve teknolojik zorluklarla karşı karşıya kalacağı öngörülmektedir. Bu yüzden, işletmelerin Endüstri 4.0'ın gereksinimlerine uyacak şekilde geliştirecekleri yönetim yaklaşımları dijital teknolojilere geçiş sürecinde oldukça önemli olacak ve bu sayede işletmelerin verimliliğini artıracaktır (Ermolaeva, 2017:33). Buradan yola çıkarak, bu bölümde işletmelerin öğrenme ve inovasyon ortamı geliştirerek Endüstri 4.0 ile uyumlu hale gelmelerini sağlayacak çeşitli yönetim yaklaşımları incelenecektir.

5.2.1. Örgütsel Yapı

Değişimin hızını arttırdığı ortamda, örgütsel yapılar öğrenme ve inovasyon için uygun bir iklimin geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Daha geniş bir bağlamda örgütler, mekanik tasarımdan organik tasarıma kadar değişebilmektedir. Mekanik tasarım; merkezi bir yapı, özel görevler, birçok kural ve formalite, dikey iletişim ve katı yetki hiyerarşisi ile karakterize edilmektedir, istikrarlı bir ortamda ve Endüstri 4.0 ile ilgili olmayan katı bir kültür için daha uygun olmaktadır. Endüstri 4.0 ise dengesiz bir değişim ortamı yaratmaktadır ve ademi merkeziyetçilik, yetkilendirme, az sayıda kural ve formalite, yatay iletişim ve işbirlikçi ekip çalışması ile karakterize olan organik tasarıma daha uygun olmaktadır. Bu yüzden, Endüstri 4.0'a geçiş sürecinden örgütsel yapı oluşturulurken, yöneticilerin organik tasarım paradigmasında kalmasının daha uygun olacağı öngörülmektedir. Ayrıca, Endüstri 4.0 için tek bir yapı önermenin rasyonel olmayacağı, çünkü işletmelerin, ihtiyaç ve durumlarına göre esnek yapıları tasarlamaya ihtiyaç duyacağı, her işletme için tek bir yaklaşımın uygun olmadığı, her birinin avantajları ve dezavantajları olduğu belirtilmektedir (Shamim et all, 2016:5311).

Endüstri 4.0 için uygun örgütsel yapı seçeneklerinden birinin **matris yapı (matrix structure)** olduğu belirtilmektedir. Matris yapı faaliyetlerin birden fazla otorite çizgisi ile aynı zamanda olduğu örgütsel bir yapıyı tanımlamaktadır. Matris yapısında, ikili raporlama sisteminin kullanılmaktadır. Oldukça esnek olan bu yapının yaşanan değişikliklere hızlı bir şekilde yanıt verebileceği tahmin

edilmektedir. Matris yapısında her çalışanın bir ürün yöneticisi ve fonksiyonel yönetici olmak üzere iki farklı bölüm yöneticisi ile çalışması gerekmektedir (Ermolaeva, 2017:35).

Diğer örgütsel yapı seçeneklerinden biri **deekip bazlı yapı (team-based structure)**dir. Bu yapı, tek bir grupta farklı süreçleri ve işlevleri ortak bir hedef için gerçekleştirmektedir. İşlevsel ve bölümsel engelleri ortadan kaldırmakta, karar verme sürecini hızlandırmakta ve organizasyondaki öğrenmeyi desteklemektedir. Değişim sürecinin sık sık yaşandığı ve başarılı olmak için inovasyonun olmazsa olmaz olduğu bir ortamda, ekip bazlı yapılar öğrenme ve inovasyonu kolaylaştırmak için iyi bir seçenek olarak görülmektedir (Khedhaouria and Jamal, 2015).

Örgütsel hiyerarşi açısından ise, Endüstri 4.0 için en uygun seçeneğin **düz hiyerarşi (flat hierarchy)** olduğu ifade edilmektedir. Düz yapıların belirgin özelliği daha az hiyerarşi seviyesi ve geniş kontrol aralığı olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, daha hızlı iletişim ve çalışanlarla üst yönetim arasında daha düşük güç mesafesi ile karakterize edilen bu yapı, çalışanları karar alma süreçlerine katılmaya teşvik etme şansı vermektedir. Ayrıca, çalışanların, üst düzey yöneticilerin doğrudan geri bildirimleriyle daha hızlı öğrenme şanslarını artırabilmektedir (Chan, 2015:561).

Son olarak **ademi merkeziyetçilik (decentralization)** yapısı da Endüstri 4.0 için uygun olan örgütsel yapı seçeneklerinden biri olarak nitelendirilmektedir. Merkezi olmayan sistemlerde, faaliyetlerin otoritesi ve bilgisi, denetçiler veya üst yönetim yerine çalışanlara aittir, alt yöneticiler ve yönetim dışı personel örgütsel kaynakları kullanma gibi üst yönetimden onay almalarına gerek olmaksızın karar alma yetkisine sahiptir. Değişken bir ortamda, çoğu örgüt ademi merkeziyetçiliği tercih etmektedir. İş ortamındaki değişiklik ile çalışanın zamanında karar vermesine, yön değiştirmesine izin vermektedir. Bu tür bir sistem hızlı karar vermeyi ve öğrenmeyi kolaylaştırmaktadır, bu yüzden de örgütün Endüstri 4.0 ile uyumluluğunu kolaylaştıracağı düşünülmektedir (Hindle, 2008:58).

5.2.2. Liderlik Tarzı

Liderlik, örgütsel hedeflere ulaşmak için etkileme, ilham verme, motive etme ve yönlendirme becerisi olarak tanımlanmaktadır. İnovasyon ve öğrenme sürecini hızlandırmak için Endüstri 4.0'da benimsenmesi gereken özel bir liderlik tarzının olması gerektiği savunulmaktadır. Bu bağlamda dönüşümsel liderlik tarzı çok fazla tartışılmaktadır. Gerçek liderlik ve işlemsel liderlik gibi diğer bazı liderlik stilleri de bilgi, öğrenme ve inovasyonla ilgili olarak tartışılmaktadır. Endüstri 4.0'ın öğrenme ve inovasyon için dönüşümsel liderlikten daha fazlasına ihtiyaç duyduğu savunulmaktadır çünkü dönüşüm liderliğinin etki, ilham verici motivasyon, entelektüel stimülasyon ve vizyon sağlamak için ideal olduğu belirtilmektedir. Bilgi, öğrenme ve inovasyona odaklanmak gereken Endüstri 4.0 için isedönüşümcü ve işlemsel liderlik tarzını birleştiren bilgi odaklı liderlik yapısı tanımlanmaktadır. Bilgi odaklı liderlik yapısı öğrenmeye ve yeniliğe özgüdür, ancak yine de Endüstri 4.0'da kullanılacak bilgi

odaklı liderlik yapısının yenilikçi rol modelleme, mentörlük gibi kavramları ekleyerek genişletilmesi gerektiği savunulmaktadır. Bu genişletilmiş bilgi odaklı liderlik tarzının, örgütlerin Endüstri 4.0 ile uyumlu olması için inovasyon ve öğrenme hızını hızlandıracağı öngörülmektedir (Shamim et all, 2016:5312).

5.2.3. İnsan Kaynakları Yönetiminin Uygulamaları

Endüstri 4.0'daki yeni yönetim yaklaşımları ile ilgili olarak,insan kaynakları yönetiminden ve dijital teknolojilere geçen şirketlerdeki olası dönüşümünden de bahsetmek gerekmektedir. İnsan kaynakları yönetimi, şirketlerin çalışanlarının becerilerini, yeteneklerini, davranışlarını ve organizasyon hedeflerine ulaşma konusundaki tutumlarını şekillendirebilecekleri temel kaynaklardan biri olarak kabul edilmektedir.Yöneticiler, İK uygulamalarını buna göre tasarlayarak çalışanlar arasında yenilikçiliği, bilgi yönetimi kapasitesini ve öğrenmeyi geliştirebilmektedir. Bu sebeple, İK uygulamaları bilgi temelli bir ekonomide kritik bir öneme sahip olmaktadır. Endüstri 4.0'da yöneticilerin organizasyonda yenilikçiliği ve öğrenmeyi teşvik etmek amacıyla eğitim uygulamaları, performans değerlendirme, ücretlendirme ve kadrolama gibi İK uygulamalarını yeniden tasarlamaları gerektiği belirtilmektedir (Donate and Sanchez, 2015:166).

21'inci yüzyıldaki yeni iş modelleri; Endüstri 4.0'ın itici gücü ile birlikte büyük veri, sanal gerçeklik, nesnelerin interneti, holografik sistemler, yapay zeka, mobilite, QR kodlama, artırılmış gerçeklik, 3D teknolojileri ve bulut bilişim gibi inovatif gelişmelerle daha dijital bir kimliğe bürünmektedir. Bu dijitalleşme; marka ve kurumların verimliliğine, sürdürülebilirliğine ve kârlılığına pozitif bir etki kazandırmanın yanı sıra insan kaynakları süreçlerinde de dönüşümü tetiklemektedir. Teknoloji hızını artırdıkça, dijitalleşen dünya iş hayatının kurallarını da değiştirmektedir. Bu bağlamda, elde tutulması zor olan yetenekli Y ve Z kuşağı çalışanları elinde tutmak isteyen, yönetici-çalışan arasında şeffaf bir bağ kurmayı amaçlayan örgütlerin insan kaynakları uygulamalarını mobil ve dijital bir platformda yapılandırması gerektiği ileri sürülmektedir. Vodafone, Denizbank, DHL Freight Türkiye, Akbank, Arçelik, Enerjisa, Ford Otosan dijital İK uygulamalarına yatırım yaparak dönüşüm hızını artıran örgütlerden bazılarıdır (Akgün, 2017).

Eğitim Programları:Örgütlerin Endüstri 4.0 için yenilikçi becerileri ve öğrenmeyi geliştirebilmek amacıyla eğitim programlarını yeniden tasarlamaları gerekmektedir. Örneğin, çalışanlarına çoklu görevlendirmeler için gerekli eğitim programları düzenlemeleri önerilmektedir. Eğitim programlarının doğrudan çalıştığı işle ilgili olmasından ziyade becerilerini geliştirmeye yönelik olması tavsiye edilmektedir. Eğitim programlarının kısa süreli değil, sürekli olarak devam etmesi gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca, örgütlerin çalışanlarının takım çalışması becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmaları ve ilk işe başladığı andan itibaren mentörlük uygulamalarıyla destek olmaları

önerilmektedir. Bunun yanı sıra, çalışanların problem çözme becerilerine de odaklanmaları gerekmektedir (Ermolaeva, 2017:35).

Günümüz ekonomisinde Dördüncü Endüstri Devrimi ile birlikte Y Kuşağı çalışanların sayısının artması ve Z Kuşağı'nın iş hayatına girmesi insan kaynaklarında yaşanan dönüşümü hızlandırmaktadır. Yaşanan dönüşüm, dijitalleşmeyi önemli bir konu haline getirmekte ve şirketlerin insan kaynakları süreçlerini dijital platformlara taşımasına sebep olmaktadır. Örnek olarak, “İnsan Kaynaklarında Dijital Dönüşüm” ve “Çeşitlilik” kategorilerinde Great Place to Work Enstitüsü tarafından özel ödüllere layık görülen Vodafone Türkiye, eğitim ve gelişim ve gelişim programlarındaki dijitalleşmeyle dikkat çekmektedir. 2015 yılından beri Vodafone Red Academy Learning Center ile 3300 Vodafone, 7500 Bayi, 18.000 Alt Bayi çalışanı ile yaklaşık 29.000 kişilik bir hedef kitleye yeni öğrenme teknolojileri kullanarak ulaşmaktadır. Oryantasyon programı DiscoveRed, Liderlik ve Yetenek Gelişimi Programları, Uzmanlık ve Fonksiyonel Gelişim, Stratejik Gelişim Programları gibi birçok uygulamayla çalışanların gelişimine dijital süreçte sürekli olarak destek olmaktadır (<http://www.vodafone.com.tr>). Bir diğer örnek ise, 2017 yılında kazandığı “En İnovatif İnsan Kaynakları Teknolojileri” ödülüne layık görülen Denizbank'ın dijitalleşen eğitim uygulamaları bağlamında, Türkiye’de ilk defa uygulanan online staj programı “DenizAşırı”dır (<http://kariyer.denizbank.com>).

Performans Değerlendirme:Endüstri 4.0'a uygun bir performans değerlendirme sistemi, çalışanların gelişimlerine, sonuç temelli yaklaşıma ve davranışa dayalı yaklaşıma odaklanması gerektiği savunulmaktadır çünkü bu yaklaşımlar öğrenmeyi ve yeniliği kolaylaştırabilmektedir. Çalışanlar performansları hakkında düzenli olarak olarak geri bildirim almaları gerekmektedir. Ayrıca, performans değerlendirmesinin daha objektif olması yani performansı nicel olarak değerlendiren matrislerin bulunması önerilmektedir. İdeal bir değerlendirme süreci; performans standartlarının oluşturulmasını, beklentileri iletmeyi, gerçek performansı ölçmeyi, gerçek performansı standartlarla karşılaştırmayı, değerlendirmeyi çalışanla tartışmayı ve gerektiğinde düzeltici önlemleri başlatması olarak nitelendirilmektedir. Birçok değerlendirme yaklaşımı arasında, hedeflere göre yönetim (Management by Objectives) popülerlik kazanmaktadır. Bu yaklaşım, “belirli hedeflere ulaşılmasına dayanan karşılıklı amaç belirleme ve değerlendirmeyi içeren bir performans değerlendirme yöntemi” olarak açıklanmaktadır. Bu programda hedefler koymak yerine yöneticiler ve çalışanlar, karşılıklı tartışma ve fikir birliği ile hedefleri ve hedeflere ulaşma yollarını belirlenmektedir. Ayrıca bu program sürekli olarak geribildirim verilmesini de içermektedir. Sürekli olarak geri bildirim, yöneticilerin ve çalışanların faaliyetleri izlemelerine ve buna göre düzeltici eylemler gerçekleştirmelerine izin vermektedir. Bu bağlamda hedeflere göre yönetim yaklaşımının (MBO) Endüstri 4.0 ile uyumlu bir performans değerlendirme yaklaşımı olduğu ileri sürülmektedir (Decenzo, 2010).Mercedes-Benz Türk İK Direktörü Betül Çorbacıoğlu Yaprak,“*Kişisel gelişim için geribildirim çok kıymetli bir araç. Bu amaçla,*

zamanında ve yapıcı geribildirim kültürünü geliştirmeyi hedefliyoruz. Örneğın Leadership 2020 kapsamında geliştirilen global bir mobil uygulama ile anlık olarak geribildirim vermemiz ve almamız mümkün. Takdir ve geribildirim kültürünün yaygınlaştırılması amacıyla kullanılan bu uygulamayla çalışanlarımız hem geribildirim talep ediyor, hem de geribildirimde bulunabiliyorlar.” sözleriyle mentorluk yaklaşımının ve geribildirim dijital performans yönetimindeki önemini vurgulamaktadır. Ayrıca, Mercedes-Benz Türk mentorluk yaklaşımlarından günümüzde en dikkat çeken tersine mentorluk programı ile yeni mezun olmuş genç çalışanlar ve uzun dönem stajyerler şirketin yöneticilerine yeni teknolojik trendler, girişimcilik, dijitalleşme, sosyal medya, yapay zekâ gibi konular hakkında mentorluk yapmaktadır. Bu sayede yeni nesil teknolojik bilgi ve becerilerini önceki neslin yöneticilerine aktarmakta ve nesiller arası uyum sağlanmaktadır (<http://www.hurriyet.com.tr>).

Ücretlendirme:İnovasyon ve dijitalleşmenin ücretlendirme bağlamında kendini gösterdiği noktalardan biri de bordrolama sistemidir. Yasal parametreler ile hesaplanan bordroların programlar aracılığıyla yapılması işlemlerin daha az hatayla, daha az maliyetle ve daha çabuk yapılmasını sağlamaktadır. Binlerce çalışanı olan şirketlerde bile ücretlendirme kolaylıkla yapılmaktadır. Dijital ücretlendirme sayesinde avans, sosyal haklar, icra ve diğerk kesintiler gibi birçok konu sorunsuz düzenlenmektedir. Çalışanlar avans gibi taleplerini sistem üzerinden bildirebilmekte ve bölüm yöneticisi tarafından onaylanabilmektedir. Ayrıca, onaylanan maaş bordroları da dijital arşivde saklanmaktadır (Erdağ, 2016:57). İK'nın dijitalleşme süreci ile kurumsal portalın da önemi artmaktadır. Örnek olarak Türkiye'nin köklü firmalarından Tofaş, çalışanlarını tek bir noktada toplayan kurumsal mobil ve web platformu TofaşGo'yu hayata geçirmiştir. Bu platform ile çalışanlar maaş bordrolarına ulaşılabilirliğı, yıllık izin talep ve takibi, fon taleplerinin yönetimi, zaman yönetim raporu takibi, Koç Şirketler grubundaki boş pozisyonların takibi ve başvurusu gibi birçok İK sürecine tek bir mobil uygulama üzerinden erişilebilmektedir (OGOO Digital, 2017).

Kadrolama:Endüstri 4.0 bağlamında kadrolama süreci, çeşitli becerilerin ve heterojen bilgilerin test edilmesine dayanması gerekmektedir. İşletmeler çok aşamalı bir süreçte işe alımlarını iyileştirmek zorundadır, çünkü doğru olmayan adayın hata maliyeti çok daha yüksek olacaktır. Seçim sürecinde psikometrik testlerle değerlendirilebilecek yenilikçi davranış ve deneyime açıklık için gerekli özellikleri belirlemeye odaklanmaları işletmeler için fayda sağlayacaktır. İşletmelerin görüşmelerde test etmesi gereken bir diğerk özellikler ise; aktif hayal gücü, içsel duygu dikkatliliğı, entelektüel merak, yaratıcılık, esnek düşünme ile yeni deneyime açıklık olarak ifade edilmektedir. Ayrıca, kendilerini geliştirmeye ve yeni beceriler kazanmaya istekli çalışanlar Endüstri 4.0'ın getirdiğı yeniliklere daha kolay adapte olacaktır (Ma Prieto and Pilar Perez-Santana, 2014:192).

Endüstri 4.0 ile kadrolama sürecindeki en önemli gelişmelerden biri de yapay zekanın kullanılmasıdır. Yapay zeka ile işe alım ve kadrolamanın aşamaları hem daha hızlı hem de daha az

maliyetli hale gelmektedir. Günümüzde uygulanmaya başlanmış olan MYA yapay zeka işe alım asistanı bu süreci başarıyla gerçekleştirmektedir. Yapılan uygulamalarda MYA sayesinde İK çalışanları yüzde 75 zaman tasarrufu sağlamaktadır. MYA ile yapılan iş görüşmelerinde iş görüşmesine gelenlerin memnuniyet oranı 10 üzerinden 9,8 olarak tespit edilmiştir. Yapay zeka görüşme aşamasında her düzeyde konuşma yapabilmekte ve yüzde 80 oranında maliyeti düşürmektedir (<https://www.endustri40.com>). Dünyanın kozmetik şirketi L'Oréal işe alım sürecinde MYA yapay zeka işe alım asistanını kullananlardan biri olarak öne çıkmaktadır. Güzellik uzmanlığı ve staj gibi pozisyonlara işe alım sürecini gerçekleştiren yapay zeka, Eylül 2018'den beri Amerika, İngiltere ve Fransa'da başarıyla uygulanmaktadır. L'Oréal'de işe alımda sistemin kullanıma başlanmasıyla, adayların başvuru sürecinden memnuniyeti arttı. Yapay zeka kullanımı sayesinde, L'Oréal yılda 1 milyondan fazla başvuru alarak daha çok başvuruyu değerlendirme fırsatı bulmaktadır. L'Oréal İnsan Kaynakları Dijital Başkanı Niilesh Bhoite; *"L'Oréal olarak 10.000 kişiyle yapılan iş görüşmelerinde yapay zeka sisteminin adayların %92'si ile daha verimli iletişim kurulduğunu ve %100 memnuniyet oranına ulaşıldığını gördük. Başvuran adaylardan, sistemin ne kadar kolay olduğu ve kendilerini gerçekten çok özel hissettiklerine dair son derece olumlu geri dönüşler aldık"* sözleriyle yapay zekanın olumlu etkilerini vurgulamaktadır (<http://www.loreal.com.tr>).

6. SONUÇ

Bu çalışma, literatür taramasına dayalı olarak Endüstri 4.0'ın insan kaynakları yönetimi ile ilişkisini teorik bağlamda genel çerçevesi ile sunmayı amaçlamaktadır. Buradan yola çıkarak, kavramsal açıklamalarla birlikte Endüstri 4.0 ile yaşanacağı tahmin edilen gelişmeler, iş hayatında meydana gelebilecek dönüşümler, karşılaşılabacağı düşünülen zorluklar ele alınmaktadır. Endüstri 4.0 ile yaşanacağı tahmin edilen gelişmeler aşağıdaki maddelerde özetlenmektedir:

- Üretim sürecinin dijitalleştirilmesi,
- Üretim süreçlerinin kendilerini yönetebilmesi,
- Ürünlerin bilgiyi taşıyabilmesi ve bu bilgiyi tüketicilere sağlayabilmesi,
- Nesnelerin İnterneti'nin dünyasına hakim olması,
- Üretim performansının daha yüksek olması,
- Tüm verilerin ve iş prensiplerinin dijital programlarda ve akıllı sistemlerde analiz edilmesi,
- Kaynak maliyetlerinin düşmesi öngörülmektedir.

Endüstri 4.0'a uyum sağlamada karşılaşılabacak zorluklar ise; standardizasyon, süreç / iş organizasyonu, uygun ürünler, yeni iş modelleri, nitelikli işgücü, araştırma, eğitim / mesleki gelişim, yasal altyapı olarak belirtilmektedir (Bayraktar, Ataç, 2018: 346).

Bu çalışmanın diğeri bir amacı da, insan kaynakları yönetimi bağlamında iş hayatında, işgücünde yaşanması öngörülen radikal değişlikleri incelemek ve Endüstri 4.0'daki başarının örgütün inovasyon kapasitesine bağlı olduğu iddiasından yola çıkarak örgütsel yapı, liderlik ve İK uygulamaları dahil olmak üzere uygun yönetim yaklaşımları hakkında bakış açısı sunmaktır. Literatür çalışmasından elde edilen bilgilere göre, Endüstri 4.0 iş hayatı ve işgücünde radikal değişlikler meydana getireceği öngörülmektedir. Mevcut iş kategorilerinden bazıları ortadan kalkarken aynı zamanda yeni iş kategorilerinin ortaya çıkacağı belirtilmektedir. Bunun yanı sıra, yapılan araştırmalar işletmelerin insan gücü yerine robot kullanmak yerine robotları yardım amaçlı, hatta daha çok ağır fiziksel güç gerektiren işlerde kullanacağını göstermektedir. Bu bağlamda, fiziksel olarak zorlu işlerin sayısını azalacağı, insan gücünün daha çok problem çözme ve kişiselleştirme gereken işlerde kullanılacağı düşünülmektedir (Jepsen and Drahoukoupil, 2017:250).

Ayrıca, Endüstri 4.0 işgücü piyasasına olan talebi yeniden oluşturacaktır ve hızlı bir şekilde adapte olma ve öğrenme yeteneği, çalışanlarda aranan becerilerden en önemlilerinden biri haline gelecektir. Bu yüzden, çalışanların değişime açık olması, yeni rollere ve çalışma ortamına uyum sağlama konusunda büyük esneklik göstermesi ve sürekli olarak disiplinlerarası öğrenmeye alışması gerekmektedir. Endüstri 4.0 endüstriyel işgücünün dönüşümüne ek olarak liderlik becerileri talebini de etkilemekte ve yetenekli çalışanları çekme ve elinde tutma çok daha önemli hale gelmektedir. İşletmelerin yetenek yarışında rekabet edebilmek için stratejik işgücü planlamasına dikkat etmeleri gerekmektedir. Bunun yanı sıra, işgücü profiline değişmesi ve iş hayatına hakim olacak Y Kuşağı'nın önceki kuşaklara göre farklı beklentilere sahip olması da işletmelerin yetenek yarışında dikkat etmesi gereken radikal bir değişlik olarak belirtilmektedir (Colatla et al., 2016).

Son olarak, Endüstri 4.0 ile iş hayatında ve işgücünde yaşanacak radikal değişliklerin etkisiyle işletmelerin birçok sosyal, ekonomik ve teknolojik zorluklarla karşı karşıya kalacağı belirtilmektedir. Bu yüzden, işletmelerin Endüstri 4.0'ın gereksinimlerine uygun olarak geliştirecekleri yeni yönetim yaklaşımlarıyla yaşanan dijital teknolojilere uyum sağlamada oldukça önemli hale gelmektedir (Ermolaeva, 2017:31). Endüstri 4.0'a uygun olarak gerçekleştirilecek örgüt yapısı, liderlik tarzı ve İK uygulamalarında yaşanacak değişim ve dönüşüm, işletmelerin verimliliğini arttırmasına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA



- Banger, G. (2018) “Endüstri 4.0 Ve Akıllı İşletme”, 2. Basım, Ankara: Dorlion Yayınları.
- Bayraktar, O. ve Ataç C. (2018) “Globalization Institutions And Socio-Economic Performance: Macro And Micro Perspectives”, The Effects Of Industry 4.0 on Human Resources Management, Edt: Ertuğrul Yıldırım, Hamza Çeştepe, Berlin: Peter Lang.
- Bonekamp, L. and Sure, M. (2015) “Consequences Of Industry 4.0 on Human Labour and Work Organisation”, Journal Of Business and Media Psychology, 6(1): 33-40.
- Chan, H. (2015) “Internet of Things Business Models”, Journal of Service Science and Management, 08(04): 552-568.
- Decenzo, D.A. and Robbins, S.P. (2010) “Fundamentals Of Human Resource Management”, John Wiley & Sons.
- Denizbank Kariyer, <http://kariyer.denizbank.com/life>, (25.04.2019).
- Donate, M.J. and Sanchez De Pablo, J. (2015) “The Role Of Knowledge-Oriented Leadership in Knowledge Management Practices And Innovation”, Journal Of Business Research, 68(2): 360-370.
- Ege Bölgesi Sanayi Odası Araştırma Müdürlüğü (2015), Sanayi 4.0 Araştırma Yayını, İzmir.
- Ermolaeva, A. (2017) “Industry 4.0 And Hr in Logistics”, The Master Thesis, University Of Economics in Prague, International Business - Central European Business Realities, Prague.
- Greengard, S. (2017) “Nesnelerin İnterneti”, İstanbul: Optimist Yayınevi.
- Grosman Robert L. (2009) “The Case For Cloud Computing”, IT Professional, IEEE Computer Society, 11(2): 23-27.
- Hindle, T. (2008) “Guide to Management Ideas and Gurus”, London: Profile Books.
- Hürriyet (2019) "Gençler Yöneticilere Mentorluk Yaptı", <http://www.hurriyet.com.tr/ik-yeni-ekonomi/gencler-yoneticilere-mentorluk-yapti-41136897>, (25.04.2019).
- Jepsen, M. and Drahekoupil, J. (2017) “The Digital Economy And Its Implications for Labor: The Consequences Of Digitalization For The Labor Market”, European Review Of Labor And Research, 23(3): 249-252.



Kariyer.net (2016) "Dijital İK: Bordrolama ve Özlük İşleri'nin Dijitalleştirilmesi", <https://www.kariyer.net/ik-blog/wp-content/uploads/2016/01/dijitalik-e-book.pdf>, (25.04.2019).

Khedhaouria, A. and Jamal, A. (2015) "Sourcing Knowledge For Innovation: Knowledge Reuse And Creation in Project Teams" *Journal of Knowledge Management*, 19(5): 932-948.

L'Oréal, "İş Başvurularında Yapay Zeka Kullanmaya Başladı, L'Oréal Kurumsal Basın Bültenleri", <http://www.loreal.com.tr/medya/kurumsal-basin-bultenleri/loreal-basvurularinda-yapay-zeka-kullanmaya-basladi-6134.htm>, (26.04.2019).

Lasi, H., Fettke, P., Kemper, H.G., Feld, T. and Hoffmann, M. (2014) "Industrie 4.0", *Business and Information Systems Engineering: The International Journal Of Wirtschaftsinformatik* , 6 (4): 239–242.

Lee, J., Kao, H. and Yang, S. (2014) "Service Innovation And Smart Analytics For Industry 4.0 and Big Data Environment", *Procedia Cirp*, 16: 3-8.

Lu, Y. (2017) "Industry 4.0: A Survey On Technologies, Applications And Open Research Issues", *Journal Of Industrial Information Integration*, 6: 1-10.

Ma Prieto, I., Pilar Perez-Santana, M., (2014) "Managing Innovative Work Behavior: The Role Of Human Resource Practices", *Personnel Review*, 43(2): 184-208.

Mrugalska, B. and Wyrwicka M. K. (2018) "Towards Lean Production in Industry 4.0", 7th International Conference On Engineering, Project, And Production Management, *Procedia Engineering*, 187:466-473.

Ogoo Blog (2017) "Tofaş Mobil Intranetle İç İletişimde Dijital Dönüşüm", <http://blog.ogoodigital.com/tofas-mobil-intranetle-ic-iletisimde-dijital-donusum/>, (25.04.2019).

Öcal, F.M. ve Altıntaş, K. (2018) "Dördüncü Sanayi Devriminin Emek Piyasaları Üzerindeki Olası Etkilerinin İncelenmesi ve Çözüm Önerileri", *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15): 2066-2092.

PlatinOnline (2017) "İK'da Dijital Dönüşümle Fark Yaratan 25 Şirket", <https://www.platinonline.com/insan-kaynaklari/kda-dijital-donusumle-fark-yaratan-25-sirket-814714>, (25.04.2019).



Qin, J., Liu Y. and Grosvenor R., (2016) “A Categorical Framework Of Manufacturing For Industry 4.0 And Beyond”, *Procedia Cirp*, 52: 173-178.

Rennung, F., Luminosu, C. T. and Draghici, A. (2016) “Service Provision in the Framework of Industry 4.0”, *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 221:372-377.

Shamim, S., Cang, S., Yu, H. and Li, Y. (2016) “Management Approaches for Industry 4.0: A Human Resource Management Perspective”, *IEEE Congress on Evolutionary Computation (CEC)*: 5309-5316.

SSRN Electronic Journal (2016) “Digitalisation of the Economy and Its Impact on Labour Markets”, <https://ssrn.com/abstract:2730550>, (10.02.2019).

Sultan, N. A. (2011) “Reaching For The “Cloud”: How Smes Can Manage”, *International Journal Of Information Management*, 31: 272-278.

Thames, L. and Schaefer, D. (2016) “Software-Defined Cloud Manufacturing For Industry 4.0.”, *Procedia Cirp*, 52: 12-17.

The Boston Consulting Group (2016) “Winning Industry 4.0 Race”, <https://innovationsfonden.dk/sites/default/files/bcg-winning-the-industry-40-race-dec-2016.pdf> (14.02.2019).

Türkiye'nin Endüstri 4.0 Platformu "Yapay Zeka ile İşe Alım: Mya", <https://www.endustri40.com/yapay-zeka-ile-ise-alim-mya/>, (26.04.2019).

Vodafone "Vodafone Red Academy", <https://www.vodafone.com.tr/VodafoneHakkinda/egitim-gelisim.php>, (25.04.2019).

Vogel-Heuser, B. and Hess, D. (2016) “Guest Editorial Industry 4.0-Prerequisites and Visions, *IEEE Transactions on Automation Science and Engineering*,13 (2): 411-413.

Walsh, G., Möhring, M., Koot, C. and Schaarschmidt, M. (2014) “Preventive Product Returns Management Systems-A Review And Model”, *Proceedings of the 21th European Conference On Information Systems (ECIS)*, Tel Aviv, Israel.

Witkowski, K. (2017) “Internet Of Things, Big Data, Industry 4.0 – Innovative Solutions in Logistics and Supply Chains Management”, *Procedia Engineering*, 7th International Conference On Engineering, Project, And Production Management, 182: 63-769.



World Economic Forum (2016) "WEF The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution", [http://www3.weforum.org/docs/ WEF_Future_of_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf), (09.02.2018).

Yazıcı, E. ve Düzkaya, H. (2016) "Endüstri Devriminde Dördüncü Dalga Ve Eğitim: Türkiye Dördüncü Dalga Endüstri Devrimine Hazır Mı?", Eğitim Ve İnsan Bilimler Dergisi: Teori Ve Uygulama (Eğitim-Bir-Sen), 7 (13): 49-88.

Zhou, K., Liu, T. and Zhou, L. (2015) "Industry 4.0: Towards Future Industrial Opportunities And Challenges", IEEE 12th International Conference On Fuzzy Systems And Knowledge Discovery (FSKD), China: 2147-2152.

GÖRDES (MANİSA) İLÇESİ'NDEKİ FİZİKİ VE BEŞERİ TURİZM VARLIKLARI*

Ferdi AKBAŞ** 

ÖZET

Turizm coğrafyası özelliklerini incelemeyi amaçladığımız Gördes, Ege Bölgesi'nin İç Batı Anadolu Bölümü sınırları içerisinde yer almakta olup, idari açıdan Manisa İline bağlıdır. Doğal ve beşeri turizm varlıkları açısından zengin bir yapıya sahip olan Gördes ilçesinde turizm gelişmemiştir. Turizmin gelişmemesine neden olan etmenler; turistik potansiyelin tam anlamıyla farkına varılamamış olması, tanıtım ve yatırım eksikliği, konaklama tesislerinin eksikliği ile ulaşım ve erişilebilirlik olanaklarındaki yetersizlik olarak sıralanabilir. Araştırma sahasının turizm özellikleri ile ilgili elde edilen veriler nitel özelliğe sahiptir. Çünkü sahada turistik değer taşıyan varlıklar turizme kazandırılmadığı için nicel verileri tutacak bir kurum / kuruluş bulunmamaktadır. Çalışmanın amacı doğrultusunda ilk olarak araştırma sahasında gezi-gözlem metodu uygulanarak buradaki turistik unsurlar belirlenmiştir. Aynı süreçte yöre halkıyla turizm konusunda mülakatlar yapılmış, elde edilen sonuçlar eserde verilmeye çalışılmış ve ilçenin turizm potansiyelinin keşfedilerek geliştirilmesi için yapılması gerekenlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ege Bölgesi, Gördes, Turizm, Coğrafya.

PHYSICAL AND HUMAN TOURISM ASSETS IN GÖRDES (MANİSA)

ABSTRACT

Gördes, which aims to examine the characteristics of Tourism geography, is located within the borders of the Central Western Anatolia region of Aegean region and is administratively dependent on Manisa province. Gördes, which has a rich structure in terms of natural and human tourism assets, has not developed any tourism. The factors that cause the development of tourism, tourism potential is not fully realized, lack of promotion and investment, lack of accommodation facilities, transportation and accessibility opportunities can be listed as inability. The data obtained from the tourism properties of the research site are qualitative. There is no institution / organization to keep quantitative data because the assets worth tourist value in the field are not brought to tourism. In line with the purpose of the study, touristic elements were determined in the research area by using a trip-observation method. In

Geliş Tarihi: 23.03.2019

Kabul Tarihi: 14.06.2019

* Bu Çalışma Ferdi Akbaş Tarafından 2019 Yılında Hazırlanan Doktora Tezinden Üretilmiştir.

** Dr. Arş. Gör., Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Coğrafya Bölümü Bölgesel Coğrafya Anabilim Dalı,

the same process, interviews were made with the local people on tourism, the results were tried to be given in the works and the necessary steps were taken to determine the tourism potential of the region.

Keywords: Aegean Region.Gördes, Tourism, Geography.

1. GİRİŞ

Dünyada ve ülkemizde turizmin önemi ve ona verilen değer her geçen gün artmaktadır. Bu durum üzerinde ulaşım imkanlarında meydana gelen iyileştirmeler, mevcut kaynak ve değerlerin daha iyi tanıtılması, eğitim düzeyinin yükselmesi, refah seviyesinin artması, izinlerin çoğalması vb. gelişmeler önemli rol oynamaktadır (Gök, 2007: 249). Turizm ekonomik yönü ağır basan ekonomik faaliyet alanıdır. Ancak turizm yalnızca ekonomik yönleriyle açıklanamayacak kadar çok yönlü bir olaylar ve ilişkiler bütünüdür (Doğanay, 2013: 2). Dünya Turizm ve Seyahat Konseyi'nin (WTTC) "*Dünyanın en büyük endüstrisi, refah ve istihdam oluşturan en büyük işvereni*" şeklinde tanımladığı turizm, bir hesaba göre, her üç saniyede yeni bir iş olanağı oluşturmaktadır. Herhangi bir yerin turist çekebilme potansiyelinde "turizmin temel unsurları" ya da "turizmin arz kaynakları" adı verilen üç şey; çekicilikler, erişim ve konaklama etkilidir (Özgüç, 2003: 1-47).

Turizmin gelişebilmesi ve çekiciliklerin değerlendirilebilmesi için öncelikle insanları seyahat etmeye özendirilemek amacıyla doğal, kültürel, sanatsal ve teknolojik imkanların organize bir biçimde harekete geçirilmesi gerekmektedir. Bunu gerçekleştirebilmek için ilk olarak ulaşım imkanlarının geliştirilmiş olmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Önemli yol güzergahları üzerinde olmamasına rağmen İzmir, Manisa gibi metropollere yakın olan Gördes'e, yalnızca karayoluyla ulaşım olanağı bulunmaktadır. Bu durum, Gördes ve çevresinin turizm açısından değer kazanamamasına yol açmaktadır.

Çalışmanın amacı, Gördes'in sahip olduğu doğal ve beşeri turizm kaynaklarının tespit edilerek bunların mevcut durumlarının ve turizme nasıl kazandırılacakları konusunda yapılması gerekenleri belirlemektir. İlk olarak literatür çalışması yapılarak saha ile ilgili daha önce hazırlanmış çalışmalara ulaşılmaya çalışılmıştır. Daha sonra bu kaynaklar konularına göre gruplandırılarak özellikle turizm ile ilgili olanlar ayrı bir sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. Çalışmanın amacı doğrultusunda ilk olarak araştırma sahasında gezi-gözlem metodu uygulanarak buradaki turistik unsurlar belirlenmiştir. Aynı süreçte yöre halkıyla turizm konusunda mülakatlar yapılmış, elde edilen sonuçlar eserde verilmeye çalışılmıştır.

Gördes ilçesinde turizmin geliştirilmesinde doğal ve beşeri çekiciliklerin belirlenmesi otel, motel gibi konaklama tesislerinin inşa edilmesi ve bunların görsel ya da yazılı basın aracılığıyla tanıtımlarının yapılması gerekmektedir. Bunların yanında sürdürülebilir turizm için hazırlanacak olan plan ve

programlar akademisyen, yerel halk, sivil toplum temsilcileri, idari yöneticilerden oluşacak çalışma gruplarının gözetiminde hazırlanmalıdır.

2. DOĞAL TURİSTİK ÇEKİCİLİKLER

Turizm alanlarının yer seçiminde coğrafi görünüm büyük önem taşımaktadır. Coğrafi görünümün başlıca turistik elemanları yerşekilleri, su kaynakları ve vejetasyon örtüsüdür (Doğaner, 2001: 107). Doğal coğrafi çekicilikler turizm olayının ortaya çıkmasını ve gelişmesini sağlamakla kalmaz aynı zamanda turizm olayı boyunca da etkisini sürdürür. Turizmle ilgili plan ve projeler hazırlanırken turizm bakımından değer taşıyan doğal çekicilikler dikkate alınmaktadır. Bu unsurlar, o mevkiinin turistik özelliklerinin başında gelmektedir (Doğanaer, 1985: 117). Turizm ile doğal ortam arasında sıkı bir ilişki vardır. Yani çevresel etkenler turizm olayını belirlerken gelişen turistik faaliyetler de çevresel aktörler üzerinde söz sahibidir. İyi muhafaza edilmiş, plan ve projesi özenli bir şekilde hazırlanmış çevreler turizme kaynaklık ederken aksi bir durum söz konusu olduğunda da turistik değerler ortadan kalkmaktadır (Zaman, 2005: 230).

Araştırma sahasının doğal turistik çekiciklerinden ilkinin etrafındaki dağlık sahalar teşkil etmektedir. Çevresine göre zengin doğal özelliklere sahip olan alanlardan özellikle ilçenin güneydoğusundaki Çomak Dağı kuzeydoğusundaki Kepez Dağı ve güneybatısında yer alan Azim Dağı yerşekilleri, zengin orman örtüsü ve ormanaltı florası, faunası, temiz havası ve su kaynakları vb. özellikleri ile ekoturizm bakımından büyük bir potansiyele sahiptir. Dağlık sahalar; macera, heyecan ve değişiklik arayanlar için çok farklı rekreasyonel aktiviteler ve çeşitli spor faaliyetleri için olanak sunmaktadır. Rekreasyonel aktivitelerden birkaç günlük doğa yürüyüşleri (trekking), günlük doğa yürüyüşleri (hiking), dağ bisikletleriyle geziler ve orienteering (yön tayini) bu alanlarda yapılması mümkün olan aktiviteleri oluşturmaktadır. Bu tür faaliyetler için ilçenin uygun olan yerlerinde güzergahlar belirlenip insanlar bu alanlara doğru yönlendirilebilir. Ormanlar içerisinde uygun mevkiler kamp alanı olarak düzenlenebilir. Bu alanlarda yapılacak olan sportif faaliyetler, kuşkusuz özellikle kırsal kesimde yaşayanlar için gelir kaynağı olacaktır. Ancak bu mevkilerdeki turistik çekiciliklerin gelecek nesillere aktarılmaları ve zarar görmemeleri açısından doğru ve planlı kullanılmaları gerekmektedir (Fotoğraf 1.1).



Fotoğraf 1.1. İlçenin Kuzey Kesiminde Yer Alan Dağlık Sahalar Değerlendirildiği Taktirde Turizm Kaynağı Olarak Kullanılabilir (Fotoğraf Yazar Tarafından Çekilmiştir).

Araştırma sahasında görülmeye değer vejetasyon yapısına dair çekiciliklerden biri Kıran ile Karakeçili köylerinde yer alan asırlık çınar ağaçlarıdır. Yaprakları avuç içi büyüklüğünde olup doğu çınarı türünde olan ağaçların gövdelerinin iç kısmı boşalmaya başlamıştır. İlçenin önemli simgelerinden birini oluşturan bu ağaçlar, kırsal kesimde yer alması ve tam anlamıyla bilinmemesi nedeniyle turist çekememektedir. Sahada yaşayanlar tarafından asırlık çınar olarak adlandırılan ağaçlar hakkında net bir bilgiye ulaşılamamıştır (Fotoğraf 1.2, 1.3).

İlçenin fauna özellikleri de doğal çekicilikler arasında bulunmaktadır. Sansar, tilki, tavşan, keklik, leylek, bıldırcın gibi hayvan türleri ilçenin zengin bir faunaya sahip olduğunu göstermektedir. Bu hayvanlar av turizminin yanında bilhassa son dönemlerde ilgi çekmeye başlayan foto safari bakımından da büyük bir potansiyel teşkil etmektedir. Sahanın dağlık ve yüksek kesimlerinde görülen bu hayvanların, özellikle sabah saatlerinde verdiği pozlar bu alan için oldukça önemlidir. İlçedeki hayvan topluluğunun önemli üyelerinden olan leylekler, halk arasında baharın müjdecisi olarak adlandırılmaktadır. Bu sebeple kırsal kesimde insanlarla beraber yaşama imkanına sahip olmuşlardır. Köylerin çok farklı mevkilerinde, çoğunlukla da direk tepelerinde leylekleri ve yuvalarını görebilmek mümkündür.



Fotoğraf 1.2. Karakeçili Köyündeki Asırlık Çınar Ağacı İlçenin Önemli Simgelerinden Biridir
(Fotoğraf Yazar Tarafından Çekilmiştir).

Fotoğraf 1.3. Kıran Köyünde Yer Alan Asırlık Çınar Ağacı Pek Bilinmemesi Nedeniyle Turist Çekememektedir (Fotoğraf Yazar Tarafından Çekilmiştir).

Araştırma sahası sınırları içerisinde doğal turistik kaynaklar bakımından değer taşıyan Kızılıcık Şelalesi ve Şarлак Çağlayanı bulunmaktadır. Her iki oluşum, ülkemiz genelinde az bilinen pek çok doğal turistik zenginlik kaynağı gibi, fazla bilinmeyen ve az önem verilen turistik değerlerden bazılarıdır. İlçedeki bu şekillerin doğal dokusu bozulmamış olup saha akarsu tarafından çok fazla aşındırılmamış ve sular tabaka başlarından düşmektedir. Kızılıcık şelalesinde suyun vurduğu kesimlerde hidrolik etkiye bağılı olarak küçük dev kazanı oluşmuştur. Bu unsurlar jeolojik yapı olarak Orta Miyosen devrine ait dasit, riyolit ve riyodasit tabakaları ile Prekambriyen döneminde oluşan migmatit ve gnays içeren seriler üzerinde gelişme göstermişlerdir.



Fotoğraf 1.4. Doğal Dokusu Bozulmamış Olan Kızılıcık Şelalesi Miyosen ve Prekambriyen Tabakaları Üzerinde Gelişme Göstermiştir (Fotoğraf Yazar Tarafından Çekilmiştir).

Şarлак Çağlayanı'nda su, yükseltisi az olan eğim diklikleri üzerinden akmaktadır. Suyun düşüş yerlerinde eğim kesikliği bulunduğu için düşüş yüzeyinin yüksekliği 20 metre civarındadır. Kızılıcık Şelalesi'nde ise eğim kesikliği yüksek olup şelalenin düşüş yüksekliği yaklaşık 50 metredir (Fotoğraf 1.4,1.5).



Fotoğraf 1.5. Şarлак Çağlayanı İlçede Sıradışı Doğa Harikalarından Biridir (a) (b) (Fotoğraf Yazar Tarafından Çekilmiştir).

İlçede önemli ve sıradışı doğa harikaları olan bu şekiller, yer aldıkları çevrenin doğal güzelliğini yansıtan hidro-jeomorfolojik birimlerdir. Birer manzara güzelliği olarak göze çarpan bu değerler, doğa turizmi elemanı olarak zaman içerisinde turistik çekim merkezi durumuna gelebilirler. Bunda esas rolü, başlı başına birer doğa harikası oluşturmaları oynamaktadır. Ancak şelale ve çağlayan alanlarının turistik çekim merkezleri durumuna gelmelerinde, başka bir takım faktörlerin de rolü vardır. Bunların başında, su çağılıtlarının yaydığı güçlü doğa sesleri olup insan bu mevkilerde doğayla baş başa kalmaktadır. Ruhsal açıdan dinlenip sinirsel gerginliklerden yani stresten arınmaktadır. Bu alanlar, temiz havası ve serin sularıyla, aynı zamanda da birer sağlık turizmi merkezleri olarak önem taşımaktadırlar. Bu önemli potansiyelin turistik amaçlı yararlanmaya açılması, bir takım beşeri önlemler alınmasına bağlıdır. Bunlar ulaşım, konaklama tesisleri ve kamp kurma yerleri düzenlenmesi gibi altyapı yatırımlarının yapılmış olması ve tanıtım hizmetine önem verilmesine dayanmaktadır (Doğanay, 2003: 310).

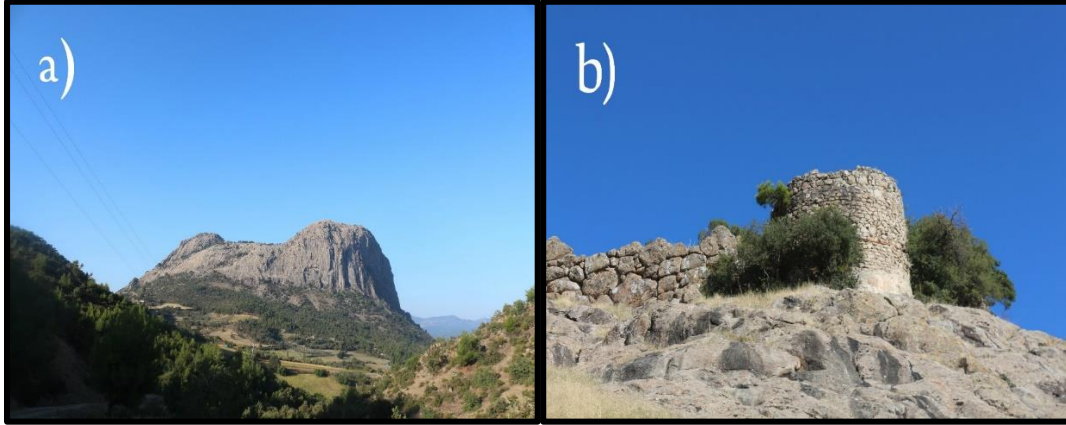
İlçede turistik açıdan değerlendirilmesi gereken bir diğer unsur, Evciler köyü yakınlarında yer alan sarnıçlardır. Alt-Orta Miyosen devrine ait piroklastik malzeme üzerinde gelişen bu yerşekilleri, volkanik faaliyetin sona ermesinden sonra yağışlarla birlikte büyük oranda aşınma sonucu oluşmuş ve gelişmişlerdir. Değerlendirildiğinde ilçenin turizmüne önemli katkılar sağlayacak olan sarnıçların, biçim, renk, yoğunluk ve boyutları bakımından yüksek değere sahip çekim gücü oluşturmaları mümkündür. Doğal görünüm içerisinde sarnıçların göstermiş oldukları biçimsel farklılıklar görsel açıdan önem arz etmektedir. Gövdeleri geometrik olarak koni ya da silindirik biçimde, simetrik veya asimaterik, tek veya ikili üçlü birleşik gövdeli, geneli başlıksız şekilde oluşmuşlardır (Doğaner, 1995: 25-39). İlçede doğal turizm öğelerinden olan sarnıçların coğrafi ortamla iç içe bir görünüm içerisinde olması, sahaya gelecek olan turistlerin burayla bütünleşerek benimsemesini ve bunun sonucunda da kırsal

hayatı daha yakından tanınmasını sağlayacaktır. Ayrıca turizm elemanlarının benimsenmesi aynı zamanda koruma duygusunu da geliştirecektir (Fotoğraf 1.6).



Fotoğraf 1.6. Evciler Köyü Sınırları İçerisinde Yer Alan Sarnıçlar Aşınma Sonucu Oluşmuşlardır (Fotoğraf Yazar Tarafından Çekilmiştir).

Şahin Kayası turizme kazandırıldığında turist çekme potansiyeli yüksek olan doğal alanlardan birini oluşturacaktır. Bu alan, sarp arazide kalmasından dolayı ilçenin en az araştırılan mevkilerinden biridir. Orta Miyosen devrinde oluşmuş olan Şahin Kayası dasit, riyolit ve riyodasit gibi volkanik tabakalardan meydana gelmiştir. Gördes halkının pek çok masal ve hikayeye konu ettiği Şahin Kayası, bilimsel açıdan değerli kılan durum, üzerinde yer alan arkeolojik kalıntılardır. Buradaki kalıntılar, çift konili tepenin konileri arasındaki düze yakın saha ile konilerin yakın çevresinde yer almaktadır. Yerleşime ulaşmak amacıyla kayalar oyulmuş ya da taşlarla örtülen çok basamaklı merdiven, yerleşimin yüksek ve sarp bir araziye inşa edildiğini göstermektedir. Yerleşim için bu sarp arazinin seçilmesinin altında savunma amacı yatmaktadır. Günümüz itibariyle çoğu ortadan kalkmış ve kalanlarında büyük bölümünün bozulmuş olduğu sur duvarları, kuleler, bina temelleri, buranın kale olarak nitelendirilmesini sağlamıştır. Yüzeyledeki kalıntıların bir bölümünün Orta Bizans Dönemi'ne ait olmasına rağmen az miktardaki öğeler Pers Kültürü'nün ve Hellenistlik dönemin izlerini de taşıdığı, yapılan çalışmalarla ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle sahip olunan bilgiler ışığında Şahin Kayası'nın M. Ö 6. yüzyıldan başlanarak iskan edildiğini ve kalıntılar göz önüne alınarak önemli bir Pers yerleşim alanı olduğu ifade etmektedir (Prof. Dr. Engin Akdeniz, <http://aktuelarkeoloji.com.tr/sahin-kayasi->, (Erişim Tarihi: 21.09.2017). Kayacık tepesi de tıpkı Şahin Kaya gibi ilçe için turizm potansiyeli oluşturacak mevkilerden biridir. Geçmiş dönemlerde yamaç paraşütü de yapılmış olan tepe, volkanizma sonucu oluştuğu için sert bir yapıya sahiptir. Bu mevkiler, kaya tırmanışı açısından uygun olmasına rağmen ulaşım imkanlarının oldukça kısıtlı olması tepenin turizm açısından değerlendirilmesini zorlaştırmaktadır (Fotoğraf 1.7, 1.8).



Fotoğraf 1.7. Şahinkaya Tepesi Sarp Arazide Yer Almasından Dolayı İlçenin Az Bilinen Turistik Kaynaklarından Biridir (a) (b) (Fotoğraf Yazar Tarafından Çekilmiştir).



Fotoğraf 1.8. Kayacık Tepesi Volkanizma Sonucu Oluştuğu İçin Sert Bir Yüzeğe Sahiptir (Fotoğraf Yazar Tarafından Çekilmiştir).

3. BEŞERİ TURİSTİK ÇEKİCİLİKLER

Beşeri turistik çekicilikler kapsamında incelenecek olan değerlerin önemli bir kısmını tarihi eserler oluşturmaktadır. Tarihi eserler sosyo-kültürel miras kapsamında değerlendirilmekte olup kültür turizminin alt grubu olan miras turizmini açısından kaynak değer olarak belirtilmektedirler (Doğaner, 2013: 13). Sahadaki söz konusu eserlerin de bu bağlamda ele alınması gerekmektedir.

Araştırma sahasındaki beşeri turistik değerler olarak eski Gördes Yerleşimi (Julia Gordos), Tarihi Çeşme, Tarihi Pazar Camii, Hacıhıdır Köprüsü, Eski Gördes Köprüsü, Gördes Köprüsü, Çırpılı Köprüsü, Serdimen Köprüsü, Kharakipolis Antik Kenti (Harabeleri), Begel Tarihi Su Değirmeni ile Evciler Köyü'nde yer alan mağaralar gösterilebilir.

Julia Gordos, bugünkü Gördes yerleşmesinin hemen yakınında yer alan ve günümüzde birkaç aile dışında büyük bir bölümü terk edilmiş bir vaziyette olan Eski Gördes şehrinin bulunduğu alandır. Yüzey kesimdeki tarihi kalıntıların önemli bir kısmı tahribata uğramış olan Eski Gördes'ten, İlkçağ dönemine ait birçok yazıt ve sikke çıkarılmıştır. Eski Gördes'e ait çalışmalarda geçmiş dönemlerde Julia Gordos'tan Sardes'e kadar uzanan antik bir yolun olduğu yapılan çalışmalar neticesinde tespit edilmiştir. Ayrıca bu yolun tam orta bölümünde Daldis Kalesi'nin olduğundan söz edilmiştir. Antiokhos II ve Eumenes II zamanının yazıtları bu yerleşmenin Seleukhoslar'dan Pergamon Attaloslar hanedanına geçtiğinden bahsedilmiştir. Bu eserlerde kentin sonraki süreçte Roma hakimiyeti altına girdiğinden ve Geç Antik çağda piskoposluk merkezi olduğu ifade edilmiştir (Fotoğraf 1.9). Kharakipolis harabeleri, Gördes'in 35 km güneyinde yer alan Çağlayan ile Karayakup köyleri arasında Kaletepe olarak adlandırılan mevkide bulunmaktadır. Kaletepe Phryios (Hyllos) günümüzdeki adı ile Gördes çayının kenarında yer almaktadır. Güneyinde Marmara Gölü bulunmaktadır. Oldukça küçük bir alanda görülen tarihi kalıntılar, yazıtların bulunması ve Roma döneminin kentlerine ait bir listede adının görülmesiyle ortaya çıkmıştır. Yapılan kazılar Kharaks denilen bu alanda Hellenistlik dönemde iskan edildiğini ortaya çıkarmıştır. M.S. 2. yüzyıla gelinceye kadar kentin 'site' statüsü kazanamadığı belirtilmektedir. Kharakipolis'ten bahseden en son yazıt M.S. 3. ait olup bu dönemden sonrası hakkında herhangi bir bilgiye ulaşılamamıştır (Bayram, 2008: 169-170).



Fotoğraf 1.9. Julia Gordos'taki Tarihi Kalıntıların Önemli Bir Bölümü Tahribata Uğramıştır (Fotoğraf Yazar Tarafından Çekilmiştir).

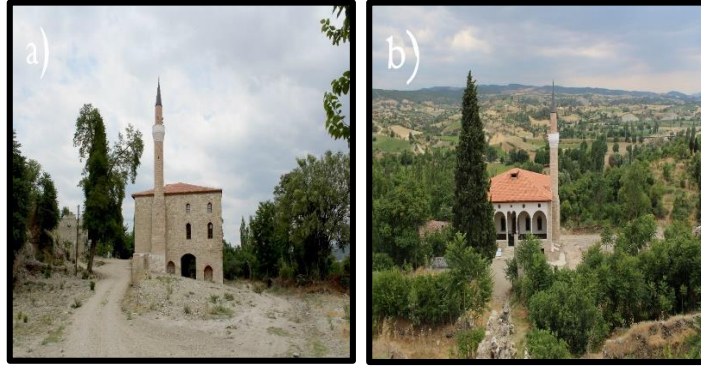
Çeşmeler, Osmanlı kentlerinde mahalle dokusunun oluşum ve gelişiminde belirleyici temel etkenlerden biridir. Şehrin en elverişli yerlerinde yapılan ve halkın su gereksinimini karşılayan çeşmelerde, faydalı olma özelliği ile beraber sanatsal değerlerde göz önünde bulundurulmuştur (Zaman, 2012: 277). Eski Gördes'te yer alan tarihi çeşme ile pazar camii, beşeri turistik değerler olarak göze çarpmaktadır. Eski Gördes için çeşmeler ayrı bir değere sahiptir. Bu yapılar özellikle şehir merkezinde mahalle ve sokakların oluşmasında belirleyici rol oynamışlardır. Tarihi çeşmenin en belirgin özelliği

sade görünümlü yapıda olmalıdır. Çeşme cephesinin üst kesiminde kemer uygulması bulunmaktadır. Müstakil olarak inşa edilen çeşme çok fazla derin olmayan süslemelerle bezenmiştir. Bunun en önemli nedeni duvarların taşıyıcı olmalarından kaynaklanmaktadır. Bu yapıların duvarlarının kalın olmasına rağmen duvarların içine açılacak derin işlemler bu duvarların taşıyıcı işlevini kaybetmesine yol açacaktır. Çeşmenin başlıca bölümlerine stilize motifler işlenmiştir (Karademir, 2007: 39-47). Günümüz itibariyle çeşmenin önemli bir kısmı tahrip olmuş, önündeki su yalağı ve suyun akış gösterdiği ağız kısmı yosun tutmuş, buradaki süslemeler zarar görmüştür (Fotoğraf 1.10).



Fotoğraf 1.10. Eski Gördes'teki Tarihi Çeşme Derin Olmayan Süslemelerle Bezenmiştir (Fotoğraf Yazar Tarafından Çekilmiştir).

Bir başka tarihi değer olan Pazar Camii kareye yakın dikdörtgen plan üzerine moloz taşlarla yapılmıştır. Güneye doğru eğimden dolayı kazanılan zemin kat üstündeki caminin üzeri kirpi saçaklı, kırma çatılı ve ahşap tavanlı bir örtü sistemi ile kapatılmıştır. Ahşap sütunlu ve iki yuvarlak kemer arası ikiz kemer görünümüyle süslenmiş olup son cemaat yerinin biçimi değiştirilmiştir (<http://www.kulturportali.gov.tr/turkiye/manisa/kulturenvanteri/pazar-cam-esk-cam>: Erişim Tarihi: 24.09.2017). Uzun yıllar yıkık bir halde bulunan Pazar Camisi'nin bakım ve onarımını uzun yıllar merhum halıcı İsmail Efendi yaptırmıştır. Gördes halkı, cami yıkılmaya yüz tutmaya başlayınca kadar her cuma ve Ramazan ayında namaz kılmaya devam etmiştir. Caminin kurtarılması için başlatılan çalışmalar neticesinde, Vakıflar Genel Müdürlüğü bu çalışmalar için ödenek ayırmıştır. Caminin yeniden ibadete açılması için başlatılan restorasyon çalışmaları 2014 yılında son bulmuştur (<http://www.gazetegordes.com/haber/eski-gordes-pazar-camii-ramazanda-acilsin-193.html>, (Erişim Tarihi: 25.09.2017). (Fotoğraf 1.11).



Fotoğraf 1.11. Tarihi Pazar Camii Dikdörtgen Plan Üzerine Moloz Taşlarla Yapılmıştır (a) (b)
(Fotoğraf Yazar Tarafından Çekilmiştir).

Hacıhıdır Köprüsü, Gördes'in kültürel tarihinde önemli bir yere sahiptir. Köprü, Gördes Çayı üzerinde inşa edilmiştir. Köprü'nün yapımında genellikle yakın çevrede bulunan taş malzemeler kullanılmıştır. Gediz Nehri'nin orta ve nispeten yukarı kesimleri Menderes Masifi'nin yayılış alanıyla örtüşmektedir. Masifi oluşturan metamorfik kayalardan özellikle şist, mikaşist ve gnayslardan köprü'nün yapımında büyük orana faydalanılmıştır. Köprü'nün inşasında bu malzemelerin çok kullanılmasının nedenlerini, bu malzemelerin kolay ulaşılabilir, dayanıklı ve maliyetlerinin düşük olması oluşturmaktadır (Fotoğraf 1.12).



Fotoğraf 1.12. Hacıhıdır Köprüsü Gördes Çayı Üzerinde İnşa Edilmiştir (Fotoğraf Yazar Tarafından Çekilmiştir).

Eskigördes Köprüsü, Gördes'in güneydoğu bölümünde bugünkü Atatürk Mahallesi'nin sınırları dahilinde, Demirci'ye giden eski karayolu güzergahında, Gördes Çayı'na dökülen Çaltılı Deresi üzerinde yer almaktadır. Taştan inşa edilmiş tek kemerli köprü 1717 metre uzunluğa ve 4 metre genişliğe sahiptir. Ortalama 6-7 metre yükseklikte olan köprüye daha sonraları beton korkuluklar eklenmiştir. Nispeten sağlam olan ve halen yaya ulaşımında kullanılan köprü'nün üzerinden arnavut kaldırımli yol geçmektedir. Gördes Çayı'nın kuzey kesimine yakın mevkide yer alan köprü ve yakın çevresi, İzmir 2 nolu Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kurulu tarafından 26.05.1999 tarih ve 8480 nolu karar ile 2.

derece arkeolojik sit alanı olarak ilan edilerek koruma altına alınmıştır. İlçe sınırları dahilindeki bir başka köprü de Gördes Köprüsü'dür. Köprü, Gördes'in kuzeydoğu kesiminde yer almaktadır. Kepez Dağı'nın doğu eteklerinde, kuzey-güney doğrultusunda uzanan köprüde, asker ve hacı uğurlamaları yapılmıştır. Bunun yanında Gördes'ten Demirci ve Borlu'ya uzanan karayolunun başlangıcını oluşturmaktadır. Köprü'nün kim tarafından ve ne zaman yapıldığı bilinmemektedir. Ancak yapılan çalışmalar, Osmanlı ya da Saruhanoğulları döneminde inşa edildiğini göstermektedir. 1671 yılında Gördes'e uğrayan Evliya Çelebi, Seyahatname'de "*Şehir içinden geçen Çomaklı deresi Gördes çayına karışır. Bu çay üzerinde bir güzel köprü vardır. Fevkalade sanattır. Bunun benzeri yoktur. Yalnız Rumeli'de Drin Nehri Köprüsü bunun gibidir, ama bu daha enlidir. Uzunluğu 500 adımdır, 50 dükkan, bir hamam köprü'nün vakfıdır*" şeklinde köprüden bahsetmiştir. Gördes Köprüsü'nün ne zaman ve nasıl yıkıldığı konusunda da kesin bir bilgi bulunmamaktadır. Ancak 1960'lara kadar varlığı bilinen ve betonarme köprü'nün inşasından sonra bakımı yapılmayan ahşap köprü'nün Gördes Çayı'nın bir taşkını sırasında yıkılmış olması muhtemeldir (Ceylan, 2013: 22-61) (Fotoğraf 1.13).



Fotoğraf 1.13. Gördes Çayı Üzerinde 1960'kadar Varlığını Sürdüren Gördes Köprüsü (a) (b)
(Ceylan, 2013: 51-52'den alınmıştır).

Çırpılı Köprüsü, Sarıaliler ile Kılcanlar köyleri arasında Gördes Çayı üzerinde bulunmaktadır. Kuzeydoğu-güneybatı yönünde uzanan köprü'nün uzunluğu 45 metre, genişliği 3.5 metre ve yüksekliği de 7.5 metredir. Köprü değişik genişlikte beş gözlü olarak yapılmıştır. Orta kesimde sivri kemer şeklinde büyükce bir göz ve bunun iki yakasında hafifletme gözleri vardır. Köprü çayın akış yönüne doğru hafif kavisli olup orta bölümden iki yana doğru hafifçe alçalmaktadır (Fotoğraf 1.14). Kitabesi bulunmayan köprü'nün kim tarafından ve ne zaman yapıldığı bilinmemektedir. Ancak köprü'nün kullanılan malzeme ve mimari formu açısından Hacılıdır köprüsü ile aynı dönemde yapıldığı söylenebilir. Serdimen Köprüsü, Gördes Çayı üzerinde yer almakta olup yaklaşık 55 metre uzunluğunda, 3.5 metre genişliğindedir. Köprü bir gözü dışında yıkık durumdadır (Acar, 2016: 23-45). Üç gözlü olduğu tahmin edilen köprü, metamorfik kayalardan yapılmıştır. Köprü'nün yapıldığı yıl yaşanan büyük sel olayında

R. 1332 (M. 1906)'de yıkıldığı Sarıaliler köylüleri tarafından rivayet edilmektedir. Kitabesi bulunmayan köprünün kim tarafından yaptırıldığı bilinmemektedir (Ceylan, 2013: 22-57). Mevcut görünümü iyi durumda olan köprünün restorasyon çalışmaları ile herhangi bir plan ya da proje bulunmamaktadır.



Fotoğraf 1.14. Çırpılı Köprüsü Kuzeydoğu-Güneybatı İstikametinde Uzanmaktadır (Ceylan, 2013: 42'den Alınmıştır).

Begel Köyü'nde yer alan tarihi su değirmenin ilçenin bir başka beşeri turizm unsurunu teşkil etmektedir. Geçmiş dönemlerde temel besin kaynaklarından buğdayın mısırın una dönüştürüldüğu önemli bir üretim yeri olan su değirmeni, günümüz itibariyle otantik yapısıyla toplum hayatında kültür mekanı olarak yaşamaya devam etmektedir. Değirmen taşı, ark, oluk ve tekne gibi çeşitli öğelerden meydana gelen su değirmeni kültürü içerisinde, kile (32 kilo ağırlığında), yarım (16 kilo ağırlığında), şinik (8 kilo ağırlığında), ölçek (4 kilo ağırlığında), hakla (1,5 kilo ağırlığında) gibi ölçü birimleri bulunmaktadır. Değirmen 5x10 metre boyunda diktörtgen şeklinde olup taştan inşa edilmiştir. atısı beşik örtüsü şeklinindedir (Gürses, 2007: 645-667). Değirmenin yapısı genelde üç bölümden oluşmaktadır. Üst kesimde sepet, bu bölümden danelerin döküldüğu kaşık, kaşık kısmını hareket ettiren salına, danelerin düştüğu boğaz ile akışını kontrol eden regülatör yer almaktadır. Bu bölümün yamacında değirmen taşlarının temizliğini yapmak, hasar gören ya da dişlenmesi gereken taşlarını değiştirmek gibi işler için gerekli durumlarda taşların yerinden hareket ettirilerek kaldırılması için kaldıraçlar bulunmaktadır. Metal bir kolun uç kısmında yer alan düzenek, taşları kaldırmak için kullanılmaktadır. Değirmen yapısının orta bölümünde taşlar bulunmaktadır. Üstte yer alan taşa dönen taş, alttakine ise taban taşı denilmektedir (Ceylan, 2014: 65-82). Değirmen yoğun olarak kış döneminde çalışmıştır. Kasım ayında çalışmaya başlayan değirmen, bazen haziranın ortalarına kadar çalışmıştır. Halen çalışır vaziyette olan su değirmeni köy halkı tarafından yaptırılmıştır. Köylerin tüzel kişiliğinin kaldırılıp mahalle durumuna gelmeleriyle Gördes Belediye Başkanlığı'na devredilmiştir. Dönemlik Begel Deresi'nden beslenen su değirmeni, ilçedeki çalışır durumdaki tek değirmen olması bakımından

büyük bir öneme sahip olup her ne kadar günümüzde eskisi gibi işlevsel şekilde kullanılmasa da sahanın kültürel dokusunu zenginleştirmektedir (Fotoğraf 1.15).



Fotoğraf 1.15. Begel Tarihi Su Değirmeni İlçenin Kültürel Dokusunu Zenginleştiren Unsulardan Birini Oluşturmaktadır (a) (b) (Fotoğraf Yazar Tarafından Çekilmiştir).

Araştırma sahasında turizm bakımından değer taşıyan bir başka oluşum ise Oğulduruk Köyü'nde yer alan mağaralardır. Mağaralar, yaklaşık olarak M.Ö. 800'lü yıllarda insanlar tarafından oyularak oluşturulmuştur. Frigya dönemine ait olan mağaralar 19 adettir. Oğulduruk Köyü'nün doğusunda yer alan mağaralar, volkanik tüfler üzerinde yapılmıştır. Mağaralar genellikle küçük bir oda şeklinde olup kapakları günümüze kadar ulaşmamıştır. İç kesimlerinde iki ya da üç tarafında taştan yapılmış oturaklar bulunmaktadır. Yapılan çalışmalar mağaraların konut ve mezar olarak kullanıldığını ortaya çıkarmıştır (Bayram, 2008: 170). Kaderine terk edilmiş olan mağaraların bir kısmı tarım arazileri içerisinde kalmıştır. Bakımsız ve koruma amaçlı hiçbir çalışmanın yapılmadığı mağaraların bazılarının içinde yabancı bitkiler çıkararak bunları çatlatmaya başlamıştır. Özellikle kış dönemlerinde su ile dolan mağaraların iç kısımlarında renk değiştirmeler ve dökülmeler başlamıştır (Fotoğraf 1.16).



Fotoğraf 1.16. Oğulduruk Köyünde Yer Alan Mağaralar Frigya Dönemine Aittir (a) (b) (Fotoğraf Yazar Tarafından Çekilmiştir).

Tarihi kaynaklar, geçmiş medeniyetlerin ve geçmiş çağların yaşayan fiziksel kalıntılarıdır. Bunlar arasında mimari, coğrafi görünüm ve arkeolojik özellikler kadar, geçmişten bugüne gelen, günlük yaşam için önemli olan unsurlar da yer almaktadır (Özgüç, 2003: 76). İlçenin geçirmiş olduğu tarihi sürecin belgeleri olarak sahada bulunan arkeolojik kalıntılarla beraber günümüze değin ulaşan tarihi eserler, ilçedeki turizm potansiyelinin ortaya çıkarılmasını sağlayacak kadar kuvvetli yapılardır. Bir bölümü şahıslara ait olan bu yapıların bazıları restorasyon dönemi geçirmiş, bazıları ise bu süreci beklemektedir. Gerekli çalışmaların yapıp ilgili plan ve projelerin hazırlanması, tarihi-kültürel değerlerin ilçenin tanıtım broşürleri ve programlarında yer alması, seyahat acentalarıyla işbirliği yapılarak turların düzenlenmesi ve bu eserlerin günlük yaşam içerisine katılıp korunarak gelecek nesillere aktarılması sağlanmalıdır.

Gördes Belediyesi tarafından hemen her yıl düzenlenen *Hidrellez ve Kültür Festivali*, kültürel turizmin bir ögesi olarak göze çarpmaktadır. Festival, ilçenin ticari hareketliliğinin yanında gurbette yaşayan Gördeslilerin de memleketlerini ziyaret etmeleri için sebep oluşturmaktadır. Çevresindeki yerleşimlerden de yoğun ilgi gören festival, sahne oyunları, çocuklar için ilizyon gösterileri gibi pek çok eğlenceye sahne olmaktadır.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sahasında turizmin geliştirilmesi için yapılacaklar listesi genel olarak şu şekilde sıralanabilir:

- İzmir karayoluna Salihli üzerinden, İstanbul karayoluna da Akhisar üzerinden erişim sağlayan ilçede, turistik çekiciliklerin tanıtımlarının yapılabilmesi için buralara seferler düzenlenebilir.
- İlçedeki doğal turistik alanlardan olan dağlık alanların turizm potansiyelinin keşfedilebilmesi için özellikle Akhisar, Salihli, Manisa, İzmir ve Balıkesir gibi kentlerden belli saatlerde turlar düzenlenebilir. Bunun yanında eko turizm sahası olarak nitelendirilebilecek bu mevkilere kamp yerleri ile beraber trekking ve hiking gibi aktiviteler için doğal yapı ile uyumlu yollar yapılabilir.
- Gerek kamu kurumları gerekse özel kuruluşlar çalışmalar başlatarak ilçedeki turistik değerlerin ortaya çıkarılması için festival, panel, sempozyum, kongre gibi organizasyonlar düzenleyerek basın aracılığı ile tanıtım yapabilirler.
- Çevre il ve ilçelerden Gördes'e doğru uzanan karayollarının belirli noktalarına reklam panoları, tanıtım tabelaları yerleştirilebilir. Böylece ilçeye ulaşmak için bu yolları kullananların ilçede yer alan turistik değerler ilgilerini çekecektir.
- Orman örtüsünün geniş alanlar kapladığı sahanın oksijen miktarının fazla olması, spor-kamp turizmi açısından spor kulüplerinin ilgisini çekebilme ihtimali yüksektir. Bu durum için mevcut

standartlarda kapalı ve açık spor merkezlerinin inşa edilmesi, çeşitli spor dallarıyla uğraşanların ilçeye gelmesini sağlayacaktır.

- Turizmde doğal etkenlerin elverişli olduğu sahada, beşeri faktörler açısından bazı eksiklikler yer almaktadır. Bunların belki de en önemlisini konaklama olanaklarının yetersiz olması oluşturmaktadır. Gördes Belediyesi tarafından yapılan ve işletilen otel şu anki durumu karşılarsa da turizmin gelişmesiyle yetersiz kalacaktır.
- Doğal bitki örtüsünün ormanların teşkil ettiği sahada, orman içerisinde parkurların yapılması, sporcuların kros çalışmalarını kolaylaştıracağı gibi Gördes halkını da spor amaçlı faaliyetlere yönlendirecektir.
- İlçede konaklama olanaklarının artırılmasının yanında antrenmanlar haricindeki vakitleri değerlendirebilmek amacıyla farklı faaliyetlerin yapılabileceği ortamların planlanarak hayata geçirilmesi, sahanın tercih edilmesini kolaylaştıracaktır.
- Turizmde değer kazanarak markalaşmanın yollarından biri de yazılı ve görsel basın ile entegre çalışıp yatırımların yapılmasını sağlamaktadır. Gerek ulusal gerekse uluslararası basın-yayın kuruluşları tarafından ilçenin sahip olduğu turistik çekiciliklerin tanıtımlarının yapılması büyük önem arz etmektedir. Bunlardan en önemli tanıtım aracı basın ile birlikte Gördes'te yöresel ve enternasyonal organizasyonların yapılmasıdır. Spor turnuvaları, doğa yürüyüşleri gibi aktivitelerin düzenlenerek bunlara ilgisi olanların davet edilmesi, tanıtım çalışmalarının daha etkin yürütülmesini sağlayacaktır. Aynı şekilde gazete, dergi ve internet sayfalarında ilçede yapılmış ve yapılacak olan faaliyetlerle ilgili bilgi paylaşılabilir.
- Gördes'in iktisadi hayatına canlılık katacak olan bu unsurlar değerlendirilirken sosyo-kültürel yapının muhafaza edilmesi ve kaybedilmemesi de oldukça önemlidir. Böylece ilçe halkını da bu duruma ortak ederek turistik zenginliklerin tanıtılması turizmde elde edilecek olan başarıyı arttırabilir. Yerel unsurlar, insanlar için daima büyük bir çekime sahip olmuştur. Bu durum bilhassa turizmle beraber sunulduğu zaman ayırt edilecektir.
- Araştırma sahasında günümüze kadar varlığını korumuş tarihi yapılar yer almaktadır. Bu unsurların yok olmasının önüne geçebilmek için restorasyon ya da koruma çalışmalarının bir an önce başlaması gerekmektedir. Eski Gördes olarak adlandırılan Gördes'in ilk yerleşim alanındaki yapıların bazılarında önemli ölçüde yıkılmalar meydana gelmiş ve bazıları bakımsızlıktan dolayı viran bir görünüme bürünmüştür. Özellikle Eski Gördes'te yer alan meskenlerin büyük bir bölümü tamamen yıkılmış, bir kısmının da günümüz itibariyle yalnızca küçük bir duvarı kalmıştır. Sürecin bu şekilde devam etmesi halinde, tarihi yapılara gereken önem verilmediği takdirde ilçenin kültürel mirasını oluşturan değerler yok olabilir. Tarihi ve kültürel turizm kapsamında değerlendirilebilecek

olan bu ve benzeri yapıların tespit edilip kayıtlarının tutulması, restorasyon çalışmalarıyla korunmaları ve turizme hizmet edecek düzeye getirilmeleri sağlanabilir.

KAYNAKLAR

Acar, T. (2016). “Uşak’ta Türk Dönemi Taş Köprüleri”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25: 23-45.

Atalay, İ., 2002, “Türkiye’nin Ekolojik Bölgeleri”, Ankara: Orman Bakanlığı Yayınları.

Aydoğan, K., (1994), “Türkiye Turizm Coğrafyası”, Ankara: Gazi Büro Kitabevi.

Bayram, F. (2008). “Geçmişten Geleceğe Gördes”, İzmir: Gördesliler Derneği Yayınları.

Ceylan, M. A. (2013). “Manisa’da Tarihi Köprüler ve Fonksiyonel Özellikleri”, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11 (3): 22-61.

Ceylan, S. (2014). “Kaybolmakta Olan Bir Kırsal Maddi Kültür Örneği: Su Değirmenleri (Ağlasun Örneği)”, Doğu Coğrafya Dergisi, 31: 65-82.

Demir, C., Çevirgen, A., (2006), “Ekoturizm Yönetimi”, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Doğanay, H., Zaman, S. (2013) “Türkiye Turizm Coğrafyası”, Güncellenmiş 4. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.

Doğaner, S. (1985). “Turizmde Doğanın Önemi ve Türkiye’de Doğayı Koruma Çalışmaları”, İstanbul Üniversitesi Deniz Bilimleri Enstitüsü Bülten Dergisi, 2: 117-124.

Doğaner, S. (1995) “Peri Bacalarının Turizm Bakımından Önemi”, Türk Coğrafya Dergisi, 30: 25-39.

Doğaner, S. (2001) “Türkiye Turizm Coğrafyası”, İstanbul: Çantay Kitabevi.

Doğaner, S. (2013). “Türkiye Kültür Turizmi”, İstanbul: Doğu Kitabevi.

Güngördü, E., (2007), “Türkiye’nin Turizm Coğrafyası”, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Gürses, R. (2007). “Banu Karababa Taşkın, Anadolu’da Kaybolmakta Olan Bir Maddi Kültür Unsuru: Su Değirmenleri (Beypazarı Örneği)”, Uluslararası Asya ve Kuzey Afrika Çalışmaları Kongresi Bildirileri, Ankara: Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Yayınları.

Gök, Y. (2007) “Horasan İlçesi’nin Coğrafyası”, Atatürk Üniversitesi Yayınları No: 965, Kazım Karabekir Yayınları No: 124, Araştırmalar Serisi No: 49, Erzurum.

Karademir, M. (2007). “Edirne Çeşmeleri”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Kaymaz, Ç. K., Özşahin, E., (2013), Hatay İlinin Potansiyel Eko Turizm Alanlarının Coğrafi Açından Değerlendirilmesi (Doğu Akdeniz), 2. Doğu Akdeniz Turizm Sempozyumu “Ekoturizm”, 19 Nisan 2013 Bildiriler Kitabı (Editör: Murat İsmet HASEKİ), s.: 161-179, Adana: Ofis Reklam Danışmanlık.
- Kınacı, B., Albuz Pehlivan, N., Seyhan, G., (2011), Turizm ve Çevre (Çevre Koruma), Pegem Akademi, Ankara.
- Kozak, N., Akoğlan Kozak, M., Kozak, M., (2012), Genel Turizm İlkeler –Kavramlar, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Orhan, F. (2015). “Şavşatın Beşeri ve Ekonomik Coğrafyası”, Ankara: Eflal Ajans Yıldırım.
- Özgüç, N. (2001) “Turizm Coğrafyası Özellikler ve Bölgeler”, 4. Baskı, İstanbul: Çantay Kitabevi.
- Cleverdon, R. (1982), “International Tourism to 1990”, Cambridge: Abt. Books, EIU Ltd.
- R. C. Mill, A. M. Morrison (1992), The Tourism System, 2nd ed., New Jersey.
- R. McIntosh, S. Gupta, (1980), Tourism: Principles, Practices, Philosophies, USA: Grid Inc.
- Evliyaoğlu, S. (1994). Türkiye Turizm Coğrafyası ve Türkiye Coğrafyasının Ana Hatları, Ankara.
- Aydın, S., Kelçeoğlu, B. (2002). “Genel Eğilimler Işığında Türkiye Turizmi Üzerine Bir Değerlendirme”, II. Turizm Şurası Bildirileri, Turizm Bakanlığı, 12-14 Nisan, Ankara.
- Zaman, S. (2005). emer’in Turizm Coğrafyası”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Zaman, M. (2012). “Trabzon İlinin Turizm Coğrafyası”, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları No: 999, Edebiyat Fakültesi Yayınları No: 137, Araştırmalar Serisi No: 113.
- Prof. Dr. Engin Akdeniz, <http://aktuelarkeoloji.com.tr/sahin-kayasi->, (Erişim Tarihi: 21.09.2017).
- <http://www.kulturportali.gov.tr/turkiye/manisa/kulturenvanteri/pazar-cam-esk-cam>, (24.09.2017).
- <http://www.gazetegordes.com/haber/eski-gordes-pazar-camii-ramazanda-acilsin-193.html>, (25.09.2017).

**İNSANİ YÖNETİM STRATEJİLERİ ŞİRKET KARLILIĞINI ETKİLER Mİ? TÜRKİYE
TERSANELERİ ÖRNEĞİ¹**

Serap PALAZ* 

Esra YÜKSEL** 

ÖZET

Bu çalışma insani yönetim stratejilerinin işgücü verimliliği ve şirket karlılığına etkisini nicel veri toplama teknikleri ile tersane sektöründe incelemiştir. İnsani yönetim stratejileri ile şirket performansı arasındaki ilişkiye yönelik referans gösterebileceğimiz özellikle tersane sektöründe sistematik bir çalışma mevcut değildir. Bu çalışmada Türkiye’de tersane sektöründe, farklı ölçeklerde faaliyet gösteren firmalarda yapılan anket çalışmaları sonucunda toplanan veriler istatistiksel yöntemler ile analiz edilmiştir. Ampirik bulgular, çatışmacı yönetim anlayışlarının ötesine geçerek karşılıklı menfaatlerin de mümkün olabileceğini, bu bağlamda yöneticilerin demokratik ve katılımcı uygulamalarla verimlilik ve karlılığı artırmalarının mümkün olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Yönetim Stratejileri, Şirket Karlılığı, Gemi İnşa, Tersaneler

**DO HUMANITARIAN MANAGEMENT STRATEGIES EFFECT COMPANY
PROFITABILITY: EVIDENCE FROM TURKISH SHIPYARDS**

ABSTRACT

This study examines the effect of human management strategies on labour productivity and company profitability in the shipyards through quantitative data collection techniques. There is no systematic study in the shipyards where we can refer to the relationship between human management strategies and company performance. In this study, the shipyards in Turkey were analysed by statistical methods using the data collected in the survey results of studies of companies operating in different scales. Empirical findings show that it is possible to go beyond conflict management concepts and that mutual interests are possible, and that in this context, managers can increase productivity and profitability through democratic and participatory practices.

Geliş Tarihi: 08.05.2019

Kabul Tarihi: 23.05.2019

¹Bu çalışma Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Koordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir. Proje No: BAP-18-İİBF-1009-087

*Prof. Dr. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, ÇEEİ Bölümü, spalaz@bandirma.edu.tr

**Yüksek Lisans Öğrencisi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, ÇEEİ Ana Bilim Dalı, yukselesra10@hotmail.com

1. GİRİŞ

Günümüzde şirketlerin mevcut küresel rekabet ortamında hayatta kalabilmeleri için yüksek ve sürdürülebilir bir performansa olan ihtiyaçları giderek artmaktadır. İşletmelerin temel amaçlarını; pazardaki diğer işletmelerden daha üstün nitelikli mal ve hizmet üretmek, teknoloji açısından sektörün lideri durumuna gelebilmek, satış hacmini ve karlılığı sürekli olarak artırmak, masraflarını azaltarak israfı önlemek, çalışanların motivasyonunu ve dolayısıyla verimliliklerini artırmak ve işletmenin imajını güçlendirmek olarak sıralayabiliriz (Yumuşak, 2008). Tüm bu amaçlar şirketlerin performansını ve karlılığını artırmayı hedeflemektedir.

İşletmelerde iktisadi mal ve hizmetlerin üretilmesinde önemli bir üretim faktörü olan “insan” işletmenin en değerli varlığıdır. Bu nedenle insana yapılan yatırım son derece önemlidir. Literatürde çalışan verimliliği ve şirket karlılığının artırılmasına yönelik çeşitli yönetim teorileri bulunmakla beraber bu konuda iki önemli ana akımdan bahsetmekte fayda vardır bunlar; çatışma teorisi ve üniter (unitary) teoridir.

Bunlardan ilki çalışanları ve şirketleri ayrı saflarda tutarak şirket ve çalışanlar arasında çıkar uyumsuzluğunu esas alan çatışma teorisidir (Walters, Nichols ve diğerleri, 2005). Çatışma teorisi çıkarların farklı olduğu ön kabulü altında, farklı değerler, ilgi alanları, beklentiler ve amaçların işçi ve işveren ilişkisini kaçınılmaz olarak tarafları çatışmaya sürüklediğini söyler. Çatışma teorisinde yöneticilerin rasyonel davranışlarının işgücü verimliliğini arttıracığı düşüncesinden hareketle çalışanların performansını arttırmanın en iyi yolu olarak onları hızlı ve uzun çalıştırmanın gerekliliği önerilir (Holder, 2019). İşletmeler hız ile performansı arttırmayı hedeflemekte oysa zaman baskısı altında stresli bir çalışma ortamında çalışanların kaygı düzeyinin artması, yorgunluk ve neticesinde yapılan hatalar ve bu hataların düzeltilmesi için tekrar hızın artırılması iş kazaları gibi olaylara sebebiyet vererek üretimi, karlılığı ve performansı olumsuz yönde etkilemektedir (Cam ve Palaz, 2018). Çatışmacı kuram, işçilerin işten hoşlanmayıp kaytarma eylemi içinde olmalarının sıkı yönetim kontrolüne yol açtığı yönünde, Mc Gregor’un X teorisinde yer alan insan doğasına ilişkin görüşlere de dayanmaktadır (Truss, Gratton ve diğerleri, 1997).

Çatışmacı teori içerisinde de iki farklı bakış açısı oluşmuştur. Çatışma prensibine çalışan çıkarları açısından yaklaşan Marksistler, radikal çatışmayı dile getirmişlerdir. Marksist görüş çatışmanın sermaye için gerekli olduğunu bununda artı değer ile sağlanabileceğini, bu nedenle işçinin hakkı sömürülerek artı değer sağlandığı üzerinde durmaktadır. Bir diğeri ise kurumsal çatışmadır. Bu yaklaşımda çıkar çatışmasının uzlaştırılmasında sendikalar, toplu pazarlık ve grev hakkı gibi mekanizmalar çözüm temeline yerleştirilmiş ve emek sorunlarının çözümünü veya çıkar farklılıklarının uzlaştırılmasını sağlayan araçlar olarak görülmüştür (Kılıç, 2014) . Kurumsal çatışmacı yaklaşım,

çatışmanın nizami kurallar çerçevesinde toplumsal ilerlemeye fayda sağlayacak şekilde kurumsallaştırılması gerektiğini belirtmektedir (Coser,1967).

İkinci ana akım olan üniter (unitary) teori, çatışma teorisinin tersi bir perspektife sahiptir. Üniter yaklaşım işyerinde çıkar farklılıklarının olduğunu reddeder. Her bir işyeri ortak bir amaç uğruna, ahenkli ve bütünleşmiş bir şekilde kurulmuş ve işlemektedir. Bu yaklaşımda, değerler çıkarların yerine geçmiştir (Provis, 1996). Üniter yaklaşımda çatışma irrasyoneldir ve tüm örgüt bir ekip olarak görülür ve ortak değerlere, çıkarlara ve hedeflere vurgu yapılır. Şirketler ile çalışanların aynı saflarda yer aldığı karşılıklı çıkarların hâkim olduğu belirtilmektedir. Üniter yaklaşım, çalışanların karşısında değil de yanında ve bir uyum içerisinde, karşılıklı çıkarlar yönetiminin benimsendiğinde işletmelerde çalışanların üretkenliğe dayalı verimlilik ve performansının da artacağını belirtmektedir. Bryson ve diğerleri (2017) şirketler ve çalışanlar arasında etkileşimin hâkim olduğunu ve bu nedenle işçilerin refah düzeyinin şirketin refahını da etkilediğini belirterek üniter perspektif ile karşılıklı çıkarları desteklemişlerdir. Yumuşak'ın da belirttiği gibi, örgütsel amaçlara insanların çabası ile varılır ve bir örgütün ne ölçüde üretken ve etkili olacağı ise çalışanların verimliliğine bağlıdır (Yumuşak 2008). Çalışan verimliliği ise bir bütün olarak maddi ve manevi olarak çalışanın tatmini ve refahı ile sağlanabilir. Taylor'un uzun vadede işçinin refahının sağlanmadığı müddetçe işverenin refahının da sağlanamayacağı saptaması bu görüşü destekler niteliktedir (Akın, 2016).

Herry (2016), karşılıklı çıkarlar yönetimini gerek işveren, gerekse çalışan temsilcilerinin, ötekileştirdiği 'karşı taraf' ile ilişkilerini 'karşılıklı mücadele' prensibine dayandırılması olarak saptamaktadır. Çalışanlarının refah seviyesinin yükselmesi karşılığında işverenlerin finansal kazançlarını arttırma ihtimali artmaktadır (Bryson ve diğerleri, 2017). Üniter teori, iş yerinin ortak bir amaç için var olduğunu bütünleşme ve uyumun hâkim olması gerektiğini savunarak çatışma yerine uzlaşmayı karşılıklı çıkarların yönetilmesini teşvik etmektedir. Üniter teori, çatışmanın şirket karlılığını teşvik eden bir yol olmadığını bu nedenle, hem yönetimin hem de çalışanların ortak çıkarlarını paylaşan uyumlu bir organizasyonun gerekliliğini savunmaktadır (Tirintetaake, 2017).

Bu bağlamda bu çalışmada insana değer veren yönetim stratejileri ile şirket performansı arasında ilişki incelenmektedir. İnsani yönetim stratejileri ile şirket performansı arasındaki ilişkiye yönelik referans gösterebileceğimiz özellikle tersane sektöründe sistematik bir çalışma mevcut değildir. Bu çalışma da Türkiye'de tersane sektöründe, farklı ölçeklerde faaliyet gösteren firmalarda yapılan anket çalışmaları sonucunda toplanan veriler istatistiksel yöntemler ile analiz edilmiştir. Bu analizlerden yola çıkarak, karşılıklı çıkarlar doğrultusunda insani yönetim stratejileri ile çalışanların verimliliği ve kazançlarının arttırılmasının şirket performansı ve karlılığına etkisi incelenecektir.

1.2. Türkiye'de Tersaneler

2000'li yılların başından itibaren dünya ticaret hacmindeki artışlar, uluslararası normlar ve kurallarda meydana gelen değişiklikler ve yeni gemi inşa talebi gibi nedenlerle tüm dünya da olduğu

gibi Türkiye’de de gemi inşa sanayi büyük bir ivme kazanmıştır. Tersanelerin proje kapasiteleri 2002 yılında yarım milyon DWT iken, 2012 yılında 3.6 milyon DWT (Dead Weight Tonnage)², çıkmıştır (UBAK, 2017).

2008 küresel ekonomik krizi tersanelerde de kendini belli ederek, yıllık ihracatta 2009 ve 2012 yılları arasında yarı yarıya azalmaya (1.3 milyar Dolar) sebep olmuştur. Çalışan sayısında ise resesyondan önceki on yıl içinde en az on kat artarken (2007’de 34.000), 2012’de üçte bir oranında azalma olduğu bilinmektedir. Genel dünya ticaretinin artmasıyla 2016 yılından itibaren toparlanma işaretleri düşük de olsa gerçekleşmiştir; 2015 yılı için üretim kapasitesi 4,6m DWT çıkmış, ihracat ise değer olarak 1,030 milyar Dolar olmuş ve istihdam da 29,699’a çıkmıştır (Ekonomi Bakanlığı, 2016). Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, Tersaneler ve Kıyı Yapıları Genel Müdürlüğü’nün 2016 istatistik sonuçlarına göre proje kapasitesi 4,52 milyon DWT olan toplam 80 adet faaliyette olan tersane mevcuttur. Aynı istatistiklere göre 2016 yılında; 970 milyon Dolarlık ihracat gerçekleştirilirken, 350 milyon Dolar ithalat yapılmıştır (UBAK, 2017).

Yan Sanayi ile birlikte önemli bir istihdam potansiyeli yaratan tersanelerde 2007 yılında doğrudan istihdam edilen kişi sayısı 33.480 iken, 2008 ekonomik krizin olumsuz etkileriyle siparişlerin düşmesi neticesinde bu rakam 2013 yılında 1700’e düşmüştür. Son verilere göre 2017 yılında tersane sektöründe çalışanların sayısı 27189 kişi olarak belirtilmiştir (DTO, 2017). 2018 yılı itibariyle Türkiye’de tersane sayısı toplam 78’dir ve tersanelerin büyük çoğunluğu Marmara’da Tuzla ve Yalova civarında ve Karadeniz bölgesinin batı kesiminde yoğunlaşmıştır.

2. YÖNTEM

Bu araştırmada, insani yönetim stratejilerinin şirket performansına etkisi tersane sektöründe incelenecektir. Çalışmanın verileri, British Council Newton Institutional Link Fund ve British Economic and Social Research Council tarafından desteklenen Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi ve Cardiff Üniversitesi iş birliği ile yürütölen gemicilik endüstrisindeki yeniden yapılandırma süreçlerini inceleyen Nisan 2016 da başlayan ve Aralık 2018 de kapanan uluslararası bir projeye dayanmaktadır. Araştırma verileri Nisan 2016 ve Nisan 2017 yılları arasında uygulanan etnografik derinlemesine görüşmeler, yarı yapılandırılmış görüşmeler ile sübjektif ve objektif algı analizi yapılarak kantitatif anketlerin yer aldığı karma yöntem ile toplanmıştır. Bu projede, şirket performansı ve çalışanların verimliliği, objektif verilerle gerçek ölçütler kullanılarak matematiksel olarak hesaplanmamış bunun yerine çalışanların hem kendi hem de arkadaşlarının verimliliği ve şirket performansı hakkında hissettikleri sübjektif ve objektif algı düzeyleri üzerinden belirlenmiştir.

² Bir gemi yük, yolcu, personel, kumanya, yakıt ve tatlı su ile tam olarak yüklendiği zaman tuzlu suda yaz draft’ına kadar battığında, 2240 librelilik ton olarak taşıdığı ağırlıktır. Bu tonajın önemi, gemi ağırlık olarak taşıyabileceği yüklerin konulmasında ortaya çıkmaktadır (UBAK,2017).

Tanımlayıcı nitelikte olan bu çalışmada Marmara ve Karadeniz bölgesinde faaliyette bulunan küçük, orta ve büyük ölçekli firmalarda çeşitli pozisyonlarda görev yapan personel ana kütle olarak alınmıştır. Bu bölgede faaliyette bulunan firmalar, ilgili Liman Başkanlıkları ile irtibata geçilerek tespit edilmiş ve firmalarla görüşülerek araştırma için etik çerçevede özel izinler alınmıştır.

Bu araştırmada mevcut projenin sadece nicel verileri kullanılmıştır. Bölgedeki firmalarla kartopu ve tesadüfi yöntem ile erişim sağlanmıştır. Araştırma, iki küçük, üç orta ve dört büyük ölçekli ulusal ve uluslararası alanda ticaret yapan tersanelerin onay vermesi ile dokuz firmada gerçekleşmiştir.

Saha çalışmasının kantitatif kısmında, etik konular esas alınarak katılımcılara çalışma hakkında bilgi verilerek anket uygulamasına katılmayı isteyip istemediklerine dair tercihleri sorulmuştur. Ankete katılmayı kabul eden çalışanlara verecekleri cevapların sadece akademik amaçlı kullanılacağı, kimlik bilgilerinin istenilmeyeceği bildirilmiştir. Bu çalışmada proje anket formunun sadece demografik verileri, karlılık ve yönetim stratejilerine ilişkin kapalı uçlu soruları kullanılmıştır. Toplam 662 katılımcı ile iki tür anket uygulaması yapılmıştır. İlk uygulamada soruları anlamakta zorluk çeken, okuryazar olmayan veya bire bir yapılmasını tercih eden katılımcılarla yüz yüze, ikinci uygulama da ise anket formları dağıtılarak anketörün gözetiminde yapılmıştır. Bu çalışmada proje anket formunun sadece katılımcıların demografik, gelir ve istihdam durumlarını ölçen soruları ile yönetim stratejileri ve firmanın karlılığına yönelik kapalı uçlu soruları kullanılmıştır.

Araştırmanın veri değerlendirilmesi frekans analizi yöntemi ile SPSS (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı) programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Likert ölçekler için parametrik olmayan Ki Kare analizleri yapılmıştır.

2.1. Örneklem

Araştırma örneklemini büyük ölçüde erkek, yarıya yakını kadrosuz olarak çalışan genç bir gruptan oluşmaktadır. Spesifik olarak örneklemin %92'si erkek, %48.7'si taşeron, %46,5'i kadrolu ve %1,7'si stajyer olarak çalışanlardan oluşmaktadır. Ankete katılan çalışanların %34.1'i 30 yaşın altında, %34.1'i 31-38 yaş bandı aralığında ve %31.7'si de 39 yaş ve üstüdür.

Ankete katılan çalışanların sadece 1/3'ü (%30.1) sendikalı olduğunu belirtmiştir. Kıdem durumu incelendiğinde %27.3'nün 5 yıl ve daha uzun süreli, fakat büyük çoğunluğunun 2-4 yıl arası (%38.6) ve 1 yıl ve daha az süreli (%33.9) olarak aynı firmada çalıştığı görülmektedir.

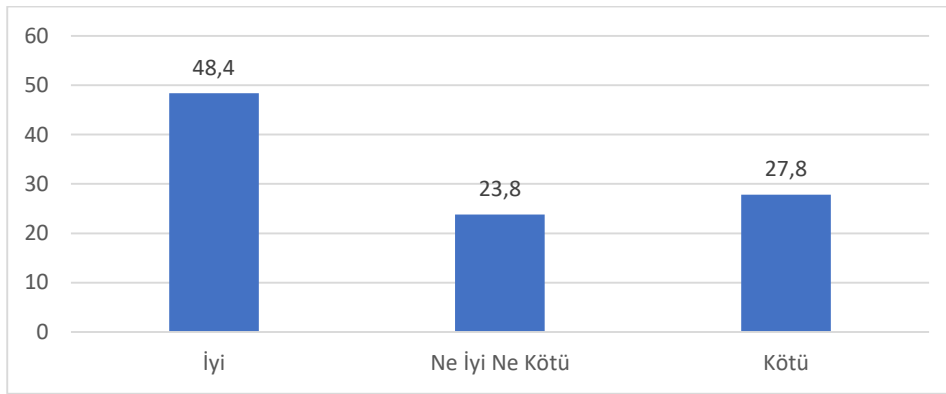
Örneklemin %71.3'ü evli, 1/4'i üniversite mezunu (%25), büyük çoğunluğu ise ortaokul ve lise diplomalıdır (%47). Gelir seviyelerine bakıldığında %35.1'i 1500TL ve altı, %33.1'i 1501-2200 TL arası ve %31.8'i de 2201TL ve üstü kazanmaktadır. Çalışanların %44.6's haftalık fazla mesai dâhil toplam çalışma saatlerinin 48 saat ve altı, %28.7'si ise 53 saat ve üstü olduğunu belirtmiştir.

3. BULGULAR

Araştırmanın temel bağımlı değişkeni şirket karlılığıdır ve bu çalışmada şirket karlılığı kavramı çalışanlara sorulan sübjektif sorular yardımıyla ölçülmüştür. Katılımcılardan şirketin karlılığını beşli likert ölçeğinde değerlendirmeleri istenmiştir. Fakat verilerin daha sade bir sunumu için, çalışanların cevapları l kategoriler şeklinde gruplandırılmıştır (iyi - ne iyi/ne kötü - kötü). Araştırmanın bağımsız değişkenleri ise firmaların uyguladığı yönetim stratejileridir. Bunları; yöneticilerle ilişkilerim iyidir, yöneticiler sözlerinde duruyor, yöneticiler sorunlarımızı anlamaya ve zmeye çalışıyor, yöneticiler yeteneklerimizi geliştirmeye çalışıyor, yöneticiler çalışanlara adil davranıyor olarak belirlenmiştir.

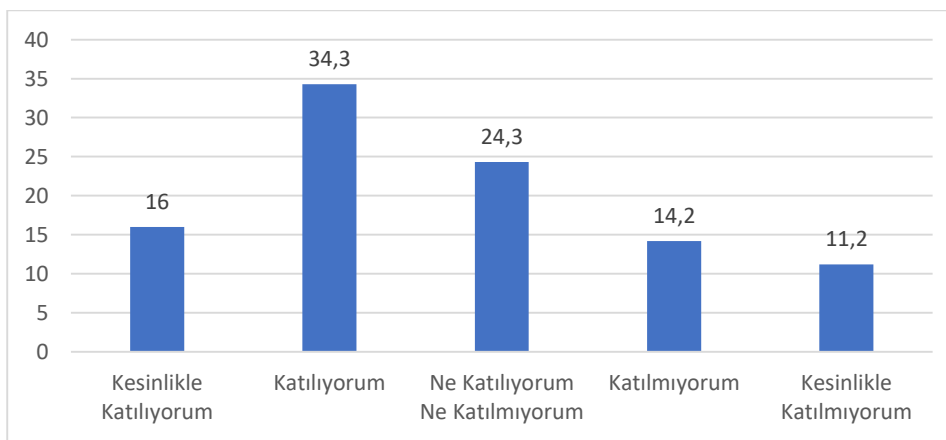
Araştırmaya katılan çalışanların yarıya yakını (%48.4) şirket karlılığının iyi durumda olduğunu ifade etmişlerdir. Bununla birlikte çalışanların %27.8'i ise şirketin karlılık düzeyinin kötü olduğunu düşündüğünü ifade etmişlerdir.

Grafik 1: şirketin karlılığı %



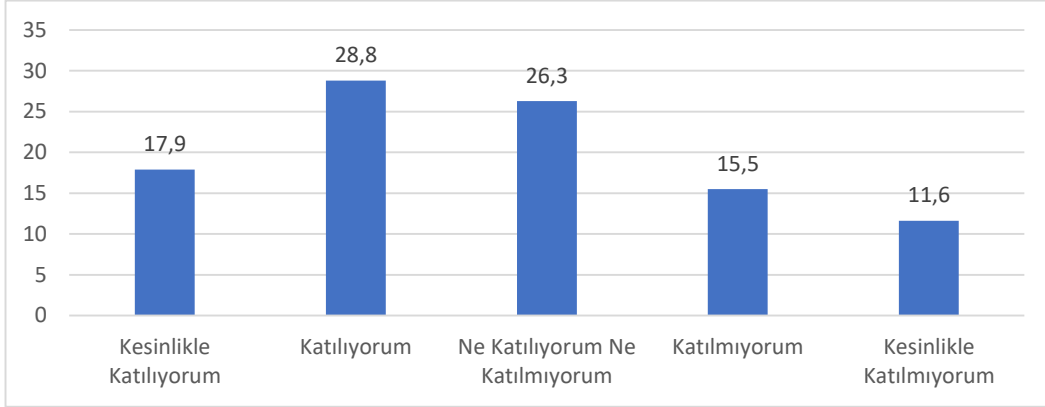
Firmaların uyguladığı yönetim stratejileri incelendiğinde tersane çalışanlarının %50'sinin yöneticilerle ilişkisinin iyi olduğunu görülmektedir. Katılımcıların dörtte biri ise yöneticilerle ilişkisinin kötü olduğunu belirtmiştir.

Grafik 2: Yöneticilerle ilişkilerim iyidir %



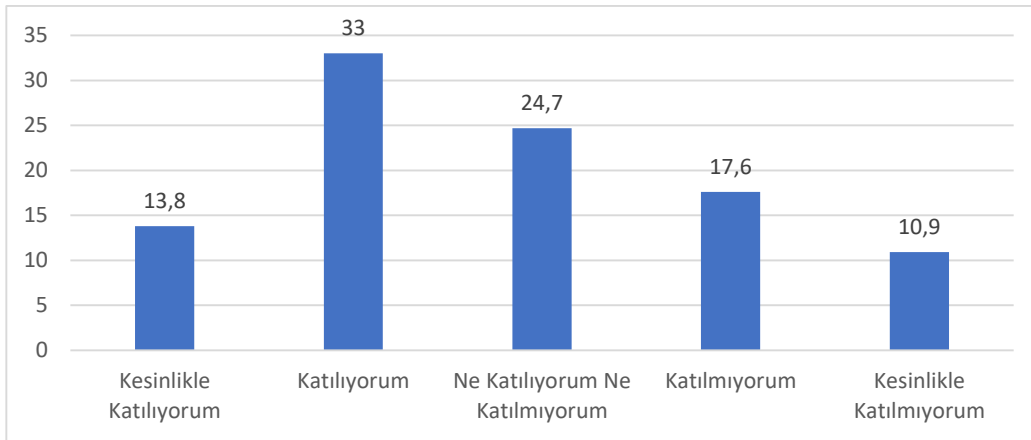
Grafik 3'de belirtildiği gibi anket uygulamasına katılanların %46'sı yöneticilerinin sözlerinde durduğunu, fakat dörtte birinden fazlası (%27.1'i) sözlerinde durmadığı yönünde fikir beyan etmiştir.

Grafik 3: Yöneticiler sözlerinde duruyor %



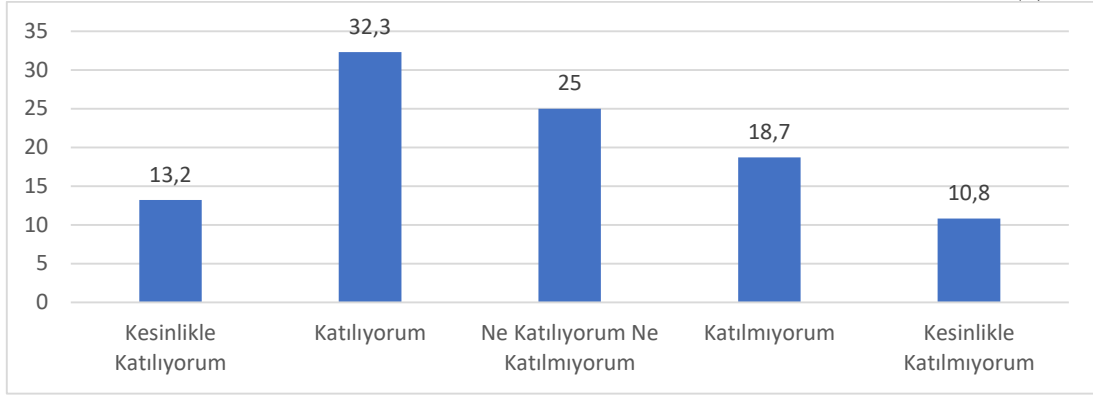
Yöneticilerinin sorunlarını anlamaya ve çözmeye çalıştığını düşünen katılımcı oranı sadece % 46.8 iken, çekimser kalan katılımcılarla beraber yarıdan fazlası ise yöneticilerinin çözüm odaklı olduğunu düşünmemektedir.

Grafik 4: Yöneticiler sorunlarımızı anlamaya ve çözmeye çalışıyor %



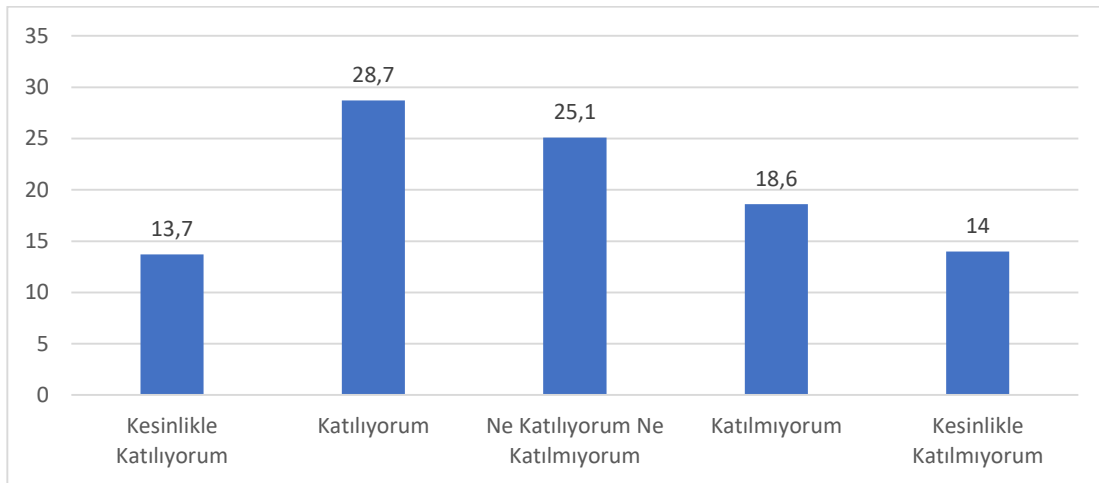
Grafik 5'te görüldüğü gibi, katılımcıların %45'i yöneticilerinin yeteneklerini geliştirmeye çalıştığını ifade etmiştir. Fakat üçte birine yakını aynı görüşte olmadığını belirtmiştir.

Grafik 5: Yöneticiler yeteneklerimizi geliştirmeye çalışıyor %



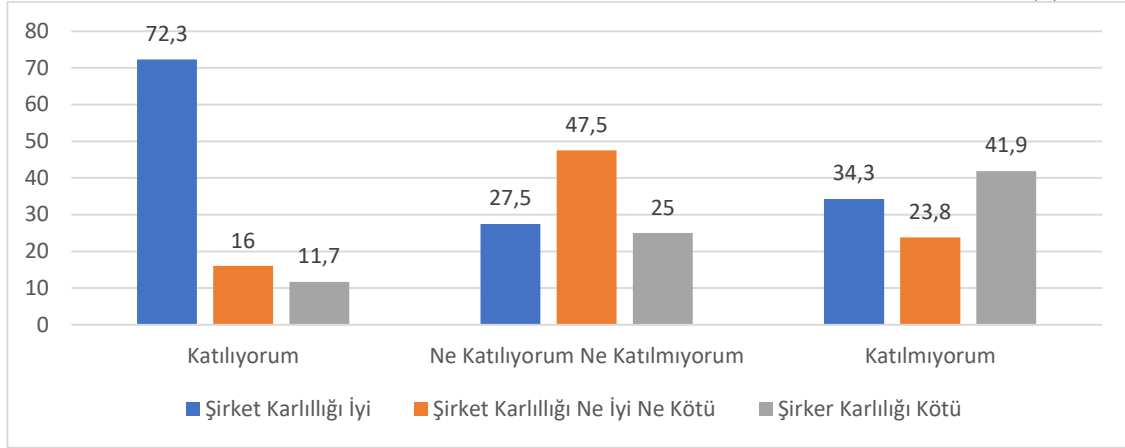
Anket uygulamasına katılan tersane çalışanlarının üçte biri yöneticilerinin adil olmadığını düşünmekte, dörtte biri ise bu konuda çekimser davranmıştır. Katılımcıların sadece %42.4'ü kendi yöneticilerinin adil davrandığını düşündüğünü ifade etmiştir.

Grafik 6: Yöneticiler çalışanlara adil davranıyor %



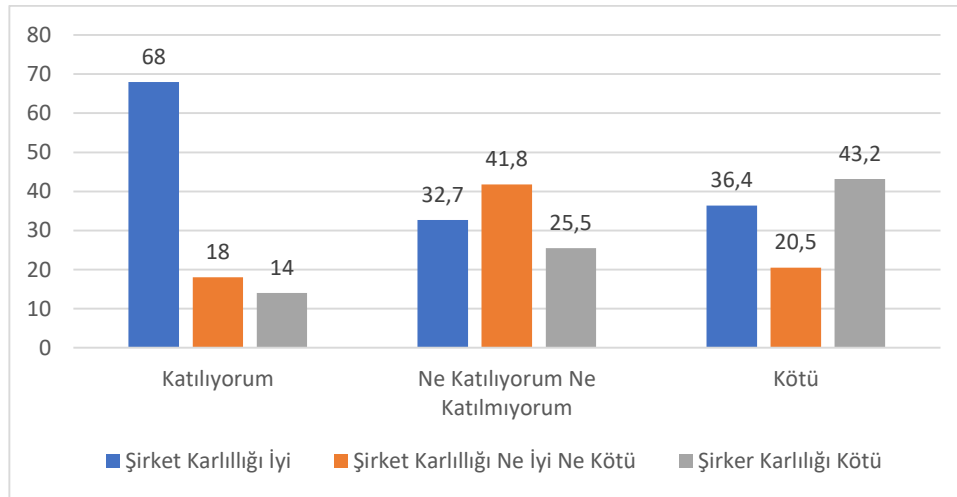
Yukarıda bahsettiğimiz insani yönetim stratejileri ile şirket karlılığı arasında ilişki olup olmadığı parametrik olmayan Ki Kare analizleri ile tespit dilmeye çalışılmıştır. Takip eden diğer bütün grafiklerde ilişkiler istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0.05$)

Grafik 7: Yöneticilerle ilişkilerim iyidir/Şirket Karlılığı



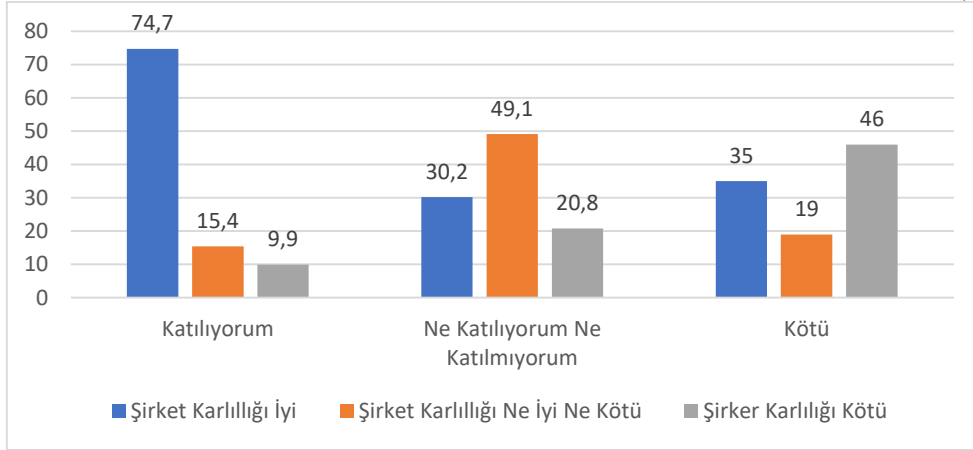
Yöneticilerle ilişkilerim iyidir diyen katılımcıların %70'inden fazlası şirket karlılığının iyi olduğunu düşünmektedir. Buna karşılık yöneticiler ile ilişkilerinin iyi olmadığını belirten katılımcıların sadece %34'ü şirket karlılığının iyi durumda olduğunu düşünmektedir. Bu durumda şirket karlılığını yöneticilerin çalışanlarla kurmuş olduğu iyi ilişkiler etkilediği görülmektedir.

Grafik 8: Yöneticiler sözlerinde duruyor/Şirket Karlılığı



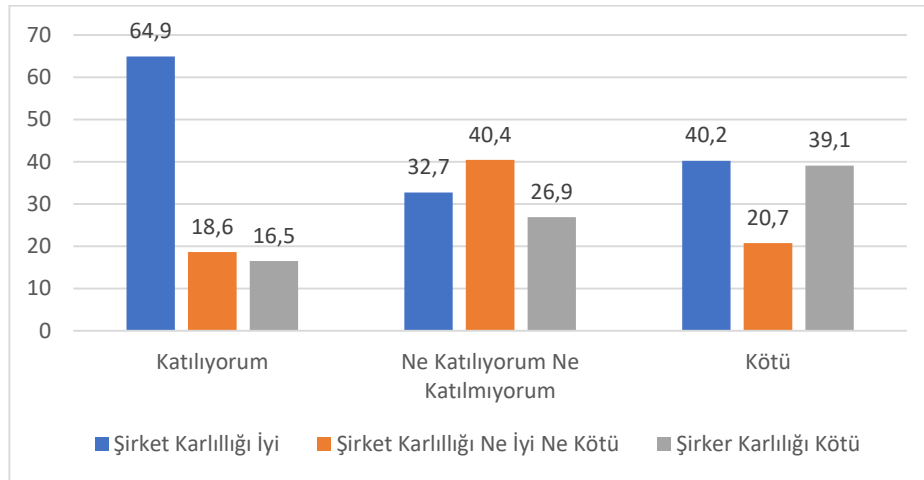
Yöneticilerin sözlerinde durduğunu ifade eden katılımcıların neredeyse %70'i şirket karlılığının iyi bir durumda olduğunu düşünmekte. Fakat yöneticiler sözlerinde durmuyor diyenler arasında bu oran yarı yarıya düşmektedir. Yöneticilerin çalışanlara karşı sözlerinde duruyor olması şirket karlılığı açısından önem arz etmektedir.

Grafik 9: Yöneticiler sorunlarımızı anlamaya ve çözmeye çalışıyor/Şirket karlılığı



Grafikte 9, yöneticilerin sorunlarını anlamaya ve çözmeye çalıştığını ifade eden katılımcıların %75'i şirket karlıllığının iyi bir durumda olduğunu düşünüyor. Ancak yöneticilerin sorunlarını anlamaya ve çözmeye çalışmıyor diyen katılımcılar arasında şirket karlıllığının iyi bir durumda olduğunu söyleyenlerin oranı ise % 35'lere düşmektedir. Çalışanlar ile iletişim halinde ve çözüm odaklı yönetimin şirket karlıllığı üzerinde belirleyici bir etkisi olduğu saptanmaktadır.

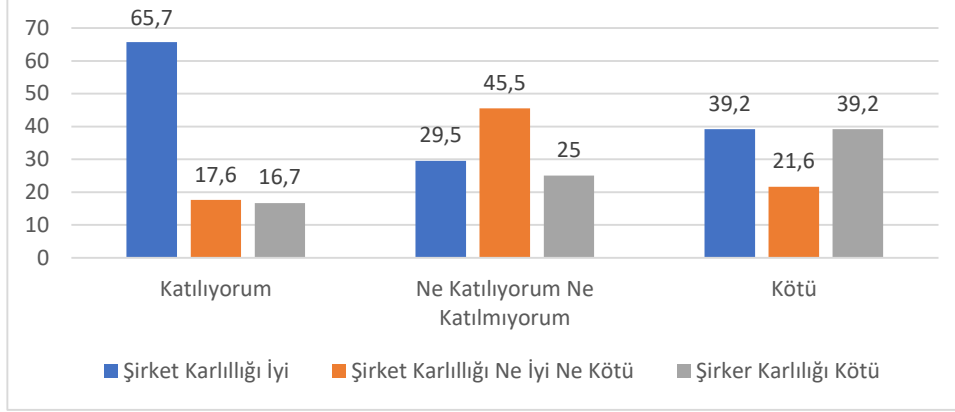
Grafik 10: Yöneticiler yeteneklerimizi geliştirmeye çalışıyor/Şirket Karlıllığı



Katılımcıların üçte ikisi yöneticilerinin yeteneklerini geliştirmeye çalıştığını ifade ederken buna karşılık yöneticiler yeteneklerimizi geliştirmeye çalışmıyor diyenler arasında şirket karlıllığının iyi bir durumda olduğunu düşünenlerin oranının % 40'lar da olduğu görülmektedir. Çalışanların zayıf yönlerinin desteklenmesi hem çalışana hem de şirketin performansına katkı sağlayacağı şüphesizdir. Bu konuda Daniel Goleman (2000)'da belirttiği gibi, yöneticinin yönlendirici olması, iş ile ilgili

görevlerden çok kişisel gelişime odaklanması ve çalışanların zayıf yönlerini gözlemleyip giderilmesinin gerekliliğini vurgulamaktadır.

Grafik 11: Yöneticiler çalışanlara adil davranıyor/Şirket karlılığı



Şirket yöneticilerinin kendilerine adil davrandığını düşünen katılımcıların % 65'i şirket karlılığın iyi bir durumda olduğunu ifade etmişlerdir. Buna karşılık yöneticilerin kendilerine adil davranmadığını düşünenler arasında şirket karlılığının iyi durumda olduğunu ifade eden katılımcıların oranı ise % 40'ın altında kalmaktadır. Bir Latin deyişi olan ve ILO'nun da kendisine ilke edindiği "barış istiyorsan adalet ek" sloganında olduğu gibi çalışanların yöneticilerinin adil veya adaletli davrandığını düşünmesi çalışma barışının tesisi ve işletme performansına da olumlu yansımaktadır.

4. GENEL DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada, Türkiye tersaneleri üzerine yapılan kapsamlı bir saha çalışmasının sadece yönetim stratejilerinin şirket performansına etkisine yönelik ampirik verileri ele alınarak incelenmiştir. Çalışmanın bulguları, işletme yöneticilerinin benimsediği çalışanlara değer vermek, iyi ve adil davranmak yeteneklerinin geliştirilmesine destek olmak ve çözüm odaklı yönetim anlayışına sahip olmak gibi insani yönetim stratejileri ile şirket karlılığı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Bu araştırmanın bulguları çalışanlarla işletmelerin çıkarları arasında ilişkiyi çatışmacı bir açıdan ele alan kuramsal perspektifleri desteklememektedir. Bu bağlamda çalışanlarla işletmelerin çıkarları arasındaki ilişkiyi çıkar uyumsuzluğunu esas alarak açıklamaya çalışan çatışma anlayışların iddia ettiğinin aksine, ampirik veriler çalışanların çıkarlarının gözetlenmesinin işletmelerin karlılığına da olumlu yönde etkileyebileceğine işaret etmektedir.

Küreselleşmenin etkisiyle rekabetin hızının en iyi hissedildiği sektörlerden biride tersanelerdir. Küresel rekabet piyasasında varlığını koruyup hem de performansını arttırmayı hedefleyen tersaneler için çalışanların motivasyon ve verimliliği çok önemlidir. Hâlbuki gemicilik endüstrisindeki yeniden

yapılandırma süreçlerini inceleyen proje verilerine göre tersanelerde daha çok çatışmacı yönetimin hâkim olduğu görülmüştür. Türkiye’de yerleşmiş olan geleneksel otoriter yönetim anlayışı, çalışanları ne kadar uzun çalıştırırsan, ne kadar az ücret verirsen ve ne kadar çok baskı uygularsan verimliliğin dolayısıyla da karlılığın artacağı yönündedir. Ancak ödül-ceza çerçevesinde uygulanan bu yaygın anlayışın çalışanlar arasında memnuniyetsizlik, korku, endişe, motivasyon düşüklüğü veya düşük emek verimliliği gibi davranışlarına yol açabileceğini ve bunun da şirket karlılığını olumsuz yönde etkileyebileceği unutulmamalıdır (Palaz ve Cam, 2018).

Önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere işçilerin refah düzeyinin şirketin refahını da etkilediğini dolayısıyla üniter perspektif ile karşılıklı çıkarların desteklenmesinin her iki taraf için de üretkenlik yaratacağı şüphesizdir (Bryson ve diğerleri, 2017). Üniter teorinin vurguladığı gibi iş yerinin ortak bir amaç için var olduğu unutulmamalı ve taraflar arasında çatışma yerine uzlaşmanın sağlanmalı ve hem yönetimin hem de çalışanların ortak çıkarlarını paylaşan insani ve uyumlu bir yönetim stratejisi benimsenmelidir.

Mevcut ampirik veriler ışığında çalışan verimliliğinin ve şirket karlılığının artmasını hedefleyen tersanelere, insani yönetim ile verimlilik ve karlılık oranları arasında var olan ilişkiden hareketle, yöneticilerin çalışanlara yönelik tutum ve davranışlarını iyileştirilmesine yönelik stratejilere önem vermesi önerilebilir. Bu çalışmada sadece insani yönetim stratejileri ile şirket performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. İleride yapılması düşünülen çalışmalarda taraflar arasında çıkarlar arası çatışmaları arttıran veya azaltan faktörlerin kesişimsel (intersectional) bir açıdan incelenmesi, yani yaş, cinsiyet, meslek, işletme büyüklüğü ve ürün varyasyonu gibi faktörlerin de analizlere dâhil edilmesinin bu konuda geliştirebilecek yeni stratejilere yol gösterici bir etkide bulunabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

Akın, B., (2016) Taylor Frederick W. (1911) Bilimsel Yönetimin İlkeleri, Çeviren: H. Bahadır Akın, 8. Baskı, Ankara: Adres yayınları.

Bryson, A., Forth, J. and Stokes, I. (2017) “Does employees’ subjective well-being affect workplace performance?” *Human Relations*, 70(8): 1017–37.

Cam S. ve Palaz S. (2018) “Demarcation Of The Core and Periphery Dichotomy: Evidence From Turkey’s Shipyards For A Paradoxical Precarity Model”, *Industrial Relations Journal*, 49(2): 153–173.

Coser, L. A. (1967) “Continuities in the study of social conflict”, New York, NY, US: Free Press.

DTO (2018) Deniz Sektörü Raporu 2017, http://www.denizticaretodasi.org.tr/Shared%20Documents/sectorraporu/2017_sektor_tr.pdf, (29.04.2019).

Edmund, E. (2016) “Framing Work: Unitary, Pluarist, and Critical Perspectives in the Twenty-first Century”, Oxford: University Press.

Goleman, D. (2000) “Sonuç Alıcı Liderlik”, *Harvard Business Review 10 Must Reads*, Çeviren: Melis İnan, Optimist Yayınları.

Holder Bob J., (2019) “Conflict Management”, <http://www.geocities.ws/Eureka/Office/7479/conflict.pdf>, (11.03.2019).

Kılıç, S. (2014) “Endüstri İlişkileri Teorisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi” , *Çalışma ve Toplum*, 2014/3: 111-136.

Palaz S, ve Cam S., (2018) “Restructuring and Employment Relations in Turkey's Shipyards -with Comparative References to the British Case”, The British Council 216422117 Submission Document produced, 1 Dec Researchfish Award 216422117 Newton Fund, Institutional Links. [file:///Users/fieldwork/Downloads/1543696499%20Award%20%2079799%2001-12-2018%20\(1\)%20\(2\).pdf](file:///Users/fieldwork/Downloads/1543696499%20Award%20%2079799%2001-12-2018%20(1)%20(2).pdf).

Provis, C. (1996) “Unitarism, pluralism, interests and values”, *British Journal of Industrial Relations*, 34(4): 473-495.

T.C. Ekonomi Bakanlığı (2016) Gemi İnşa Sektörü, https://ticaret.gov.tr/data/5b87000813b8761450e18d7b/Gemi_İnşa_Sanayi.pdf, (01.04.2019)

Tirintetaake I., (2017) “Pluralist theory vs Unitary theory vs Radical/Marxist theory”, *Laucala Campus* , SD: S11112841, May 2.

Truss, C., Gratton, L., Hope-Hailey, V., MCGovern, P. and Stiles, P. (1997) “Soft and Hard Models Of Human Resource Management: A Reappraisal”, *Journal of Management Studies*, 34(1): 54-73.



UBAK. (2017) 2016 Yılı Genel İstatistikler,
https://atlantis.udhb.gov.tr/istatistik/diger_gemi_insa_sanayi_1.aspx, (10.04.2019).

Walters D. , Nichols T., Connor J., Tasiran A C. ve Cam S. (2005) “The role and effectiveness of safety representatives in influencing workplace health and safety”, Prepared by Cardiff University for the Health and Safety Executive, Research Report 363.

Yumuşak, S. (2008) “İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(3): 241-251.

**İSTİHDAM POLİTİKALARINDA EHLİYET ve LİYAKAT UNSURLARININ
KAPSAM DERLEMESİ**

Ercan ÖZÇELİK* 

Dr. Öğr. Üyesi Süreyya YILMAZ** 

ÖZET

İnsan kaynaklarının işe yerleştirme kısmı olarak tanımlanabilecek istihdam politikaları içinde ehliyet ve liyakat kavramlarına sıkça vurgu yapılmaktadır. Ehliyet ve liyakat kavramlarının kapsam genişliği ve derinliği ise belirgin şekilde ayrıştırılmadığından kavramsal geçişler, eksik veya hatalı anlam yüklemeleri de yapılabilir. Bu derleme makalesinde ehliyet ve liyakat kavramlarının kendi alt bileşenlerinin tespiti ve sınıflanabilir farklılıklarının ortaya konulması hedeflenmiştir. Ehliyet ve liyakat unsurları, kamu veya özel sektör ayrımı yapılmaksızın istihdam süreçlerinin tamamında göz önüne alınması gereken değişkenlerdir. Bu ifadelerin kapsam ve derinlikleri doğru anlaşıldığında vazgeçilebilir veya eksikliğine tolerans gösterilebilir personel nitelikleri daha iyi anlaşılacaktır. Mutlaka istenen niteliklerin de altı daha net çizilmiş olacaktır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, İşgücü, İnsan Kaynakları, Beceri, İstihdam Kararı, İşe Alma, Nitelikler

JEL Kodları: J20, J21, J24, M51

**COMPETENCE AND MERIT COMPONENTS IN EMPLOYMENT POLICIES
SCOPE REVIEW**

ABSTRACT

In employment policies, which can be defined as job placement, part of human resources, the concepts of competence and merit are emphasized frequently. Because the scope width and depth of the concepts of competence and merit are not clearly parsed, conceptual transitions, incomplete or incorrect meanings can also be made. In this review, it is aimed to determine the subcomponents of the competence and merit concepts and to determine the classable differences. Competence and merit components are variables that should be taken into account in all of the employment processes without distinction of public or private sector. When the scope and depth of these statements are correctly

Geliş Tarihi: 03.05.2019

Kabul Tarihi: 04.06.2019

* Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Doktora Öğrencisi İstanbul/Türkiye e-posta: ercan.ozcelik@st.uskudar.edu.tr

** Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Öğretim Üyesi İstanbul/Türkiye e-posta: sureyya.yilmaz@uskudar.edu.tr

understood, they can be given up or tolerable for their lack of staff qualifications will be better understood. It will surely be underlined in the expected qualities.

Keywords: Employment, Labor Force, Human Resources, Skill, Employment Decision, Recruitment, Qualifications

JEL Codes: J20, J21, J24, M51

1.GİRİŞ

Ehliyet ve Liyakat kavramları, istihdam ve atama konularında sıkça vurgu yapılan, genel kabul görmüş bazı değerleri simgeler. Dikkat edilmeleri hususunda kamuoyunun güçlü şekilde desteklediği, ancak genellikle uygulanamadığı için, sıkça şikâyet edilen konulardan birisidir.

Sürekli atıfta bulunulmasına rağmen, alt başlıklarının veya bileşenlerinin neler olduğu hususunda bir karışıklık yaşandığından, kapsam ve ifade derinlikleri kişi ve kurumlara göre farklı algılara neden olmaktadır. Bu farklılık bazen anlam kaymalarına, bazen de içeriklerin yer değiştirmelerine ve ifade gücünü kaybetmelerine sebebiyet vermektedir.

Bu makale, ehliyet ve liyakat kavramlarının özgün anlamlarının altını çizmek, varlıklarını dolduran alt kavramların ve niteliklerin tespitlerini yaparak, sınırlarını netleştirmek amacıyla hazırlanmış bir derleme çalışması olacaktır. Ehliyet ve liyakat kavramlarını soyut söylemler olmaktan çıkarıp, somut ve ifade edilebilir değerler haline getirmek, daha etkili ve yerinde kullanılmalarına ve istihdam gibi önemli süreçlerde hakkaniyete dayalı sağlıklı kararların verilmesine yardımcı olacaktır. Ehliyet ve liyakat değerlerini ölçme ve puanlama sistemlerinin geliştirilmesi ve genel kullanıma sunularak karnelerin hazırlanabilmesi ideal bir düşüncedir. Kamu ve özel sektörde kullanılan personel sicil ve puantaj tabloları, esasen ehliyet ve liyakat unsurlarının birçoğunu bulundurmaktadır. Ancak, dağınık ve sınırları belirsiz ifadeler nedeniyle keskin ayrımların yapılamadığı görülmektedir. Bu durum, personel yönetimi ve istihdamında karar vericilerin objektif ve hakkaniyetli tavır göstermelerini denetleyemediği gibi, ölçeklerin uygunsuzluğu sorununu da yaşatmaktadır.

Makalemizde, ehliyet ve liyakat kavramlarının kendi anlamları ile alt bileşenleri olarak görülen değerlerin ayrı ayrı tespit edilerek tanımlanması yoluna gidilecektir.

2. EHLİYET NEDİR?

Türkçe karşılığı¹ ustalık ve sürücülük gibi özellikli bir işi yapmaya yetkinliğin belgesi olarak tanımlanan ehliyet, Arapça kökenli² olup; bir işi yapabilme gücünü sağlayan ustalık, beceriklilik, kabiliyet ve kifayet, yeterlik gibi anlamları taşımaktadır.

¹ <http://tdk.gov.tr> (Erişim tarihi:27.04.2019)

² <https://tr.glosbe.com/tr/ar/ehliyet> (Erişim tarihi:27.04.2019)

Ehliyet; herhangi bir konuda somut şartları sağlamış, örgün veya örgün olmayan eğitim gibi hazırlıkları bitirmiş, kabul edilebilir niteliklere ulaşılmış hali gösterir. Kamu veya özel sektör istihdam politikalarında ilk yapılan işlerden birisi de, adaylardan beklenen niteliklerin saptanarak duyurulmasıdır. Ehliyet şartları adayların belirli bir seviyeyi sağlayabilmesini, yani nitelikleri itibarıyla ilk elemenden geçmelerini sağlar.

İstihdam konusu dışında, hukuk alanında kişi ve kurumların bir süreci başlatabilme veya sonlandırabilme, bir şeye sahip olabilme gibi kararları alabilme yetkinliğini ifade etmek için de ehliyet kavramı kullanılmaktadır. Konu dışında olduğu için, hukuktaki ehliyet kavramı irdelenmeyecektir.

4857 sayılı İş Kanunu 2.maddesine göre, “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.*” Yasanın genel yaklaşımına göre, işveren bir gerçek kişiyle iş sözleşmesi yaparak işçi şeklinde çalıştırmaya başlamışsa, beyan edilen bilgi ve belgelerin gerçeklik sorumluluğu işçide olmak kaydıyla beraber, işçinin iş için gerekli ehliyeti taşıdığını kabul etmiş sayılır. Sonradan sağlık ve diğer nedenlerle niteliklerin geçersizliğine karar verildiğinde, iş sözleşmesinin karşılıklı veya tek taraflı feshi söz konusudur. Bu durum, özel işletmelerin işçi adaylarından bekledikleri ehliyet şartlarını iş ilanlarında belirtmeleriyle netleşmiş olur. İş ilanlarında belirtilen temel ehliyet unsurları: Eğitim, deneyim, yabancı dil bilgisi, askerlik durumu, özel ehliyet gerektiren beceriler, sağlık, yaş ve cinsiyet özel şartlarıdır.

Kamuda memur sınıfı istihdamın temel yasası olan 657 sayılı Devlet Memurları kanununda, 48.madde içinde Devlet memurluğuna alınacak kişilerde aranan genel ve özel şartlar sıralanmaktadır.

Genel şartlar içinde yer alan:

- Türk vatandaşlığı,
- Yaşla ilgili kurallar,
- Eğitimle ilgili şartlar,
- Askerlik durum şartları,
- Ruh ve beden sağlığı şartları,

Özel şartlar içinde yer alan:

- İşle ilgili özel diploma ve sertifikalar,
- Kurumların özel kanunlarında belirtilen diğer şartlar, memur olabilmek için gerekli ehliyet şartlarıdır.

Ehliyetle ilgili önemli bazı alt bileşenler ayrıntılı olarak aşağıda işlenecektir.

2.1. Sağlık

Herhangi bir işi yapabilmek için asgari sahip olunması gereken zihinsel, ruhsal ve bedensel sağlık şartları başlangıç şartlarında tanımlanır. Kişiler sadece beyan ederek değil, resmi veya kabul edilebilen özel sağlık kurumlarından sağlıkla ilgili yeterliliklerini “Sağlık Raporu” ile ispat etmek zorundadır. İşin gereği ve önemine göre istihdam kararı verecek olan kurum veya şirketler bu raporların geçerliliğini teyit ettirme haklarına da sahiptir.

Askeri okullar, pilot eğitim merkezleri, polis akademileri gibi kurumların sağlık raporları ile ilgili hassasiyeti daha fazladır. “*Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Sağlık Yeteneği Yönetmeliği*” Er ve erbaşlardan, askeri okullarda okuyacak öğrencilere ve görevdeki personelin sağlık şartlarına ilişkin tanımlamaları oldukça ayrıntılı şekilde içermektedir.

Kişilerin istihdam aşamasında sağlamış olduğu sağlık şartları sonradan bozulabilir. Bu hallerde malulen emeklilik veya kısıtlı görevlendirme gibi gelişmeler olacaktır. Örneğin, hastaneler gibi 24 saat hizmet veren kurumlarda hamilelik veya ileri derecede akut veya kronik rahatsızlığı olan kişiler sağlık kurulu veya ilgili uzman hekim raporlarına istinaden gece nöbetlerinden muaf tutulurlar.

Sağlığı bozulduğu için kişiler işten çekilme talebinde bulunabileceği gibi, işverenler de sağlık sorunları yüzünden görevini yapamayan personeline işten el çekirme yoluna gidebilirler. 4857 Sayılı İş Kanunu 25. Maddesinde, işverenlerin iş sözleşmesinin bitişini beklemeden fesih hakkını doğuran sebepler arasında sağlık şartlarının bozulması ile ilgili gerekçeler de yer almaktadır.

Bir mesleği veya görevi yapabilmek için uygun görülen yaş aralıkları ile varsa cinsiyet şartları da sağlık kapsamında değerlendirilir. Memurların yaş haddi nedeniyle görevden çekilme zamanları 5434 sayılı Emekli Sandığı kanunu 40. maddesinde düzenlenmiştir. İşçilerde ise yaş, prim gün sayısı ve çalışma yılı gibi zorunlu şartlar sağlandıktan sonra, emekliliğe ayrılma konusu işveren ve işçi arasındaki mutabakat veya tek taraflı kararlar uygulanmaktadır.

2.2. Eğitim

İstihdam kararlarında en belirgin ehliyet şartlarından birisi de eğitimle ilgilidir. İşe talip olan kişinin asgari sahip olması gereken okul diplomaları ve sertifikaların asıl veya tasdikli suretlerinin ibrazı istenir. Bazı durumlarda genel bir seviye için lise ve dengi okullar ile 4 yıllık lisans mezuniyeti gibi belirli olmayan okul diplomaları istenebildiği gibi, işin gereğine göre tespit edilmiş belirli bölümler de tarif edilebilir. Avukatlık ve doktorluk gibi yetki ve sorumlulukları özel kanunlarla belirlenmiş görevleri yapabilmek için mutlaka yasada tarif edilen okul ve bölümlerden mezun olunması şarttır. Ancak yazılım sektörü gibi esnek alanlarda farklı bölümlerden mezun olmuş kişiler görev alabilmektedir. Yazılım söz konusu olduğunda Matematik, Elektrik Elektronik, Bilgisayar, Yazılım gibi farklı alan ve mühendislik mezunları istihdam edilebilmektedir.

Örgün eğitim dışında, yaygın eğitim¹ kurumlarından alınan diploma ve sertifikalar da eğitimle ilgili ehliyetlerini tanımlayabilmektedir.

2.3. Deneyim

Kişinin mesleğindeki yetkinliğini gösteren ve derecelendiren bir husus da deneyimi, yani işindeki tecrübesidir. Meslekte ustalık ve çözüm üretebilme yeteneği deneyimle olgunlaşır. İstihdam kararlarında öne çıkan hususlardan birisi de adayın belirli bir deneyime sahip olmasıdır. Bunun temel gerekçesi, yeterli deneyime ulaşıncaya kadar verimsiz işgücü kaybı ve ilave hizmet içi eğitimlerle oluşacak maliyetlerden kaçınmaktır. Mal ve hizmetlerin üretiminde belirli bir kalite seviyesinin sürdürülebilmesi için de deneyimli personelle çalışmak istenir.

İstihdam kararlarında adaylardan istenen deneyim süresinin bir başka nedeni de verilecek olan ücretin seviyesini belirlemek içindir. Bir çalışma takımı kurulurken üyelerin bir kısmının kıdemli deneyimlilerden olması, bir kısmının da acemi sayılacak seviyede az deneyimlilerden olması gözetilir. Takımın tamamının kıdemlilerden oluşması yönetim ve planlanan bütçe içinde maliyet hesapları açısından uygunsuz olabilir. Aynı şekilde ekibin acemi sayılacak şekilde az deneyimlilerden oluşması da projelerin geliştirilme ve uygulama aşamasında kalite sorunlarına, gecikmelere neden olabilir.

İleri seviyede yetkinliklerin tanımlanması ve görev verilebilmesi için de belirli deneyim şartları istenebilir. Örneğin, ülkemiz sağlık uygulamasında yanık uzmanı olarak görev alabilecek hekimler, plastik cerrahi veya genel cerrahi uzmanları arasından olabilmektedir. Ancak, yanık konusunda en az bir yıl ilave eğitim almaları ve en az iki yıl çalışarak deneyim kazanmaları gerekir (Karagöz, Bayram, Kapı ve Özkan, 2013: 113).

2.4. Beceri

Beceri veya kabiliyet, kişinin işini ustalikle yapabilme yeteneğidir. Bazı insanların becerileri yetmediği için, eğitim ve süre olarak deneyimleri olmasına rağmen, beklenen ustalığı ve performansı gösteremezler. Bu durumda beceriye özel vurgu yapılır. En tipik örneklerden birisi de araç kullanma ehliyetidir. Kişi yıllar önce sürücü kursuna katılarak sınavları başarıyla geçmiş ve sürücü ehliyeti almış olabilir. Ancak çeşitli nedenlerden dolayı fiilen araç kullanmadığı takdirde, yetki ve süre açısından sorunu olmadığı halde, beceri eksikliği veya körelmesi yüzünden fiilen araç kullanamayabilir. Bu yüzden işe alım ilanlarında genellikle araç kullanması gerekebilecek adaylar için “*aktif olarak araç kullanabilen*” ibaresi eklenir. Eğitim, satış ve pazarlama gibi iletişim yoğunluğu gerektiren süreçler için

¹ 21.05.2010 tarih ve 27587 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan “Millî Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği” 3. maddesinde Yaygın Eğitim: Örgün eğitim sistemine hiç girmemiş ya da örgün eğitim sisteminin herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademedan ayrılmış ya da bitirmiş bireylere; ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda ekonomik, toplumsal ve kültürel gelişmelerini sağlayıcı nitelikte çeşitli süre ve düzeylerde hayat boyu yapılan eğitim, öğretim, üretim, rehberlik ve uygulama etkinliklerinin tümünü, kapsar.

“iletişim becerileri güçlü/kuvvetli” adayların başvuruları beklenir. Belgelenemeyen becerilerin varlığı deneme sürecinde gözlem ve geri dönüşlerden sağlanan verilerle kanıtlanmış olur. İş Kanununda¹ işverenlerin beceri ve benzeri haller için işçilerin yeterli olduğuna kanaat getirinceye kadar, taraflarca iş sözleşmesine eklenerek en çok iki aya kadar deneme süresi olabileceği yazılmıştır.

2.5. Gelişime Açık ve Güncel Kalma

İstihdam kararlarında ehliyet kapsamında değerlendirilen bir başka konu da, adayların gelişime açık olma ve mesleklerinde güncel kalma gerekliliğidir. Modern çağın geometrik büyümelerle ifade edilen teknolojik gelişim ve değişim ortamında, üretim yöntemleri ve materyalleri de sürekli yenilenme döngüsü içindedir. Sınırlı alanlarda ve sayılı mesleklerde geleneksel üretim yöntem ve malzemeleri halen kullanılmaya devam edebilmiştir. Bunların dışında, değişime ve gelişime ayak uyduramayan işletmelerin faaliyetlerine devam edebilmesi mümkün olamamaktadır. İnsan kaynaklarının da bu tempoya ayak uydurabilir şekilde eğitime ve gelişime açık olması hedeflenir.

Dünyada ABD gibi bazı ülkelerde tıp meslekleri gibi hassas görevler için sadece okul mezuniyeti yeterli görülmeyip, özelliğine göre 5 yıl veya farklı aralıklarla “board exam” yani yeterlilik sınavı denilen kontrollerden geçilip görev alabilme vizelerinin güncellenmesi kuralı işletilmektedir. Böylece saha çalışanlarının güncel bilgiyle donanmaları ve çalışma kabiliyetlerinin de yeterliliğini ispat etmeleri amaçlanmıştır. Türkiye’de TTB (Türk Tabipler Birliği) tarafından STE (Sürekli Tıp Eğitimi) ve SMG (Sürekli Mesleki Gelişim) Akreditasyon – Kredilendirme Yönergesi² yayınlanarak hekimlerin bu etkinliklere katılması için teşvik, yürütme ve denetleme faaliyetleri yapılmaktadır.

3. LİYAKAT NEDİR?

Ehliyet konusu yukarıda açıklandığı üzere, bir iş veya mesleği icra edebilmek için sahip olunması gereken fiziksel nitelikler, eğitim ve deneyim gibi ölçülebilen somut gelişimleri kapsar. Liyakat ise kişinin göreve layık bulunması ile ilgili soyut değerleri taşıyabilme halidir. Bu açıdan bakılınca, ehliyetin bilişim teknolojilerinde kullanılan donanımsal yeterliliği, liyakatin ise yazılım uygunluğunu çağrıştırdığı ifade edilebilir. Türk Dil Kurumuna³ göre bir kimsenin, kendisine iş verilmeye uygunluk ve yaraşırılık haline liyakat denilir. Arapça⁴ kökeniyle de lâyük olma, uygunluk, lâyük olmaya sebep teşkil eden yetenek, yeterlilik ve kıfayetlere sahip olma anlamlarını taşır.

¹ 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 15. Madde 15 - Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

² http://www.ttb.org.tr/ekler/ste_smg_yonerge.doc (Erişim tarihi:28.04.2019)

³ <http://www.tdk.gov.tr> (Erişim tarihi:28.04.2019)

⁴ <https://tr.glosbe.com/tr/ar/liyakat> (Erişim tarihi:28.04.2019)

İstihdam kararlarında, kişinin ehliyet sahibi olup olmadığı işin başlangıcında kolaylıkla anlaşılabilirken, liyakat sahibi olup olmadığı hakkında somut tespitler daha zor yapılabilmektedir. Kişinin liyakatiyle ilgili en önemli veriler önceki referansları, tavsiye edenlerin görüşleri ve aktif çalışmalarının belirli bir süre gözlem ve denemeye tabi tutulmasıyla toplanabilir. Kamuda göreve talip olanların arşiv taramalarının ve güvenlik soruşturmalarının yapılması tipik bir liyakat sorgulamasıdır.

İstihdam sürecinde adayların beceri, yetenek ve karakter analizlerinin yapılabilmesi için bir takım testler de kullanılmaktadır. Testlerden alınan sayısal sonuçların ilgili ölçekler içinde değerlendirilmesiyle, adayların liyakatleri hakkında bir fikir oluşmaktadır (Günay ve Çarıkçı, 2019: 179).

Kurum veya işletmelerde istihdam kararlarından önce iş analizleri yapılır. Böylece istihdam edilecek personelin taşıması gereken nitelikler saptanmış olur. Tespiti yapılan niteliklerin adayda olup olmadığını anlamak için yapılandırılmış gözlemler yani psikometri ve psikolojik testlerden faydalanılır (Koç, 2000: 1).

İnsan kaynağı seçimlerinde liyakat alanına giren benzer bir konu da duygusal zekâ ile ilgili ölçüm modelleridir. Adayların işe uygunluğunu belirlemede “Yetkinlik Bazlı Mülakat Teknikleri ve Uygulamaları” başvurulan tekniklerdir. Bu şekilde iletişim, duyarlılık, öncelik kullanma gücü, dayanıklılık, olumlu düşünebilme, isteklendirme sağlayabilme gibi kişisel ve kişiler arası ilişkilerle ilgili tespitler yapılmaya çalışılır. (Edizler, 2010: 2977)

Ehliyetsiz liyakat sağlanamayacağı gibi, liyakat olmaksızın ehliyetin varlığı kurum ve işletmeler için anlamsız hale gelmektedir. Örneğin 15 Temmuz 2016 kalkışmasını yapan darbeci askerler, işlerinde ehil yani eğitilmiş, sağlıklı ve nitelikli oldukları halde, liyakat değerlerini kaybettikleri için, Anayasal düzeni yıkmaya cüret edebilmişlerdir. Bu yüzden ehliyet ve liyakatin birlikte değerlendirilmeleri gerekir.

Liyakat kavramı içinde sayılabilecek önemli bileşenlerin özel olarak irdelenmesi, kapsam derinliği ve anlam bütünlemesi açısından gerekli görülmüştür. Kamu ve özel sektör açısından, liyakat başlığı altında değerlendirilebilen bazı niteliklerin yokluğu istihdam sürecinin tamamen iptal edilmesine, eğitim ve gelişim desteği şartıyla olabilmesine veya beklenen şartların sağlandığı kanaati ile sürecin olumlu şekilde tamamlanmasına neden olmaktadır. Hangi niteliğin ne ölçüde gerekli veya vazgeçilmez olduğu, istihdam faaliyetinde bulunan kurum veya kuruluşun kendine özel şartları ile ilgilidir.

3.1. Vatanseverlik

Anayasal vatanseverlik, anayasal kurumlara ve ilkelere bağlılığı gerektirir. Bu esasa göre, vatandaşların devletin kurumlarına bağlılığı sağlanmalıdır. Bu bağ fedakârlığa kaynak olabilecek kadar güçlü olmalı, sahte kültürel ve geçici bağlardan olmamalıdır (Topuzkamış, 2012: 162).

Özellikle kamu görevleri söz konusu olduğunda liyakat kapsamında yer alan en önemli ölçütlerden birisi vatanseverliktir. Nitekim kamuda istihdam edilecek kişilerin sınavlara girme ehliyeti mevcut olup başarıyla geçmeleri ve varsa sözlü mülakatlardan da yeterli görülmelerine rağmen, arşiv ve güvenlik soruşturmalarından da geçmeleri esas alınmıştır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda Memurluğa giriş şartlarını tanımlayan 48.maddenin, A bendinin, 8.paragrafında “*Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak.*” Şeklinde hüküm konulmuştur. 5. Paragrafında ise “*Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile ... affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlarından mahkum olmamak*” ibaresi mevcuttur.

Öte yandan, girişimcilik faaliyetlerinde bulunarak istihdam imkânları hazırlayan kişilerin faaliyetleri de bir vatanseverlik algısıyla karşılık görür ve toplumda saygınlıkları artar (Kara, 2009: 473).

3.2. Sadakat ve Bağlılık

Sadakat genel anlamıyla, samimi ve sağlam dostluk, içten bağlılık, his ve duygulanımlarda sağlamlık, ihanet etmeme, hakikate uygunluk vs. anlamlarına gelmektedir (Koç, 2002: 49). Başka bir açıdan sadakat, bir kişinin bir davaya pratikte, istekli ve tam bağlılığıdır. Dava ile kişi, devlet veya şirket gibi bir kuruma, dini değerler ve hedefler gibi manevi bir sisteme, oluşumundan haz ve gurur duyacağı bir hedefe olan bağlılığı temsil eder. Kişinin bir kuruma veya hedefe bağlı hissedebilmesi için, yeterince ilgisini çekebilmesi ve inanması, bu ilgilinin sürekliliğini sağlayabilecek kadar güçlü ve etkili olması beklenir (Koç, 2002: 50). Örgütsel sadakat kavramında ise; bireyin çıkarlarından ziyade bağlı bulunduğu örgütün çıkarlarını artırmayı ve bu çıkarlara bağlı kaldığını gösteren davranışları öne çıkmaktadır. Örgütsel sadakatte kişinin örgüte yönelik duygu ve düşünceleri yoğun olduğundan örgüt içinde kalma isteği de güçlüdür. Psikolojik aidiyet duygusuyla gerekirse fedakârlıkta bulunarak bağlanma ve adanmışlığını gösterebilir (Koç, 2009: 203,204).

Kurum veya işletmede çalışanların örgütsel sadakat göstermesi beklenir. Böylece çalışanların kendi ihtiyaç ve değerleriyle kurumun/işletmenin ihtiyaç ve değerlerinin bütünleştiğini fark ederek kurumun veya işletmenin yararına faaliyetleri istekli şekilde göstermeye başlayacaklardır. Bu duygu oluşmadığında çalışanların gönüllülük seviyesi azalacağından başarı ve performans göstergeleri de düşer, sorumluluk almaktan ve fedakârlıkta bulunmaktan kaçınır hale gelirler. Kurumsal sadakati olgunlaşmış çalışanların işe yaklaşımları, çözüm üretmeleri, mesai duyarlılıkları üst seviyededir. Bu

durum mal ve hizmet sektöründe müşteri ilişkilerine de yansır ve memnuniyet değerlerini yükseltir. Yapılan araştırmalar duygusal bağlılık ve sadakatin, çalışanların davranışlarında güçlü pozitif etkilerde bulunduğunu göstermiştir (Özdemir, 2013: 100).

Bireyin örgütüne olan bağlılığı, kişisel çıkarlarıyla uyumlu olmasıyla ve örgütün sağladığı çıkarlarla ilgilidir. Örgüt ortamının sağladığı atmosfer çıkarlarını da devam ettirdiği için, örgütün amaç ve çıkarlarına hizmet etmeye istekli ve kararlı kalınır. Örgütün sosyal ortamı bu ilişkiyi güçlendirir. Sistemin devamlılığını sağlamak üzere, örgütün amaç ve hedefleri özümsemek, gerektiğinde örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutarak bağlılık gösterilir. Örgütsel bağlılık duygusu olgunlaşmış çalışanlar ve yöneticiler, kurum kültürüne ve değerlerine sadık kalırlar (Bilgiç, 2017: 36).

En az özel sektör kadar, kamu sektörü için de büyük önem taşıyan örgütsel bağlılığın, kamu sektöründe geliştirilebilmesi için kamu çalışanlarının memnun edilerek işlerinden haz duymalarının sağlanmasının büyük önemi bulunmaktadır. Bu sebeple organizasyon yönetimleri, yüksek miktarda kaliteli mal ve hizmet üretimini hedefledikleri kadar, çalışan bağlılığına da önem vermek zorundadırlar (Ak,2018: 267).

3.3. Sorumluluk

Sorumluluk kavramı birçok yazar ve araştırmacı tarafından, kişinin kendi davranışlarının veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın farkında olması ve davranışlarının ve durumların sonuçlarını üstlenmesi olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca, kişinin kendi davranışlarının ve yetki alanına giren olayın sorumluluğunu hem ahlaki, hem de yasal boyutta üstlenmesi beklenmektedir. Bir başka tanımlamada ise sorumluluk, seçimler yapmak ve bu seçimlerin sonucunu ve etkilerini kabullenmek olarak tarif edilmiştir. Lickona (1991) ise, sorumluluğu ahlakın aktif yanı olarak tanımlamıştır. Kişinin kendisine ve başkalarına özen ve bakım göstermesini, yükümlülüklerini yerine getirmesini, toplumsal sürece katılmasını, acıları dindirmeye çalışmasını ve de daha iyi bir dünya için çaba harcamasını sorumluluk olarak tanımlamıştır. Aldığı görevin hakkını verebilmek için kişinin sorumluluk bilincine sahip olması beklenir. Sorumluluk sahibi olanlar işini en güzel şekilde yapmaya çalıştığı gibi, kötüye giden durumları da fark ederek, önlem alınması için gerekli yerleri haberdar eder, raporlar verir (Özen, 2015: 9).

Kurum ve işletmeler çalışanların yüksek sorumluluk duygusuyla görev yapmasını, eylemlerinin sonuçlarına katlanmasını beklerler. Bazı görevlerin önemlerine istinaden, çalışanlardan ek sorumluluk sözleşmeleri istenebilir. Çalışanlarla veya geçici hizmet verenlerle yapılan “Gizlilik Sözleşmeleri” sorumluluk sınırlarını ve yaptırımlarını yasal zemine ek olarak tanımlayan belgelerdir.

Hekimliğin insan sağlığı üzerindeki yüksek etki gücü ve sorumluluğu nedeniyle, hekimlik mesleğinde yapılması ve yapılmaması gerekenler için; ulusal ve uluslararası tıbbi deontolojik kurallar,

sözleşmeler, bildirgeler, yasalar, yönetmelikler gibi mevzuat çerçevesinde tanımlanmıştır. Hekim veya sağlık çalışanlarının hatalı veya eksik tıbbi uygulamalarına karşı Türk hukuk sisteminde özel bir yasa bulunmayıp, genel yasal sorumlulukları içinde değerlendirilmektedir. Hatalı veya eksik uygulamaları nedeniyle mağdur edilenlerin tazminat hakları doğmaktadır (Polat ve Pakiç: 2011: 122). Hekimlerin “*Malpractice*” denilen kusurları nedeniyle oluşabilecek tazminat yüklerini rahatlatmak ve sağlık hizmetinin sürekliliğini sağlamak üzere “*Tıbbi Kötü Uygulamaya İlişkin Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortası Tarife ve Talimatı*”¹ yayımlanarak kamu ve özel sektörde çalışan tüm hekim ve dış hekimlerinin bu sigortayı yaptırmaları zorunlu tutulmuştur. Hekimlik dışında diğer meslekler için de genel olarak kullanılabilir olan “*Mesleki Sorumluluk Sigortası*”² tebliği de 2013 yılında yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

3.4. Gayretlilik

Gayret, etkili çalışma isteğinin davranış haline gelmesidir. Davranış sonucu performans ortaya çıkar. Performansın doğru yönetilmesi ve amacın gerçekleşmesi de başarıyı doğurur. Gayretli işgücüne sahip işletme ve organizasyonların rekabet üstünlüğünü daha fazla sağladığı araştırmacıların çoğunluğu tarafından kabul görmüştür (Özdemir, 2013: 101).

İşyerinde gayretli olmak, çalışmaya istekli ve azimli olmak, işini severek yapmak şeklinde ifade edilebilir. Kendisiyle beraber işyerini daha güzel noktalara getirmeye kararlı olan çalışanların daha az şikâyetçi oldukları, daha fazla hoşgörülü davrandıkları, kendileriyle beraber iş arkadaşlarının da istekli çalışmalarına katkı sağladıkları genel bir kanaattir. İstihdam kararlarını alan kişiler kurum veya işletmelerinde somurtkan, şikâyetçi, mutsuz ve isteksiz çalışanların olmasını önlemeye çalışırlar. Başlangıçta gayretsizliği fark edilmeyen çalışanların işletme içindeki çalışma düzeni ve huzurunu etkilemesini önlemek için hizmet içi eğitim programları, sosyal etkinlikler vb. ile iyileştirme yoluna gidilir. Kronikleşen tavırların sonucu işyerinden uzaklaştırma, farklı birimlerde görevlendirme gibi sonuçlar doğurur.

3.5. Liderlik

İnsanlığın başlangıcından itibaren gündeme gelen sosyal kavramlardan birisi de liderliktir. İnsanlık tarihini de kapsadığı için liderlik hakkında binlerce araştırma yapılmıştır. Çok sayıda yapılan liderlik tanımları içinde en yaygın olanı, belirlenmiş amaçlar ve hedefler istikametinde diğerlerini etki altına alabilme ve harekete yönlendirme gücü şeklinde ifade edilmiştir. Günümüzde yaşanan yüksek değişim hızına en iyi transformasyonel (dönüşümcü) liderlik anlayışına sahip, ufku açık, değişimden korkmayıp değişimi yönetmeye talip olan liderlerin uyum sağladığı kanaati oluşmuştur. Klasik liderlik

¹ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/07/20100721-17-1.htm> (Erişim tarihi:01.05.2019)

² <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130526-3.htm> (Erişim tarihi:01.05.2019)

anlayışından farklı olarak örgütlerin çok kısa sürede yaşaması gereken değişim süreçlerini ve bu süreçlerdeki ihtiyaçları görüp yönetebilenler dönüşümcü liderler olarak kabul edilir (Demirtaş ve Şama, 2016: 277). Liderliğin ortaya çıkması için organize bir örgüt ve unvan gerekli değildir. Belirli bir yetkisi olmayan ancak, içinde bulunduğu topluluğu etkileyerek yönetebilen doğal liderlerin yanı sıra, resmi görev ve yetkilerle donatılmış olsa da insanları güdüleme, harekete geçirme ve etki altına alma sorunu yaşayan yöneticiler de olabilir. Liderler doğal yöneticidir ama yöneticilerin hepsi lider değildir. Liderliğin gücü etki alanından ve kendisine duyulan sevgi, saygı ve sempati gibi bağlayıcı duygulardan kaynaklanır (Tunçer, 2011: 64).

Lider olması gerektiği halde etkili performans gösteremeyen yöneticiler, kurum ve işletmelerin gelişimine ket vuran, çalışanların moral ve motivasyonlarını düşüren gelişmelere neden olurlar. Liderlik yapamayan yöneticilerin bu durumu fark etmeleri, çalışanlara karşı mobbing, yani psikolojik baskı ve yıldırma eylemleri göstermeleriyle sonuçlanabilir.

Örgüt ve işyerlerinde psikolojik yıldırma ve zorbalık, bir kişinin ya da bir grubun hedef seçilmiş kişiye karşı uyguladıkları ısrarlı, sistematik, aşağılayıcı, hakir görücü, yıldırıcı, haksız söz ve davranışlardır. Bu şekilde gücün kötüye kullanılması sonucu, hedef seçilen kişi kendini altüst olmuş, tehdit altında, dışlanmış, aşağılanmış ve yaralanmış hisseder, kendine olan güveni sarsılır, yeteneklerinden şüphe etmeye başlar ve büyük stres altında kalır (Karcıoğlu ve Çelik, 2012: 61).

3.6. Takım Oyunculuğu

Belirlenmiş amaç veya amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş ve görevleri belirli insanlar kümesine takım denilir. Takımlar özel seçilmiş kişilerden meydana gelir. Gruplar ise rastgele toplanmış belli bir amacı paylaşmayan insanlar topluluğudur. İş süreçlerinde takım çalışmasının önemine dikkat etmeyen kurum ve işletmelerde performans kaybı ve başarısızlık oranı daima yüksek olur (Ayhan, 2010: 3).

Kurum ve işletmeler açısından takım üyesi olamayan, bireysel başarısını takımın başarısından üstün tutan kişilerin istihdam edilmesi arzu edilmez. Takıma üye olamayan takımın ahengini bozar. Süreçlerin aksamasına yol açar.

3.7. İletişim Gücü

Bilgi, düşünce, yorum ve duyguların bir kişiden diğerine ya da kişiler arasında karşılıklı aktarılması sürecine iletişim denilir. İletişim bir araç olarak yöneticiler tarafından yönetim süreçleri içinde kullanılır. İletişim örgüt içinde gerçekleştiğinde her kademedeki çalışan ve yöneticilerin karşılıklı bilgi, algı ve duygu iletimini sağlar. İletişimin güçlü ve açık olması örgütlerin yönetim etkinliğini yükseltir. Örgüt üyelerinin çalışmalarıyla yönetsel hedeflerin gerçekleşmesi mümkün olacağından iletişimin güçlü ve açık olması gerekir. İletişimin örgütsel başarı veya başarısızlık üzerinde doğrudan

güçlü etkisi vardır. Örgütsel iletişimde, örgüt içi ve çevresiyle olumlu etkileşimler sağlanarak, örgütün amaçlarına uygun bilgi ve düşünce alışverişinin yapılması hedeflenmektedir (Yüksel, 2005: 292,293).

İletişim becerileri sözel olan ve olmayan mesajlara duyarlılık, etkili olarak dinleme ve etkili olarak tepki verme biçiminde özetlenebilmektedir (Korkut, 2005: 143). Yapılan araştırmalar incelendiğinde iletişim ile iş tatmini arasında doğrudan ilişki bulunduğu, olumlu iletişimin iş tatminini olumlu etkilediği veya tersinin söz konusu olduğunu göstermiştir (Yüksel, 2005: 296).

İletişim becerisi açıkça yetersiz bulunan, kendisini ifade etmekte zorlanan veya muhatabının iletişimine ket vuran çalışan adayları istihdam sürecinde fark edildiğinde elemeye tabi tutulur. İletişim kazalarının yol açabileceği zarar ve ziyan çok büyük boyutlara ulaşabilir. Hizmet sektörü gibi doğrudan müşteri veya hasta gibi insanlarla muhatap olacaklar için iletişim yeteneğinin önemi daha fazladır.

4. SONUÇ

Günlük kullanımda sıkça telaffuz edilen ehliyet ve liyakat kavramlarında anlam aşınması ve kısmen yer değişimi yaşanabilmektedir. Bununla beraber, kamu veya özel sektörde istihdam yapılırken ehliyet ve liyakat esaslarına çoğu kere dikkat edilmediği ortak bir şikâyet ve rahatsızlık konusudur. İstihdam kararı alınırken adayların ehliyet ve liyakat sorgulamasının yapılması kaçınılmazdır. İş başvurularına veya işle ilgili sınavlara giriş şartlarına bakıldığında ağırlıklı olarak ehliyet sorgulaması yapıldığı, soyut kalan liyakat unsurlarının da referanslar, geçmiş arşiv taraması ve güvenlik soruşturması gibi yöntemlerle tespit edilmeye çalışıldığı görülmektedir. Doğruluk ve dürüstlük gibi evrensel liyakat niteliklerinin, zaten varsayılan seviyelerde olması beklenir. Liyakat sorgulamasında daha özel niteliklerin değerlendirilmesi ve işle ilgili temel beklentilere uygunluğunun tespit edilmesi gerekir. Başlangıçta fark edilemeyen ehliyet ve liyakatle ilgili eksikleri, işçilerde iki aylık deneme süresinde¹, memurlarda ise bir yıllık aday memurluk² sürecinde yapılan gözlem ve değerlendirmelerde tespit edilir ise durumun ciddiyetine göre istihdamın iptal edilmesi, önemsiz görülerek devamı veya eksiklerin eğitim gibi tedbirler ile tamamlanarak devamı gibi kararlar uygulanır.

İstihdam kararlarında ehliyet ve liyakate uyulması özel veya kamu fark etmeksizin oldukça önemlidir. İşe uygunsuz kişilerin alınması iş kalitesinin bozulması, güvenlik sorunları, müşteri veya muhatap kitle memnuniyetsizlikleri, öngörülmezen zarar ve anormal giderlerin meydana gelmesi, iş yerinde çalışma barışının ve huzurun bozulması, nitelikli iş gücü kaybı gibi pek çok sorunların meydana gelmesine neden olabilecektir. Kurum ve kuruluşların saygınlığı, marka değerlerinin korunması, yatırım

¹ 4857 sayılı İş Kanununun "Deneme Süreli İş Sözleşmesi" başlıklı 15. Maddesi: "Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır."

² 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 54. madde 2. fıkrası: "Aday olarak atanmış Devlet memurunun adaylık süresi bir yıldan az iki yıldan çok olamaz ve bu süre içinde aday memurun başka kurumlara nakli yapılamaz."

karlılıklarının devamı gibi hayati göstergeler, entelektüel sermaye denilen nitelikli iş gücü veya insan kaynağı ile doğrudan ilintilidir.

KAYNAKÇA

- Ak, M. (2018) “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Örgütsel Bağlılığın Unsurları: Teorik Bir Değerlendirme”, *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 4(19): 267
- Ayhan, U. (2010) “Kamu Yönetiminde Etkin ve Verimli Takım Çalışması”, *Verimlilik Dergisi*, 2010(3):3
- Bilgiç, H. F. (2017) “Örgütsel Bağlılık – İş Tatmin İlişkisi”, *BEU Akademik İzdüşüm*, 2(3):36
- Demirtaş, E., Şama, E. (2016) “Okullarda Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi”, *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (10):277
- Edizler, G. (2010) “İnsan Kaynakları Yönetiminde Duygusal Zekâ Ölçüm ve Modelleri”, *Journal Of Yaşar University*, 18(5):2977
- Glosbe Online Sözlük (2019a) “ehliyet”, <https://tr.glosbe.com/tr/ar/ehliyet>, (27.04.2019)
- Glosbe Online Sözlük (2019b) “liyakat”, <https://tr.glosbe.com/tr/ar/liyakat>, (28.04.2019)
- Günay, A., Çarıkçı, İ.H. (2019) “İnsan Kaynakları İşe Alım Süreçlerinde Kullanılan Psikoteknik Testlere İlişkin Bir İnceleme”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(23):179
- Kara, M. (2009) “Sosyal ve Kültürel Yapının Girişimcilik Üzerine Etkileri ve Türk Toplumundan Örnekler”, *Journal of Azerbaijan Studies*, 12(1-2):473
- Karagöz, H., Bayram, Y., Kapı, E., Özkan, M. (2013) “Team Work on Burn And Surgeon as a Team Leader”, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 12(1):113
- Karcıoğlu, F., Çelik, Ü.H. (2012) “Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1):61
- Koç, E. (2002) “İnsan ve Sadakat”, *Felsefe Dünyası*, 11(35):49-50
- Koç, H. (2009) “Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28): 203-204
- Koç, N. (2000) “İnsan Kaynaklarının Değerlendirme ve Personel Seçiminde Psikolojik Testler”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 33(1):1
- Korkut, F. (2005) “Yetişkinlere Yönelik İletişim Becerileri Eğitimi”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2005(28):143
- Mevzuat Bilgi Sistemi (2019a) “İş Kanunu”, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (28.04.2019)
- Mevzuat Bilgi Sistemi (2019b) “Devlet Memurları Kanunu”, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, (28.04.2019)
- Özdemir, A. (2013) “Okul Yöneticilerindeki Adalet ve Liyakat ile Öğretmenlerdeki Sadakat ve Gayret Arasındaki İlişki”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(1):100-101
- Özen, Y. (2015) “Sorumluluk Eğitimi”, *Ankara: Vize Yayıncılık*
- Polat, O., Pakiş, I. (2011) “Tıbbi Uygulama Hatalarında Hekim Sorumluluğu”, *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(3):122



Resmi Gazete (2010a) “Millî Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği”, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100521.htm>, (27.04.2019)

Resmi Gazete (2010b) “Tıbbi Kötü Uygulamaya İlişkin Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortasında Kurum Katkısına İlişkin Usul ve Esaslara Dair Tebliğ”, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/07/20100721-17-1.htm>, (01.05.2019)

Resmi Gazete (2010c) “Mesleki Sorumluluk Sigortası Genel Şartları Tebliği”, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130526-3.htm>, (01.05.2019)

Topuzkamaş, E. (2012) “Anayasal Vatandaşlık Kavramının Anlamı, Amaçları ve Bu Kavram Işığında Geçmişle Yüzleşme Politikaları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 14(1):162

Tunçer, P. (2011) “Örgütsel Değişim ve Liderlik”, Sayıştay Dergisi, (80):64

Türk Dil Kurumu (2019) “Türk Dil Kurumu Sözlükleri” <http://www.sozluk.gov.tr/>, (27.04.2019)

Türk Tabipler Birliği (2019) “Türk Tabipleri Birliği Sürekli Tıp Eğitimi - Sürekli Mesleki Gelişim Akreditasyon - Kredilendirme Yönergesi”, http://www.ttb.org.tr/ekler/ste_smg_yonerge.doc, (28.04.2019)

Yüksel, İ. (2005) “İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma”, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6(2): 292-296

KÜRESELLEŞME, REKLAMLAR VE KÜLTÜREL EMPERYALİZMİN ETKİLERİ

Gülsüm YARIMSAKAL* 

ÖZ

Bu çalışmada küreselleşme, kültürel emperyalizm ve bunun reklamlar üzerinden yayılmasının etkilerine dikkat çekilecektir. 19.yy'dan bugüne değin sanayileşmiş ülkeler kapitalist ekonomik sistem çerçevesinde yeni pazarlara ihtiyaç duymuştur. Özellikle günümüzde gelişmiş ülkelere ait firmalar için ürün çeşidini ve tüketici sayısını arttırmak en önemli husus haline gelmiştir. Gelişmiş ülkelerin uluslararası firmalarına ait reklamlar hem gelişmekte olan ülkelerdeki reklamların formatını ve dilini hem de izlendiği ülkelerdeki tüketici algısını dönüştürmekte ve insanların düşünce dünyalarının temeline tohumlar ekerek farklı ülke kültürlerine aşinalık kazanmalarını amaçlamaktadır. Kendini ve kültürünü Batı karşısında ikincil konumda hisseden azgelişmiş ülke bireyleri reklamların da etkisi ile “batılı” ürünler kullanarak kendini “batılı” hissedebilmektedir.

Anahtar kelimeler: Reklam, Küreselleşme, Kültürel Emperyalizm, Global Reklam, Glokal Reklam

**GLOBALIZATION, ADVERTISING AND THE EFFECTS OF CULTURAL
IMPERIALISM**

ABSTRACT

In this study, the effects of globalization, cultural imperialism and its spread through advertisements will be drawn. From the 19th century to the present, industrialized countries needed new markets within the framework of the capitalist economic system. Especially for the companies of developed countries, increasing the number of products and the number of consumers has become the most important issue. The advertisements of the international companies of the developed countries transform both the format and the language of the advertisements in the developing countries as well as the consumer perception in the countries in which they are monitored, and aim to enable people to become familiar with the cultures of different countries by planting seeds on the basis of their thought worlds. People of underdeveloped countries who feel themselves and their culture in a secondary position against the “West” can feel “western” by using western countries' products with the effect of advertisement.

Keywords: Advertisement, Globalization, Cultural Imperialism, Global Advertisements, Glokal Advertisements

Geliş Tarihi: 15.03.2019

Kabul Tarihi: 24.04.2019

*İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Yapı Sosyal Değişme Bölümü Lisansüstü Öğrencisi
gulsumpalaz@hotmail.com 0505 6314623

1. GİRİŞ

Bu çalışmada üzerinde durulacak olan küreselleşme ve reklamların etkilerine bakıldığında, 1980 sonrası Türkiye’inde (serbest piyasa ekonomisine geçilmiş olması nedeniyle) bizzat yaşanmış olduğu bir gerçektir. Bilindiği gibi korumacı bir ekonomik model benimseyen Türkiye Cumhuriyeti için 1980 ve sonrası ekonomik açıdan bir daha geri dönülemeyecek yollara çıkan bir kapı açmıştır. Ayrıca bunun küreselleşmenin dünya çapında etkisini hissettirdiği yıllara denk geliyor olmasının önemi de büyüktür. Komünist rejimlerin yıkılması ve doğu blokunun çökmesi ile gerçek anlamda bir global etkileşimin kurdelesini kesilmişken Türkiye’de de dönemin Başbakanı Turgut Özal tarafından dünya piyasalarına entegrasyon için kurdeleler kesilmeye başlamıştır.

Jaccues Adda, küreselleşmeden söz etmenin iktisadi bir sistem olarak kapitalizmin dünyaya yayılması olduğunu belirtmiş, Sovyet blokunun çöküşü ile birlikte kapitalizmin yayılmasının önündeki en önemli ve son engelin de kalkmış olduğunu, Çin gibi komünist rejimler için Pazar ekonomisi ve sermaye akışının, diğer Afrika ve Latin Amerika gibi ülkeler bakımından ise IMF ve Dünya Bankası’nın varlığının piyasa ekonomisi için entegre edici unsurlar olduğunu ifade etmiştir. Adda, Ekonominin Küreselleşmesi kitabında; **dünya ekonomisinin uluslararası ekonomi gibi devletlerin bağımsızlığına saygılı, özerk parçalar arası ilişkiyi kuran değil, sonsuz birikim hedefinin uzantısı olduğunu ve iletişim devrimi sayesinde veri, imaj ve sermayenin dolaşımının sınır ve bölge kavramlarını yok ettiği**nden bahsetmektedir (Adda, 2017, s.10).

Küreselleşmenin temelini “ekonomi” olduğu kabul edildiğinde aslında kültürel küreselleşmenin de büyük ölçüde pazar yaratma amaçlı olduğu ortadadır. Ancak toplumların medya sayesinde birbirlerinden haberdar olmaya başlamaları da elbette etkilenmeler, öykünmeler doğurmuş ve yeni yaşam tarzları tanımaya olanak sağlamıştır. Yine ne tesadüftür ki tüm bu tanışmaların yararı Batıya olmuştur. Çünkü batı, gelişmiş ve doğru; doğu ise azgelişmiş ve yanlıştır. Batı/gelişmiş ideal olan, doğu/azgelişmiş ise evrilmesi gerektir. Doğru bir gün mutlaka batı gibi olmalıdır ve olacaktır da. Çünkü yüce pozitivizme göre olması gereken tam da budur. O doğrusal çizgide ilerlenecek ve doğu tüm yanlışlarını terk edip bir gün mutlaka batı gibi olacaktır. Bunun için de batı gibi yemesi, batı gibi içmesi, batının ürettiğini tüketmesi, onun dilini konuşup onun geleneklerini benimsemesi gerekecekse bunları da üzerine düşen bir görev adledip yerine getirmelidir. Empoze edilen ve yerini bulan mesaj budur.

İnsanlık tarihine bakıldığında ilkel toplumdaki tarım toplumuna, tarım toplumundan sanayi toplumuna geçilmiş ve sıra bilgi toplumuna gelmiştir. Artık yeni emperyalizmde hammaddeyi ziyade bilginin önemi büyüktür. Bilgi demek teknoloji demektir. Teknoloji ise özellikle 20. YYda inanılmaz gelişmeler kaydederek küreselleşmenin yayılmasına ve batı ile doğunun saniyeler içerisinde iletişime geçmesine imkan tanımıştır. Kitle iletişim araçlarının buradaki kilit rolü yadsınamaz. Çünkü tüm kitle

iletişim araçları ve özellikle pazarlamanın damarı olan reklamlar okuma yazma bilmeyene bile ürün tanıtmakta son derece maharetlidir.

Gelişmiş bir ülke teknolojisi sayesinde kitle iletişim araçlarını daha etkin kullanarak kültürünü, mesajını ve telkinini daha kolay bir biçimde yayabilmektedir. Paul Feyerabend'in deyişiyle "Batı uygarlığı, dünya üzerinde kurduğu hâkimiyeti iki şeye borçludur: Reklam/Medya ve silah." Çeşitlendirilen ve bol bol üretilen ürünlerin pazarlanması için Mc Luhan'ın deyişiyle "Global köy" haline gelen küreselleşmiş dünya harika bir fırsat sunmaktadır. Ancak Müslüman mahallesinde salyangoz satabilmek için önce o mahallenin salyangoza bakış açısı farklılaştırılmalıdır. Bunun sağlanması için de reklamlar çok önemli bir rol oynamaktadır.

John Tomlinson da "Küreselleşme ve Kültür" adlı kitabında Garcia Canclini'nin "kültürün coğrafi ve toplumsal kara parçalarıyla 'doğal' ilişkisinin yok olması" dediği şeyi geniş ve kapsayıcı bir biçimde kavramak amacıyla "yersiz-yurtsuzlaşma" terimini kullanmaktadır. Evin huzurun yeri, "çatı" kavramı ile korunma ve "eşik" kavramı ile dış dünyadan ayrılan bir sığınak olması olgusuna mitoloji figürleri Hestia (evin içindeki ocak) ve Hermes (eşik ve kapı) temsili ile mekânsal ayırım vurgusu yapılabilir. Artık kapılar açıktır ve iletişim tanrısı (Hermes'in Roma Mitolojisindeki karşılığı olan) Merkürü de yani tanrıların habercisi bugün bir telefon şirketinin adıdır. Ancak ev tabii ki yersiz-yurtsuzlaşmanın hissedildiği tek yer değildir ve evden çıkıp gittiğimiz sinemada izlediğimiz bir ABD filmindeki sokaklarda kendimizi "evimizde" hissedebilmekteyizdir. Çünkü bu yerler kültürel tahayyülümüz içinde, karşılaştığımız filmlerde, tv programlarında, dergi ve kitaplarda gördüğümüz milyonlarca imgeden oluşmuş olan metinsel konum repertuarımızın tam içindedir. Bu nedenle filmlerdeki uzak "yabancı" görüntü ve senaryolara duyulan yerleşik aşinalık, kimliğin oluştuğu günlük ve kimliği ulusal ve yerelliğe bağlayan biçimler kadar rol oynamaktadır (Tomlinson, 2013, s.177).

Batı için küresel Pazar ihtiyacının yanında bir de bu pazarın sürekliliğini sağlamlaştırmak için tüketim alışkanlıklarının yaratılması ve tükettikçe mutlu olacağının sanan, hedonist ve özellikle de Batının değerlerinin egemenliğini farkında olmadan kabul etmiş bireyler gereklidir. Kültürün metalaşması ve etkileşen, hep devinim halinde olan değerler bütünü'nün Batı lehine evrilmesi demek Batıya aşına, Batı kültürüne aşına ve hatta çocukluk anıları Amerikan film ve gökdelenlerinin resimleri ile süslenen, "oralara" özlem duyan kişilerin yetişmesi demektir. Artık bir AVM'de aynı markaların mağazaları arasında hangi ülkede bulunduğunuzun bir anlamı yoktur. Herkes aynı ayakkabıları, aynı kotları giymekte aynı hamburgeri yemektedir.

Hatta her hangi bir ülkede "sinemada oturan kişilerin kıyafetlerine (gençlik üniforması haline gelen Amerikan-uluslararası spor giyim tarzı) ve tükettikleri patlamış mısırlara bakmak bile bir Amerikan sinemasında olduğunun ispatıdır sanki (Tomlinson, 2013, s.175)."

Amerikan markaları ile başlayan (ve artık menşei farketmeksizin) küreselleşmenin sonucunda bugün tüm dünyada aynı diziler izlenmekte, aynı marka kot pantolonlar giyilmekte, aynı marka sigaralar içilmekte ve aynı spor ayakkabılar ayakları süslemektedir.

Bu genel girişin ardından çalışmanın ilk bölümünde temel kavramlara odaklanılacaktır. Küreselleşme, emperyalizm, kültür, kültürel emperyalizm, medya emperyalizmi ve kültür endüstrisi ile global ve glocal reklamlar açıklanacak ve literatüre kazandırılmalarında katkısı bulunan isimlere atıflar yapılacaktır. İkinci bölümde reklamların küreselleşmeye etkisi anlatılacak; üçüncü ve son bölümde ise 2000’li yıllarda medyada yer alan ve Türkiye reklam tarihinde unutulmaz bir yeri olan “Cola Turca” reklamı incelenerek emperyalizme tersinden bir örnek teşkil etmesi ve bu amacı ne ölçüde gerçekleştirebildiği konusu ele alınacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2. 1. Küreselleşme

Hammadde kaynakları bulmak ve işlenen ürünler için Pazar yaratmak amacı ile yayılma gösteren gelişmiş ülkelerin kurduğu düzen tüm dünyada hakim olmuştur.

Tomlinson, küreselleşmeyi modern dünyanın ampirik bir durumu olarak ele alan karmaşık bağlantılılık adını verdiği bir kavram ile açıklamaya çalışır ve küreselleşmenin modern yaşamı karakterize eden, hızlı gelişen ve giderek yoğunlaşan karşılıklı bağlar ve bağımlılıklar ağına işaret eder (Tomlinson, 2013, s. 12-16).

Giddens “Elimizden Kaçıp Giden Dünya” adlı eserinde küreselleşmenin 1980’lerin sonları gibi çok yakın bir zamanda bile çok ender olarak kullanıldığından bahsederek bu kadar kısa bir zamanda dünyanın hemen her yerine sızan bir yayılma ile karşı karşıya olduğumuzu anlatmıştır (Giddens, 2000, s.20).

Küreselleşme, bir yandan dünya üzerindeki ülkeler arasında artan ilişkiler sürecini ifade ederken öte yandan da bu ilişkileri algılayışımızdaki artan bilinç düzeyini ifade etmektedir. Toplumlar arasındaki ilişkiler çoğaldıkça, özellikle üretim ve teknoloji boyutundaki değişiklikler her toplumun en küçük birimine kadar ulaşır hale gelmiştir. Üzerimize giydiğimiz bir kıyafetin, kolumuza taktığımız bir saatin bugün hangi ülkede üretilerek bizlere ulaştığı merak dahi edilmemektedir. Daha önce farkında olmadığımız, haritada yerini bile bilmediğimiz pek çok ülkede üretilen ürünler evlerimizin en gözde köşelerine yerleşmişlerdir (Gündel, 2010,s.10).

Bir ideoloji olarak ele alındığında küreselleşme, ne olduğu kadar ne olmadığı bakımından da önemli hale gelen bir kavram olmaktadır. Bu bakımdan küreselleşme her şeyden önce, toplumsal değişimin tek şartı, doğrusal süreci ya da son süreci değildir. Yine, küresel iletişim fırsat ve

imkânlarının yaygınlaşması, kültürlerin birbirine doğru mutlak olarak yaklaşarak birleşmesini gerektirmez. En nihayet, küreselleşme kesin olarak millî kültürlerin parçalanması veya yok olması demek de değildir (Gray 1999'den akt: Talas ve Kaya,2007, s.152).

Ritzer de küreselleşme bağlamında Mc Donaldslaşmayı Amerika toplumunun dışında tüm dünyada çok baskın bir sektör olarak fast food restoranlarının kurallarının etkili olduğu bir süreç olarak tanımlamaktadır. Mc Donaldslaşmanın ve küreselleşmenin toplumsal hayattaki etkisi dört faktörle açıklanır. Bunlar; verimlilik, hesaplanabilirlik, öngörülebilirlik ve denetimden oluşmaktadır. Birincisi, bir noktadan ötekine gitmenin optimum yöntemidir. İkinci faktör ise satılan ürünlerin ve sunulan hizmetlerin nicel yönlerine vurgu yapmaktadır. Üçüncü faktöre göre, ürünler ve hizmetler her zaman her yerde aynı olacağına dair garanti içermektedir. Dördüncü ve sonuncusu da, Mc Donaldslaşma sürecinde geliştirilen teknolojilerle hem tüketicinin hem de çalışanların kontrol edilebilmesidir. Tüketici kontrolü, kuyruğa girmeyi sağlayan rahatsız oturma yerleri ve arabaya yiyecek servisi gibi işlevlerle yapılmaktadır. Tüm bu faktörlerin içerdiği şey zamanın kontrol edilmesi ve standartlaşmadır. Bu standartlaşma sadece hazır yiyecek alanında değil giyim sektörü gibi hayatın diğer alanlarında da etkilidir (Ritzer, 2017, s. 43-46).

Küreselleşmenin yaptığı kapitalizme özündeki uluslararasıdan çok ulus ötesi başarılarını yeniden kazandırmak ve devletler yerine sınırlar, uluslar yerine geleneklerle uğraşarak her şeyi sırf değer kanununa tabi kılmaktır (Adda, 2017, s.71).

Küreselleşme kapsamında, kapitalist üretim anlayışı çerçevesinde gelişen çokuluslu şirketler, ürettikleri ürünler aracılığı ile tüketimi pompalamakta, kendi ideolojilerini, yaşam ve eğlence kültürlerini tek yönlü ve kendi çıkarları doğrultusunda az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere doğru akıtmaktadırlar (Mora, 2007, s.1).

Hegemonya ise, egemen gücün arzulan düzenin evrensel terimlerle dile getirilişini ve sanki herkes için faydalı bir şeymiş gibi gösterilmesini ifade eder (Badie ve Smouts,1992den akt: Adda, 2017, s.54). Küreselleşmenin hegemonya ile el ele yürüdüğünü söylemek de mümkün görünmektedir.

2.2. Kültür ve Kültürel Emperyalizm

TDK kültürün tanımını “Tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü, hars, ekin” olarak yapmıştır. Ayrıca “Bir topluma veya halk topluluğuna özgü düşünce ve sanat eserlerinin bütünü” ve “Muhakeme, zevk ve eleştirme yeteneklerinin öğrenim ve yaşantılar yoluyla geliştirilmiş olan biçimi” olarak da

tanımlanmıştır. Kültür bir toplumun gelenekleri, görenekleri, anıları, törenleri ve tüm yapıp ettikleridir. Kültür değişebilen, dönüşebilen, bütünleştirici bir unsur olup nesilden nesile aktarılır.

Kültür, insanın insan tarafından tesis edilmiş ve yaratılmış olan çevresini ifade eder. Maddi ve manevi olmak üzere iki veçhesi vardır. Bazı sosyologların aynı zamanda medeniyet ismini verdikleri maddi kültür, yapılarımız, tekniklerimiz, yollarımız, istihsal ve ulaştırma vasıtalarımız gibi gözle görülür maddi unsurlardan ibaret ve kendi eserimiz olan çevre şartlarımızdır. Buna karşılık manevi kültür, bir milleti millet yapan ve onun öz şahsiyetini belirleyen moral unsurlardan (yani örfler, adetler, kolektif davranışlar ve tutumlardan) meydana gelen kültür bütünüdür (Kocadaş, 2018, s.3).

Kültürel emperyalizm teriminin pek de uzun bir tarihi yoktur. 20. Yüzyılın ikinci yarısının genel entelektüel düşüncesinin bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır. Tomlinson, Batı kaynaklı icat edilen bir aletin, farklı yaşam koşulları içinde hayat bulmasını, Batı'nın Kültürel Emperyalizm'ini yaymasını; "Yabancı bir kültürün değer ve alışkanlıklarını, yerli bir kültür pahasına ve yüceltmek için ekonomik ve siyasi güç kullanması" şeklinde açıklar (Tomlinson, 2001, s. 14).

Herbert Schiller'in kültür emperyalizmi tanımı ise şöyledir: "Bir toplumun modern dünya sistemi içine çekilmesi amacıyla onun hakim toplumsal katmanının, dünya siteminin tahakküm merkezinde geçerli değer ve yapılaraya uygun hale getirilmek, hatta bunlara güç katmak üzere kendi toplumsal kurumlarını şekillendirmesi için cezbedildiği, baskı altına alındığı, zorlandığı, bazen rüşvetle elde edildiği bir süreçler toplamıdır."

Kültürel alanın neden ve ne kadar önemli olduğu sorusunu soran İrfan Erdoğan, Schiller'in "İletişim ve Kültürel Egemenlik" kitabının önsözündeki açıklamasıyla cevabı vermeye çalışır: "*Gerçi egemenliğin ekonomik ölçüleri (kapitalin ve pazarın kontrolü, uluslararası finansın alt-yapısı) artan bir şekilde iyice anlaşılmalıdır, fakat kültürel iletişim güç kaynakları daha yeni anlaşılmaya başlanmaktadır. Bilinci etkileyen güçler bir cemiyetin kendisinin, amaçlarının karakteri ve yönünün önemli belirleyicileridir. Bir ulus içinde ve uluslararasıında iletişim ve imajlar ve görüntülerin akımı, özellikle gelişmiş ve egemenlik altındakiler arasındaki akım, çok büyük bir öneme sahiptir. Yıllarca verilen bir ulusal bağımsızlık savaşı kazanıldığında, eğer görünüşte yok edilen egemen güçten alınan değerler ve amaçlar tarafından engellenirse ne olur, bu bağımsızlığın anlamı nedir?*" Bu soruyla, Schiller gerçekte, doğrudan-kolonizasyondan yeni-kolonizasyona geçişi anlatıyor ve yeni-sömürgeciliğin ana karakterini özetliyor. Yeni sömürgeciliğin kültürel egemenliğinde ilişkiler ve iletişimin kaynağı, karakteri ve içeriği, değişen ölçülerde, direk kolonizasyondaki emir ve yapma ilişki yapısını yansıtmaktadır (www.irfanerdogan.com).

Enformasyonun, iletişim teknoloji ve içeriklerinin Batı'dan dünyanın diğer bölgelerine doğru tek yönlü akışını "kültür emperyalizmi" olarak gören Schiller'e göre bu durum gelişmekte olan ülkelerin

ekonomik ve kültürel bağımsızlıklarını tehdit eden en önemli yapısal özelliktir. Bunun sonucunda ABD'den gelen telekomünikasyon teknolojileri ve bunların içerikleri gelişmekte olan ülkelerin elektronik olarak istila edilmesi anlamına gelir ki bu ilişki tarzı, hem gelişmekte olan ülkelerin yerel otantik kültürünü tehdit etmekte hem de gelişmekte olan ülkelerin gelişmiş sanayi ülkelerine olan bağımlılık ilişkisi güçlenmektedir (Schiller, 1969dan akt: Yaylagül, 2018, s.14).

Petras'a göre ABD'nin kültür emperyalizminin ekonomik ve politik olmak üzere iki ana hedefi bulunmaktadır. Bir taraftan kültürel ürünleri için piyasalar bulurken, diğer taraftan popüler bilinç oluşturarak hegemonya kurmaya çalışmaktadır. Bu bağlamda; eğlence ürünlerinin ihracı önem arz etmektedir. Politik düzlemde ise kültürel emperyalizm insanları kendi kültürel köklerinden ve birlik bağlarından koparmada ana rol oynamakta ve bunların yerini tanıtım/reklam veya propaganda kampanyaları ile değişen medya tarafından yaratılan ihtiyaçlarla doldurmaktadır (Petras, 1994den akt: Akıner ve Küngertü, s.58).

Dil tahakkümü ve dilsel çeşitliliğin tehdit altında olması meselesi daha geniş bir mesele olan kültürel emperyalizm konusuna, yani küresel bir kültürün bir şekilde hegemonik bir kültür olma eğiliminde olduğu düşüncesine açılmaktadır (Tomlinson 2013, s.121).

Haberleşmenin ve eğlence kültürünün de bu sektörler tarafından şekillendirilmesi, dünyayı onların penceresinden görmemize ve kendimize de onların penceresinden bakmamıza neden olmaktadır. Kültürel emperyalizmde gelişmiş ülkelerin egemen kültür ve değerleri, medya yardımı ile diğer ülkelere empoze edilir. Üçüncü Dünya Ülkelerinin kültürel değerleri tahrip edilerek, Amerikan/Batılı kültürel değerlerin egemen kılınması amaçlanır.

Farklılıkların giderek azaldığı, benzerliklerin ise artarak standartlaştırıldığı bir dünyaya karşın yerel oluşumlarının kuvvetlenmesi kültürel küreselleşmenin temel paradoksunu oluşturmaktadır. Bireyler ve toplumlar arasında etkileşim kitle iletişim araçlarıyla hızla yaygınlaşırken ortak alanlar, ilgiler, modalar, müzikler, dünyayı sarıp sarmalamaktadır. İçinde yaşamaya başladığımız ancak çok da farkına varmadığımız başka kültürlere ait semboller ve değerler giderek bizim için daha önemli hale dönüşmektedirler (Gündel, 2010, s.110).

Küreselleşmenin kültürel açıdan ortaya çıkardığı sorunlar; milli kimlik krizine yol açması, toplumda yabancılaşan ve yalnızlaşan bireyleri arttırması, tüketim odaklı bir toplum modeli sunması, medya ve kültür emperyalizmine katkıda bulunması şeklinde özetlenebilir (Talas ve Kaya, 2007,s.150).

Canbolat, küreselleşmenin kültürel sonucuyla ilgili olarak, pratikte tanık olunan küreselleşmenin evrenselleşmenin aksine, özgüven duygusunu büyük ölçüde silikleştirmekte olduğunu ifade etmektedir. İlâve olarak, küreselleşmenin, merkez dışındaki düşünce üretimini gölgelemekte olduğunu düşünmektedir. Ona göre, küreselleşme ve uluslaşma sürecinde birçok ulus-devlet kendine has fikir

(tercih, politika tarzı) geliştirip belli bir bilinçlenme evresine ulaşmadan, “küresel kültür”ün etkisine maruz kalmaktadır. Bu ise, sadece kültürel sığılığı değil, ekonomik bağımlılığı da meydana getiren bir olgudur. Buradaki tezin haklılığını, ekonomik kısıkaca alınmış olan çok sayıda az gelişmiş toplumun varlığı ortaya koymaktadır (Canbolat 2002’den akt: Talas ve Kaya, 2007,s.157).

2.3. Medya Emperyalizmi

Medya emperyalizmi tezi Oliver Boyd-Barrett tarafından 1977’de ortaya atılmış olup güç dengesizlikleri ve medya akışını ele alır. Boyd-Barrett’e göre medya emperyalizmi, herhangi bir ülkedeki medya sahipliği, yapısı, dağıtım veya içeriğinin tek başına veya birlikte, diğer ülke veya ülkelerin medya çıkarlarının önemli miktarda dış baskısına maruz kalması ve etkilenen ülkenin bu baskılara aynı şekilde bir karşılık verememesi sürecidir.

Fejes medya emperyalizmi hususunda: “(...) İlerleme kaydetmek istemesi halinde medya emperyalizmi yaklaşımının ele alması gereken üçüncü bir sorun, kültür konusudur. Medya emperyalizmi konusuna duyulan ilginin büyük bir kısmı uluslar ötesi medyanın küresel sonuçlarından- bu medyanın Üçüncü Dünya toplumlarındaki ulusal kültürlerin gelişmesi ve bütünlüğüne yönelik tehdidi-duyulan endişeden kaynaklanmakla birlikte birtakım anekdot türü açıklamalar hariç, uluslar ötesi medyanın özellikle Üçüncü Dünya toplumları üzerindeki kültürel etkisini anlamaya yönelik çok az ilerleme kaydedilmiştir. Çoğunlukla uluslar ötesi medyanın kurumsal özelliklerine büyük ilgi gösterilirken, olduğunu varsaydığımız kültürel etkileriyle yeterince detaylı bir biçimde ilgilenilmemektedir.” (akt:Tomlinson 2001, s.60).

2.4. Kültür Endüstrisi ve Reklamlar

Frankfurt Okulu düşünürleri Marx’ın ekonomik indirgemeciliğine eleştirel bir şekilde yaklaşmışlardır. Frankfurt Okulunun, toplumsal gerçekliğe dair araştırmalarda ve analizlerde asıl vurgusu ekonomiye değil, insan bilincini ve pratiğini kapsayan bir gerçeklik olarak “kültür”e olmuştur. Özellikle modern kapitalist kültürün oluşması ve kendisini yeniden üretmesi, Frankfurt Okulunun sosyoloji tarihine yaptığı en önemli katkılardan birisi olarak kabul edilebilir. Ancak bu açıklamalarda ve analizlerde ekonomi, temel belirleyici bir konumda bulunmasa da önemli bir yerde durmaktadır (Akın, 2018, s.79).

Eleştirel yaklaşım, toplumsal ilişkilerin ve iletişim ilişkilerinin aynı zamanda bir iktidar (güç) ilişkilerine dayandığını, çağdaş toplumda bütün bunları mümkün kılanın ise “Kültür Endüstrisi” olduğunu öne sürmektedir. Eskiden olduğu gibi bugün de endüstri ve teknoloji belli grupların kâr ve iktidarını arttırmak için kullandıkları bir aygıt olarak varlığını devam ettirmektedir. Frankfurt okuluna göre, kitle iletişim araçlarının ortaya çıkması bizzat kültürün kendisini bir endüstri haline getirmiştir.

Adorno'ya göre kültür endüstrisi, kitlelere olan ilgisini onların verili ve değişmez olduğunu düşündüğü zihinlerini çoğaltmak, pekiştirmek ve güçlendirmek amacıyla kötüye kullanır. Kültür endüstrisinin kendisi, kitlelere uyum sağlamaksızın varolamasa bile, kitleler, kültür endüstrisinin ölçüsü değil, ideolojisidir (Karakoç, 2007, s.70).

Kültür endüstrisinin oluşması ya da başka bir deyişle kültürün endüstrinin bir parçası hâline gelerek işlemeye devam etmesi, aklın araçsallaşmasıyla doğrudan ilişkilidir. Böylece yabancılaşma, insanların kendi varlıklarının farkına varmadan yaşadıkları topyekûn bir süreç olarak devam etmektedir. Adorno ve Horkheimer'a göre, konumu sağlamlaştıkça kültür endüstrisi, *tüketici ihtiyaçlarıyla istediğini yapabilir hâle gelebilir, bu ihtiyaçları üretebilir, yönlendirebilir, denetim altına alabilir*, hatta eğlenmeyi geri çekebilir. Kültür endüstrisinin en önemli başarısı, geleneksel kültürlerden farklı olarak kendi ürettiği yapay gerçekliği bir ihtiyaç olarak kitlelere sunmasıdır. Kitlelerin kültür endüstrisinin ideolojik araçlarına duydukları bağımlılık, zorlamayla değil, gönüllülikle gerçekleşmektedir. Böylece kapitalist dönemde insanlar üzerinde tahakkümün çok daha farklı bir biçimi işlemektedir (Akın, 2018, s.79).

Eleştirel yaklaşımın en önemli temsilcisi olan Adorno, kültürün bugün içinde bulunduğu durumu çarpıcı bir şekilde gözler önüne sermektedir. Kültür, insana yaraşan bir toplumda yaşadığı yanılısamasını yaratmakta, bütün insan ürünlerinin temelinde yatan maddi koşulları gözlerden saklamakta ve rahatlatıp uyuşturarak, var oluşun kötü ekonomik belirleniminin sürüp gitmesine hizmet etmektedir. Artık kültür de bir ideoloji haline gelmektedir (Karakoç, 2007, s.29).

Kültür endüstrisinin en önemli toplumsal üretimlerinden birisi, tüketime odaklanan bir insan tipini ortaya çıkartması ve bu tipi sürekli olarak üretmesidir. Teknik, öteden beri insanlar için hammaddeyi meta hâline getirmek için kullanılmıştır. Tekniğin doğayla kurduğu ilişki, modernleşme sürecinde Sanayi Devrimi dolayısıyla kitlesel üretimi arttırmıştır. Zamanla özellikle iletişim araçlarında yaşanan teknik gelişmeler, iletişimi tek yönlü bir hâle getirmiştir. Dolayısıyla daha önce doğayı kendisine nesne olarak seçen tekniğin karşısına insan nesne olarak çıkmıştır (Akın,2018, s.80).

Kapitalizmin, diğer ideolojilere oranla sanata daha sistematik, bir o kadar da gizli müdahale ettiği söylenebilir. Büyük sermaye grupları tarafından monte edilen, yukarıda aşağıya empoze edilen kitle kültürü tek düze ve standartlaşmış bir kültür olarak şekillenmiştir. Ardından bu kitle kültürünün, temelinde bilgi ve özgünlükten yoksun tüketime dayanan popüler kültüre dönüşmesi kaçınılmaz bir durumdur. Böylece tüketim cazip hale gelecek, sermaye gruplarının karı artacak ve kapitalist sistem devam edecektir. Herşey tüketimi artırmak için planlanmıştır. Bu nedenle popüler kültür kapitalizmin, kitle iletişim araçları ile yaydığı ve toplumu oluşturan kitlelerin beğenisi haline getirdiği yapay bir ticari ve tüketim kültürüdür (Yaylagül'den akt: Ulağlı 2013, s.50-51).

Kültür endüstrisinde üretilen ürünlerin montaja, sentetik ve planlı üretime dayanması –böylesi bir üretimin fabrika üretimini andırması, ürünlerin sadece stüdyolarda üretilen ürünlerden değil, aynı zamanda az çok, basit biyografilerden, yarı belgesel romanlardan ve hit (liste bası) şarkılardan oluşması– kültür endüstrisinin, reklâma çok uygun bir zemin hazırlamasına neden olmaktadır. Reklâm ve kültür endüstrisi, hem teknik hem ekonomik açılardan iç içe geçmiş, bütünleşmiş durumdadır (Kellner, 1991den akt: Karakoç, 2007, s.76).

Küreselleşme kavramıyla birlikte oluşan “Batı” kültürü çerçevesinde pazar piyasasının oluşması reklam piyasasının da globalleşme yoluna gitmesine neden olmuştur. Çok uluslu şirketlerin son yıllarda servetlerinin ve kültürel etkilerinin astronomik olarak büyümesi incelendiğinde, 1980’li yılların ortalarında yönetim teorikçilerinin geliştirdikleri basit, zararsız görünen tek bir fikre kadar geri gidilebilir: başarılı şirketler öncelikli olarak ürünler yerine markalar üretmelidir (Tanrıbilir 2010’dan akt:Okay, 2015, s.58).

2.5. Global ve Glokal Reklam

Global reklam: "Her ulusal pazarda yerel dile çevrilerek (kimi zaman orjinal dilinde) biçimi değiştirilmeksizin yayınlanan reklamlar" ve "yayımlandığı tüm pazarlarda aynı reklam fikri doğrultusunda oluşturulmuş, ancak her pazara özgü yerel bir öykü içinde işlenmiş, yerel oyuncularla çekilmiş reklamlar" olarak iki şekilde ele alınmaktadır (Gençtürk ve Hızal, 2005den akt: Okay,2015, s.58).

Ancak kültürün küreselleşmesi ve tüm dünyaya yayılmasının tepkisel bir şekilde yerelliklerin de tekrar popüler olmaya başlamasına yol açtığı bir gerçektir.

Bu nedenle son dönem küresel reklam stratejilerinin temel çıkış noktası, “küresel düşün, yerel hareket et” sloganına göre yapılandırılmaktadır. Reklamcılık dünyasında sıklıkla tekrarlanan bu slogan, toplumlar arasındaki kültürel farklılıkları dikkate alan bir anlayışın ürünüdür. Çünkü her tür satış eylemi yerel bir eylemdir ve reklam dünyası da bu eylem sırasında alıcı ile satıcı arasındaki bağlantıyı sağlama durumunda olan arabulucu konumundadırlar. Dolayısıyla reklamcılar her iki tarafın da kültürel özelliklerini, dillerini, geleneklerini, alışkanlıklarını dikkate almak durumundadırlar. Bu nedenle reklam kampanyaları artık dünyadaki kültürel çeşitlilikler dikkate alınarak yapılmaktadır. Küresel markaların yerelleştirilmesi düşüncesiyle yapılan reklamlar “glokal reklam” olarak adlandırılmaktadır (Gündel, 2010, s.150).

Glokal reklam, küresel markaların günümüzde belli ülkeler için hazırladıkları ve sadece o ülkeye özgü motiflerin, özelliklerin kullanıldığı ve bu sayede reklamı yapılan ürünün söz konusu pazarlarda konumlandırılmaya çalışıldığı reklamlardır (Elden, 2005, s.66).

Ayrıca günümüzde internet sayesinde reklam stratejileri de değişmiş ve gelişmiştir. Global ya da glokal reklamlar artık her yerde, sinemada, panolarda, metroda ve tuvalet kapılarında bile olmalarının yanında internet sayesinde bir yabancı ünlünün kullandığı bir ürün sosyal medya aracılığı ile en etkili reklam halini alabilmektedir.

3. REKLAMLARIN KÜRESELLEŞMEYE ETKİSİ

Reklamcılık hem kurumsal anlamda hem de reklam yaratım süreci anlamında farklı kültürlerin bir arada var olduğunun açıkça görülebileceği sektörlerin başında gelmektedir. Reklamcılık sektörü, ekonomiye, teknolojiye, sosyolojiye ve iletişime ait bilgileri bir arada kullanan bir disiplin olması dolayısıyla küreselleşme sürecinin en dikkate değer konularından biri olmaktadır (Gündel, 2010, s.142).

Kültür ise hayatın her yerindedir ve insanoğlunun yaptığı her şeyi etkiler. Bu yönüyle kültür, reklamcılık alanında da çok önemli bir değişken olarak karşımızda durmaktadır. Reklamcılık, 21. yüzyılı yaşamaya başlayan dünyamızın hem ekonomik hem de kültürel yaşamına etki eden, yön veren ve yeni ufuklar açan sektörlerin başında gelmektedir.

Medya ve her daim var olan reklâmlar tüketimi kolaylaştıran daha da önemli araçlardır. Yeni tüketim araçları, aslında tüketimin neredeyse tüm özellikleri, geleneksel medyanın yaşam suyu olan ve hızla internette merkezi bir yer oluşturmaya başlayan reklâmlar olmasa işlevini yerine getiremezdi (Ritzer 2000'den akt Karakoç, 2007, s.75).

Giddens, 2000'li yılların dünyasında en büyük on reklam şirketinden dokuzunun Kuzey Amerika'da oluşuna dikkat çekmektedir. Bu şirketlerin başka ülkelerde de kendilerine bağlı ajansları bulunmaktadır. Bu ajanslar düzenli olarak çok uluslu şirketlere ait kampanyaları, eş zamanlı olarak, birçok farklı ülkede koordine etmektedirler.

Bugünün dünyası ağırlıklı olarak ekonomik ve kültürel faaliyetler tarafından şekillenmektedir ve reklamcılık da bu iki alan arasındaki ilişkileri düzenleyerek önemli bir rol üstlenmektedir. Reklam ve kültür kavramları, iki yönden birbirleriyle ilişkilendirilebilirler. İlk olarak reklamcılık, bir işkolu olarak kültürün bir parçasıdır. Üretilen reklam panoları, televizyon filmleri, gazete ilanları ve diğer reklam mecraları toplumların ortak kültürünün birer parçasıdır. İkinci olarak ise reklamlarda sunulan mutluluk, zevk duygular ile aile, sosyal sınıf, toplumsal cinsiyet, cinsellik, etnik ve ulusal kimlikler, din ve ırk gibi kategoriler kültürünün önemli birer sembolleridir. Küreselleşmenin sunduğu ortamdan

yararlanan reklamcılar da toplumların daha önce sahip olmadığı farklı yaşam biçimlerini tüketicilere sunmaktadırlar (Gündel, 2010, s.144).

Medya ticari kurallara göre çalışmaktadır, geliri itibarıyla reklâmlara muhtaçtır. Gerek yapısı ve gerekse destekçileri itibarıyla genel ekonomiye bağılı olduğu gibi baslı basına bir endüstridir. Biri diğerinden bağımsız olarak çalışan birimler bütünü değildir. Farklı ürünler sunmazlar. Verdikleri imajlar ve mesajlar, tasarımları ve hedefleri itibarıyla, pek az istisnası hariç olmak üzere, benzeri amaçları gerçekleştirme iddiasındadırlar. Bu amaçlar, kârlılık ve özel mülkiyet esasına dayalı tüketim düzeninin kabulünü ve devamlılığını sağlamaktadır (Schiller 1993'den akt: Karakoç, 2007, s.28).

Tüketim toplumunda arzu ve duygular da tüketimin nesnesi haline gelir ve “iyi yaşam” seçenekleri kısıtlanır. Başka deyişle neyin daha çok arzu edileceği ve tüketileceği, birey tarafından değil iş örgütlerince belirlenir. Bu da kültür endüstrisinin çeşitli ürünleri aracılığıyla yaydığı tüketim ideolojisi ve özellikle reklâmla gerçekleştirilir (Atiker 1998'den akt: Karakoç, 2007, s.74).

Uluslararası kuruluşlar yerel piyasalara baskı kurmak, küresel ürünleri satmak ve yerel karşı koyuşları yenmek için reklam vermeyi yaygınlaştırmaktadır. Özel kablunun yaygınlaşması ve uydu sistemleri dünya çapında ticari kültürü artan bir oranda yükseltmektedir (Kellner 2000den: akt. Talas ve Kaya,2007,s.154)

Pierre Martineau “ Resimler mükemmellik ve açıklıklarıyla hiçbir kelimenin ifade edemeyeceği anlatım gücüne sahiptir. Çok güzel bir kızı tarif etmeyi deneyin kelimelerin resmin yanında ne kadar aciz kaldığını göreceksiniz” diyerek reklamların gücünü bize hatırlatmaktadır.

İnsanlar resimlerde kendilerini görürler, beğendikleri ve benzemek istedikleri insanları dinler, onlara inanırlar. Bu nedenle birçok reklam çalışmalarında film yıldızı, sporcu veya beğenilen kişilerden yararlanılır. Fransa'da «Totem» adlı bir gökdelenin daireleri bomboşken, satılmazken ve inşaatçılarının iflası söz konusu iken, ressam Salvador Dali'nin «Ben de Totem'de oturuyorum» dediği bir reklamları kısa sürede satışlar gerçekleşmiştir (Pektaş, 1987, s.226).

Yirminci yüzyılın ikinci yarısında sanayileşme çabalarının ve pazar ekonomisinin dünya genelindeki yayılımına paralel olarak reklamcılığın ağırları da genişlemiş ve yerel reklam ajansları ile uluslararası boyuttaki reklam şirketleri arasında yeni güç ilişkilerinin kurulmasına yol açmıştır. Bir taraftan yerel reklam ajansları ulusötesi şirketleri portföylerine dâhil ederek uluslararasılaşırken öte yandan da uluslararası boyuttaki reklam ajansları kültürel farklılıkların önemini farkına vararak yerelleşmişlerdir. Yerel ve uluslararası reklam ajansları arasında birleşmeler ve devralmalar yaşanmıştır. Şirketlerin reklam bütçeleri artmış, etkin reklam stratejilerinin oluşturulabilmesi için araştırma şirketleri kurulmuş ve özetle reklamcılık, ekonomik yaşamın en önemli endüstrilerinden birisi haline gelmiştir (Gündel, 2010, s.146-147).

Şirketler artık reklam kampanyalarını, küresel dünyanın gereklerine uygun olarak, tüm dünya çapında uygulanabilecek biçimde hazırlamaktadırlar. Uluslararası firmaların öncülük ettiği küresel reklam kampanyalarında, herhangi bir ülke ajansı tarafından üretilen reklamlar tüm dünya medyasında yayınlanabilmektedir. Bu anlamda Coca Cola ve Pepsi Cola gibi içecek ya da Toyota ve Honda gibi araba firmalarının küresel reklam kampanyaları ülkemizde de kullanılmıştır.

Özellikle 1980lerin sonlarından itibaren Türkiye’de Amerikan firmalarının reklamları gösterilmeye ve ürünleri tanıtılmaya başlamıştır. Bu reklamlar mutluluk veren şarkılar eşliğinde mutlu, güzel ve neşeli insanların yer aldığı, dans ettiği kısa ve etkili reklamlardır. Cola içen insanın, Lee Cooper giyen gencin ya da Mc Donalds’ta yemek yiyen bir çocuğun mutlu olacağı ve daha da önemlisi “batılı” olacağı mesajı verilmektedir. Batıyı tanıtan bu reklamlar ile doğulu hisseden ve az gelişmiş olma kompleksi taşıma potansiyeli bulunan bireyler farklılaşmanın yolunu ekranlarda görünen ürünlerin kullanımı ile bulmaktaydı. Yani hedeflenen gerçekleşiyordu. Özellikle o yıllarda çocuk olanlar için izledikleri New York Sokakları, gökdelenleri ve yaşam tarzı ilerisi için bir umut ya da bir amaç olabilmekteydi. Nitekim 1990’larda çocuk olan kişilerin, o yıllara ait reklam ya da Amerikan dizi ve filmleri hakkındaki Youtube yorumlarını bugünlerde okuduğumuzda ilginç bir tablo ile karşılaşmaktayız. Soba ile ısınan ve haftada bir kez Pazar gecesi banyo günü olan, dünyası ve bütçesi küçük insanların kendilerini New York sokaklarında hayal ettikleri günleri “güzel ve özlenen anılar” şeklinde anlatmaları, düşünsel tahayyüllerine “batılı olma, o dili konuşma ve oralarda yaşama” hayallerinin çocukluk yıllarında eklemlenmeyi başarmış olduğunu yani başarılı bir strateji ile karşı karşıya olduğumuzu göstermektedir.

Çocukluktan itibaren maruz kalınan, Thompson’un dolayımlanmış sözde etkileşim adını verdiği yani kitle iletişim araçlarının içerdiği iletişim (Tomlinson, 2013) çok önemlidir. Çünkü araştırmalara göre insan beyni için ilk altı yıl çok önemlidir.

- ▶ Çocuğun gelişim düzeyi, 6 yaşına kadar nasıl bir ortamda büyüdüğü ve nasıl bir eğitim aldığına bağlı olarak farklılık gösterir.
- ▶ Çocuğun beyni ilk altı yılda, bir daha hiç olmayacağı kadar hızlı bir gelişim içindedir. Özellikle ilk yıllarda, beyinde her saniyede 700 yeni nöron bağlantısı oluşmaktadır. Bu bağlantılar çocuğun bilişsel, dilsel, sosyal ve duygusal gelişimlerinin temel taşlarını oluşturur. Beyinde uyarılmayan ve kullanılmayan bağlantılar ise zayıflar ve yok olur. (www.acev.org).

Tüm bunlar özellikle çocukluk yılları için kültürel emperyalizme maruz kalma durumunda çocukların kendi kültürleri yerine gösterilen kültürü beyinlerine kazıdıklarını da ortaya koymaktadır.

4. TERSİNDEN BİR ÖRNEK REKLAM: COLA TURCA

2002 tarihinde ülkemizde yayınlanan “Cola Turca” reklamı ile mevcut Amerikan kola markalarına rakip bir Türk markası piyasaya giriş yapmış ve “türk kolası”nın yaygınlaştırılması amaçlanmıştır. Reklam stratejisinde kültürel emperyalizm etkisinin tersine çevrilmesine yönelik bir temenni mevcuttur. Tüm dünyada Amerikan kültürünün hakim olmasına bir eleştiri getirilerek “Ya bir Türk ürününün kullanımı sayesinde Amerika’da Türk kültürü yaygınlaşmaya başlasa nasıl olurdu?” rüyası canlandırılmıştır. Her ne kadar ürünün Türk milli değerlerine ve yeme alışkanlıklarına ait bir ürün olmaması bir tezat oluştursa da reklam üründen bağımsız olarak çok ses getirmiş ve çok beğenilmiştir.

Reklamda olay New York’ta geçmekte olup oyuncular da Amerikalı sanatçılardır. Reklamda Cola Turca içen Amerikalılar Türk gibi davranmaya başlamakta ve Türklüğe ait kültürel deyimlere, adetlere, popüler isimlere ve şarkılara vakıf olmaktadır. Reklam, Amerikan Özgürlük heykeli görüntüsü ile başlar. Amerikalı bir adam Newyork sokaklarında yürürken bir arabadan sarkarak “Şampiyooooon Türkiye!” diye bağırır ve ellerinde Türk bayrağı sallayan insanları görür. Ardından bara girer. Arkadaşı Cola Turca içmektedir ve kendisine “*Yenge* nasıl, *çoluk çocuk* nasıl?” diye sormaktadır. Sonra da ünlü Beşiktaşlı futbolcu Sergeni dün akşam izleyip izlemediğini sormakta, Beşiktaş takımından bahsetmektedir. Cola Turca’dan ve arkadaşının nelerden bahsettiği hakkında bir fikri olmayan adam şaşkınlık içerisinde kalkıp hesap için para bırakırken diğerinin “Bendensin!” demesi ve bunun elini göğsüne götürerek yapması ile reklam müziği devreye girmektedir. “ah içince colanın turkalisını turkalaşır böyle, kalmaz Amerika’sı... içtik biz colanın turkalisını turkalaştı o meşhur Amerikan rüyası..” sözlerinin bulunduğu reklam jingle’ı ile ilk reklam biter. İkinci bölüm ise aynı adamın evine gitmesi ile başlar. Ev banliyöde tam bir Amerikan villasıdır. Adamın eşi Cola Turca içmekte ve biber dolması yemeği hazırlamaktadır. ““Kayınvalide” ve “kayınpeder” yemeğe geliyorlar” demektedir. Sonraki sahnede tüm aile yemekte otururken hep birlikte bir Amerikan şarkısı söylemektedirler. Fakat Cola Turca içmelerinin akabinde hepsi bir ağızdan “Dağbaşını duman almış...” marşını söylemeye başlarlar. En sonunda reklam filminin kahramanı adam da içer sözkonusu içeceği ve o da başlar Türk marşını söylemeye. Son sahnede adamın bıyıklı bir yüzle anne ve babasını yolcu etmekte olduğunu görürüz. Hepsi aile büyüklerinin elini öperler ve arabanın arkasından su dökerler. Bu arada bir sokak satıcısı tezgahı ile yürümekte ve “patates, soğan” diye bağırılmaktadır. Adam anne-babasının ardından bakarak “güle güle” derken yine aynı jingle devreye girer.

Reklamın bu çalışmada yer almasına sebep olan husus ise kültürel emperyalizme çekilen dikkattir, hiç kuşkusuz. Tüketim üzerinden ürünün ait olduğu kültürün yaygınlaştırılması bağlamında verilen mesaj mizahi bir şekilde anlatılmış ve doğru bir noktaya temas etmiştir. Yayınlandığı zamanlarda büyük beğeni almış ve özellikle “Bendensin!” repliği herkes tarafından kullanılmaya başlanmıştır. Ürünün kökeninin bir Amerikan içeceği olması bir ironi yaratmakta olup maalesef istenen amaca da ulaşamamış ve ürün piyasada var olamamıştır. Ancak kültürel emperyalizme dikkat çekmiş olması ve tüketilen

ürünlerle birlikte menşei ülkeye ait adetler, günlük kollektif dil, yemekler, futbol takımları ve beğeniler üzerinden kültürel erozyon yaşanması durumunu anlatmış olması ile ve jingledaki “Amerikan Rüyası”nın bitmesine dair umudu ile hafızalara kazınmıştır. Oysa hala “Hoşça kal” yerine “Baay” diyen, Amerikan yemekleri yiyen, İngiliz futbolcu ve takımlarını konuşan, “Baby Shower” partileri düzenleyen ve hatta “Cadılar Bayramı” kutlamaya başlayan ise bizler olmaya devam ediyoruz.

5. SONUÇ

Doğu 1980’lerden itibaren artık hem ucuz işgücü ve kurlsız piyasalar nedeniyle üretim üssü haline gelmiş hem de tüketim için arz fazlasını eritecek tüketim pazarı olmuştur. Hatta bir Batı ülkesinde modası geçen, teknolojisi eskiyen ne kadar ürün varsa hepsi için doğu pazarı imdada yetişecektir. Aslında küreselleşme, gelişmekte olan ülke için sadece isteğe bağılı bir durum değildir. Bazen demokrasi götürme niyeti ile bazen modernleştirme lütfu ile ama mutlaka bir şekilde az gelişmiş ve gelişmekte olan ülke için “ya içindeindir çemberin ya da dışında yer alacaksınız” durumu söz konusudur. Dışarıda kalmak ise hiçbir ülkenin istemeyeceği bir durumdur çünkü dışlanmak demek, zorla demokrasi getirme ya da olmayan kimyasal silahların yok edilmesi amacı ile bir gelişmiş ülkenin zorla ülkeye girmesi ve savaş açması ihtimalini de taşımaktadır.

Küreselleşme ile kimlikler tamamen kaybolmuyor olsa bile yeni yetişen nesillerin annelerinden oldukça farklı bir kültüre doğdukları ve gerek “Cadılar Bayramı” gerek “Noel” (Yılbaşı değil) gibi gelenekleri sevimli buldukları ve kutlamak istedikleri gerçeği ile karşı karşıyayız. Şimdi ise sıra 80’lerde çocuk olanların çocuklarındadır maalesef. İnternet)-Nesli için zaten internet ve sosyal medya sayesinde tamamen bir küresel köy fikri vücut bulmuş durumdadır. Ama başıboş bırakılan ve bilinçlendirilmeyen bu neslin kendini dünya vatandaşı zannederken aslında 3. Dünya vatandaşı olduğunu bir gün hissettiğinde (hristiyan ve batılı olmadığı için) büyük bir travma yaşaması ihtimali de yüksektir. Giddens’in belirttiği gibi benlik duygumuzu kaybetmememiz için aynen terapilerde izlenen yöntem gibi geçmişine dönmek zorundadır birey. Hiçbir şeyin kutsal olmadığı bir dünyada yaşayamayız ve uğruna ölünecek bir şeyimiz olmazsa hiçbirimizin gözünde yaşamın anlamı kalmaz (Giddens 2000, s.63). Bu tamamen geçmişe dönmek olmasa da geçmişin de farkında olmayı bilmeyi gerektirir.

Tomlinson,da Kültürel Emperyalizm kitabında “Kültürel irade” kavramına dikkat çekerek Üçüncü Dünya halklarının kendilerine “dayatılan” yabancı kültürü hap gibi yutan “salaklar” olduğunu varsayan modernist söylemlere karşı, kültürel toplulukların, kendi tercihleri olan özneler, kültürel eylemciler olduğunu hatırlatır ve kültürün alınıyasısı değil bir tercih ve karar meselesi olduğunu vurgular Bu yüzden, Batılı kültürler de dahil olmak üzere, kaybolmakta olan kültürleri yaşatmak, kolektif iradenin başarısıyla mümkündür. Bu nedenle kültürü oluşturan yaşatan ve geliştiren insanların irade



sahibi kişiler olarak kendi kaderlerini kendi ellerine alacak şekilde sorumlu davranmalarını gerektirir. (Tomlinson, 2001).

Sonuç olarak varolan küreselleşmeden ve bunun etkilerinden kaçmak için çok geç ve olanlar da olmuş durumdadır. Kültürün küreselleşmesi, yeni melezleşmeler ve artık oturmuş bir “Amerikanlaşma”dan geri dönmek ya da onunla bağlarımızı tamamen koparmak da mümkün görünmemektedir. Zaten kimsenin böyle bir şeyi isteyeceği de yoktur. Çünkü çeşitlilik; yemekte, eğlencede, kıyafette, kültürde, sanatta vb. artık alıştığımız ve kopmak istemeyeceğimiz bir seviyededir. Ancak bilinç düzeyimizi yükseltmemiz, aldığımız her bir ürünün aslında sadece bir ürün almanın ötesinde anlamlar taşıdığını düşünmemiz ve farkındalığımızı arttırmayı becerbilmemiz gerekmektedir. Küreselleşmeye düşman olmak yerine irademizle yerel kimliklerimizi yaşatmaya devam etmemiz bir çözüm sunabilir. Ya da aldığımız ürün kendimizi bir anlık havalı hissettirip sonra yenisini almaya özendirirken aslında kimler servetine servet katıyor ya da hangi yoksul insanların emeği sömürülüyor diye durup düşünmek ve bir şeylerin yanlışlığının farkında olmak değişimin başlangıcı da olabilir belki de. Ne de olsa Goethe'nin dediği gibi; ”Hayat dardır, doğru, ama umut da geniş.”

KAYNAKLAR

Adda, J. (2017) “Ekonominin Küreselleşmesi”, İstanbul: İletişim Yayınları

Akın, M. H. (2017) “Çağdaş Sosyoloji Teorisi Ders Notları”, İstanbul Üniversitesi Auzef Sosyoloji Bölümü

- Akıner, N. ve Küngerü, A. (2016) “Uluslararası Medya Söyleminde İsrail’in 2014 Gazze Saldırısı: Cnn Ve Al Jazeera Üzerinden Karşılaştırmalı Bir Analiz”, Tesam Akademi Dergisi, 3(1): 53-79
- Aktuğlu, I.K. ve Eğinli, A.T. (2010) “Küresel Reklam Stratejilerinin Belirlenmesinde Kültürel Farklılıkların Önemi”, Selçuk İletişim, 6(3): 167-183
- Bauman, Z. (2017) “Küreselleşme”, İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Birdişli, F. (2014) “Eleştirel Güvenlik Çalışmaları Kapsamında Frankfurt Okulu ve Soğuk Savaş Sonrası Güvenlik Sorunlarına Eleştirel Bir Yaklaşım: Galler Ekolü”, Güvenlik Stratejileri Dergisi, 20: 229-256
- Çelik, R. (2013) "Medyanın Küreselleşmesinde Sosyal Değişimler Ve Tüketicinin Kontrolü", Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 10(22): 107-122
- Dal, N. E. ve Dal, V. (2015) “Çocukların Tüketici Olarak Sosyalleşme Sürecinde Tv Reklamlarının ve Ailenin Rolü Hakkında Teorik Bir Çalışma”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7: 371-388
- Elden, M. (2005) “Glokal Reklam Kampanyalarında Yaratıcılığı Önemi” Ahmet Yesevi Üniversitesi Dergisi, Mütevelli Heyet Başkanlığı, 32: 65-82
- Gallino, L. (2012) ”Küreselleşme ve Eşitsizlik”, Ankara: Dost Kitabevi Yayınları
- Giddens, A. (2000) “Elimizden Kaçıp Giden Dünya”, İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları
- Giddens, A. (2000a) “Sosyoloji”, Ed. Hüseyin Özel ve Cemal Güzel, İstanbul: Ayraç Yayınevi
- Güllüoğlu, Ö. (2012) “Bir Kitle İletişim Aracı Olarak Televizyonun Popüler Kültür Ürünlerini Benimsetme ve Yayma İşlevi Üzerine Bir Değerlendirme”, Global Media Journal, 2(4): 64-86
- Gündel, N. (2010) “Kültürel Küreselleşmenin Reklam Mesajlarına Yansımaları”, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Karakoç, E. (2007), “Medya Aracılığıyla Popüler Kültürün Aktarılmasında Toplumsal Değişkenlerin Rolü”, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Kocadaş, B. (2005) “Kültür ve Medya”, Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi, 34: 1-13
- Mora, N. “Küreselleşme ve Medya Emperyalizmi”, 08.04.2007, <http://Www.Dorduncukuvvetmedya.Com/Medya-Arastirmalari/2476-Medya-Kuresellesme-Ve-Kimlik.Html> Erişim Tarihi 20.12.2018
- Okay, A.S. (2015) “Kültür Emperyalizmi Bağlamında Glokal Reklam”, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum



Pektaş, H. (1987) “Reklam Nedir? İşlevi ve Etkileri Nelerdir?”, Ondokuzmayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2: 221-230

Ritzer, G. (2017) “Toplumun Mcdonaldlaştırılması”, İstanbul: Ayrıntı Yayınları

Talas, M. ve Kaya, Y. (2007) “Küreselleşmenin Kültürel Sonuçları”, Türklük Bilimi Araştırmaları, 22: 149-162

Tanrıöver, O. ve Kırılı, S. (2015) “Global Köy ve Kültürel Emperyalizm: Küreselleşme Bağlamında Enformasyon Toplumuna Bakış”, Intermedia International Peer-Reviewed E-Journal Of Communication Sciences, 2(1):133-142

Taylan, H. H. ve Arklan, Ü. (2008), “Medya ve Kültür: Kültürün Medya Aracılığıyla Küreselleşmesi”, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 10: 85-97

Tomlinson, J. (2001) “Kültürel Emperyalizm”, İstanbul: Ayrıntı Yayınları

Tomlinson, J. (2013) “Küreselleşme ve Kültür”, İstanbul: Ayrıntı Yayınları

Ulağlı, S. (2013) “Düşünüyorum Çünkü Öyle İstendi”, İstanbul: Efe Akademi Yayınları

Yaylagül, L. (2018) “Herbert Schiller’in İletişim Kuram Ve Araştırmalarına Katkısı”, Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Uluslararası Hakemli Dergisi 26(2):11-23

https://www.researchgate.net/figure/Rogers-Shoemaker-1973-A-Model-Of-Stages-In-The-Innovation-Decision-Process-Fig1_255648076 (11.11.2018)

<http://www.irfanerdogan.com/intro2com/.medyaemperyalizm.htm> (06.12.2018)

<https://www.acev.org/yasamin-mucizevi-yillari-erken-cocukluk-donemi/> (09.12.2018)

**PLATON'UN BAKIŞ AÇISINA GÖRE YAPICI/DÜZENLEYİCİ MESLEK OLARAK
AŐCILIK**

Uğur KESKİN^{ID}

ÖZET

Kadim bir meslek olan aŐcılığa yönelik bakış açısı, Platon'un yaşadığı dönemden günümüze kadar büyük bir değişim göstermiştir. Bu makalede, içinde yer aldığı toplumun genel bakış açısından da bağımsız olarak Platon'un aŐcılık mesleğine dair görüşleri ele alınmıştır. Mikroanalitik bir çalışma olması nedeniyle, söz konusu kapsam dışındaki anlatım ve değerlendirmeler, başka çalışmalara bırakılmıştır. Makale, Platon'a ait bütün birincil kaynak eserlerin içerik incelemesi üzerinden kuramsal tartışmalara yer verecek şekilde tasarlanmıştır. Türkçe ve İngilizce literatürde benzer türden bir çalışmaya rastlanılmayan bir inceleme olarak kaleme alınan bu makalede, idealizmin kurucusu "Platon" ile "aŐcılık" olgusu birbirleriyle ilişkilendirilmiştir. Bu sayede, "aralarında anlamlı bir ilişki kurulabilecek herhangi iki olguyu birbirine bağlayan unsurları ortaya çıkarma çabası" olarak genel kabul gören bilimsel çalışma mantığına sadık kalınmaya çalışılmıştır. Felsefi eserlerin, içinde bulunduğu dönemin yaşamsal gerçekliklerini olduğu gibi ortaya koydukları varsayılarak ve sistematik anlatımlar aracılığıyla, Platon'un eserlerinde değindiği mesleki uygulamalara dönük gerçekliklerin belirlenebileceği önermesinde bulunularak tümdengelimli bir anlayış benimsenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Düzenleyici Meslek, AŐcılık, Platon.*

**COOKERY AS A CONSTRUCTIVE/REGULATORY OCCUPATION ACCORDING TO
PLATO'S POINT OF VIEW**

ABSTRACT

The perspective of cookery, which is an ancient profession, has brought many comprehensive changes from the periods of Plato to the present. In this article, Plato's views on the culinary profession were discussed independently from the general perspective of the society. As it is a microanalytic study, the narratives and evaluations other than the mentioned scope are left to other studies. The article is designed to include theoretical debates over the content review of all the primary source works of Plato. In this article, which is not found similar type of study in Turkish and English literature, the founder of idealism "Platon" and "cookery" phenomenon has been associated with each other. In this way, it has been tried to be adhered to the generally accepted scientific work logic as an "an attempt to elicit

Geliş Tarihi: 21.03.2019

Kabul Tarihi: 19.04.2019

* Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, İŞletme Fakültesi, ugurkeskin@anadolu.edu.tr.

elements that connect any two phenomena between them". Assuming that the philosophical works reveal the realities of their time as they are, and by means of systematic explanations, a realistic approach has been adopted by suggesting that the realities for the professional practices mentioned in Plato's works can be determined.

Keywords: *Constructive Occupation, Cookery, Plato.*

1. GİRİŞ

Platon'a (2018a: 338-339) göre Tanrı, bütün nesnelere gerçek yaratıcısıdır. Bu nedenle de nesnelere aslına ve özüne ilişkin bilgi yalnız Tanrı'dadır. Platon, meslek sahibi insanları, nesnelere ikinci derece düzenleyicisi (yapıcısı, inşacı, işçisi) konumunda görmektedir. Buna karşılık Platon, ressamlık, şairlik ve tragedya yazarlığı gibi meslekleri ise nesnenin aslının üç derece uzağını çizen ya da betimleyen benzetmeciler olarak ifade etmektedir. Platon (2018a: 341); yasa koyuculuk, yöneticilik, hekimlik ve beden eğitmenliği gibi istisnalar dışındaki işleri, diğerlerinden değer olarak daha aşağıda görerek onları "düzenleyici" ve "benzetmeci" kavramlarıyla nitelendirmektedir. Platon'un diğerlerinden hariç tuttuğu söz konusu istisnai mesleklere bakıldığında, bunların çoğunlukla ünlü ailelere mensup bireyler (Bkz. Platon, 2010: 29) tarafından yürütülmekte olduğu görülmektedir. Diğer meslek dallarına ise hem içinde bulunduğu toplum hem de Platon ikinci veya üçüncü dereceden meslek veya uğraşlar olarak bakmaktadır.

Platon, *İon* adlı eserinde, şiire dayalı eğitim anlayışından uzaklaşarak daha bilimsel bir yaklaşımın öncelenmesi gerektiği fikrini ortaya atmakta (Platon, 2017a: 49-56), *Sokrates'in Savunması* adlı eserinde bu düşüncesini daha da ileriye götürmekte (Platon, 2019: 37), *Devlet* adlı eserinde ise şair ve tragedya yazarlarının sansürlenerek ideal devletten atılmaları gerektiği görüşüne kadar varmaktadır (Platon, 2018a: 349). Sanatın önemini vurgulayan görüşlere karşıt bir düşünceyi savunan Platon, somut bir faydaya dönük ürün ortaya koymadığını ileri sürdüğü resim ve şiir gibi uğraşları, meslek olarak en zayıf halka olarak görmekte ve bu uğraşların ideal devletten uzaklaştırılması durumunda herhangi bir kaybın olmayacağı, aksine toplumun bundan fayda sağlayacağı görüşünü savunmaktadır. Bu görüşünün bir gereği olarak ise benzetmeci mesleklerin sansürlenmesi hatta ideal devletten atılması gerekliliğine hükmetmektedir. Buna karşılık, her ne kadar köle insanlar tarafından yapılması kanıksanmış olsa da Platon, düzenleyici mesleklerin, toplumsal yaşamdaki vazgeçilmezliğine ilişkin tam bir farkındalığa sahip bulunmaktadır. Benzetmeci mesleklere bakış açısıyla kıyaslandığında Platon, düzenleyici mesleklere daha ılımlı bir yaklaşım sergilemektedir. Zira düzenleyici meslekler, işbölümü ve uzmanlaşmanın bir gereği ve sınıflar arasındaki karşılıklı bağımlılık ilişkisinin zorunlu bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Söz konusu gereklilik ve zorunluluklar, sınıf ayrımına ilişkin asimetriyi ortadan kaldıramamakla birlikte, en azından Platon ve onun gibi soylu sınıftan gelenlerin gözünde az da olsa bu

mesleklere belirli bir meşruiyet kazandırmaktadır. Aşağıdaki aktarma, Platon'un (2013b: 47) kol gücüne ve el işçiliğine dayalı mesleklere bakış açısını ortaya koyması bakımından belirgin bir nitelik taşımaktadır: "İnsanlar toprağı işleyerek bir sanat öğrenmiş olmazlar. Bunlar doğal şeylerdir, Tanrı vergisidir. Yine evlerin düzenlenmesi, inşaat, ev eşyalarının yapılması, kalıpcılık, dokumacılık ve alet yapılması için de aynı durum geçerlidir. Tüm bu işler yararlı olmalarına karşın erdem açısından bir değer taşımazlar".

Platon'un eserlerinde genel olarak dikkat çeken husus, hiyerarşik bir düzen anlayışını her türlü yapılmaya yansıtmasıdır. Toplumda üst (yöneticiler), orta (askerler) ve alt (zanaatkârlar) sınıf şeklinde beliren hiyerarşi (Platon, 2018b: 27-33), insanların mayasına Tanrı tarafından katılan altın, gümüş ve tunç/demir ayırımından kaynaklanmaktadır (Platon, 2018b: 111). Söz konusu hiyerarşi, tekil birey için de söz konusu olmaktadır. Zira Platon'a (2013a: 43; 2018b: 43) göre, insan ruhu yönetmek, bedeni ise emirleri dinlemek ve yönetilmek için yaratılmıştır. Söz konusu anlayışa sahip Platon, hiyerarşik yaklaşımını mesleklere de yansıtmakta ve bazı meslekleri üst, diğer bazıları ise alt bir düzeyde görmektedir. Her mesleğin biricik ve kutsal olması ve hakça yaklaşımlarla ne derece bağdaştığı tartışmasından bağımsız olarak Platon, en azından hiyerarşik düşünce sistemi bakımından tutarlı bir görüntü sergilemekte ve her konuda olduğu gibi, meslekler konusunda da kendi bakış açısı doğrultusundaki bir kategorileştirmeye başvurmaktadır.

Platon'un (2018a: 26), mesleki işleyiş anlamında esasa ilişkin herhangi bir tereddüdü bulunmamakta ve bu hususta şunları ifade etmektedir: "Çobanlık sanatı, güttüğü koyunlara en büyük iyiliğı nasıl yapacağını düşünür, başka tasası da yoktur çünkü çobanlık, özünden bir şey kaybetmedikçe, sanatının gereklerini kusursuz ve yetesiye sağlamaktır". Platon'un asıl karşı çıktığı husus, meslekten olmayan bireylerin, kendi uzmanlık alanlarının dışındaki konularda görüş ileri sürerek insanları yanlışla sürüklemeleridir. Söz konusu genel anlayış, aşçılık mesleğı kapsamında özelleştirildiğinde, Platon'un bu mesleğe ilişkin görüşlerini daha da belirginleştirmektedir. Platon'a (2016c: 154) göre aşçılar, yiyecek ve içecek konusunda neyin sağlığa uygun, neyin sağlığa uygun olmadığı ve beden bakımı konularında kendilerini yetkin görmektedirler. Oysa uzmanlık gerektiren bu alanlarda asıl söz sahibi olanlar aşçılar değil, hekimler ve (idman/antrenman) bilgisine sahip beden eğitmenleridir. Platon, bu yaklaşımından da anlaşılacağı üzere, bir meslek erbabının sahip bulunması gereken ideal nitelikleri, kendi bakış açısı doğrultusundaki sınırlarla ortaya koymakta ve söz konusu çerçevenin dışına çıkılan durumları tasvip etmemektedir.

Aşçılığın sanatsal yönü üzerine vurgu yapan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Ayrıca bölgesel, ulusal y ada uluslararası ölçekte yemek tarifleri üzerine odaklanan çalışmalar da literatürde önemli bir yer teşkil etmektedir. Aşçılığı doğrudan ilgilendirmesi bakımından yiyeceklerin besleyicilik, hijyen ve biyokimyasal özelliklerinin yanı sıra aşçılığın modern endüstriyel yönlerini ele alan çok sayıda çalışma

bulunmaktadır. Söz konusu çeşitlilik içinde aşçılığın tarihi gelişim süreci içinde ele alındığı çalışmaların sayısının azlığı dikkat çekmektedir. Platon'un eserlerine odaklanmış olması göz önünde bulundurulduğunda, hâlihazırda yayınlanmış bulunan diğer çalışmaların, bu makaleye kıyasla çok daha genel kaldıkları görülebilmektedir (Bkz, Wilkins ve Hill, 2006; Pilcher, 2006; This ve Gagnaire, 2010; Flandrin ve Montari). Platon'un eserlerinde aşçılık mesleğine değinen çalışmalar incelendiğinde ise dönemin önde gelen sofistlerinin, retorik anlamda başvurdukları anlatımlarda başvurdukları bir metafor olarak aşçılık mesleği üzerinde durulmakta olduğu (Duman, 2014; Uzun, 2015) ya da esasa ilişkin olmayan değinmeler (mention) şeklinde aşçılık konusuna yer verilmekte olduğu anlaşılmaktadır (Bal, 2017; Tatlı, 2018).

2. ÇALIŞMANIN AMACI, YÖNTEMİ VE SINIRLILIKLARI

Bu makalenin amacı, Platon'un bakış açısı doğrultusunda aşçılık mesleğini ele almaktır. Platon, aşçılık mesleğini bir meslek olmaktan çok, bir gelenek olarak kabul etmektedir. Şayet Platon aşçılık mesleğini çok etraflı bir şekilde ele almayı amaçlasaydı, bunu gerçekleştirebilecek bir düşünsel derinliğe sahip bir filozof olarak, kendisini böyle bir amaca ulaştıracak doğrudan anlatımları ortaya koyabileceği şüphe götürmezdir. Dolayısıyla Platon'un aşçılık mesleğine ilişkin olan ve çeşitli eserlerinde dağınık bir şekilde dile getirdiği düşüncelerinin, bütüncül olarak bir araya getirilmesi gereği ortaya çıkmaktadır. Bu makale de söz konusu gereklilikten hareketle kaleme alınmıştır. Makalede içerik incelemesi yöntemine başvurulmuş olup, Platon'a ait bütün birincil kaynak eserler çalışmaya konu edilmiştir. Ayrıca, ilgili literatürün eleştirel kaynak incelemesi de yapılarak, bütün bu incelemeler üzerinden düşünsel/kuramsal tartışma metodu benimsenmiştir. Makalede, Platon'un eserlerinin, içinde yer aldığı toplumun ve yaşadığı dönemin yaşamsal gerçekliklerini yansıtmada konusunda yeterli olduğu temel varsayımında bulunulmuştur. Bu varsayımdan hareketle yapılan sistemli anlatım ve izahlar aracılığıyla, Platon'un eserlerde açıkladığı mesleki uygulamalara dönük gerçekliklerin belirlenebileceği önermesinde bulunularak aksiyomatik tümdengelimli bir anlayış benimsenmiştir.

Bir filozofun eserini değerlendirmenin ilk koşulu, onu doğru anlamaktan geçmektedir. Bu da onu belirli bir konudaki görüşünün, eserinin bütünüyle bağlantısını görmekle olabilmektedir (Kuçuradi, 2013: 1). Platon, otuzaya yakın eseri günümüze ulaşmış bulunan üretken bir düşünürdür. Hekimlik, beden eğitmenliği ve aşçılık mesleklerine değinmediği eseri yok denecek kadar azdır. Buna karşılık, Platon bazı eserlerinde bu mesleklerden, sadece Sokratik akıl yürütme şeklinde gerçekleşen anlatımları kapsamında başvurduğu birer analogi olarak faydalanmaktadır. Örneğin *Euthyphron* (Bkz. Platon, 2016d: 61) ve *Theages* (Bkz. Platon, 2016e: 70-74) adlı eserlerinde Platon, birbirleri ile yakın bir ilişki içinde değerlendirdiği üç mesleğe (aşçılık, hekimlik, beden eğitmenliği) ilişkin herhangi bir değerlendirmede bulunmamakta, eserlerin yalnızca belirli bölümlerinde, Sokratik akıl yürütme anlatımlarında mesleklerin hizmet etmiş oldukları fayda ya da üretimle sonuçlanan uğraşlarına

değınmektedir. *Philebos* (Bkz. Platon, 2013c) ve *Büyük Hippias* (Bkz. Platon, 2016e) adlı eserlerde ise dolaylı veya dolaysız da olsa, bu makalede ele alınan konu özelinde herhangi görüşün ileri sürülmediğı görülmektedir.

Platon, eserlerinde ifade etmek istediklerini çoğunlukla hocası Sokrates aracılığıyla aktarmaktadır. Dolayısıyla bu makalede Sokrates'in ağızından aktarılan hususların ne derece Platon'un kendi gerçek fikri, ne derece hocasının fikri olduğunu belirleyebilmek, her Platonik çalışmada olduğu gibi bu çalışmada olanaksız görünmektedir. Dolayısıyla Platon'un eseri olan çok sayıdaki kaynaktan yapılan aktarmaları her defasında Sokrates'e atfetmek, anlatım akışını bozacağı için doğrudan doğruya Platon üzerinden ifade edilme yoluna gidilmiştir.

3. DÜŞÜNSEL VE TEORİK ARKAPLAN

Milattan önce sekizinci yüzyılda ortaya çıktığı düşünülen Eski Yunan alfabesi ile yazılmış eserler sayesinde koloniler şeklinde yayılan Yunan kültürüne ilişkin bilgiler edinilebilmektedir. Günümüze kadar yapılan çalışmalar ve yürütülen arkeolojik kazılar sayesinde Yunan kültürü hakkındaki bilgilere ulaşılmıştır. Bu bilgiler içinde elbette mutfak kültürü ile ilgili olanlar da bulunmaktadır (Uhri, 2017: 86). İnsanlık tarihinde "altın çağ" söylenceleriyle ifade edilen dönemlerde emeğin kutsal kabul edildiğı ve çalışmanın olumlu karşılandığı anlaşılmaktadır. Milattan önce yedinci yüzyılda yaşamış olan Hesiodos (2010: 54), çalışmanın söz konusu olumlu yönlerini ön plana çıkarmaktadır. Buna karşılık, tarihin ilerleyen zaman dilimlerinde, dünya genelindeki pek çok kültür ve toplulukta çalışma eylemi küçümsemeye ve bütünüyle kölelere mahsus bir yaşam biçimi olarak görülmeye başlamıştır. Tarihin daha önceki dönemlerde de var olmuş bulunan kölelik, sistem olarak koşullara uyarlanarak yaygınlaştırılmış ve daha güçlü bir müessese hâline getirilmiştir. Hindistan'da kastlaşma, Çin'de çalışmanın alt toplum kesimlerine özgü aşağılayıcı bir yaşam biçimi olarak görülmesi, Antik Yunan'daki demokrasi anlayışının köleleri dışlayıcı bir biçimde gelişmesi, söz konusu farklılaşmayı ortaya koyan örnekler olarak belirginlik kazanmıştır (Keskin, 2016: 2-3). Platon'un yaşadığı dönemi de içine alan ve köleliğin doğal bir kurum olarak algılandığı tarihin bu devirlerinde; çalışma eylemini (dolayısıyla da açıcılık gibi fiilen çalışmayı gerekli kılan bütün çalışma eylemlerini) sıradan bir uğraşı olarak görmek, yaygın bir anlayış haline gelmiştir.

Eğer bilim, "Yan yana koymak ve ilişki kurmak" şeklinde tanımlanacak olursa, bu makalede yan yana konulan unsurların "Platon" ve "açıcılık mesleğı" olduğunu ifade etmek gerekmektedir. Çok sayıdaki eseri günümüze ulaşan Platon'un salt açıcılık mesleğini ele almaya dönük bir eseri bulunmamakla birlikte, bütün eserleri incelendiğinde açıcılık mesleğini çeşitli yönlerini ele aldığı bir çerçeveye ulaşabilmek mümkün olmaktadır. Açıcılık veya gastronomi alanına yönelik doğrudan bir

tarihsel çalışma olmayan bu makalede, Platon'un eserlerine yönelik anlatım ve değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Her türlü konuda görüş ortaya koyabilme olanağı sağlayan geniş bir perspektif olarak felsefe, Platon'a çok farklı alanlara ilişkin bakış aılları geliştirebilmesine olanak sağlamıştır. Etik, yönetim, retorik gibi çeşitli alanlarda nc fikirler ortaya koyan Platon, kendine özgü bir mesleki ereve çizme bakımından aşçılık alanına ilişkin görüşlerini de ortaya koymaktan geri durmamıştır. Aşçılık mesleğinin ağdaş anlamdaki kavramsal erevesi aşağıdaki alt başlıkta, Platon'un aşçılık mesleğine yönelik görüşleri ise bir sonraki ana başlıkta ele alınmıştır.

3.1. Aşçılık Mesleğinin Kavramsal erevesi

Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük'te (2011: 173) aşçı, "yemek pişirmeyi meslek edinen kimse" olarak tanımlanmaktadır. Aşçılık, beceri, özveri ve planlı çalışmayı gerekli kılan bir meslektir. Aşçılık mesleğinin gereklilikleri olan zen ve ilgi, son yıllarda çok daha ön plana çıkmış bulunmaktadır. Bunun sonucu olarak da nitelikli çalışan ihtiyacı, aşçılık mesleğine ilk adım atıldığı anlardan itibaren önemli bir konu haline gelmiştir (Kurnaz, Akyurt Kurnaz ve Kılıç, 2014: 42).

Özellikle son yıllarda ev dışında yemek yemeyi tercih eden bireylerin sayısı giderek artmaktadır. Tatil veya benzeri nedenlerle yapılan seyahatler sürecinde insanlar dışarıda yemek yemeye yönelmektedirler. Hatta bütün öğünlerini dışarıda yiyenlerin sayısı hiç de azımsanmayacak boyuta ulaşmış bulunmaktadır. Dolayısıyla, beslenme hizmeti veren işletmelerde çalışan aşılların, mesleki bilgi düzeyi bakımından kendini yetiştirmiş ve donanımlı olmaları beklenmektedir (ekal, 2007: 65).

Günümüzde mutfak profesyonelleri; alanında uzman aşılların yanı sıra endüstriyel mutfak ekipmanı üreten firmalar, sektöre ürün sağlayan tedarikçiler gibi paydaşları da içine almaktadır (Kurnaz, Babür ve Akyurt Kurnaz, 2018: 506). Bu yönüyle bakıldığında aşçılık mesleğini, ilişkili diğer paydaşlardan izole olarak düşünmek olası görünmemektedir. Karmaşık gibi görünen ve modern çağın kaynaklık ettiği, i ie geçmiş çalışma biçimleri, aşçılık mesleğinin özgünlüğünü ortadan kaldırmamıştır. Tam aksine, makineleşme ve otomasyona gidildiği ölçüde hizmet sektörünün ve insan emeği ürünlerin değeri çok daha ön plana çıkmaya başlamaktadır.

Aşçılık mesleğinin kapsamı, geçmiş dönemlere kıyasla oldukça farklı bir noktaya gelmiş bulunmaktadır. Günümüzde aşıllar, özellikle kurumsallaşmış organizasyonlarda diyetisyenler ile yakın bir işbirliği içinde çalışmaktadırlar. Görece büyük organizasyonlarda aşıllar, haftalık veya mümkün olduğu ölçüde aylık yemek listesi oluşturmakta, oluşturulan listenin kalite, maliyet, besin değeri gibi hususlarını göz önünde bulundurmaktadırlar. retilmesi ngrlen yemek listesindeki ihtiyaçlar doğrultusundaki istek-destek çevriminin işletilebilmesi için gerekli evrakların düzenlenerek kurumsal

satın alma birimi ile gerekli işbirliği ve koordinasyon sağlamaktadırlar. Yiyecek ve içecek malzemelerini tüketime hazır hazır hale getirerek yemeğin pişirilmesi ve dağıtım sürecini etkinlikle yürütmekte, mutfakta malzemelerin temizlik ve idamesini sağlamaktadırlar.

Aşçıların içinde buldukları çalışma ortamı ve koşulları ise şu şekilde tanımlanmaktadır (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2010: 9): “Yiyecek üretimi yapılan özel ve kamuya ait konaklama işletmelerinin, lokanta, gemi, tren ve yatların mutfaklarında görev yapar. Servis, Oda Servisi, Ambar, Satın Alma, Teknik Servis, Çamaşırhane, İnsan Kaynakları gibi bölümlerle işbirliği içinde ve uzun süre ayakta çalışır. Mesleğin icrası esnasında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini gerektiren kaza ve yaralanma riskleri bulunmaktadır. Tatil günlerinde çalışma, vardiya usulü ve fazla çalışma söz konusu olabilir.”

4. ANALİZ: PLATONA GÖRE AŞÇILIK MESLEĞİ

4.1. Platon’un Bakış Açısıyla Çağdaş Anlayış Arasındaki Farklılıklar

Platon’un bakış açısına yönelik değerlendirmeler yapılırken, yaşadığı yüzyıl ve içinde yer aldığı toplum yapısının dikkatten kaçırılmaması gerekmektedir. Tarih yanılığına (anakronizm) düşmemek için, konuya günümüzün çağdaş değer yargıları çerçevesinde yaklaşmamak gerekmektedir. Günümüz dünyasının yaşamsal ve mesleki gerçeklikleri göz önünde bulundurulduğunda Platon’un işbölümü, uzmanlaşma ve meslekler arasındaki çizgiler arasında belirgin farklar bulunmaktadır. Platon’un yaklaşımını daha iyi anlayabilmek için öncelikle aşçılık mesleğinin nerede başlayıp nerede bittiğine dair görüşlerine yer vermek gerekmektedir. Platon (2016a: 77), aşçıların işini şu şekilde özetlemektedir: “Hayvanı kesmek, deriyi yüzmek, eti kesmek ve onu pişirmek”. Burada sıralanan dört işlevden ilk ikisinin, günümüz mesleki ayrımları dikkate alındığında, aşçılar tarafından yapılmamakta olduğu görülebilmektedir. Günümüz aşçıları, büyük bir çoğunlukla Platon’un sıralamış olduğu “hayvanı kesmek, deriyi yüzmek” gibi mutfak öncesi çalışmalardan muaf bulunmaktadır.

Çağdaş anlamdaki aşçılık mesleği ile Platon’un anlayışı arasındaki temel ayrışma noktalarından bir diğeri, hekimlik mesleğine ilişkin yaklaşımında belirginlik kazanmaktadır. Platon’a göre (2017b: 24-25), hekimlik mesleğinde hastalanmadan yemek yemenin tadına varabilmeyi sağlamak önemli bir iştir. Platon (2017b: 24), hekimlik mesleğini “Ayrı şeyleri sevgiyle kaynaştırıp uyuşturmak” olarak betimlemektedir. Platon’un yaşadığı dönemlerde eczacılık ile hekimlik birbirinden ayrılmadığı için ayrı şeylerin kaynaştırıp uyumlaştırmaktan, sağlık açısından faydalı bileşimlerin elde edilmesini kastetmektedir. Benzer türden betimleme, izah veya tanımlamalar, çağdaş aşçılık mesleği için birebir yapılmaktadır (Bkz. Sipahi, Ekinci ve Yılmaz, 2017: 384). Günümüzde aşçılığın, bir uyum sanatı olduğu hususunda büyük bir görüş birliği bulunmaktadır. Geçmiş dönemlerde aşçılık mesleğinin icra ediliş biçimi ile günümüz uygulamaları arasındaki farklılıkları belirlemeye odaklanmanın, tarih yanılığına

neden olacağı gerçeğinden hareketle Platon'un eserleri değerlendirildiğinde, onun görüşlerini değerli kılan hususun, çağdaş değerlerle bağdaşıp bağdaşmamasından bağımsız olarak, aşçılık mesleğine ilişkin veri sağlayan ve erişilebilecek en eski yazılı kaynaklar arasında yer almasından ileri gelmekte olduğu görülebilmektedir. Dolayısıyla, Platon'un kendi bakış açısı ile günümüzün çağdaş anlayışı arasındaki farklılıklar hususunda, temel düzeydeki bir anlatımın ötesine geçmemek gerekliliği kendiliğinden ortaya çıkmaktadır.

Platon'un yeme içme konusundaki genel görüşü, dolaylı da olsa aşçılık mesleğini ilgilendirmektedir. Ölçülülük hususunda ne denli duyarlı olduğuna aşağıdaki anlatımlarda da değinilen Platon, her konuda olduğu gibi yeme içme konusunda da ölçülü olunması gerektiğini vurgulamaktadır. Yaşadığı dönemde özellikle İtalya ve Sicilya'da yaygın olarak görülen yeme içme konusundaki aşırılıkları ağır bir üslupla eleştiren Platon'a (2015c: 59) göre, "eğer bir ülkede halk, mallarını çılgıncasına kullanıyorsa, tüm çabasını aşk eğlencelerine ve yiyip içmeye yöneltiyorsa, ne kadar iyi kanunlar olursa olsun, ülke doğru yola gelemez". Yeme içme konusundaki aşırılıkların, ülkelerin varoluşsal boyuttaki bir beka sorunu haline gelebileceğini belirten Platon (2015c: 69), anlatımlarını şu şekilde sürdürmektedir: "Böylesi bir insan sadece kendisine yiyecek içecek bulabilmek için köleler edinir... uygunsuz zevklerini karşılayabilmek için... vahşi hayvan gibi etrafına saldırır. Yaptığı şeylerdeki dinsizliği ve kötülükleri görmeyen bir kördür. Dinsizliği hem bu dünyada hem de yer altı dünyasında acılarla dolu yüz kızartıcı yolculuğunda hep beraberinde taşır". Bu ifadeleriyle Platon, yiyecek ve içeceklerin tüketiminde yapılacak aşırılık ve israfın dünya ve ahirette hoş karşılanamayacak, hatta yüz kızartıcı bir davranış olduğunu dile getirmekte, hem yiyecekleri tüketen bireylerin hem de yiyecekleri hazırlayan aşçıların ölçülü bir davranış içinde bulunmaları gerekliliğini vurgulamaktadır.

4.2. İşbölümü ve Uzmanlaşma Bağlamında Aşçılık ile Diğer Meslekler Arasındaki Ayrımlara İlişkin Platon'un Yaklaşımı

Platon'a (1994: 319-320) göre, hemen hemen hiçbir insan yapısı, iki uğraşı ya da iki mesleği hakkınca yapmak için yeterli değildir. Bu nedenle, herkesin bir tek meslek edinerek geçimini bundan sağlaması gerekmektedir. Bu görüşüyle Platon, hem toplumsal işbölümünü hem de her bir bireyin kendi uzmanlık alanına yoğunlaşması gerekliliğini vurgulamaktadır. Platon'a göre, "meslekten olmak" söz konusu olduğunda asil olmak veya diğer kişisel özelliklerin herhangi bir kıymeti kalmamaktadır. Platon (2001a: 21) bu husustaki görüşünü şu sözlerle ifade etmektedir: "Meslekten olmayan bir kimse, işler üzerinde fikir yürütmeye kalkıştı mı zengin de olsa, güzel de olsa, asil de olsa onu kimse dinlemez, herkes alaya alır, gürlütü eder".

Köleliğin doğal karşılandığı Antik Yunan toplumunda bedensel faaliyetlere dayalı işler, en aşağı uğraşlar olarak görülmekte ve bu tür işler ancak ve ancak alt sınıf insan olarak kabul edilen kölelere

yaptırılmaktaydı (Platon, 2016b: 73). Açıcılık, fiilen çalışmayı gerektiren bir iş olduğu için, bu meslek, toplumun alt sınıfı olarak kabul edilen bireyleri tarafından yürütülmekteydi. Bütün bu faktörlerin bir bileşimi olarak Platon, açıcıların; sağlıklı yaşam, yiyecek ve diyetlerin bilgisine sahip oldukları kabul edilen hekimler ve beden eğitmenlerinden adeta rol çalma çabasına giriştikleri kanaatine ulaşmaktadır.

Homeros'tan “bir hekim, tek başına birçok insana bedeldir” sözünü aktaran Platon (2017b: 59), hekimlerin sahip olduğu uzmanlık bilgisine olan itimadını şu sözlerle ifade etmektedir (Platon, 2015b: 40): “Bir hekimin kullandığı ilaçların rengi ve kokusu değiştiği, dış görüntüsü farklılaştığı zaman ilacın da farklılaştığını zannederiz. Ancak hekimler bu tür değişikliklere önem vermeksizin yararlı olacağına inandıkları ilacı verirler çünkü bunların aynı etkiyi sağlayacağını bilirler”. Platon (2013b: 36; 42) ayrıca insan vücuduna besinleri en iyi şekilde dağıtan, vücut için neyin yararlı olduğunu bilen, beden gelişmesini ve daha sağlam olmasını sağlayan yiyecek ve antrenmanı bilen kişiler olarak beden eğitmenliği mesleğinin önemini ön plana çıkarmaktadır. İnsan yaşamının ilk ihtiyaçlarına yönelik en gerekli ve önde gelen bilgileri sağlayan (Platon, 2013b: 46) bu iki mesleğin özel bir ayrıcalığa sahip bulunduğunu vurgulayan Platon, bu mesleki alana gölge düşürebileceğini düşündüğü her türlü anlayışa şiddetle karşı çıkmaktadır. Platon, bunun aksi söylemleri, söz konusu mesleklerin izzetine dönük bir saldırı gibi algılamaktadır. Zira kapsamlı bir eğitim ve çalışma sonucunda hekim olunabildiği için, bu mesleği yapanlar, aynı zamanda bilge birer kişi olarak görülmektedirler (Platon, 2017c: 85-95).

Platon (2018d: 57); meslek erbabı bireylerin, kendi işlerinde nelerden korkulacağını ya da nelere güvenileceğini bildiklerini ifade etmektedir. Platon'un (2019: 72-74) *Kriton* adlı eserinde, işinin uzmanı olan kişilerin talimatları doğrultusunda davranmak, çalışmak, yemek ve içmek gerektiğini vurgulamakta, başkalarının övgü ya da yergilerini değil, hekim ve idman hocaları olan antrenörlerin fikirlerinin dikkate alınması gerektiğini ifade etmektedir. Bu konuda uzman görüşlerine itaat etmeyip, işinin uzmanı olmayanların tavsiyelerini dinleyen insanların sağlığının bozulacağını ileri sürmektedir. Aralarında bazı ortak yönler bulunmasına karşılık, Platon (2018a: 99-100), hekimlik ve beden eğitmenliği mesleklerini birbirinden ayrı olarak değerlendirilmesi gerekliliğini vurgulamaktadır. Bu iki uzmanlık alanının birbiriyle karıştırılması durumunda ortaya çıkacak mahzurları şu örnekle açıklamaktadır: “Herodikos, bir beden eğitmeniymiş. Hastalanınca da, beden eğitmenliğiyle hekimliği karıştırmak istemiş. Bundan ilk zarar gören kendi olmuş... kendini iyileştirmek gelmemiş elinden”.

Platon'un açıcılık mesleğine ilişkin olarak benimsemiş olduğu anlayış; bu mesleğin sınırlarını belirleyerek, hekimlik ve beden eğitmenliği mesleklerinin alanına geçmemesine yönelik temel bir ahlaki yaklaşıma dayanmaktadır. Sahip olunması gereken başlıca ahlaki erdemler arasında gösterdiği “ölçülülük” de Platon'un (2001b: 55; 2011: 53-54; 2013a: 51-52; 2013c: 113-114; 2014: 63; 2018c: 65-66; 2018d: 61) bu anlayışını desteklemektedir. Zira Platon, açıcıları, yiyeceklerin beden için yararlı olup olmadığına yönelik hüküm ve cevaz verme konusunda yetkin ya da ehil görmemektedir. Açıcıların söz

konusu yetersizlikleri ortadayken insanlara, özellikle de hasta olanlara, bir hekim edasıyla yaklaşarak, tüketmeleri ya da kaçınmaları gereken yiyeceklerin hangileri olduğunu dikte ettirmeye çalışmaları, Platon tarafından hiç de ölçülü bir davranış olarak karşılanmamaktadır.

Platon (2015a); kazanmaya, ayırt etmeye ve üretime dönük meslekler olmak üzere üç tür meslek/sanat tür tanımlamaktadır. Bu üç türün her biri kendi içinde değerlendirildiğinde, aşçılık mesleğinin üretime dönük bir meslek olarak ele alınabileceğini düşünmek olası görünmektedir. Oysa Platon, aşçılığı bir meslek olmaktan ziyade, bir gelenek olarak kabul etmektedir. Platon'a (2016c: 68-69) göre, gerçek mesleklerin amaçları, beden ve ruhun iyi durumunu muhafaza etmek veya sağlığına kavuşturmak iken, aşçılık gibi uğraşları tam anlamıyla bir meslek olarak ele almak bile oldukça zordur zira aşçılık bir meslek olmaktan ziyade bir çeşit gelenektir. Platon (2016c: 130) bu konuda ayrıca şu ifadeleri kullanmaktadır:

Yemek pişirmenin bir sanat olmadığını, bir görenek olduğunu, tıbbın ise bir sanat olduğunu söylemiştim. Çünkü tıp, önce hastaların doğasını inceler, yaptığı şeyleri neden ve nasıl yaptığını bilir ve bunların nedenlerini gösterebilir. Aşçılık ise sadece zevkle ilgilenir. Amacına yönelik olarak doğru zevkin nedenini ve doğasını aramaz. Bu anlamda herhangi bir beceri göstermeden ilerler ve hiçbir şey bilmeden yalnızca görenek ve günlük işleri yaparak zevk yetiştirir.

Aşçılığa bakış açısı yönüyle Platon'u, kendine özgü kılan asıl çıkış noktası tam da burada belirginleşmektedir. Zira Platon (1994: 57), bir geleneği tartışma konusu yapanların doğru davranmadıklarını ifade etmektedir. Örnek olarak ise herhangi bir yiyecek veya içecek iyi besin diye övdüğü zaman; bu besinin etkisini, nasıl elde edildiğini, ne şekilde, kimin için ve nelerle üretildiğini, hangi durumda hangi insanlara verileceğini bilmeden yapılan değerlendirmeleri anlamsız bulmaktadır. *Yasalar* adlı kitabında Platon, tanıklıklarla ve övgücülerle yola çıkarak yiyeceklerin tüketilmesine yönelik hüküm veren (başta aşçılar olmak üzere) kişileri sert bir üslupla eleştirmektedir. Günümüzde diyetisyenler tarafından yapılan yiyecek ve içeceklerin tüketimine yönelik öneri ve kısıtlamaların, Platon'un yaşadığı dönemde hekimler tarafından yapılmakta olduğu görülmektedir (Platon, 2010: 38-39). Yiyecek ve içecek tüketimi konusunda hekim tavsiyelerinin dışına çıkılmaması gerektiği, Platon (2001a: 14-15) tarafından şu sözlerle ifade edilmektedir: "Bedenin beslenmesi için lazım gıdayı satan tüccarların mallarını övmelerine kapılmamalı. Bunların kendileri bile, bize getirdikleri ışığın sağlığa faydalı veya zararlı olduğunu bilmezler, alıcı da hekim veya beden eğitmeni (idman öğretmeni) değilse onlardan fazla bir şey bilmez."

Aşağıdaki aktarım, Antik Yunan döneminde hizmetçi konumundaki köleler tarafından yürütölmekte olan aşçılık mesleğine, Platon'un bakış açısını net bir şekilde ortaya koymasından oldukça dikkat çekicidir. Sokrates ile Kallikles arasında geçen bu diyalog, hem aşçılık mesleğine ilişkin

görüşlerin hem de diğer mesleklerle olan ayrımların belirginleştirilmesi bakımından açıklayıcı bir niteliğe sahip bulunmaktadır (Platon, 2016c: 154-155):

Sokrates: Hizmetçilerin tüm işleri, isteklerimizi yerine getirmektir; onlar, hangilerinin kötü olduğunu bilmezler, vatandaşları doyurup şişmanlatan, bundan dolayı beğeni toplayan, ancak aynı zamanda hastalıklara yol ačan hizmetçileri örnek olarak gösteriyorsun. Bu insanlar bilgisizliklerinden dolayı, şişmanlamalarına, hastalıklardan zayıf düşmelerine neden olanları suçlamazlar. Sağlıklarını düşünmeden yaptıkları aşırılıklar daha sonraları hastalık haline dönüştüğünde orada bulunan ve kendilerine öđüt veren insanlara nerdeyse tüm suçu yüklerler... Bu durum, beden konusunda ekmekçi Thearion, Sicilya yemekleri üzerine yazan Mithaikos, şarapçı Sarambos'u örnek göstermeye benzer. Birisinin ekmek, diğerlerinin şarap ve yemek vererek bedene çok iyi baktıklarını ispatlamalarına benziyor.

Yukarıdaki aktarımda, bilgisizlik sonucunda insanların şişmanladıkları, bunun da çeşitli hastalıklara kapı araladığı vurgulanmaktadır. Bilgisizliğin kaynaklık ettiğini ileri sürdüğü ve yukarıdaki aktarımda bahsetmediği bir diğer olumsuzluğa Platon, *Sofist* adlı eserinde değinmektedir. Platon'a (2015a: 55) göre bazı bilgisizlik türlerine "çirkinlik" denilmesi gerekmektedir. Bedendeki iki sıkıntıya karşı yapılması gerekenler belirlenmiş bulunmaktadır. Çirkinliğe karşı antrenman, hastalığa karşı hekimlik çare getirebilmektedir.

Platon'un bazı görüşleri, çağdaş anlamdaki mesleki saygınlık ve mesleğin izzeti/kutsallığı bakımından pek de kulağa hoş gelmemektedir. Kaldı ki benzer bir durum, Platon'un içinde bulunduğu toplum açasından da benzer bir nitelik ortaya koymaktadır. "İnsanların hoşlarına gitmeye çalışmıyorum, en hoşu değil en iyiyi arıyorum" ifadeleriyle başlayan anlatımlar, şu şekilde sürdürölmektedir (Platon, 2016c: 159-160):

Jürinin çocuklardan oluştuğu bir mahkemede aşçı tarafından suçlanan hekime benzerim. Böylesine jürinin önünde hekim şu şekilde suçlansa: "Çocuklar! şu gördüğünüz adam size büyük kötölükler yaptı. Benim gibi çok sayıda güzel ve hoş yemekle sizleri doyuracağına, açlık ve susuzlukla canınızı sıktı ve sizi zayıflattı" ...Hekim bu durum karşısında ne der? Böylesi bir tuzağa düşen hekim ne diyebilir? Doğruyu söyler: "Çocuklar! Bunları sizin sağlığınız için yapıyorum", derse jüri nasıl bir güröltüyle kendisini karşılar?

Aşçıların, mesleklerinin sınırlarını zorlayarak beslenme önerilerinde bulunmalarına ciddi eleştiriler getiren Platon, aşçılık mesleğinden olmayıp, söz konusu mesleki alanın esasına (özüne, katı çekirdeğine) ilişkin görüş bildirenlerin karşısına da aynı ciddiyetle dikilmekte ve şunları ifade etmektedir (Platon, 2016b: 130): "Hazırlanmakta olan bir yemeğe katılacak ve daha önce aşçılık eğitimi

almamış birisinin, yemeklerden alınan lezzeti yargılamak konusunda aşçıdan daha az yetkili olduğu açıktır”.

4.3. Platon Okumalarında Dikkat Edilmesi Gereken Genel Hususlar ve Açılığa İlişkin Özel Hususlar

Platon okumalarına ilişkin genel anlamda dikkat edilmesi gereken hususları Şentuna ve Babür (1994: 7) şu şekilde ifade etmektedir:

Platon’u anlama çabaları çoğu kez tek yanlı, eksik kalmıştır. Bir türlü kaçınılamayan bu eksikliğin en önde gelen nedenlerinden biri, şu özelliğin gözden kaçırılmış olmasıdır: Sistematik felsefenin başına yerleştirilen Platon, yaşamı boyunca “sistematik” (Platon’u öyle görenlerin anladığı anlamda) kalmamış, daha doğrusu “sistematik” olmamayı tercih etmiştir. Hocası Sokrates’ten aldığı yorulmak bilmeyen sorgulama yöntemi ile kendi düşüncelerini de yaşamının çeşitli dönemlerinde yeniden sınamış, bunda bir sakınca görmemiştir.

Bu makaledeki genel anlatımlardan farklı olarak Platon, *Devlet Adamı* adlı eserinde, bambaşka bir görüş ileri sürmektedir. Meslekleri yedi farklı kategori altında ele alan Platon, yedinci meslek kategorisi içinde ele aldığı aşçılık mesleğini önceki anlayışının aksine; beden eğitmenliği ve hekimlik meslekleri ile aynı kategori altında değerlendirmektedir. Platon, Sokrates’in yanı sıra Pisagor’un öğretilerinden de etkilenmiş olması nedeniyle, ele aldığı konuları çoğunlukla dörtlü kategorilere ayırmaktadır. Meslekler arasında yapmış olduğu ayrımlara bakıldığında ise bu makalenin “Giriş” bölümünde üçlü, *Devlet Adamı* adlı eserinde ise yedili bir kategorileştirmeye gitmiş olması, Platon okumalarındaki güçlüğü açıkça ortaya koymaktadır. Aşağıdaki aktarımlar, Platon (2001b: 63) okumalarında yüzde yüzlük bir sistematiklik aramanın doğru olmayacağı gerçeğini pekiştirmektedir:

Yiyeceğe, bedenimize karşarak bölümlerinin etkisi ile bedenin bölümlerini beslemek gücünde olan bütün şeylere gelince, bunlara yedinci bir tür kurarak adına besleyicimiz demek gerekmez mi?... Bunların hepsini devlet sanatına yüklemekten ziyade çiftçilik, avcılık, beden terbiyesi, hekimlik, aşçılık sırasına koymakla daha iyi iş görmüş oluruz.

Platon’un (2010: 85-87) *Alkibiades I* adlı eseri ise bambaşka bir dünyaya kapı aralayarak, belki de bu makalede ortaya konulan görüşleri tümüyle farklı bir boyuta taşımaktadır. Platon, Delphoi’deki tapınakta yazan “Ne olduğunu bil” yazısının, insanın kendisini, yani ruhunu bilmesi gerekliliğini vurguladığını ileri sürmektedir. O halde vücudun gereksinimlerine ilişkin şeyleri bilen kişi, kendisine ait bir şey biliyordur, kendisini değil. Bu mantıktan hareketle hekim ve beden eğitmenleri, de kendilerinin ne olduğunu bilmemektedirler. Yine aynı mantıktan hareketle eğer bilge olmak, kendinin ne olduğunu bilmekse, insanlardan hiçbirisi meslekleri açısından bilge değildirler. Bütün

meslekler/sanatlar, sıradan mesleklerdir ve değerli/bilge bir insana yakışmayacağı için bilge olmak isteyen insanların, kendi ruhlarına özen göstermeleri ve onunla ilgilenmeleri gerekmektedir. Bu anlatımında Platon, Sokratik akıl yürütme aracılığıyla, mesleki bilgi konusunu çok farklı bir felsefi zemine çekmektedir. Mesleki uzmanlık bilgisine her fırsatta vurgu yapmış (Bkz. Platon, 2010: 57) düşünürün bu yaklaşımını, doğrudan doğruya mesleki bilgiyi hor görmeye veya fikirleri arasındaki çelişkiye yönelik olarak algılamamak gerekmektedir. Tam aksine, Platon bu yaklaşımıyla belki de felsefe ve bilgelik zaviyesinden bakıldığında mesleki ayrımlar arasındaki sınır veya hiyerarşinin tümüyle ortadan kalkarak hükümsüz hale geldiğini göstermeye çalışmaktadır.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Sistematik felsefe söz konusu olduğunda akla gelen filozofların başında Platon gelmektedir. Platon'a yönelik bu algı, tartışmaya açık yönler barındırmaktadır. Zira bu makaledeki anlatımlardan da anlaşılacağı üzere, Platon'un aşçılık mesleğine dair görüşleri bakımından belirli bir bağlam oluşturmanın önünde çeşitli güçlükler bulunmaktadır. Platon, birçok konuda olduğu gibi aşçılık mesleği özelinde de mutlak anlamda sistematik bir anlatım sergilemek yerine, zaman zaman kendini tekrarlayan, tamamlayan ya da revize eden türden bir görüşler ileri sürmüştür. Bütün bu güçlüklerle karşın bu makalede, Platon'un eserlerinden mümkün olan en yüksek düzeyde faydalanılmaya özen gösterilerek aşçılık özelindeki görüşleri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Platon; Sokrates'in, tüm zamanını gençlere uygun düşen antrenmanların yapıldığı yerlerde geçirdiğini ifade etmektedir (Platon, 2018d: 37). Bu özelliği nedeniyle Sokrates'in, beden eğitimlerinin bilgi ve deneyimlerini yakından gözlemlene olanağı bulabildiği sonucunu çıkarmak mümkün olabilmektedir. Antik Yunan döneminde beden eğitimini, hekim ve eğitimcilerin birlikte verdikleri bilinmektedir. Bu birliktelikte hekim, her bir gencin hangi spora yöneleceğine karar vererek buna uygun diyeti hazırlamakta, olası sakatlanmalarda da tedaviyi üstlenmekteydi. Beden eğitmeni ise antrenman programlarını hazırlayarak gerekli eğitimleri vermekteydi. Bu durum; Platon'un, yiyeceklerin vücuda sağlayacağı yarar ve zararlar konusundaki bilgileri bakımından hekim ve beden eğitimcilerini, aşçılara üstün tutmasının ve bunu sıklıkla vurgulamasının (Bkz. Platon, 2018d: 42) arkasında yatan nedeninin, Sokrates'in antrenman yapılan yerlerdeki teşrikimesaisinden kaynaklanmış olabileceği kanaatini güçlendirmektedir.

Platon (2015a: 38-42), mesleklerin tanımına ulaşabilmek için işe en temelden başlamaktadır. Meslekleri öncelikle kazanma amacına yönelik ve üretici meslek olarak ikiye ayırmaktadır. Kazanma amacına yönelik meslekleri; takas yoluyla ve yakalamaya dönük meslekler olarak tekrar ikiye ayırmaktadır. Yakalamaya dönük meslekleri ise savaşıma ve avlanma olarak bölümlenmektedir. Son çözümlemede balıkçılık mesleğini, avlanmaya dönük mesleklerden biri olarak ele almaktadır. Platon'a

(2015a: 53) göre bu yöntem, tüm meslekleri incelemekte, aralarındaki benzer ve benzer olmayan noktaları ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle de bütün mesleklere eşit değer vermektedir. Benzerlikleri incelediğinde, birini diğesinde daha gülünç bulmamaktadır. Örneğin komutanlık sanatının, av sanatını, bit öldürme sanatından daha iyi tanıttığını iddia etmemektedir. Öte yandan, tekil bir meslek olarak balıkçılık tanımına ulaşabilmek için böylesine ayrıntılı anlatımlara başvuran Platon, aynı titizliği aşçılık için göstermemektedir çünkü daha önce de ifade edildiği üzere aşçılığı meslek olarak değil, gelenek olarak kabul etmektedir.

Her ne kadar Platon, aşçılığı, bir meslek olarak görmese de, Antik Yunan toplumundaki vazgeçilmez niteliklerinden (çalışma yaşamının içinde bulunmadığı için iş yapmayı bilmeyen soylu kesimin iâşesini sağlama rolünü üstlenmelerinden) dolayı onları ideal devletten uzaklaştırmak gibi bir fikri gündeme getirmemiştir. Yapıcı/düzenleyici rolünden ötürü, bu mesleğin yaşamsal rolünü görmezden gelmemiştir. Şiir, tragedya ve resim sanatı gibi benzetmeci uğraşılara ise “olmasa da olur” anlayışıyla yaklaştığı için bu türden uğraşılardan ideal devletten dışlanmasında herhangi bir sakınca görmemiştir. Platon’un dönemiyle kıyaslandığında mutfak profesyonelliği çok farklı bir konuma gelmiş bulunmaktadır. Bu durum, Platon’un eserlerinden hem evrensel hem de aşçılık mesleği özelinde birtakım kazanımların elde edilemeyeceği anlamı taşımamaktadır. Miandji’nin (2018: 95) şu sözleri, bu görüşü destekleyen nitelikler taşımaktadır: “Olgulara dikkatlice bakın; tüm çağlardan örnekler göreceksiniz, genellikle ilkçağdan”. Bu makalenin amaç, kapsam ve yazım hacmi kısıtlarından dolayı Platon’un görüşlerini yansıtan meslek etiği ya da çalışma şartları gibi konular üzerinde durulmamıştır. Nispeten farklı bakış açılarıyla yaklaşmayı gerektiren bu konulara ilişkin verilere ulaşmayı mümkün kılacak verileri barındıran Platon’un eserleri, gelecekte yapılacak olan çalışmalara davet niteliği taşımaktadır.

KAYNAKLAR

Bal, M. (2017) “Platon’un Symposion’unda Eros Ya da Sokrates’in Bildiği Tek Şey Olan Aşk Üzerine”, *Düşünme Dergisi*, 11: 47-63.

Çekal, N. (2007) “Aşçıların Beslenme (Besin Öğeleri) Bilgi Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18(1): 64-74.

Duman, M.A. (2014) “Gorgias’ın Altın Heykeli Yahut Platon Külliyyatındaki Kudretli ve Zengin Erdem Öğreticisi “Gorgias” Üzerine”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (7): 128-144.

Flandrin, Jean-Louis ve Montari Massimo (2013) “Food A Culinary History from Antiquity to the Present”, Columbia University Press: New York.

Hesiodos, (2010) “İşler ve Günler”, Çev. Furkan Akderin, İstanbul: Sosyal Yayınlar.

Keskin, U. (2016) “Çalışma Yaşamına Bakış Açıların Tarihsel Süreçteki Değişimi ve Yönetimcilik (Managerializm) Anlayışının Yükselişi”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 8(3): 1-18.

Kuçuradi, İ. (2013) “Barışın Felsefesi 200. Ölüml Yıldıönümünde Kant”, Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.

Kurnaz, A., Akyurt Kurnaz, H. ve Kılıç, B. (2014) “Önlisans Düzeyinde Eğitim Alan Aşçılık Programı Öğrencilerinin Mesleki Tutumlarının Belirlenmesi”, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 32: 41-61.

Kurnaz, A., Babür, T. E. ve Akyurt Kurnaz, H. (2018) “Gastronomi Eğitiminde Bir Sosyal Sorumluluk Projesi Örneği: Mengen Ulusal Aşçılık Kampı”, Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 8(Gençlik Araştırmaları Özel Sayısı): 504-520.

Miandji, N. (2018) “Süzme Felsefe”, Ankara: Bilgi Yayınevi.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (2010) Ulusal Meslek Standardı, Aşçı Seviye 4 Referans Kodu / 10UMS0110- 4 Resmi Gazete Tarih-Sayı / 29.12.2010 – 27800 (2. Mükerrer), Ankara.

Pilcher, J.M. (2006) “Food in World History”, Routledge: NY, USA

Platon, (1994) “Yasalar” (I.-XII. Kitaplar), Çev. Candan şentuna ve Saffet Babür, İstanbul: Kabalcı Yayınevi.

Platon, (2001a) “Protagoras”, Çev. Nurettin şazi Kösemihal, İstanbul: Sosyal Yayınlar.

Platon, (2001b) “Devlet Adamı”, Çev. Behice Boran ve Mehmet Karasan, İstanbul: Sosyal Yayınlar.

Platon, (2010) “Alkibiades I-II”, Çev. Furkan Akderin, İstanbul: Say Yayınları.

Platon, (2011) “Meneksenos”, Çev. Furkan Akderin, İstanbul: Say Yayınları.

Platon, (2013a) “Hipparkhos-Kleitophon-Rakipler”, Çev. Furkan Akderin, İstanbul: Say Yayınları.

Platon, (2013b) “Minos-Epinomis”, Çev. Furkan Akderin, İstanbul: Say Yayınları.

Platon, (2013c) “Philebos”, Çev. Furkan Akderin, İstanbul: Say Yayınları.

Platon, (2014) “Kritias-Kharmides”, Çev. Furkan Akderin, İstanbul: Say Yayınları.

Platon, (2015a) “Sofist”, Çev. Furkan Akderin, İstanbul: Say Yayınları.

Platon, (2015b) “Kratylos”, Çev. Furkan Akderin, İstanbul: Say Yayınları.

Platon, (2015c) “Mektuplar”, Çev. Furkan Akderin, İstanbul: Say Yayınları.

Platon, (2016a) “Euthydemos-Parmenides”, Çev. Furkan Akderin, İstanbul: Say Yayınları.

Platon, (2016b) “Theaitetos”, Çev. Birdal Akar, Ankara: BilgeSu Yayıncılık.



- Platon, (2016c) “Gorgias”, Çev. Furkan Akderin, İstanbul: Say Yayınları.
- Platon, (2016d) “Euthyphron”, Çev. Furkan Akderin, İstanbul: Say Yayınları.
- Platon, (2016e) “Büyük Hippias-Theages”, Çev. Furkan Akderin, İstanbul: Say Yayınları.
- Platon, (2017a) “İon”, Çev. Furkan Akderin, İstanbul: Say Yayınları.
- Platon, (2017b) “Şölen-Dostluk”, Çev. Sabahattin Eyüboğlu ve Azra Erhat, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Platon, (2017c) “Phaidros”, Çev. Furkan Akderin, İstanbul: Say Yayınları.
- Platon, (2018a) “Devlet”, Çev. Sabahattin Eyüboğlu ve M.Ali Cimcoz, İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Platon, (2018b) “Timaios”, Çev. Furkan Akderin, İstanbul: Say Yayınları.
- Platon, (2018c) “Menon”, Çev. Furkan Akderin, İstanbul: Say Yayınları.
- Platon, (2018d) “Lakhes”, Çev. Furkan Akderin, İstanbul: Say Yayınları.
- Platon, (2019) “Sokrates’in Savunması”, Çev. Ari Çokona, İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Sipahi, S., Ekinci, S. ve Yılmaz, H. (2017) “Gastronominin Sanatsal Kimliğinin Estetik Üzerinden İncelenmesi”, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(3): 381-396.
- Şentuna Candan ve Babür Saffet (1994) *Yasalar (I.-XII. Kitaplar) (Platon) Önsöz (Sayfa 7-8)*, İstanbul: Kabalcı Yayınevi.
- Tatlı F.B. (2018) “Antika Yunan Düşüncesindeki Temel Karşıtlıkların Eril Karakteri Platon”, *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 25: 289-306.
- Hhis, H. ve Gagnaire, P. (2010) “Cooking the Quintssential Art”, University of California Press: California.
- Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük (2011) Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Uhri, A. (2017) “Eski Yunan, Roma, Mısır ve Uzak Doğu Mutfakları”, *Gastronomi Tarihi* (Ed. Hakan Yılmaz ve Dündar Arıkan), Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Uzun, E. (2015) “Platon’da Retorik’in Peşinde Bir Gorgias Okuması”, *Hukuk Kuramı*, 2(2): 7-20.
- Wilkins, J.M. ve Hill, S. (2006) *Food in THE Ancient World*: Blackwell Publishing MA, USA.

**TOPLUMSAL BİRLİĞİN SAĞLANMASINDA ZİYARET YERLERİNİN İŞLEVLERİ
(ERZİNCAN ÖRNEĞİ)***

Yusuf Kenan BEZGİN** 

ÖZET

Coğrafi konumu göz önüne alındığında Cumhuriyet tarihinin en acı doğal afetlerinden birine tanıklık eden Erzincan ili, kültürel ve doğa zenginlikleri ile birçok medeniyete ev sahipliği yapmıştır. Tarihi süreç içerisinde kaynak kişi olarak nitelendirilen insanlar tarafından aktarılan, kültürün sözel mirası birtakım değişim ve dönüşümlere maruz kalarak günümüze kadar yaşatılmış ve yaşatılmaya da devam etmektedir.

Kültürün sözel mirasına yönelik hazırlanan bu çalışmadaki amaç, Erzincan insanının gönlünde yer edinmiş bazı önemli ziyaret yerlerini tanıtmak, bu ziyaret yerleri etrafında görülen uygulama ve pratiklere yer vermek ve halk arasında toplumsal birlik ve beraberliğin sağlanmasında ziyaret yerlerinin işlevine değinmektir. Söz konusu ziyaret yerlerinin bazıları halkın Horasan Erenleri olarak adlandırdığı kişiler olurken bazıları da tasavvuf ehli kişilerdir.

Anahtar Kelimeler:Erzincan, Ziyaret, Uygulama ve pratik, Toplumsal birlik.

**FUNCTIONS OF VISITING PLACES IN ENSURING SOCIAL UNION(ERZİNCAN
EXAMPLE)
ABSTRACT**

With its geographical location, Erzincan has witnessed one of the most bitter natural disasters in the history of the Republic, and has hosted many civilizations and cultures with its cultural and natural riches. The verbal heritage of culture, which has been conveyed by the people who have been described as the source person in the historical process, has been exposed to some changes and transformations.

The aim of this study is to introduce some important places in the heart of Erzincan people, to give place to practices and practices around these places, and to mention the function of visiting places in the provision of social unity and togetherness among the people. Some of these visits are people who people call Khorasan people, while others are people of Sufism.

Key Words: Erzincan, Visit, Application and Praticce, Social Unity

Geliş Tarihi: 12.04.2019

Kabul Tarihi: 24.04.2019

* Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Türk Dili ve Edebiyatı, Yüksek Lisans Öğrencisi, yusufkenanbezgin@gmail.com

** Bu makale yazar tarafından hazırlanmak olan “*Erzincan ve Çevresinde Bulunan Ziyaret Yerleri ve Bu Ziyaret Yerleri Etrafında Oluşan Halk İnanmaları*” adlı yüksek lisans tezinden oluşturulmuştur.

1.GİRİŞ

İnsanoğlu yaratılışı itibariyle bir şeylere inanma isteği duyar. Etrafında şekillenen veya anlam veremediği olaylar karşısında kendisini inanmış olduğu değere yöneltir. Bu yöneliş, beraberinde birtakım inanış ve uygulamaları getirir. Geçmişten günümüze kadar gelen süreç içerisinde tanık olduğumuz birçok din ve beraberindeki uygulamalar, inanma isteğinin somut örnekleridir. Toplum içerisinde kendini gösteren dini kurallar ile halk tarafından bağlı olduğu din ile birleştirilmiş, halk inanmaları adı verilen olgunun, kaynakları ve nedenleri araştırılmaksızın geleneksel olarak kültürün sözel taşıyıcıları olarak bilinen kaynak kişilerce, kuşaktan kuşağa aktarılmaktadır. Hayatın hemen hemen her alanında karşımıza çıkan, kült haline dönüşmüş inanış ve uygulamalar bahse konu olan toplumun kendini ifade etmesinde, toplumsal birliğin, bütünlüğün sağlanmasında oldukça önemli etkisi vardır. Bu nedenledir ki, bir toplumu anlamak için o toplumun sosyo-kültürel hayatını, ibadetlerini, dini ritüellerini incelemek gerekir.

Anadolu coğrafyası içerisinde yer alan ve birçok kavim ve medeniyetin izlerini taşıyan Erzincan ilinin bünyesinde çeşitli kültürel zenginlikler bulunmaktadır. Bu zenginliği oluşturan unsurlardan biri de ziyaret yerleri ve buralarda görülen uygulama ve pratiklerdir.

Çalışmada, Erzincan il merkezi ve ilçelerine bağlı belde ve köylerde bulunan önemli ziyaret yerlerinin, halk arasında, toplumsal birlik ve beraberliğin sağlanmasındaki yerlerini ve işlevlerini, ziyaret yerlerinde görülen inanç ve uygulamaları açıklamayı düşünüyoruz. Ancak konunun daha iyi anlaşılması adına ilin, tarihi gelişimi ve coğrafi yapısı hakkında kısa bir bilgi vermek uygun olacaktır.

2. ERZİNCAN İLİNİN TARİHİ GELİŞİMİ VE COĞRAFİ YAPISI

Her türlü meyvenin yetiştiği, tarih boyunca birçok büyük savaşların yapıldığı ve son bin senede on bir¹ defa haritadan silinen Erzincan ilinin, “etrafı dağlık ortası bağlık”tır(Albayrak, 1983: 9). İl, Doğuda Erzurum, güneyde Tunceli, güneydoğuda Bingöl, güneybatıda Elazığ-Malatya, batıda Sivas, kuzeybatıda Giresun, kuzeyde Gümüşhane ve Bayburt illeri ile çevrilidir.

¹İlde meydana gelen son deprem 13 Mart 1992 yılında gerçekleşmiştir. Bugün bu tektonik huzursuzluk, hala bölge insanı arasında devam etmektedir.

Erzincan ilinin ne zaman kurulduğu ve tarih öncesi dönemleri hakkında kayıtlı bir bilgi bulunmamaktadır ancak bölgede yapılan inceleme ve kazı çalışmalarından², bölgedeki ilk yerleşimin milattan önce üç binyıla kadar indiği tahmin edilebilir(Miroğlu, 1995: 318).Bölgede ilk hüküm süren Hitit'lerdir ve bunu sırasıyla Urartu, Med, Pers, Helen ve Roma-Bizans Krallıkları takip etmiştir(Albayrak, 1983: 7).

Yunan kaynaklarında Aziris, Ermeni kaynaklarında Erez, Erzng, Bizans kaynaklarında Aringami, Arsingan, Erzingan, Arap kaynaklarında da Erzencan şeklinde kaydedilen şehir, Türk fethinden sonra Erzingan ve Ezirgan olarak anılmış, daha sonra da Erzincan adı yaygın olarak kullanılmıştır(İnbaşı, 2009: 189).

Şehir, Osmanlı yönetimine ilk olarak Fatih Sultan Mehmed'in, Akkoyunlu hükümdarı Uzun Hasan'ı Otlukbeli Savaşı'nda yenmesi ile girer(Kemali, 2013: 98-100). Osmanlı hâkimiyetine girdiği ilk yıllarda Erzincan, Bayburt ile birlikte 23 Ekim 1514'te Bıyıklı Mehmed Bey'e beylerbeyi olarak verilmişti. Kanuni Sultan Süleyman dönemi başlarında bu Beylerbeyilik kaldırılmış ve Erzincan Kemah sancağı içerisinde olmak üzere yeni kurulan Rüm-ı Hadis Beylerbeyliğine dâhil edilmiştir. Bu düzenleme sırasında Erzincan, Kuzey Erzincan ve Güney Erzincan şeklinde iki nahiyeye ayrılmıştır. Kemah sancağı içinde bir kaza durumundaki Erzincan, 1534 İrakeyn Seferi sırasında Erzurum Beylerbeyiliğinin kurulması üzerine Kemah ile birlikte buraya bağlanmış, 1566'da Kemah'tan ayrılarak müstakil kaza olmuştur. Uzun süre Erzurum'a bağlı bir kaza olarak kalan Erzincan, 1923 yılında bütün sancaklara il statüsü verilince il olmuştur(Miroğlu, 1995:321).

Doğu Anadolu Bölgesi'nin iklimi karasal bir iklim olma özelliği taşıdığından dolayı Erzincan ve çevresi de bu iklim sahası içerisinde kalmaktadır. Erzincan İl iklim unsurları değerleri üzerinde yapılan çalışmalardan çıkarılan sonuç, bize Erzincan' ın Doğu Anadolu'daki Elazığ ve Malatya hariç diğer tüm illerden daha ılıman bir iklime sahip olduğunu göstermektedir(Erzincan İl Yıllığı, 1990: 8).

²1959 yılında Ankara Üniversitesi öğretim üyelerinden Prof. Dr. Tahsin Özgüç tarafından kazılara başlanmıştır. 1967 yılına kadar sürdürülen kazılarda Urartu dönemine ait önemli mimari kalıntılar ve küçük eserler ortaya çıkarılmıştır. Detaylı bilgi için bkz (Özgüç, 1966)

3. TOPLUMSAL BİRLİĞİ SAĞLAMADA ZİYARET YERLERİNİN İŞLEVİ VE ZİYARET YERLERİ ETRAFINDA GÖRÜLEN UYGULAMA VE PRATİKLER

On iki ve on üçüncü yüzyıllar Anadolu’da Türkleşme ve İslamlaşmanın gerçekleştiği dönemlerdir. Anadolu’nun Türk-İslam yurdu haline dönüşmesinde pek çok etken vardır. Bu etkenlerden biri de tasavvuf ve tasavvufi zümrelerdir. AhmedYesevî, Mevlana, Hacı Bektâş-ı Veli ve Yunus Emre gibi sufiler Anadolu insanının hâmîsi hâline gelmişlerdir. Yeseviyye, Mevleviyye, Kübreviyye, Sühreverdiyye, Halidiyye ve Rufâiyye gibi tarikatlar ise zaviyeleri ile Anadolu’nun imar edilmesinde önemli roller üstlenmişlerdir. Anadolu Müslümanları genelde tasavvufa eğilimli kişilerdir. Zaviyeler, Anadolu insanının sıkıntılı anlarında sığındığı liman hâline gelmiştir. Toprağın işlenmesinde, sanat dallarının gelişmesinde, sosyal barışın sağlanmasında, dinî eğitimin verilmesinde önemli roller üstlenmişlerdir(Özköse, 2003: 249).

Bu zümreler, gelmiş oldukları coğrafyaya veya izledikleri güzergâha oranla halk arasında, “Horasan Erenleri” olarak adlandırılmaktadır. Evliya menakıpnamelerinde de, Anadolu’ya göç ettiğinden söz edilen dervişler, hangi tarikata mensup olursa olsun, mutlaka Horasan’dan göçme, yani Horasan Erenlerinden sayılmaktadır(Kozan, 2012: 313).

3.1. Terzibaba Hazretleri Türbesi

Elli dokuz yaşında öldüğü rivayetine göre 1789’da doğmuş olan Terzibaba’nın asıl adı Muhammed Vehbi’dir. Mesleği terzilik olduğundan Terzi Ağa, Terzibaba veya Hayyât Vehbi; boyunun uzunluğu nedeniyle de, Uzun Terzi, Uzun Terzi Ağa diye anılmıştır. MahmudSadreddin’inŞevkistan adlı eserinde aslen Erzincanlı olduğunu, evinin Câmî-i Kebîr ile Kurşunlu Cami arasında bulunduğu belirtilmektedir(Albayrak, 2011: 521).

Bazı kaynaklarda Erzurumlu diye kaydedilmesi, terzilikte çırağı olan Erzurumlu başka bir Terzi Baba ile karıştırılmasından kaynaklanmaktadır. Aşçı İbrâhim Dede ikinci Terzi Baba ile tanıştığını, Kadiriyye dergâhına intisap eden bu kişinin Erzurum’da terzilik yaptığını söyler(Aşçı Dede’nin Hatıraları, I, 456).

Rivayete göre Abdullah Mekkî’- nin Erzincan’a geldiğini haber alan Terzi Baba, Kurşunlu Cami Medresesi’nde onu ziyarete gider, birkaç gün sonra Abdullah Mekkî, Terzi Baba’yı davet ederek Hâlid el-Bağdâdî’nin verdiği emanet için uygun birini bulmak için yola

çıkıldığını, kendisini bu emanete lâıyk gördüğünü söylemiş ve Terzi Baba'yı Nakşibendî-Hâlidî³ halifesi tayin etmiştir. Bu olaydan sonra Terzi Baba'nın ünü Erzincan, Erzurum, Gümüşhane, Bayburt ve Sivas illerine kadar yayılmış, menkıbeleri günümüze kadar gelmiştir. 1848 yılında Erzincan'da kolera salgınında vefat eden Terzi Baba, Erzincan Defterdarı olan Mecid Efendi ve halifelerinden Fehmi Efendi tarafından yaptırılan ahşap türbeye defnedilmiştir. Meydana gelen bir yangında, harap olan türbenin yerine Erzincan Belediyesi 1980'li yıllarda kesme taştan yeni bir türbe yaptırmıştır. Erzincan şehir mezarlığına da Terzi Baba adı verilmiştir(Albayrak, 2011: 521).

Terzibaba Hazretleri Erzincan ilinin manevi mimarlarından birisidir. Erzincan halkı bu mana insanına gönülden muhabbet besler. Erzincan şehir merkez mezarlığında bulunan türbesine, özellikle Cuma günleri, Kurban ve Ramazan Bayramı arifelerinde muazzam kitleler halinde ziyaretler yapılır. Erzincan insanı bu mana insanına beslemiş olduğu muhabbet o kadar derindir ki, ziyaretler yapılırken önce Terzibaba Hazretleri, daha sonra aile mezarlıkları ziyaret edilir.

Bu mübarek günlerde, türbesine yapılan ziyaretler dikkate alındığında göze ilk çarpan ziyaret yerinde kurulan muhabbettir. Keza bu günlerde Erzincan halkının neredeyse tamamı türbeye gelmektedir. Bu da bize Terzibaba'nın Erzincan halkı arasında birlik ve beraberliğin sağlanmasındaki önemini göstermektedir. Bu duruma bir örnekte şehir merkezinde ismini verilen Terzibaba Camii'dir. Kapasitesi on bin olan bu camiye yöre halkı mübarek günlerde akın etmektedir.

Erzincan insanı ile bütünleşmiş olan Terzibaba Hazretlerinin türbesine yapılan ziyaretlerin içeriğine bakıldığında, uygulama ve pratikten daha çok saygı ve dua amaçlı ziyaretlerin gerçekleştirildiği görülür. Yaşanan her önemli gelişmede yöre halkı Terzibaba Hazretlerine gitmektedir. Örneğin, "yeni evli çiftler, evliliklerinin uzun ve muhabbetli olması

³Nakşibendiyye tarikatının Hâlid el-Bağdâdî'ye (ö. 1242/1827) nisbet edilen koludur. Nakşibendî-Hâlidî şeyhlerinin en çok faaliyet gösterdikleri ve etkili oldukları bölgelerin başında Anadolu, özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu ile Balkanlar gelir. Hâlidîyye, Anadolu ve Balkanlar'da Hâlid el-Bağdâdî'nin silsileleri Ahmed el-Ervâdî, SeyyidTâhâHakkârî, Abdullah Mekki (Erzincânî), Ali es-Sebtî ve Muhammed Kudsi gibi halifelerine ulaşan şeyhler vasıtasıyla etkili olmuştur Bkz (Uludağ, 1997: 296-299).

için, çocuğu sünnet olan aileler çocuklarının bahtlarının açık olması ümidiyle ziyaretlerini gerçekleştirirler”(K.K 1).

Araştırmalarımız esnasında gözlemediğimiz kadarıyla ziyaret yerinde görülen uygulama ve pratikler bu yöndedir. Ancak yapılan derleme sırasında birtakım uygulama ve pratiklerin yapıldığına tanık olduk. Kaynak kişiden almış olduğumuz bu bilgiyi olduğu aşığıya alıyoruz.

- Tarlada işçi olarak çalışan bir adam, aniden bayılır ve ağızından köpükler gelir. Etrafta çalışan işçiler adamı alıp evine götürerek yatırır. Köyün ihtiyar hatunlarından bir kadına hastanın durumunu anlatılır. Kadın kırk tane iğneye ayrı ayrı renklerde iplik bağlar ve su dolu bir kabın içerisine koyar. Sabah olunca iğnelerden biri paslanır ve yaşlı kadın “Terzibaba’nın iğnesi paslandı” diyerek, hastayı Terzibaba türbesine götürerek, orada uyutmamalarını söyler ve sıkıca tembihler. Şunu da ekler, eğer yorgunluğa yenik düşüp uyursa rüyasında da adamın eline yiyecek verilirse sakın yemesin yoksa iyileşemez der. Bu olaydan sonra hasta, türbeye götürülür ve iki gün uyumasına izin verilmez. Bir müddet geçtikten sonra hastanın gözü dalar ve rüyasında eline yaprak dolması verilir. Hastanın elinde yaprak dolmasını gören yakınları, dolmayı bir beze sarıp muska gibi hastanın boynuna asarlar. Bu olaydan sonra hasta birkaç gün içerisinde eski sağlığına tekrar kavuşur(K.K.2).

3.2. Pir-i Sâmi Hazretleri Türbesi

Pir-i Sâmi Hazretleri⁴ Erzincan’ın Kırtıloğlu sülalesine mensuptur. Kırtıloğlu Mustafa Efendi’ye Osmanlı Devleti tarafından Sipahilik tımarı verilmiştir. Sülalenin Kırtıloğlu diye anılmasının sebebi Erzincan’ın batısında bulunan Oğlaktepe köyü ile Aydoğdu köyü arasında “Kırtıl” Tımarı adıyla bir yer olup o tımarın sahipleri olduklarından dolayıdır. Hazret 1847

⁴ Nakşibendi Tarikatının Halidiye koluna mensuptur. Nakşibendi Tarikati Buharalı Muhammed Bahaüddin Nakşibendi (1218-1389) tarafından kurulmuştur. Bu tarikat 3 koldan Hz. Muhammed (s.a.v.) son bulur. 1. Kol: Hz. Ali (k.v.), İmam Hüseyin (r.a.), Zeynel Abidin (k.s.), İmam Muhammed Bakır, Cafer Sâdik (k.s.)’dir. 2. Kol: Hz. Ebu Bekir (r.a.) Selman Farisi (r.a.), Kasım B. Muhammed Cafer Sâdik, Ebu Yezit Bistami, Ebu Hasan Harkani, Ebu Ali Farimedi. 3. Kol: Hz. Ali, Hasan Basri, Habib Acemi, Dâvud-ı Taî, Maruf Kerhi, Seriy Sakatı, Cüneyd-i Bağdadi, Ebu Ali Rudbari, Ebu Ali Kâtip, Ebu Osman Mağribi, Ebu Kasım Kürkani, Ebu Ali Ferimedi. Silsile, günümüze kadar böylece uzanmaktadır. Nakşibendilik Ahrariye, Cemiye, Kasaniye, Mazhariye. Muradiye, Müceddidiye, Naciye ve Halidiye kollarına ayrılmıştır. Nakşibendi tarikatının Halidiye kolu XIX. yy’da Ziyaeddin Halid (k.s.) Hz.’leri tarafından kurulmuş olup, Nakşibendi tarihinin en yaygın koludur. Halidi kolunun Erzincan kol başı Sâmi (k.s.) Hazretleri olup bu kol aşığıdaki sıraya göre devam etmiş, günümüze kadar ulaşmıştır. - Muhammed Sâmi-i Erzincani (k.s.) - Muhammed Beşir-i Erzincani (k.s.) - Dede Paşa Bayburdi (k.s.) - Abdurrahim Reyhan (k.s.) Bkz. (Tuygun 1997: 5).

yılında Erzincan'ın Selüke (Yeşilçay) köyünde dünyaya teşrif buyurmuşlardır. Asıl adı Muhammed ikinci adı Sâmi'dir(Tuygun, 1997: 6).

Pir-i Sâmi Hazretleri ilköğrenimini köyünde yapmış; köyün hocasından Kur' an öğrenmiştir. Sonradan eski hükümet medresesinde Arapça ve Farsça öğrenerek tahsiline devam etmek için İstanbul'a gitmiştir. Fatih medresesinde akli ve nakli ilimler tahsilini yaptıktan sonra da, Müderrislik icazetini alarak memleketi Erzincan' a dönmüştür. Yeni adı Karakaya eskiadı Keleriç olan köyde imamlik yapmaya başlamıştır(Dumlu, 1994: 161).

Pir-i Sâmi Efendi'nin hayatında önemli bir yer tutan Şeyh Abdurrahman-ı Taği ile tanışması, Hınıs'ta öğretmenlik yaptığı döneme denk gelmektedir. Bu tanışmanın ne şekilde yapıldığıyla ilgili kaynaklarda dört rivayet bulunmaktadır. Bunlardan biri Abdurrahman-ı Taği'nin Hınıs'a geldiği ve orada bir sohbet yaptığı, Pir-i Sâmi'nin de bu sohbetten etkilendiği ve akabinde tanıştıkları şeklindedir(Aslan, 2018: 101).

Abdurrahman-ı Taği hazretleri Sâmi efendiyi dergâhına kabul ettiğinde dergâhta tam kırk yedi tane icazetli hoca vardı. Kısa bir sürede halife olarak icazet alması dergâhta bulunan diğer hocaların durumdan rahatsız olmasına neden olur. Hocaların rahatsız olduğunu fark eden Efendi Hazretleri hocaları yanına çağırıp, "Sizler diyorsunuz ki bizler yıllardır bu kapıdayız lakin bizler Nakşî halifesi olmadık. "Bakın efendiler Erzincanlı Hocanın gönül sobası buraya geldiğinde zâten doluydu. Biz sadece o dolu sobayı tutuşturduk"(Tuygun, 2004: 100)diye cevap verir.

1912 yılında vefat eden Pir-iSâmi Hazretleri binlerce talebe yetiştirir.⁵Vefatından bir yıl sonra sevenleri tarafından üç pencereci ahşaptan türbe yapılmıştır. Kırtıoğlu dergâhı ve camii 1939 yılında meydana gelen depreme kadar kalmıştır. 1939 yılında meydana gelen depreme

⁵ Bu talebelerden birisi olan Tüfekçizade Salih Baba'nın (D.1846-Ö.1907) mezarı Pir-i Sâmi Hazretlerinin kabrinin bulunduğu mezarlıktadır. Mezarının yanı başında bulunan levhada ; "Erzincan'da doğdu. Tüfekçigil ailesinden Mustafa isminde imamlik yapan bir zâtın oğludur. Salih Baba Nakşi Şeyhi 1-olan Pir-i Sâmi Hazretleri'ne tahminen 1890'lı yıllarda intisap etmiştir. Dergâhta üstatların gazellerinin, kasidelerinin okunduğu bir gün ihvanlardan Aktar İbrahim Ağa söz alarak Pir-i Sâmi Hazretlerine hitaben derki, Efendim bizim kolun büyüklerinden birileri de yazsaydı da bizde onları dile getirseydik. Bu sözler üzerine Pir-i Sâmi Hazretleri, bu bir himmet ve zuhurat işidir, bu şiirleri bizim Salih'te söyler ve arka tarafta oturan Salih ustayı işaret ederek söyle Salih der. Bu emir üzerine söylemeye başlayan Salih, o anda "Fena" ya kavuşur. Şeyhin yeter buyurmasına müteakiben Salih susar. Vehbi hal ve ilimle söylemiş olduğu bu şiirleri yazılarak, "Salih Baba Divanı" isimli eser ortaya çıkar." yazılıdır.

tüm Erzincan yerle bir olduğu gibi Kırtıloğlu dergâhı da yıkılır. Dergâhta bulunan üç bin kitaplık büyük kütüphane ise depremde yok olmuştur(Tuygun, 1997: 25).

Erzincan Belediyesinin tahsis ettiği arsa üzerine “Terzibaba Mezarlığını Koruma ve Geliştirme Derneği” tarafından Piri Sâmi Hazretleri Türbesi ve Camisi, Kurban Bayramı’nın birinci gününde (1 Eylül 2017 Cuma Günü) camide kılınan ilk Cuma namazı ile ibadete açılmıştır.

Piri Sâmi Hazretleri Türbesine yapılan ziyaretlerin içeriğine bakıldığında ilk olarak saygı ve dua amaçlı yapıldığı görülür. Bunu çeşitli dilek ve istekler takip etmektedir. Terzibaba Hazretleri gibi Piri Sâmi Hazretleride Erzincan insanın gönlünde yer edinmiş bir mana insanıdır ve yapılan ziyaretler, Terzibaba Hazretlerinde olduğu gibi mübarek günlerde gerçekleştirilmektedir. Ziyaret yerindeki uygulamalar, türbe içinde namaz kılmak ve evliya mezarı başında dua etmekten ibarettir. Türbede mum/buhur yakmak, pencere parmaklıklarına bez bağlamak ya da evliya mezarı etrafında dönme gibi pratiklerin yapılmadığı ifade edilmektedir(K.K 3).

3.3. Sultan Melik Türbesi

Sultan Melik Alparslan’ın, Anadolu’nun fethine tayin ettiği önemli komutanlarından birisidir. Kendisine verilen bu kutsal görev ile Erzincan, Kemah, Divriği, şehir ve bölgelerini 1070-1080 seneleri arasında fethetmiş ve Mengücek Beyliğini kurmuştur. Halk arasında (Sultan Melik) diye bilinmektedir. Türbesi Kemah İlçesine 1 kilometre uzaklıkta Fırat üzerindeki asma köprüyü geçince yolun hemen solunda yer almaktadır. Türbe tuğladan yapılmıştır ve sekiz köşelidir. Türbenin iç kısmı iki katlıdır. Üst katı ibadet yapılması için bölünmüş olup, küçük bir mescidi andırmaktadır.

Türbenin kitabesinde, “El merhum, es said, eş şehit, el gazi” (Rahmetli, kutlu, şehit ve gazi) yazmaktadır. Giriş kapısının altında bulunan bir kapıdan merdivenle mumyalığa inilmektedir.Mumyalığın üzerinde de iki satırlık Farsça bir kitabe bulunmaktadır:

“Dünya durdukça o Mengücek Sultan tarafından aydınlatılacaktır.”

Arapça kitabede ise, Behramşah’ın Kılıç Aslan’ın kızlarından birisi ile evlenmiş olduğu belirtilmiştir. Türbenin içerisi sade bir görünüme sahip olmakla birlikte oldukça basıktır.

Melik Gazi'nin mumyası üzerinde bir takım bozulmaların meydana geldiği gözlemlenmiştir. Bu durumda bize mumyalık bölmenin zaman zaman açılmış olabileceğini düşündürmektedir.

Ali Kemali, yayımladığı Erzincan kitabında, Kemah ve çevresindeki Mengüceklî yapılarını tanıtırken Sultan Mengücek Gazi'ye nispet edilen türbe ve mumyayla ilgili gözlemlerini şöyle dile getirmektedir:

“Sultan Melik Türbesi dikkate şayandır. Cehalet ve istismar düşünceleri bu güzel türbenin önünü, alçak ve kerpiç yığınınından kapatmıştır. Bu damın bir tarafından türbenin zeminliğine açtıkları dar ve alçak bir delikten mumyaya giriyorlar. Tabutunun ayak cihetinde sureti mahsusa da açtırılmış bir delikten Sultan Melik'in mübarek ayağı,gelen ziyaretçilere gösterilmektedir”(Kemali, 2013: 276).

Sultan Melik adıyla anılan bu zâtın vefat olayını, Tahsin Yahyaoğlu'nun “Selçuklular'da Mumya” başlıklı yazısından aktaralım.

“Emir Mengücek Bey'in torunlarından Ahmed Şah'ın, Divriği'de yaptırdığı caminin kitabesinde Mengücek Bey'den “EşşehidMengücek Gazi” diye bahsedilmekte ve o bir savaşta şehit olmuş gibi gösterilmekte ise de, şehitliği, suda boğulmuş olmasından ileri gelmektedir. Bugün Kemah'ta, hala ağızlarda dolaşan kuvvetli bir rivayete göre, Sultan Melik, çok zaman yaptığı gibi, bir gün atı ile kaleden inmiş ve atını nehre sürmüştür. Nehrin ortasında kalan Sultan Melik, atı ile beraber suda sürüklenmiştir. Bütün kurtarma çabalarına rağmen, o kahraman adam boğulmuş ve cesedi, Karasu'yun sahilinde bulunmuştur”(Yayhaoğlu, 1966: 72).

Sultan Melik Türbesi, gerek Erzincan gerek çevre iller, gerekse de yurt dışından dikkate değer bir şekilde ziyaretçi çekmektedir. Türbe içerisine küçük bir kapıdan eğilerek girilir. Bunun nedeni ise Mengücek Gazi'nin şahsına gösterilen sevgi ve saygının, onun Türk- İslam davası uğruna göstermiş olduğu büyük yararlıklardan kaynaklanmaktadır. Türbenin dikkat çeken en önemli yanı her türlü mezhep unsurunca ziyaret ediliyor olmasıdır ki bu durum, birlik ve beraberliğin en güzel göstergesidir.

Kemah ilçe Merkez Halk Kütüphanesi müdürü Hüseyin Telli'den almış olduğumuz bilgiye göre, türbede cam bir fanus içinde mumyalanmış bir vaziyette üstü açık olan Sultan Melik'in cenazesi tahrip olmasın diye yeşil bir örtü ile örtülmüştür. Ziyaret yerinde görülen

uygulama ve pratiklere bakıldığında ilk olarak mum yakma pratiği görülmektedir. Bunu türbe duvarına taş yapıştırma, hastalıktan kurtulmak amacıyla elbiseden bir barça koyma, çocuk sahibi olma, çeşitli ruhsal hastalıklar, konuşamayan çocukların ağızlarına türbe duvarından alınan bir miktar toprak koyma takip etmektedir. Ayrıca yağmurun yağmadığı dönemlerde cenazelik Fırat Nehri'ne indirilir, yağmur duası yapılır. Tüm bu uygulama ve pratikler günümüzde yasaklanmıştır(K.K 4). Lakin Sultan Melik'in hemen yanında bulunan Behram Şah Türbesinin kenarlarında mum kalıntılarına rastlanılmıştır.

3.4. Hıdır Abdal Sultan Türbesi

Ziyaret yeri Kemaliye'nin Ocak köyündedir. Köybağlı olduğu ilçe merkezine 15 kilometre, Erzincan şehir merkezine ise 102 kilometredir. Köy halkı içerisinde, kuşaktan kuşağa aktarılarak, bugüne kadar gelen bilgileri tamamlayan “Türbe ve Kitabe Taşı” ile “Şecere”, Hıdır Abdal'ın Sülale-i Pak'a (Hz. Muhammed soyuna) ulaştığını kanıtlayan iki adet belge bulunmaktadır. Bu belgelerden biri olan “Kitabe Taşı” türbenin kuzey kısmında bulunmak ile birlikte; “Lâ ilahe İllallah Muhammed'ün Resulüllah, Sülale-i Pak Karaca Ahmed evlatlarından Es -Seyyid Hıdır Abdal. Sene 675” ifadesi yazılıdır.

Yaklaşık kırk metrekarelik bir alanda kurulan türbenin ilk olarak hangi tarihte ve kim tarafından yapıldığını belirleyen herhangi bir işaret yoktur. “İçten dört kemerli bir kubbe ve sekizgen bir gövde üzerinde yapılmıştır. En yüksek noktasında Arapça “Allah” yazılı bir âlemi bulunan sekiz köşeli kubbenin karakteristik özelliği de parke biçiminde kesilmiş taşlarla işlenmiş olmasıdır. Türbenin kubbe bölümleri dışındaki üst damına, rutubetin ve su sızıntılarının yapacağı tahribatı önlemek için 1986 yılında kurşun levhalar ile kapatılmıştır”(Şimşek, 1993: 153).

Türbeye, kemerli ve kenarları taş sütunlarıyla kaplanmış bir kapıdan girilir. Dar ve uzun olan bir koridorun sol tarafında, dileyen ziyaretçilerin namaz kılıp ibadet etmeleri için ayrılan mescit bulunmaktadır. Bu mescide ziyaretçi, türbede yatan zâta saygının simgesi olarak, eğilip gireceği kadar küçük bir kapıdan girer.

Türbe içerisinde okunan iki adet onarım belgesi mevcuttur. İlk belgede;

“Maşallah.

Sebeb-i tamir bina el-fakir Esseyid Ali Efendi. Sene:1295 Recep 8” yazısı okunmaktadır. Bu yazıdan anlaşıldığı üzere türbe binasının, Hıdır Abdal soyundan olduğu (seyyid) sözcüğünden anlaşılan Ali Efendi adında bir kişi tarafından 1295 (1879) yılında, Arabî aylarının yedincisi Recep ayında onarılmış olduğunu görmekteyiz. Ali Efendi’nin 1879’da yaptırdığı onarım sayesinde türbe uzun süre ayakta durabilmiş ve hiçbir onarım görmeden 1958 yılına kadar gelmiştir. Ancak ilk onarımdan o tarihe kadar geçen seksen yıl içinde bir hayli yıpranmış olan türbe, özellikle 1939 Erzincan depremi nedeniyle duvarlarında ve kubbe bölümünde çatlaklar meydana gelmiştir. 1958 yılında türbe Ali Rıza Şimşek tarafından hiçbir mali yardım alınmadan tekrar onarılmıştır(Şimşek, 1993: 157).

Yaşamını Türklük ve İslam uğruna adanmış olan ulu dervişler zinciri halkasında yer alan Hıdır Abdal Sultan’ın birde zaviyesi vardı. Kendi adı ile anılan bu zaviye, yüzyıllar boyu hizmet veren, geniş bir görüş açısına sahip, yüksek bir tepe üzerinde Őimdiki adıyla Ocak Köyü’nde kurulmuştur. Kurulan bu zaviye, Selçuklu ve Osmanlı döneminde uygulanan vergi bağışından yararlanmış, gelip gidene hizmet vermiştir. Eski insanlar Hıdır Abdal Zaviyesi deyiminden çok “Hıdır Abdal Ocağı” deyimi kullandıkları köye, hayvan sırtında bir çok akıl hastasının geldiğini, burada bir süre kaldıktan sonra sağlığına kavuşup köyelerine gittiklerini, bir sonraki yıl ise adak kurbanları ile ziyaretlerini yenilediklerini anlatırlar. Konu ile ilişkili olarak “Kendinden deliye Hıdır Abdal’lı neylesin” şeklinde söylenmiş bir deyiş de bugün halk arasında kullanılmaktadır(Şimşek, 1993: 91).

Hıdır Abdal Sultan Zaviyesi’nin varlığı padişah fermanlarıyla da onaylanmıştır. Divan-ı hat olarak bilinen bir yazı türü ile kaleme alınmış mevcut fermanları, düzenleme tarihi ve fermanda tuğrası bulunan padişahlar dönemi itibariyle aşağıya alıyoruz.

Tablo 1. Tablo Adı???

Ferman No	Belge No	Düzenleme Tarihi Hicri Miladi	Padişah Dönemi
1	6	1178 - 1763	III. Mustafa (1757-1774)
2	7	1237 - 1822	II. Mahmud (1808-1839)
3	1	1268 - 1853	Abdülmecid (1839-1861)
4	2	1290 - 1875	Abdülaziz (1861-1876)
5	3	1290 - 1875	Abdülaziz (1861-1876)

6	4	1290 - 1875	Abdülaziz (1861-1876)
7	5	1290 - 1875	Abdülaziz (1861-1876)
8	8	1304 - 1888	II. Abdülhamit (1876-1909)

Hıdır Abdal Sultan, özellikle alevi-Bektaşî inanç kesimi arasında önemli bir değere sahiptir. Dertlerine şifa arayan hastalar, çocuğu olmayan kimseler, oğlunun askerden sağ salim gelmesini dileyenler, başarıya erişmek için emek sarf edenler, ruhsal bunalım içerisinde olan hastalar, ziyaret yerine gidip dua ederler. Genellikle kadınlar gider dua ederler. Erkekler bu konuda pek fazla etkin değillerdir. Duadan sonra evden hamurdan yapılan lokma, türbe etrafında olan kişilere dağıtılır. Akabinde duaların kabulü için bir tane de mum yakılır.

Ziyaret yerine hem çevre illerden hem de bulunduğu bölgeden birçok insan gelir. Ziyaret yerine gidemeyen ziyaretçiler, kendi evlerinde onu anarak dua eder yine lokmasını dağıtır. Aynı zamanda evi bir güzel temizler. Evde bulunan herkes abdest dediğimiz gusül abdestini alır. Daha sonra da bir oda da ışığı kapatıp mum yakarlar. Dua eden kimse o odaya bir gün boyunca giremez(K.K 5).

Adak kurbanı en çok Temmuz-Ekim ayları arasında kesilir. Kurban köy halkına çiğ olarak, ya da pişirilerek dağıtılır. Bu tercih kurban sahibine aittir. Pişirilerek dağıtım, çoğunlukla bulgurla karışık etli pilav şeklinde olur. Şayet dağıtım çiğ olarak yapılacaksa, derisi ve iç organları temizlenmiş gövdeyi, iki kişi tutarak dağıtım odasına alır. Gövde, önceden yapılan bir liste uyarınca köyde kaç hane varsa o kadar parçaya ayrılır. Dağıtım odasına görevlilerden başkası giremez. Lokmalarını almaya gelenler dışarıda beklerler. Dağıtım işi, ad okunarak küçük pencereden uzatılan kurban paylarının verilmesiyle yerine getirilir. Adı okunanlardan orada bulunmayanların payları da, kendilerine verilmek üzere, bulunan yakın komşuları ile yollanır(Şimşek, 1993: 171-172).

Oldukça yoğun ziyaret akınına uğrayan türbe, yukarıda tasvir ettiğimiz gibi pek çok dilek ve amaçla ziyaret edilmektedir. Ancak bu yerle temasa geçmek için belirli pratiklerin yerine getirilmesi lazımdır. Çünkü kutsal kabul edilen yatır ile doğrudan temas kurmak zordur. Bu sebeple de ziyaret yerlerinde birtakım usul ve davranışlar bulunmaktadır. Çoğu ziyaret yerinde olduğu gibi bu ziyaret yerinde de gönülden inanmak ziyaretin ilk aşamasıdır. Tüm bunların neticesinde, halkın maneviyatında Allah dostu olarak kabul görmüş Hıdır Sultan

Abdal'a yapılan dua, mum yakma, namaz kılp dua etme türünden uygulamaların kutsalla temas amacına yönelik olduğunu söyleyebiliriz.

Âşık Davut Sulari'nin Hıdır Abdal Sultan" için söylediği nefesinden iki dörtlüğü aşıya alıyoruz.

Ey gafiller, duyun idrak eyleyin

Hıdır Abdal gibi er var Ocak'ta

Nedir, dağda, taşta dolanırsınız

Hıdır Abdal gibi er var Ocak'ta

Ocak dedikleri Aşutka üstü

Gerçeğin serili duruyor postu

Muhammed'in canı, Ali'nin dostu

Hıdır Abdal gibi er var Ocak'ta(Şimşek, 1993: 151).

Köyün tam orta yerinde, kalın ve yüksek duvarların çevirdiği büyük bir alan içinde bulunan Türbe ve misafirhane (konukevi), çorbalılık-şömine binaları ile adak kurbanlarının kesilip dağıtıldığı bölümlerden oluşur(Şimşek, 1993). Toplumsal birlik ve beraberliği sağlama amacına yönelik bu alanda, her yıl Ağustos ayının ilk haftası şenlikler yapılır. Yapılan bu şenliklere birçok sivil toplum kuruluşlarının katılmasının yanı sıra devlet erkânı da katılmaktadır(K.K 4).

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Günümüz modern hayatında ziyaret yerlerine gitme oranı hızla düşmektedir. Bunun en temel nedeni gelişen teknoloji ve eğitim seviyesinin yüksek olmasıdır. Ziyaret yerleri genel olarak değerlendirildiğinde yöre halkının buralara gitme nedenleri arasında ilk sırayı çocuksuzluk, ruhsal hastalıklar almaktadır. Bunu diğer dilek ve istekler takip etmektedir. İnsanoğlu yaratılışından günümüze kadar olan süreçte vücudunda meydana gelen çeşitli rahatsızları bertaraf etmeye çalışmış akabinde ise çeşitli yollara başvurmuştur. Bunun günümüz yansımaları olan ziyaret yerleri genellikle tıbbın çare olamadığı durumlarda tercih edilmektedir.

Kaynaklarını İslam veya İslam öncesi eski Türk inanç sistemlerine kadar götürebildiğimiz halk inanmaları, şüphesiz bize kültürümüzün mirasıdır. Yukarıda yer

verdiğimiz ziyaret yerlerinin bir kısmına yapılan ziyaretlerin saygı, hürmet ve dua amaçlı olduğunu belirtmiştik. Bunun nedeni ise, Anadolu'nun Türkleşmesinde önemli faydalar sağlayan, halk tarafından Horasan Erenleri olarak adlandırılan, hem alp hem de eren özelliğine sahip kişilere duyulan saygıdan kaynaklanmaktadır. Şüphesiz Anadolu insanı bu kişileri unutmamış onlara ayrı bir değer vererek korumuştur.

Kaynaklarını İslam öncesi eski Türk inanç unsurlarına dayandırdığımız halk inanmaları, değişim-dönüşüm içerisine girerek günümüz modern hayatında yaşamaktadırlar. Halk tarafından mensup olduğu dinin içerisine o dine aitmiş gibi yerleştiren bir takım uygulama ve pratikler, şüphesiz İslam dininin kesin olarak yasakladığı şeylerdir. Bizim buradaki amacımız, Cumhuriyet döneminin en acı doğal afetlerini yaşayan Erzincan ilinin kültürel mirasına değinmek, türbe ve ziyaret yerlerinin halk üstündeki etkisini dile getirmektir. Keza kültürün sözel mirasçıları olarak adlandırılan kaynak kişilerce kuşaktan kuşağa aktarılan bu bilgiler, İlin konumu göz önüne alındığında ya unutulmakta ya da kendileri ile birlikte toprağa karışmaktadır.

KAYNAKÇA

Albayrak, N. (2011), Terzibaba, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi* içinde (Cilt 40, ss.521-522), Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları

Albayrak, N. (1983), *Folklorumuz ve Erzincan*, Ermat Yayıncılık, Erzincan.

Arslan, Ö. (2018), Erzincan'da Tasavvuf Kültürü ve Nakşibendilik, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Türk Dili ve Edebiyatı Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan.

Aşçı İbrahim Dede, Aşçı Dede'nin Hatıraları (haz. Mustafa Koç – Eyyüp Tanrıverdi), İstanbul 2006,

- Dumlu, A. (1999), *Erzincan'da İz Bırakanlar*, [Yayın yeri yok], [Yayınevi yok].
- Erzincan İl Yıllığı, (1990), Her Yönüyle Erzincan, Erzincan Valiliği Yayınları, Ankara
- Kemali, A. (2013), *Erzincan*, Kaynak Yayınları, İstanbul.
- Kozan, A. (2012), Sözlü ve Yazılı Tarihe Göre Nevşehir Bölgesinde Horasan Erenleri Olarak Bilinen Şahsiyetler, *Türk Kültürü Ve Hacı Bektaş Velî Araştırma Dergisi*. S. 61, 313-336
- Miroğlu, İ. (1995), Erzincan, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi* içinde (Cilt 11, ss.318-321), Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları
- Özgüç, T. (1966), *Altuntepe (Mimarlık Anıtları ve Duvar Resimleri)*, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.
- Özköse, K. (2003), Anadolu'nun Türkleşmesi ve İslamlaşmasında Tasavvufî Zümre ve Akımların Rolü, *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* Cilt: VII / 1, s. 249-279 Haziran, Sivas.
- Şimşek, M. (1993), *Hıdır Abdal Sultan Ocağı*, Anadolu Matbaacılık, İstanbul.
- Tuygun, Ü. (1997), *Piri Sami Hazretlerinin Hayatı ve Sohbetleri*, Kervan Yayınları, İstanbul.
- Tuygun, Ü. (2004), *Erzincan'ın Manevi Mimarları*, Kervan Yayınları, İstanbul.
- Uludağ, S. (1997), Hâlididiye, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi* içinde (Cilt 15, ss.296-299), Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları
- Yahyaoglu, T. (1966), *Selçuklar'da Mumya*, Hayat Tarih Mecmuası (Cilt 1 Sayı 2), Tifdruk Matbaacılık, İstanbul.
- K.K 1: Ali Akdemir, Erzincan/Merkez, 27 Yaşında, Okuryazar, Serbest Meslek.
- K.K 2: Rahime Toprak, Üzümlü/Bayırbağ köyü, 78 Yaşında, Okuryazar, Ev Hanımı.
- K.K 3: Necla Türkoğlu, Erzincan/Merkez, 42 Yaşında, Okuryazar, Muhasebeci.
- K.K 4: Hüseyin Telli, Erzincan/Kemah, 45 Yaşında, Okuryazar, İlçe Halk Kütüphanesi Müdürü.
- K. K 5: Abdülkerim Kanaş, Erzincan/Merkez, 60 Yaşında, Okuryazar, Emekli Zabıt Kâtibi.

Fotoğraflar



Terzibaba Hazretleri Türbesi (Kurban Bayramı Arifesi)



Terzibaba Hazretleri Türbe Girişi



Piri Sami Hazretleri Türbe Kapısı



Kemah Sultan Melik Türbe Kapısı



**DESTEK KÜLTÜRÜNÜN REKABET AVANTAJINA ETKİSİNDE FARKLILIKLARIN
YÖNETİMİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

BORA COŞAR* 

ÖZ

Bu çalışmanın amacı örgüt kültürünün alt bileşenlerinden destek kültürünün örgütün rekabet avantajına etkisinde farklılıkların yönetiminin düzenleyici rolünün saptanmasıdır. Kolayda örnekleme yöntemine göre İstanbul Beylikdüzü bölgesinde bulunan KOBİ çalışanlarıyla anket gerçekleştirilerek elde edilen veriler analize tabi tutulmuştur. Araştırmaya 234 çalışan katılmış ve kendilerinden demografik etkenlerle ilgili 5, destek kültürü ile ilgili 9, rekabet avantajı ile ilgili 7, farklılıkların yönetimi ile ilgili 22 ifadeyi cevaplandırmaları istenmiştir. Bu bağlamda Smart PLS 3 programında gerçekleştirilen analizler ışığında farklılıkların yönetiminin, destek kültürünün rekabet avantajına etkisinde kısmi bir şekilde düzenleyici rolü olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: *Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler, örgüt kültürü, rekabet avantajı, farklılıkların yönetimi, yapısal eşitlik modeli.*

**THE MODERATING ROLE OF MANAGEMENT OF DIFFERENCES IN THE EFFECT OF
SUPPORT CULTURE ON COMPETITIVE ADVANTAGE**

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the moderating role of management of differences in the effect of support culture from the sub-components of organizational culture, on the competitive advantage of the organization. In accordance with the sampling method, the data obtained from the survey conducted with Small-Medium Enterprises' employees in Beylikdüzü, Istanbul, was analyzed. 234 workers participated in the study and they were requested to answer six demographic, nine support culture, seven competitive advantage, and 22 management of the differences factors in the scale. Accordingly, in the light of the analyzes performed in the Smart PLS 3 software, it was observed that the management of the differences had a moderating role in the impact of the support culture on the competitive advantage.

Keywords: *Small and Medium Enterprises, organizational culture, competitive advantage, management of differences, structural equation model.*

Geliş Tarihi: 19.04.2019

Kabul Tarihi: 27.06.2019

* Dr. Öğr. Üyesi, Beykent Üniversitesi, Yönetim Organizasyon Bölümü Lojistik Programı, boracosar@beykent.edu.tr

1. GİRİŞ

KOBİ tanımı, farklı ülkelerde ve hatta aynı ülkedeki farklı bölgelerde bile farklı tanımları yapılan genel kabul görmüş bir tanımı olmayan örgütleri bünyesinde barındırmaktadır. Çoğu zaman “küçük işletmeler” diye anılan KOBİ terimi, aslında çok farklı yapılarıdaki örgütleri tarif etmek için kullanılmaktadır. Genel kabul görmüş bir tanımının olmamasının nedeni ise gelişmekte olan bir ülkede büyük olarak tanımlanabilecek bir işletmenin gelişmiş bir ülkede küçük olarak sınıflandırılabilmesidir. (Türkoğlu, 2002). Bu noktada KOBİ’lerle ilgili yapılan araştırmaların sonuçlarının birbirinden farklı olduğu ve bu farklılıkların araştırmanın yapıldığı örneklem dolayısıyla ortaya çıktığını belirtmek gerekmektedir. Diğer bir taraftan ekonominin en önemli yapı taşlarından biri olan KOBİ’lerin araştırmalarda bu kadar çok analize tabi tutulması da şaşılmaması gereken bir diğer durumdur.

Örgüt kültürünün önemli bileşenlerinden biri olan destek kültürü, örgüt içi ilişkilerin güçlü ve pozitif yönlü olduğu, ortaklık, aitlik ve dostluk gibi kavramların ön planda yer aldığı örgütlerde yer almaktadır (İra ve Şahin, 2011). KOBİ’ler farklı şekillerde yapılara ve boyutlara sahip olsalar da Türkiye’nin karakteristik özelliklerine bağılı olarak destek kültürüne sahip oldukları düşünülmektedir. Örgüt kültürü ile ilgili yapılan en önemli çalışmalarından biri olan Hofstede’nin (1980) örgüt kültürü ile ilgili boyutlarında da Türkiye toplulukçu bir örgüt olarak belirlenmiş ve destek kültüründeki gibi kavramları içinde barındırmıştır (Öncül ve Diğerleri, 2016). Bu aidiyet ve dostluk duygusu aynı zamanda bir diğer önemli örgüt kültürü araştırması olan ve Trompenaars ve Hampden-Turner tarafından ortaya konan aile kültürüne de vurgu yapmaktadır (Gültekin ve Ulukan, 2012). Diğer taraftan Türkiye’deki yöneticilik anlayışı, yine Hofstede’nin çalışması göz önüne alındığında yüksek düzeyde güç mesafesine bağılı olarak çalışanla yönetici arasında büyük güç farklılıkları barındırmaktadır (Öncül ve Diğerleri, 2016). Ayrıca Trompenaars ve Hampden-Turner’in aile kültürü boyutunda da babacan, şefkatli ancak otoriter bir yönetici tasvir edilmektedir (Gültekin ve Ulukan, 2012). Bu bağlamda araştırma modeline dâhil edilen farklılıkların yönetimi kavramı, kişisel farklılıkları göz önünde bulundurarak ve bireyin örgütteki bu durumuna değeri vererek, ortak bir kültür çatısı altında çalışanları yönetmek ve bu farklılıkları bir zenginlik unsuru olarak kabul ederek bunları örgütün çıkarları doğrultusunda kullanmak olarak tarif edilebilmektedir. Bu noktada akla gelen ilk soru “bu araştırmanın sonuçları güç mesafesi ve aile kültürü boyutlarına vurgu yapacak mıdır?” olarak karşımıza çıkmaktadır. “Örgüt kültürünün alt boyutu olan destek kültürü ve farklılıkların yönetimi kavramları örgüte rekabet avantajı sağlayabilir mi?” ise ikinci bir soru olarak karşımıza çıkmakta ve buna bağılı olarak modele rekabet avantajı kavramı eklenmektedir. Tüm bu kavramlarla ilgili literatürde çok fazla araştırma yapılmış olması göz önünde bulundurularak araştırmanın ana sorusu aynı zamanda araştırmanın modeli olarak karşımıza çıkmaktadır:

“Örgüt kültürünün alt değişkeni olan destek kültürünün rekabet avantajına etkisinde farklılıkların yönetiminin düzenleyici rolü bulunmakta mıdır?”. Araştırmanın modeli daha önce literatürde herhangi bir çalışmada gerçekleştirilmemiş olup bu sayede literatüre katkıda bulunulması hedeflenmektedir.

2. TEORİK LİTERATÜR

Bu bölümde örgüt kültürü ve alt boyutu olan destek kültürü, farklılıkların yönetimi ve alt boyutu olan örgütsel ortam ve yönetsel uygulamalar ve rekabet avantajı kavramsal çerçeve bağlamında açıklanmaktadır.

Örgüt kültürü kavramı, Amerikan akademik literatürüne Pettigrew’in 1979 da *Administrative Science Quarterly* de yer alan “Örgütsel Kültürleri İncelerken” (On Studying Organizational Cultures) adlı eserinde yer alarak girmiştir. (Hofstede ve Diğerleri, 1990). İşletmelerin ekonomik, politik ve teknolojik çevreye adapte olmalarında ve kendilerini geliştirmelerinde kültür kavramının önemli bir role sahip olduğu görülmektedir. Kültür, bir grup tarafından inanılan, kabul edilen ve farklı çevrelerde nasıl algılanacağını, düşünüleceğini ve tepki verileceğini belirleyen varsayımlar bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Normlar bu varsayımların ortaya çıkan yansımalarıdır ve önemli olan bu normların altında, derininde işletme çalışanlarının birçoğunun sorgulamadan kabul ettiği kavramlar olduğudur (İra ve Şahin, 2011).

Genel olarak kabul edildiği şekilde “örgüt kültürü”, bireylerin örgütü anlamalarına yardımcı olan ve buna bağlı olarak onlara örgüt içinde davranış normları sağlayan, ortak değer ve inançlar şablonu olarak tanımlanmaktadır (Mamatoğlu, 2006). Bu ortak değer ve inançların örgütün rekabet ortamında ayakta kalabilmesi ve değişen çevresel koşullara uyum sağlayabilmesi için örgüt yöneticileri tarafından iyi yönetilmeleri gerekmektedir. Örgüt kültürü kavramı, örgüt üyelerini kolektif düşünme, davranma ve hareket etmeye yöneltmesinden dolayı örgüt açısından hayati öneme sahiptir (İra ve Şahin, 2011).

Araştırmanın modelinde kullanılan ve örgüt kültürünün önemli bileşenlerinden biri olan destek kültürü, Pheysey (1993) tarafından geliştirilen modele bağlı olarak İpek (1999) tarafından geliştirilmiştir. Destek kültürü, örgüt üyelerinin karşılıklı iletişim ve aidiyet duygularının geliştiği, tüm değerlerin paylaşıldığı ve örgütsel bağlılığın üst düzeyde olduğu bir örgüt kültürü boyutudur. Bu noktada örgüt üyeleri kendi inanç ve hedefleriyle örgütün inanç ve hedeflerini bütünleştirmiş ve örgüt için keyifle çalışmayı benimsemişlerdir. Destek odaklı örgüt, bünyesinde bulunan çalışanlarla karşılıklı ilişki halinde olmaktan mutluluk duyar. Bu da örgüt ile birey arasında bir bağ ve aidiyet duygusu oluşmasına sebep olmaktadır. Böylece örgüt üyeleri ile örgütün çıkarları aynı noktada buluşmakta ve bu durum örgüte yüksek düzeyde katkı sağlamaktadır (Pheysey, 1993).

Davis ve Taylor (1972), basit ve karmaşık işler arasındaki ayrımları ortaya koyduklarında karmaşık işlerin doğru dizayn edilmesi şartıyla iş zenginliğinden dolayı örgüt üyelerinin daha fazla tatmin duygusu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu noktada devreye destek kültürü girmektedir. Tüm iletişim kanallarının karşılıklı açık olduğu bu kavram hem örgüt üyesini motive etmekte hem de örgüte avantaj kazandırmaktadır. Ayrıca örgüt üyeleri arasında güven, destek, yüksek beklenti, çift yönlü iletişim gibi unsurların korunup geliştirilmesi destek kültürünün en önemli özelliklerindedir (Terzi, 2005).

Farklılıkların yönetimi, en sade biçimiyle örgüt üyelerinin farklılıklarından meydana gelen gerilimi dengelemeye ve bu farklılıklardan avantaj sağlamaya odaklanan bir anlayışla örgütü yönetmek anlamına gelmektedir. Bu anlayışın işaret ettiği farklılıklar, ırk, kültür, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş ve fiziksel yeterlilikler vb. durumlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Sürgevil ve Budak, 2008). Başka bir ifadeyle farklılıkların yönetimi örgüt üyelerinin farklı özelliklerinden değer elde eden yönetim yaklaşımı olarak da tanımlanabilmektedir. Bu özelliğiyle farklılıkların yönetimi, örgütlerden bulunan bireylerin eşsiz ve birbirinden farklı birçok özelliğinin bütünlüğüne değer veren bir yönetim anlayışına sahiptir (Fettahlıoğlu ve Tatlı, 2015).

Farklılıkların iyi bir şekilde yönetilmesinin örgütlere sağladığı en önemli avantajları ise şu şekilde sıralamak mümkündür (Fettahlıoğlu ve İnce, 2013):

- Maliyetlerde azalma: Örgüt üyelerinin işten ayrılma ve işe devamsızlık oranlarında azalma sonucu maliyetlerde düşme.
- Kaynak sağlama: Rakiplerin iş gücü havuzu küçülürken rakiplere oranla daha geniş bir iş gücü havuzundan yararlanma ve en iyi adayları seçme imkânı.
- Pazarlama ve pazar yeteneklerinde gelişme: Pazarlama çabalarına kültürel farklılıklara bağlı olarak çok yönlü bakış açısı getirerek hem kurum imajına katkıda bulunmak hem de müşteri beklentilerini destekleyecek pazarlama faaliyetleri geliştirmek.
- Yaratıcılık: Farklı kültüre ve bakış açısına sahip örgüt üyelerine bağlı olarak yaratıcılığın artması.
- Problem çözme: Daha geniş bakış açılarına ve buna bağlı olarak farklı problem çözme tekniklerine sahip olma.
- Sistem esnekliği: Çevresel değişikliklere hızlı ve daha az maliyetle cevap verebilme.
- Verimlilik artışı: Farklı kültür ve bakış açılarına saygı gösterilmesinden dolayı örgüt üyelerinin kendilerini rahat hissetmesi ve bu durumun performansı artırması.
- Yüksek moral: Örgüt üyelerinin birbirlerinin farklılıklarını keşfetmesi, monotonluğun devre dışı kalması ve bu durumların motivasyona olumlu bir şekilde yansması.

Araştırmanın modelinde farklılıkların yönetiminin iki alt boyutu olan örgütsel ortam ve yönetsel uygulamalar yer almaktadır (Balay ve Sağlam, 2004). Örgütsel ortam, örgütün kültür ve iklimine, farklılıkların yönetimi ile ilgili düşünce yapısının nüfuz edip etmediğini gösteren alt boyuttur. Yönetsel uygulamalar ise yöneticilerin farklılıkların yönetimine dair ortaya koymuş oldukları yönetim biçimlerini ifade etmektedir (Belloda ve Diğerleri, 2017). Bu bağlamda bu alt boyutların rekabet avantajına olan etkisinin farklılıkların sağladığı avantajlara bağlı olarak pozitif yönlü olması beklenmektedir (Fettahlıoğlu ve İnce, 2013).

Rekabet avantajı kavramı ise genellikle stratejik yönetim ile ilgili literatürde karşımıza çıkmaktadır. Bir örgütün rekabet avantajına sahip olabilmesi, değer meydana getiren bir stratejiyi uygularken rakiplerinin aynı stratejiyi uygulayamaması ile oluşmaktadır. Rekabet avantajı belirli bir süre sonra rakipler tarafından taklit edilebileceği için belirli bir dönemi kapsamaktadır. Ancak rekabet avantajı sürdürülebilir nitelikte ise o zaman belirli bir zaman diliminden bahsetmek mümkün değildir (Tokgöz, 2018).

Aynı sektörde yer alan örgütler benzer mal ve hizmetleri aynı grup müşteriye sunarken birbirleri ile rekabet ederler. Bu noktada müşteri gereksinimlerini en iyi şekilde karşılayan ve değer yaratan stratejiler ortaya koyan örgütler rekabette daha avantajlı konuma gelmektedirler (Kaygın, 2012). Ancak örgütlerin bu stratejileri ortaya koyabilmeleri için kaliteli ürün sunmak ve bu ürünü pazarlamak yeterli olmamaktadır. Örgüt üyelerinin yaratıcılığı ve farklı bakış açıları da en az bu çalışmalar kadar önem kazanmaktadır. İşte bu noktada örgütte yer alan farklılıkların iyi yönetilmesi ve bu durumun stratejik yönetim içerisinde yer edinmesi rekabet avantajı için oldukça önemlidir (Jones, 2000).

Gatignon ve Xuereb (1997), örgütlere yön veren rekabet avantajı kavramının, örgütün kaynaklarıyla yakından ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Bu noktada örgütün kaynak ve yetkinlik portföyü önem taşımaktadır ve bu kavramlar örgüte rekabetçi avantajlar sağlamaktadır. Rekabet avantajının önemli bir yetkinlik olarak kabul görmesi, fiziksel bir formda olmamasından, alınıp satılamamasından, rakipleri tarafından taklit ya da ikame edilmesinin zor olmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle küresel rekabetin artış gösterdiği günümüz pazarlarında, örgütler için sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmenin önemi giderek artmaktadır (Gençtürk ve diğerleri, 2010).

3. ARAŞTIRMANIN AMACI, MODELİ VE BULGULARI

Araştırmanın amacı KOBİ çalışanlarında destek kültürünün rekabet avantajına etkisinde farklılıkların yönetiminin düzenleyici rolünün olup olmadığının belirlenmesidir. Araştırma kolayda örnekleme yöntemine bağlı olarak Beylikdüzü bölgesinde bulunan KOBİ'lerle gerçekleştirilmiş ve 234 anket toplanmıştır. Bu bağlamda destek kültürü anketi ile ilgili dokuz ifade sorulmuş ve bu ölçek Pheysey (1993) tarafından geliştirilen modele bağlı olarak İpek (1999) tarafından geliştirilmiştir. Rekabet avantajı ile ilgili katılımcılara yedi ifade sorulmuş olup, ölçek Lertpachin ve diğerleri (2013), Leonidou ve diğerleri (2013) ve Li ve Liu (2014) tarafından geliştirilmiştir. Son olarak farklılıkların yönetimi ölçeği ile ilgili olarak katılımcılara 22 ifade sorulmuş ve bu ölçek de Balay ve Sağlam (2004) tarafından geliştirilmiştir. Çalışmaya katkı veren katılımcılara ait demografik veriler Tablo 1'de görüldüğü gibidir. Yapılan çalışmaya bağlı olarak geliştirilen hipotezler şöyledir:

H₁: Destek kültürü değişkeni, rekabet avantajı değişkenine anlamlı bir şekilde etki etmektedir.

H₂: Farklılıkların yönetimi değişkeni, rekabet avantajı değişkenine anlamlı bir şekilde etki etmektedir.

H₃: Destek kültürü değişkeni, farklılıkların yönetimi değişkenine anlamlı bir şekilde etki etmektedir.

H₄: Farklılıkların yönetimi değişkeninin, destek kültürünün rekabet avantajına etkisinde düzenleyici rolü vardır.

Yukarıdaki hipotezleri test etmek amacıyla, yapıların ölçümü için çok maddeli ölçekler kullanılmıştır. Her yapı, “kesinlikle katılmıyorum” (1) ile “kesinlikle katılıyorum” (7) arasında değişen yedi-nokta Likert ölçeği kullanılarak ölçülmüştür.

Tablo 1. Örneklem Grubunun Demografik Bilgileri

Demografik Verileri	Sıklık	Oran
Cinsiyet		
Kadın	86	36.8
Erkek	148	63.2
Kurumda Çalışma Süresi		
0-5	137	58.5
6-10	39	16.6
11-15	24	10.3
16 ve üzeri	34	14.6
Yaş		
20-25	37	15.8

30-34	74	31.6
35-39	67	28.7
40 ve üzeri	56	23.9
Eğitim		
Lise	16	6.8
Ön Lisans	27	11.6
Lisans	182	77.8
Lisans Üstü	9	3.8
Çalışılan Pozisyon		
Çalışan	197	84.1
Yönetici	37	15.9

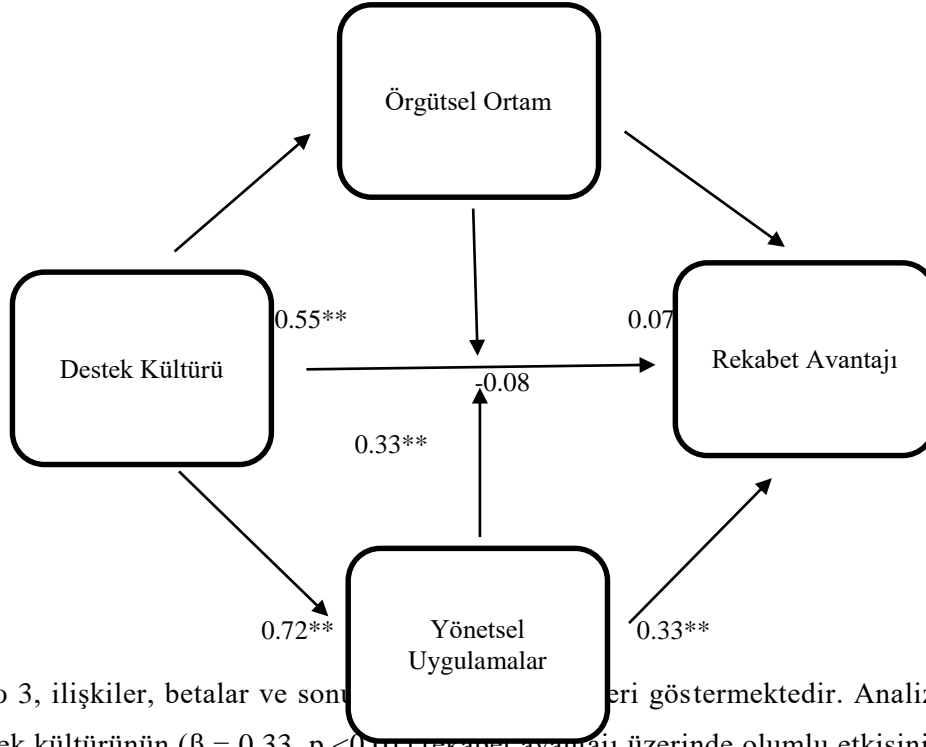
Araştırmanın güvenilirliği, composite scale reliability (CR), Cronbach's alpha ve elde edilen ortalama varyans (AVE) ile değerlendirilmiştir. Tablo 2'de de görüldüğü üzere CR ve Cronbach's alpha değerlerinin 0.70 değerini aştığı görülmüştür. AVE değerlerinde de tüm değerlerin 0.50'nin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Yine önemli bir ölçüt olarak kabul edilen Fornell-Larcker (1981) kriterinin sağlandığı da analiz sonuçlarında görülmektedir. Ayrıca, modelin yakınsak geçerliliği, önlemlerin kendi yapıları üzerindeki standartlaştırılmış yükleri araştırılarak değerlendirilmiş ve tüm önlemlerin 0,60'dan büyük standartlaştırılmış yüklere sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 2. Cronbach's alpha, CR, AVE, Anlamlılık, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değerkenler	Anl.	S.S.	1	2	3	4
Destek Kültürü	4.521	1.357	1			
Farklılıkların Yönetimi1 Örgütsel Ortam	5.286	1.277	0.693**	1		
Farklılıkların Yönetimi2 Yönetimsel Uygulamalar	5.261	1.131	0.520**	0.465**	1	
Rekabet Avantajı	5.767	1.159	0.585**	0.584**	0.398**	1
		α	0.947	0.953	0.923	0.943
		CR	0.955	0.959	0.937	0.954
		AVE	0.704	0.627	0.652	0.746

Smart PLS 3.0 yazılım programı, hipotez ve dolaylı etkiler ile ilgili yapılmış olan öngörülerini ve buna bağlı olarak ortaya konan modeli test etmek için kullanılmıştır. Beta değerleri, hipotezdeki her ilişkinin yönünü ve etkisini göstermektedir (Şekil 1).

Şekil 1. Araştırmanın Yapısal Eşitlik Modeli



Tablo 3, ilişkiler, betalar ve sonuçları göstermektedir. Analizlere ilişkin olarak destek kültürünün ($\beta = 0.33$, $p < 0.01$) rekabet avantajı üzerinde olumlu etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Buna bağlı olarak H_1 hipotezi desteklenmektedir. Farklılıkların yönetimi değişkeninin alt boyutları olan örgütsel ortamın ($\beta = 0.07$, $p > 0.32$) rekabet avantajını etkilemediği, yönetimsel uygulamaların ise ($\beta = 0.33$, $p < 0.01$) etkilediği görülmektedir. Böylece H_2 hipotezinin kısmi bir şekilde desteklendiğini söylemek mümkündür. Yine aynı şekilde destek kültürünün farklılıkların yönetiminin alt boyutları olan örgütsel ortam ($\beta = 0.55$, $p < 0.01$) ve yönetimsel uygulamaları ($\beta = 0.72$, $p < 0.01$) etkilediği görülmektedir. Buna bağlı olarak H_3 hipotezi de desteklenmektedir.

Araştırmanın düzenleyici değişken ile ilgili analizlerinin incelenmesinde Baron ve Kenny (1986) tarafından ortaya konan üç koşulun sağlanması gereklidir. Bunlar;

1. Bağımsız değişkenin (destek kültürü) bağımlı değişken (rekabet avantajı) üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmalıdır.
2. Bağımsız değişkenin (destek kültürü) düzenleyici değişken (farklılıkların yönetimi) üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmalıdır.

3. İkinci aşamada düzenleyici değişken modele eklendiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalırken veya anlamsızlaşırken, düzenleyici değişkenin bağımsız değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.

Bu koşullar çerçevesinde farklılıkların yönetiminin alt boyutu olan yönetsel uygulamaların ($\beta = -0.11, p < 0.05$) destek kültürünün rekabet avantajına etkisinde düzenleyici rolünün olduğu tespit edilmiştir. Farklılıklar yönetiminin diğer bir alt boyutu olan örgütsel ortam boyutunun ($\beta = -0.08, p > 0.31$) ise herhangi bir düzenleyici etkisinin olmadığı görülmektedir. Buna göre H₄ hipotezinin kısmi bir şekilde desteklendiğini söylemek mümkündür.

Modelin R² değerlerine bakıldığında ise farklılıkların yönetiminin alt boyutları olan örgütsel değer (0.30) ve yönetsel uygulamaların (0.52) ve rekabet avantajının (0.44) oldukça yüksek değerlere sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 3. Hipotez Sonuçları

İlişkiler	Beta Değ.	Alt Hip.	Alt Sonuçlar	Hip	Sonuçlar
DK → RA	0.33**			H1	Desteklendi
ÖO → RA	0.07	H2a	Desteklenmedi	H2	Kısmi olarak desteklendi
YU → RA	0.33**	H2b	Desteklendi		
DK → ÖO	0.55**	H3a	Desteklendi	H3	Desteklendi
DK → YU	0.72**	H3b	Desteklendi		
DK x ÖO → RA	-0.08	H4a	Desteklenmedi	H4	Kısmi olarak desteklendi
DK x YU → RA	-0.11*	H4b	Desteklendi		

DK: Destek kültürü, ÖO: Örgütsel ortam, YU: Yönetsel Uygulamalar, RA: Rekabet avantajı

4. SONUÇ

Küreselleşen dünya üzerinde gerçekleşen acımasız rekabet şartları, tüm firmaları özellikle de küçük ve orta ölçekli firmaları zor durumda bırakmaktadır. Özellikle kurumsal bir yapıya kavuşamayan ya da geçiş dönemi yeni olan bu tip örgütlerde örgüt kültürünün de tam olarak oturduğunu söylemek mümkün değildir. Ancak boyut olarak belirli bir ölçüğe ve deneyime ulaşmış firmalarda örgüt kültürünün varlığından söz etmek mümkün olmaktadır. Özellikle çalışanların yetki ve sorumluluklarının belirlenmiş olduğu, iş yapma mekanizmalarını belirli bir sisteme oturtmuş ve belirli bir büyüklüğe ulaşmış firmaların belirli bir kültüre ulaştığını söylemek mümkündür (Eren, 2006). Bu bağlamda işten ayrılımların ve işe alımların yoğun olduğu firmalarda bu kültürün oturması da oldukça zor olmaktadır.

Araştırmanın demografik verilerine bakıldığında katılımcıların % 58.5'inin buldukları firmalarda 0-5 yıl aralığında çalışıyor olması bize bu konuda önemli bir ipucu vermektedir. Bu bağlamda bu tür firmalarda en azından araştırmanın yapıldığı örgütlerde tam olarak oturmamış bir örgüt kültürünün varlığından söz etmek mümkün görünmektedir. Yine de katılımcıların örgüt kültürünün gücüne inandıkları ve bu durumun rekabet ortamında firmaların lehine bir durum yarattığını düşündükleri görülmektedir. Bu sonuç farklı birçok çalışmayla örtüşmektedir. Örneğin Sağır (2011) rekabet avantajı ile kültür arasında yüksek bir korelasyon olduğunu altını çizmektedir. Ersoy (2016) örgüt kültürünün işletmelerin rekabet avantajı kazanmalarında önemli rol oynadığını belirtmektedir. Köse ve diğerleri (2001) işletmelerin rekabet gücünü artırmak için çalışanların kendilerini örgütlerle bütünleştirmeleri gerektiğine işaret etmektedir ve bunun da kültürle var olacağı belirtilmektedir. Testa ve Sipe (2011) ise rekabet avantajı yaratmanın yöntemlerinden birinin örgüt kültürü olduğunu altını çizmektedir.

Araştırmada farklılıkların yönetiminin rekabet avantajına olan etkisine de bakılmış ve araştırma hipotezinin kısmi olarak desteklendiği görülmüştür. Buna göre farklılıkların yönetiminin alt boyutlarından örgütsel ortamın rekabet avantajına etkisi görülmezken yönetsel uygulamaların rekabet avantajına etkisinin olduğu görülmektedir. Örneğin Helvacıoğlu'na göre (2007) örgütlerdeki kültürel farklılıklar, eritilip yok edilmek yerine, yönetsel ve örgütsel araçların yardımıyla desteklenerek, bir örgütsel rekabet avantajı aracına dönüştürülebilirler. Jones'a göre (2000) çok kültürlü yapılara sahip işletmeler, sahip oldukları farklı yeteneklerinin olumlu bir şekilde yönetilmesi sayesinde kendilerine rekabet avantajı sağlamaktadırlar. Yeşil (2009), geniş bir kültürel yapının yani farklı kültüre sahip bireylerin iyi bir şekilde yönetilmesinin örgüte önemli faydaları olacağını belirtmiştir. Yine Kayalar ve Aytar (2012), farklı toplumlara ait kültürel bakış açılarının iyi yönetildiği takdirde alternatif ürün seçeneklerine ve yeni iş modellerine uzanan özgün kazanımlar elde edebileceğinin altını çizmiştir.

Araştırmanın bir diğer sonucu, örgüt kültürünün farklılıkların yönetimine olan pozitif yönlü yüksek düzeydeki etkisidir. Buna paralel olarak Akan ve Kanık (2018) eserlerinde bu iki kavram arasında güçlü bir korelasyon olduğunu belirtmektedir. Meriç ve Görün (2016) bireysel farklılıkların yönetilebilmesi için kapsayıcı bir kültürün bu durumu yönlendirmesi gerektiğinin altını çizmiştir. Ancak bu şekilde örgütün amaçlarına ulaşmada etkinliği artabilecektir. Tozkoparan ve Vatansver (2011), çok kültürlü yapıya sahip örgütlerin farklılıkların yönetilmesi konusunda daha başarılı olduklarını belirtmiş ve bu durumun rekabet avantajını da olumlu yönde etkilediğinin altını çizmişlerdir. Sürgevil ve Budak'a göre (2008) ise çok kültürlü birbirini destekleyen kültürel bir örgüt yapısı farklılıkların yönetimi için ideal bir model oluşturmaktadır.

Araştırmanın kilit noktasını oluşturan düzenleyici model ile ilgili hipotezinin ise kısmi bir şekilde desteklendiği görülmektedir. Buna göre destek kültürünün rekabet avantajına etkisinde farklılıkların yönetiminin alt boyutu olan örgütsel ortamın herhangi bir şekilde düzenleyici rolüne rastlanmamıştır.

Yani örgütsel ortam, destek kültürü ile rekabet avantajı arasında artırıcı ya da azaltıcı bir güce sahip değildir. Ancak farklılıkların yönetiminin diğer alt boyutu olan yönetsel uygulamaların destek kültürünün rekabet avantajına etkisinde düzenleyici rolünün olduğu belirlenmiştir. Şaşırtıcı olan ise bu rolün negatif yönlü olarak seyretmesidir. Normal şartlarda destek kültürü rekabet avantajını yüksek düzeyde ve pozitif yönlü etkilerken, yönetsel uygulamaların düzenleyici olarak modele eklenmesi, yönün negatife dönmesine neden olmuştur. Bu sonuca göre destek kültürünün rekabet avantajına olan etkisinde yönetsel uygulamaların yavaşlatıcı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle yönetsel uygulamalar destek kültürünün rekabet avantajına olan etkisini azaltmaktadır. Araştırmanın yapıldığı ülke ve şirket profili bağlamında özellikle de örgüt kültürünün tam olarak oturmadığı örgütlerde yönetici davranışlarının tutarlı olmadığı da düşünülürse sonucun bu şekilde çıkmasına çok da fazla şaşırılmamalıdır. Bu noktada örgütün oturmuş bir kültüre ve buna bağlı olarak tutarlı davranışlar sergileyen ve motive edici unsurları kullanan yöneticilere ihtiyacı bulunduğunu söylemek gerekmektedir.

Tozkoparan ve Vatansever (2011), farklılıkların iyi yönetildiği ve teşvik edildiği bir örgütte tüm sistemin destek kültürü ile birlikte bu durumu desteklemesi gerektiğinin altını çizmektedir. Bu sayede örgütün performansını artıran bir kaldıraç vazifesi görecektir olan bu yapı, örgütlerin rekabet avantajına sahip olmasını da sağlayacaktır. Ancak Tozkoparan ve Vatansever'in (2011) gerçekleştirmiş olduğu çalışma Türkiye'nin önde gelen uluslararası örgütlerinde nitel bir araştırma yöntemi olan odak grup görüşmesi şeklinde ortaya konmuş olup farklılıkların yönetimi konusunda pek de olumlu olmayan sonuçların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu bağlamda ülkemizde çoğu farklılık unsurunun ayrımcılık olarak görüldüğü, kişilerin dışlanabileceği, kültürel boyutta yaşanan tabular ve inançlar nedeniyle baskı ve korkuların yaşanabileceği gerçeğinin altı çizilmiştir. Kısaca farklılıkların yönetimi konusunda Türkiye henüz istenilen seviyenin oldukça uzağında yer almaktadır. Çalışmanın sonuçları bu bağlamda bu araştırma ile paralellik göstermektedir. Bu çalışmada da farklılıkların yönetiminin destek kültürü ile rekabet avantajı arasındaki ilişkiyi yavaşlattığı görülmektedir. Bu noktada iki araştırma sonuçlarına bağlı olarak ortaya konan öneri, destek kültürünün tüm örgütlere nüfuz etmesini ve yoğunluğunu artırmasını sağlamak ve hangi farklılıklara sahip olursa olsun tüm örgüt üyelerine aynı şekilde destek vermek olarak açıklanabilir. Özkaya ve diğerleri (2008), altı örgüt üzerinde sözlü mülakat tekniği kullanarak gerçekleştirdikleri çalışmada sadece iki örgütün farklılıkların yönetimi konusunda politikalar yürüttüğünü ve başarılı olduklarını ortaya koymuşlardır. Diğer örgütlerin ise böyle bir politika gütmeyeceği belirlenmiştir. Bu durum yine bu araştırma sonucu ile paralellik göstermektedir. Araştırma yapılan altı işletmenin de çok kültürlü yapıda olması ve sonuçların bu şekilde çıkması da yine bu araştırmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

İlk defa bu araştırma kapsamında kurgulanan bu model, sonuçları ile de literatüre katkıda bulunmaktadır. Modeldeki düzenleyici değişkenle ilgili sonucun negatif yönlü çıkması oldukça önemli

ve gerçekçi bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda küçük ya da orta ölçekli firmalarda çalışan yöneticilerin küresel pazar ortamında bulunduğu farkına varmaları ve örgüt içinde olumlu bir ortak kültür havası oluşturarak örgütü yönetmeleri oldukça önemlidir. Ancak bu şekilde yönetilen örgütler ayakta kalabilecek ve rekabette söz sahibi olabileceklerdir.

Araştırmanın bir takım kısıtları bulunmaktadır. Çalışmanın sadece Beylikdüzü bölgesinde yer alan KOBİ firmaları ile gerçekleştirilmesi önemli bir kısıt olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın farklı illerde ya da İstanbul'un farklı bölgelerinde gerçekleştirilmesi ve başka sektörlerde analiz edilmesi farklı sonuçların çıkmasına neden olabilir. Çalışmanın bir diğer kısıtı ise modelde yer alan örgüt kültürünün sadece destek kültürü ile temsil ediliyor olmasıdır. Yine aynı şekilde farklılıkların yönetimi de araştırmada örgütsel ortam ve yönetsel uygulamalar ile temsil edilmektedir. Hem örgüt kültürü hem de farklılıkların yönetimi farklı boyutlarıyla ele alınarak çalışma genişletilebilir ya da daraltılabilir. Bu nokta da araştırmanın farklı sonuçlarına ulaşılabilir. Ayrıca araştırmanın 234 kişi ile analize tabi tutulması da önemli bir kısıttır. Bu noktada bu sayının artırılıp azaltılması da yine sonucu değiştirebilecek bir durum olarak görülebilir. Son olarak araştırmanın farklı modellerle farklı örgütsel çıktılara odaklanarak yapılması da araştırmanın seyrini değiştirebilir.

KAYNAKLAR

Akan, M. ve Kanık, İ. (2018) "Farklılıkların Yönetiminin Örgüt Kültürüne Olan Etkisi: İstanbul'da Faaliyet Gösteren Hizmet Sektöründeki Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma", Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 657-674.

Baron, R.M. ve Kenny, D.A. (1986) "The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations", Journal of Personality and Social Psychology, 51(6): 1173-1182.

Belloda, B., Güler, S. B. ve Oğuzhan, A. (2017) "Farklılıkların Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık: Kosova Prizren Devlet Okullarında Bir Araştırma", Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi, 3(2): 1-19.

Davis, L.E. ve Taylor, J.C. (eds) (1972) "The Design of Jobs", London: Penguin. Easy to read.

Ersoy, A. (2016) "Örgüt Kültürü Analizi: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmesine Yönelik Bir Araştırma", Turar Turizm ve Araştırma Dergisi, 5(1): 4-29.

Fettahlıoğlu, Ö. O. ve İnce, M. (2013) "Çalışma Yaşamında Farklılıkların Yönetimi Uygulamalarının İş Doyumuna Etkisi: Tekstil Sektöründe Alan Araştırması", Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(1): 77-88.



Fettahlıoğlu, Ö. O. ve Tatlı, H. S. (2015) “Örgütsel Bağlılık ve Farklılıkların Yönetimi Algulamaları Arası İlişkilerin Saptanmasında Demografik Farklılıklara Yönelik İnceleme”, *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2): 119-140.

Gatignon, Hubert, and Jean-Marc Xuereb. (1997) "Strategic orientation of the firm and new product performance." *Journal of marketing research*, 34(1): 77-90.

Gençtürk, F. E., Kandemir, D., Koç, Ö. T., & Demirci, I. C. (2010) “Rekabet avantajı kuramının tanımlanması ve ölçümlenmesi”, *Öneri*, 9(34): 13-25.

Gültekin, Z. ve Ulukan, C. (2012) “Çokuluslu Ekiplerde Kültürel Farklılıklar ve Yönetimi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1): 89-102.

Helvacıoğlu, N. (2007) “Çokuluslu İşletmelerde Rekabet Avantajı Sağlamanın Bir Aracı Olarak Kültürel Farklılıkların Yönetimi”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.*

Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D. ve Sanders, G. (1990) “Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases”, *Administrative Science Quarterly*, 286-316.

İpek, Cemalettin (1999) “Resmi Liseler ile Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.*

İra, Ö. G. N. ve Şahin, S. (2011) “Örgüt Kültürü Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması”, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1): 1-13.

Jones, M. T. (2000) “The Competitive Advantage of the Transnational Corporation as an Institutional Form: A Reassessment”, *International Journal of Social Economics*, 27(7/8/9/10): 943-958.

Kayalar, M. ve Aytar, O. (2012) “Küresel İş Dünyasında Kültürel Farklılıkların Yönetimi: Türk Girişimciliği”, *Visionary E-Journal/Vizyoner Dergisi*, 4(7): 47-64.

Kaygın, E. (2012) “Sürdürülebilir Bir Rekabet Avantajı Sağlamanın Yolu: İç Girişimcilik Anlayışı”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1): 93-103.

Köse, S., Tetik, S. ve Ercan, C. (2001) “Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler”, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1): 219-242.

Leonidou, L. C., Leonidou, C. N., Fotiadis, T. A. ve Zeriti, A. (2013) “Resources and Capabilities as Drivers of Hotel Environmental Marketing Strategy: Implications for Competitive Advantage and Performance”, *Tourism Management*, 35: 94-110.



- Lertpachin, C., Wingwon, B. ve Noithonglek, T. (2013) “The Effect of Marketing Focus, Innovation and Learning Organization on the Building of Competitive Advantages: Empirical Evidence from ISO 9000 Certified Companies”, *Journal of Strategic Marketing*, 21(4): 323-331.
- Li, D. ve Liu J. (2014) “Dynamic Capabilities, Environmental Dynamism, and Competitive Advantage: Evidence From China”, *Journal of Business Research*, 67: 2793–2799.
- Mamatoğlu, N. (2006) “Örgüt İçi İletişim ve Performans Değerlendirme Sistemi Algıları Örgüt Kültürü Algısını Yordar mı?”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4): 177-201.
- Meriç, İ. ve Görün, M. (2016) “Askeri Organizasyonlarda Farklılıkların Yönetimi: ABD Hava Kuvvetleri Üzerine Bir Çalışma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(2): 359-384.
- Öncül, M. S., Deniz, M., & İnce, A. R. (2016) “Hofstede’nin Örgüt Kültürü Modelinin Potansiyel Girişimcilerin Yetiştirdiği Çevresel Özellikler Kapsamında Değerlendirilmesi”, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1): 255-269.
- Özkaya, M. O., Özbilgin, M., & Şengül, C. M. (2008) “Türkiye’de farklılıkların yönetimi: Türk ve yabancı ortaklı şirket örnekleri”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19: 359-374.
- Pheysey, Diana.C .(1993) “Organizational Cultures: Types and Transformations”, London: Routledge.
- Sağır, M. (2011) “Kurum Kültürü Kavramı ve İşletmelerde Kurum Kültürünün Önemi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 1: 113-126.
- Sürgevil, O. ve Budak, G. (2008) “İşletmelerin Farklılıkların Yönetimi Anlayışına Yaklaşım Tarzlarının Saptanmasına Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(4): 65-96.
- Terzi, A. R. (2005) “İlköğretim okullarında örgüt kültürü”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 11(3), 423-442.
- Testa, M. R., & Sipe, L. J. (2011) “The Organizational Culture Audit: A Model for Hospitality Executives”, *International CHRIE Conference-Refereed Track*.
- Tokgöz, E. (2018) “Çift Yetenekli Pazarlamanın Sürdürülebilir Rekabet Avantajı Yoluyla Pazar ve Finansal Olmayan Performans Göstergeleri Üzerindeki Etkisi: Bilişim Sektöründe Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(2): 31-52.
- Tozkoparan, G. ve Vatansever, Ç. (2011) “Farklılıkların Yönetimi: İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Farklılık Algısı Üzerine Bir Odak Grup Çalışması”, *Akdeniz İİ BF Dergisi*, 21: 89-109.



Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi
Social Sciences Research Journal

BANÜSAD, 2019; 2(1), 152-166

Türkoğlu, M. (2002) “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ'ler) in Bölgesel Kalkınmaya Etkileri ve Bölgesel Kalkınmada KOBİ Temelli Stratejiler”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(1): 277-300.

İŞ TATMİNİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİ:

ECZANE SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Edip ÖRÜCÜ* 

Aysel KAÇAN** 

ÖZET

Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi ve sürekliliği için; çalışanlarına karşı tatmin sağlayabilen bir iş ortamının oluşturulması gerekmektedir. Çalışanların işlerinden tatmin olma düzeyleri ise örgüt içerisinde sergileyecek oldukları davranışları etkilemektedir. Bu doğrultuda çalışanların; karşılığında ödül beklemeksizin, biçimsel görevlerden uzak, gönüllülük esasına dayanan davranışlar sergilemesi ise örgütlerin ihtiyaç duyduğu çalışan davranışlarından. Bu araştırmanın amacı eczane çalışanlarının, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini tespit ederek; iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesi, iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerinin ortaya konulmasıdır. Araştırma kapsamında Balıkesir il merkezinde ki 117 eczane çalışanına anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma sonucunda, iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında güçlü düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu, iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü etkilediği bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Tatmini, Eczane Sektörü

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR: A RESEARCH ON THE PHARMACY SECTOR**

ABSTRACT

In order for the organizations to achieve their goals and continuity; satisfactory to employees. The level of satisfaction of employees with their jobs affects organizational behaviors. In this direction; The fact that they exhibit behaviors that are far from formal duties and that are based on voluntariness without waiting for the leading award is among the employee employee behaviors that organizations feel. The aim of this study is to determine the levels of job satisfaction and organizational citizenship

Geliş Tarihi: 21.02.2019

Kabul Tarihi: 27.06.2019

* Prof. Dr., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, eorucu@bandirma.edu.tr

** Yüksek Lisans Öğrencisi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, kacanaysel@hotmail.com

behavior of pharmacy employees; relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior, organizational citizenship behavior of job satisfaction. 117 pharmacy employees in the province of Balıkesir survey conducted the application. In research, there is a strong and positive orientation between job satisfaction and organizational citizenship behavior, organizational citizenship of job satisfaction.

Keywords: *Organizational Citizenship Behaviour, Job satisfaction, Pharmacy Sector*

1.GİRİŞ

Örgütlerde farkı ve mükemmelliği yaratacak en kıymetli unsur ‘‘insan’’dır. Bu noktada insan davranışlarının altında yatan nedenleri anlayabilmek oldukça önemlidir. Çünkü nitelikli insan kaynağı örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesine aracı olur. Burada işletmenin etkinliğinin artırabilmesi için gönüllülük esasına dayanan pozitif tutumların sergilenmesine ihtiyaç vardır.

Eczane sektöründe çalışanlar müşteri ile bizzat iletişim halindedirler ve günlük zaman dilimlerinin çoğu iş yerinde geçmektedir. Bundan dolayı çalışanların istedikleri işi yapıyor olmaları, örgütün yönetim politikaları ve çalışma şartları ile fiziki ortamları önem arz eder. Çalışanların etkin ve verimli olmaları için onların istek ve ihtiyaçlarının olumlu yönde karşılanması gerekir. Çünkü iş tatmini yalnızca bireyi değil, örgütün tamamını bir şekilde etkilemektedir. İş tatmini yüksek olan çalışanların olduğu bir örgütte gönüllülük esasına dayalı davranışlarında yüksek olduğu ve iyi organize olmuş bir örgüt yapısı görülür. Aksi takdirde istek ve ihtiyaçları karşılanmayan çalışanlar hem örgüte hem de müşterilere olumsuz tutum sergileyeceklerdir. Bu noktadan hareketle eczane sektöründe çalışanların, iş tatminlerinin ve ÖVD sergileme düzeylerinin önemli olması ve daha önceden bu sektörde böyle bir araştırmanın yapılmamış olması araştırmanın temelini oluşturmaktadır.

Bu çalışmada, ÖVD ve iş tatmini seviyeleri tespit edilerek, iş tatmini ile ÖVD arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığı; iş tatmininin ÖVD ile ÖVD'nın alt boyutlarını etkileyip etkilemediği; iş tatmini alt boyutlarının da ÖVD üzerinde bir etkisinin olup olmadığını belirlemek amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda öncelikle değişkenler açıklanarak bunlarla ilgili geçmiş çalışmalara yer verilmektedir. Ardından Balıkesir il merkezinde ki 61 eczaneye uygulanan anket sonuçları yer almaktadır. Ardından sonuç bölümünde elde edilen bulgulara yer verilerek işletmeler için öneriler bulunmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 İş Tatmini Kavramı

Örgütsel davranış konuları arasında büyük bir öneme sahip olan iş tatmini, kişilerin yaptıkları işe karşı edindikleri tutumlardan oluşur. Kişi işine karşı edindiği deneyimler neticesinde bir tutum sergiler.

Sergilenen bu tutumlar olumlu ise kişinin içinden tatmin olduğu, olumsuz ise tatmin olmadığı şeklinde değerlendirilebilir. (Konuk,2006: 59). Araştırmalarda iş tatmini kavramı çoğu zaman örgütsel davranış geliştirme ve verimlilik artışına katkı sağlayan bir faktör olarak ele alınmaktadır. (İşcan ve Timuroğlu, 2007:124).

2.1.1 İş Tatmini Boyutları

İş tatmini genel olarak içsel tatmin ve dışsal tatmin olmak üzere iki ana boyutta ele alınmaktadır. (Chiu ve Chen, 2005: 527-528).

İçsel tatmin; işin çeşitliliği, devamlılığı, bağımsızlığı ve sosyal statü, topluma hizmet, sorumluluk duygusu, uygulama fırsatı gibi işin kendisinden duyulan tatminin seviyesini ifade eder.

Dışsal tatmin ise işin kendisi ile doğrudan ilgi ve alakası bulunmayan unsurlara karşı duyulan tatmin düzeyini ifade etmektedir. Örneğin işletmenin uyguladığı politikaları, çalışma şartları ve takdir edilme gibi.

2.1.2 İş Tatminin Etkileyen Faktörler

Bireyin iş yerine ve işine karşı duyduğu tutumların bir sonucu olarak ortaya çıkan iş tatminini etkileyen faktörler şöyle sıralanabilir (Duman, 2000: 14-15, Örucü vd, 2006: 41-42).

Bireysel faktörler: Kişinin iş ile ilgili çıkarları, ihtiyaç ve beklentileri iş tatmin düzeylerini etkileyebilmektedir. Örneğin öğrencilik dönemlerinde giderlerini karşılamak için geçici bir işte çalışan birey, amacını gerçekleştirdiği ölçüde içinde doyuma ulaşacaktır. Ancak, mezun olup bu işte devamlı olarak çalışmak zorunda kaldığında, içinden elde edeceği tatmin düzeyi azalabilecektir.

Grup faktörleri: Bireylerin iş tatmin düzeyleri, örgüt içerisinde ki çalışma arkadaşları ile yöneticilerin tutum ve davranışları tarafından etkilenebilmektedir.

Çevre faktörleri: Sosyal, ekonomik ve devlete ait tüm faktörler bireyi etkileyebilmektedir. Sosyal yaşantısına zaman ayırmakta zorlanacak kadar yüksek tempoda çalışanların, bu durumu işine yansıtabilir buda tatmin seviyesini aşağı çekecek unsurlardan birini oluşturur.

Örgütsel faktörler: Tutumların şekillenmesinde beş temel örgütsel faktör bulunmaktadır. Bunlar; ücret, çalışma şartları, yükselme imkanları, işin niteliği, örgütün politikaları olmak üzere sıralanabilir. Bireyler bu faktörlerin her biri için farklı tatmin düzeyinde olabilirler. Örneğin ücretten tatmin olan biri aynı zaman da çalışma şartları bakımından tatminsizlik yaşayabilir.

Kültürel faktörler: Bireyin sahip manevi değerleridir. Örneğin, içinde kısa süre içinde terfi alacağına inanan bir kişi bunu başaramaz ise iş tatmin düzeyi azalır ve işletmeye yönelik negatif tutumlar takınmaya başlar. Buna işe geç gelme vb. durumları örnek olarak verebiliriz.

2.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) Kavramı

ÖVD, bir örgütte çalışan bireyin örgütün biçimsel yolla belirlediği sorumlulukların ötesine geçerek beklenenden daha fazlasını gönüllü olarak yapmasıdır. Aynı zamanda örgütün varlığını ve etkinliğini sürdürebilmesi için önemli olan kritik davranışlardır (Somech ve Drach-Zahavy, 2004: 281). Bir davranışın ÖVD olarak nitelendirilebilmesi için, o davranışın gönüllülük esasına dayanmasının yanı sıra aynı zamanda örgüt açısından fayda sağlıyor olması önemlidir.

2.2.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları

ÖVD Organ tarafından, beş temel boyutta tanımlanmıştır. Genel kabul gören bu boyutlandırma; diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem ve centilmenlik davranışlarından oluşmaktadır (Bitmiş, v.d., 2014: 1-14).

Diğergamlık (Yardımseverlik): Bir örgütte çalışan bireyin, çalışma arkadaşlarına tamamen içinden gelerek işle ilgili sorunlar çıkması dahilinde onlara yardım etmesi yada öngörülü davranarak problemlerin önlenmesinde çaba sarf etme davranışlarını içermektedir. Burada bahsi geçen yardım, örgütün yararı gözetilerek yapılmış bir görevle ilişkili olmalıdır.

Vicdanlılık: Çalışanların, kendilerini denetleyecek kimse olmadığı zamanlarda bile gönüllülük esasına dayanarak gösterdiği, kurallara uyma, suistimalden kaçınma ve dakiklik gibi minimum iş davranışlarından daha ötede sergilenen davranışları içermektedir (Çetin ve Fıkrıkoca, 2010: 47).

Nezaket: Örgüt içerisinde diğer çalışanların iş ve görevlerini etkileyecek olumsuz davranışlar sergilemeden önce onları bilgilendirmeye yönelik olan davranışları kapsamaktadır. Bazı problemlerin ortaya çıkmasından kaynaklanan zaman israfını ortadan kaldırarak problemleri önlemede önemli bir rol oynar. (Basım v.d. 2008:84).

Sivil Erdem: Çalışanın sorumluluk duygusuyla hareket ederek, örgütün çalışmalarını nasıl geliştirip iyileştirebileceğine dair gönüllü olarak fikirler vermesi, işçi ve örgüt girişimiyle ilgilendiğini göstermesi gibi davranışları kapsamaktadır. (Söyük, 2007:20).

Centilmenlik: Son boyut olan centilmenlik davranışı, örgütte ki problem ve sorunları olgunlukla karşılayarak bunları çözmeyi içerir. Problemleri gereksiz yere büyütmemeye, iyi bir grup çalışması için kendinden fedakârlık edebilme, diğer çalışma arkadaşlarının fikirlerine saygı gösterme vb. centilmenlik davranışları arasındadır (Söyük, 2007:21).

2.3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İle İlgili Yapılan Bazı Araştırmalar

İş tatmini ile ÖVD ilişkisi ile ilgili yapılmış olan birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. Bu bölümde, ÖVD ile iş tatmini arasında ki ilişkiye dair yapılan geçmiş çalışmalara yer verilmektedir.

Gürbüz'ün (2007) Erzurum bölgesinde askeriyede çalışan 310 kişilik personel grubu üzerinde gerçekleştirdiği doktora çalışmasında; örgüt yöneticilerinin iş tatminleri ve örgütsel adalet algılarının, ÖVD arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Sonuç olarak yöneticilerin statülerinin ÖVD ile iş tatmini arasında anlamlı bir fark bulunduğunu, iş tatminlerinin ve algıladıkları örgütsel adaletin ÖVD'ni etkilediği görülmüştür.

Altaş ve Gündüz'ün (2007), Sakarya-Kocaeli bölgesinde 391 otomotiv sanayi çalışanı ile gerçekleştirdiği araştırmasında, iş tatmini ve örgütsel bağlılık unsurlarının ÖVD ile bireysel iş performansına etkilerini ölçerek ÖVD boyutlarının iş performansı üzerindeki etkilerinin ne olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada; tüm değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu ve değişkenlerin birbirini pozitif yönlü etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca ek olarak demografik değişkenler ile ÖVD arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Gürbüz'ün (2008) Erzurum bölgesindeki 380 işgörenin katılımı ile gerçekleştirdiği çalışmasında, iş tatmini ve örgütsel adalet algısının ÖVD'na etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda; iş tatmini ile ÖVD arasında yüksek bir ilişki olduğu ve birbirini anlamlı düzeyde etkiledikleri tespit edilerek, örgütsel adalet algısının bu ilişkide arabulucu olara etki ettiği tespit edilmiştir.

Booyesen'in (2008) Güney Afrika'nın Western Çape bölgesindeki 133 perakende şirketi çalışanları ile gerçekleştirdiği yüksek lisans çalışmasında, iş tatmini ile ÖVD arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Sonuç olarak, her iki değişken ile değişkenlerin alt boyutlarının birbiri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Foote ve Tang (2008) 242 işgörenin katılımı ile gerçekleştirdiği çalışmada, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın ÖVD'na olan ilişki boyutunu incelemeyi amaçlamışlardır. Sonuç olarak; değişkenler arasında güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık düzeyi yükseldikçe, ÖVD ile iş tatmini arasındaki ilişki düzeyi daha çok yükselerek güçlenmektedir.

Dickinson'ın (2009) A.B.D'de yapmış olduğu yüksek lisans çalışmasında amaç, iş tatmininin ÖVD üzerindeki etkilerinin belirlenmesidir. Bankada çalışan 269 personele uygulanan anket sonucuna göre; yönetici ilişkileri, çalışanların örgütsel bağlılıkları, iş stresi ile ÖVD sergilemeleri açısında aralarında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak, iş tatmini ve çalışan beklentileri ile ÖVD arasında bir ilişkinin bulunmadığı görülmüştür.

Mishra ve arkadaşlarının (2010) Hindistan'ın Allahabad kentinde yapmış oldukları bu çalışmada, iş tatmini ve örgütsel katılımın ÖVD'na etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya katılan 60 yöneticiye uygulanan anket sonuçlarına göre, iş tatmini ve örgütsel katılımın ÖVD'ni pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışanların iş tatmini ve örgütsel katılımlarının

ÖVD’ni pozitif ve anlamlı yönde etkilediği de görülmüştür. Burada yaş faktörünün ÖVD sergileme de bir ilişkisinin bulunmadığı da tespit edilmiştir.

Kaplan (2011), Konya ili emniyet teşkilatının 531 çalışanı üzerinde gerçekleştirilen doktora çalışmasında, çalışanların ÖVD ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi inceleyerek, iş tatmini seviyelerinin ÖVD ve boyutları üzerindeki etkisinin ne olduğunun incelenmesi amaçlanmıştır. Emniyet çalışanlarının görüşleri neticesinde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin yüksek seviyede olduğu görülmüştür. En çok nezaket ve en az centilmenlik boyutuna ait davranışlar sergiledikleri tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, iş tatminin örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı düzeyde açıkladığı, iş tatmininin ÖVD’ni pozitif yönde anlamlı düzeyde etkilediği ve nedensellik ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Bu pozitif etki oluşumunda dışsal iş tatmini daha büyük bir paya sahiptir.

Kaymakçı (2013), Denizli İli aile hekimliği merkez ve birimlerinde görev yapan aile hekimleri ve aile sağlığı çalışanlarının oluşturduğu toplam 251 sağlık çalışanının katılımı ile gerçekleştirilen çalışmada amaç iş tatmini ve alt boyutlarının ÖVD ve alt boyutlarına olan etkisini araştırmaktır. Bu çalışmanın sonucunda, ÖVD boyutları ile iş tatmini ve boyutları arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca çalışanların ÖVD ve iş tatmini algılarının demografik özelliklerden cinsiyet, eğitim ve unvana göre farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Budak’ın (2015), yapmış olduğu yüksek lisans tez çalışmasında amaç, psikolojik dayanıklılık ve örgütsel adalet algısının ÖVD üzerindeki etkilerinin bir model çerçevesinde araştırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda Ankara ilinde çeşitli kamu kurumlarında çalışan 300 katılımcıdan elde edilen anket verileri sonucunda; psikolojik dayanıklılık ve örgütsel adalet algısının ÖVD üzerinde kısmen etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Demir (2015), İzmir ili Karşıyaka ilçesindeki kamu ve özel sektörde çalışan toplam 299 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmada amaç özel ve kamu kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermedeki ilişkisini araştırmak ve bu ilişkinin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma sonuçlarına göre ÖVD ve iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu, aynı zamanda pozitif bir ilişkinin alt boyutlarca da sağlandığı görülmüştür.

Karaca’nın (2016) yapmış olduğu yüksek lisans tez çalışmasında amaç, sağlık kurumu çalışanlarının örgütsel adalet algısı ile ÖVD arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda, Eskişehir ilinde ki bir kamu hastanesi ve özel hastanede çalışan 200 katılımcı ile gerçekleşen anket sonuçlarına göre; her iki hastane içinde örgütsel adalet ile ÖVD arasında bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Fathiizadeh (2018), iş tatmininin arabuluculuk rolü ile ÖVD’na ve bu neticede işe katılım düzeylerinin etkisini incelemeyi amaçladığı ve hemşirelerin katılımı ile gerçekleştirdiği araştırma

sonuçlarına göre, hemşirelerin hedeflerine ulaşma kaygılarının iş tatminlerini azalttığı buna bağlı olarak ÖVD sergileme düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür.

Yiğit (2018), Ankara Büyükşehir Belediyesi ASKİ'ye bağlı 386 çalışan üzerinde gerçekteştirilen araştırmada, kamu sektöründe taşeron ve sözleşmeli çalışanların iş tatmini ile ÖVD arasındaki ilişkinin temel olarak 4 faktör kapsamında değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu faktörler nezaket ve görev bilinci, yardımseverlik ve görev dışı etkililiklere katılım, iş tatmini, centilmenlik faktörüdür. Sonuç olarak 4 faktör esas alınarak, taşeron işçiler ile kadrolu işçiler kıyaslandığında, kadrolu çalışanlar açasından yalnızca birinci faktörde olumlu bir fark gözlemlenmektedir. Kadrolu işçiler nezaket ve görev bilinçliliği açasından daha pozitif olduklarına işaret etmektedirler. Diğer üç faktörde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

3. METODOLOJİ

3.1 Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, eczane çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin ÖVD üzerine etkisini belirlemek olup; iş tatmini ile ÖVD arasındaki ilişki belirlenerek, iş tatmininin hem ÖVD'na hem de ÖVD alt boyutlarına etkisinin olup olmadığı; aynı zamanda iş tatmini alt boyutlarının da ÖVD'nı etkileyip etkilemediğini tespit etmek amaçlanmıştır.

Çalışmanın teorik kısmında iş tatmini ve ÖVD kavramı alt boyutları ile birlikte açıklanmıştır. Ayrıca konu ile ilgili daha önceden yapılmış benzer çalışmaların sonuçlarına da değinilmiştir. Araştırmanın uygulama kısmında, değişkenleri etkileyen faktörleri belirlemek için geliştirilen hipotezler şunlardır:

H1. Çalışanların iş tatmini ile ÖVD arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır.

H2. Çalışanların iş tatmini örgütsel vatandaşlık davranışını etkiler.

H_{2a}. Çalışanların iş tatmini, ÖVD alt boyutlarından diğergamlığı etkiler.

H_{2b}. Çalışanların iş tatmini, ÖVD alt boyutlarından vicdanlılığı etkiler.

H_{2c}. Çalışanların iş tatmini, ÖVD alt boyutlarından nezaketi etkiler.

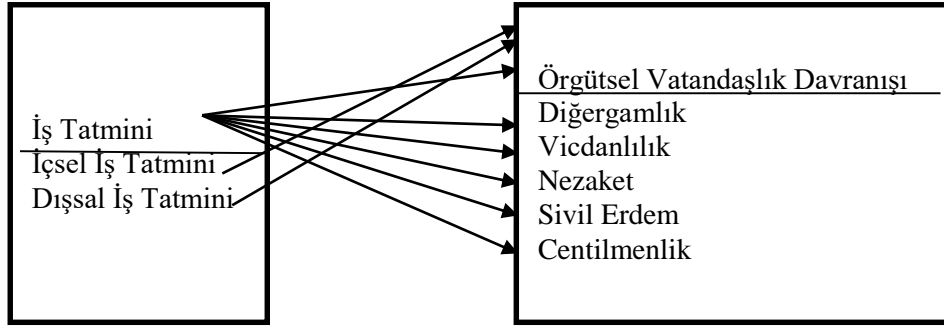
H_{2d}. Çalışanların iş tatmini, ÖVD alt boyutlarından sivil erdemliği etkiler.

H_{2e}. Çalışanların iş tatmini, ÖVD alt boyutlarından centilmenliği etkiler.

H3. Çalışanların iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin ÖVD'nı etkiler.

H4. Çalışanların iş tatmini alt boyutlarından dışsal tatmin ÖVD'nı etkiler.

Tablo 1. Araştırma Modeli



3.2 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Balıkesir il merkezinde faaliyet gösteren 61 Eczanenin toplam 126 çalışanından oluşmaktadır. Veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Toplanan anketlerden 9 tanesi bilgilerde eksiklik içerdiği için değerlendirme dışı tutulmuştur. Toplam 117 kişilik örneklemde elde edilen veriler değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmanın örneklemini 200 kişiden az sayıda olduğu için faktör analizi yapılmamıştır. Çünkü faktör analizi 200’den az sayılarda doğru çalışmamaktadır (Gürbüz, Şahin, 2017: 316-319).

Araştırmanın en önemli kısıtı, belli sayıda ki örnekleme gerçekleştirilmesidir. Araştırma sonuçları sadece örnekleme temsil ettiği için sonuçların genelleştirilmesi mümkün değildir.

3.3 Veri Toplama Aracı

Araştırmada iş tatmini ve ÖVD düzeylerinin tespiti için, anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özelliklerin tespit edilmesine yönelik toplam 5 soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise araştırmaya konu çalışanların ÖVD ve iş tatmini ile ilgili tutumlarını ölçmeye yönelik toplam 48 sorudan oluşan 2 ayrı ölçeğe yer verilmiştir. Ankette yer alan seçenekler 5’li likerte göre düzenlenmiştir. Bunlar sırası ve puanı ile ‘‘Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5)’’ şeklindedir.

Araştırma da kullanılan ÖVD Ölçeği, 1990 yılında Podsakoff ve arkadaşları tarafından geliştirilen 24 soruluk ölçektir. Bu ölçek Türkiye’de Ünüvar (2006), Küçükbayrak (2010) ve Kaplan (2011) gibi birçok araştırmacı tarafından da çalışmalarda kullanılmıştır. Ölçek, beş boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin 1, 6, 11, 16, 21. soruları diğergamlık boyutunu; 2, 7, 12, 17, 22. soruları vicdanlılık boyutunu; 4, 9, 14, 19, 24. soruları nezaket boyutunu; 5, 10, 15, 20. soruları sivil erdem boyutunu; 3, 8, 13, 18, 23. soruları ise centilmenlik boyutunu ölçmektedir.

Araştırmada kullanılan ikinci ölçek ise çalışanların tatmin seviyelerini ölçmek amacıyla Davis, Weiss ve England (1967) tarafından geliştirilen 20 soruluk Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire MSQ) anketinden oluşmaktadır (Toker 2007). Ölçek Türkiye’de, Şengül (2008), Aksungur (2009) , Çıtak (2010), Kaplan (2011) ve Köroğlu (2012) olmak üzere birçok araştırmacı tarafından çalışmalarda kullanılmıştır. İş tatmini ölçeğinin 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10,11, 15, 16, 20. soruları içsel tatmin boyutunu; 5, 6, 12, 13, 14,17, 18, 19. sorular ise dışsal tatmin boyutunu ölçmektedir.

3.4. Güvenilirlik Testi

Eczane sektörü çalışanlarının iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin ölçülmesi amacıyla uygulanan anket tekniğinde, her iki değişken içinde güvenilirliği kabul gören hazır ölçekler kullanılmıştır. Konu ile ilgili geçmiş birçok yüksek lisans ya da doktora tezlerinde aynı ölçeğe rastlanmaktadır. Bir ölçeğin güvenilir olması için Cronbach’s Alpha en az %70 olmalıdır (Gürbüz, Şahin, 2017: 331). Güvenilirliği bozduğu ya da normal dağılımı etkilediği tespit edilen herhangi bir soru olmadığı için ölçekte ki soruların tamamı aynen değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 2. İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizi

Sonuçları

	Soru Sayısı	Cronbach’s Alpha
İş Tatmini Ölçeği	20	0,912
İçsel İş Tatmini	12	0,835
Dışsal İş Tatmini	8	0,902
Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği	24	0,939
Diğergamlık	5	0,795
Vicdanlılık	5	0,724
Nezakete	5	0,753
Sivil Erdem	4	0,804
Centilmenlik	5	0,848

İş tatmini ölçeği için güvenilirlik oranı %91,2 iken örgütsel vatandaşlık ölçeği için güvenilirlik oranı %93,9’dur. Bu doğrultuda bu çalışmada kullanılan anketlerin güvenilir olduğu hatta yüksek derecede güvenilirliği sağladığı görülmektedir. Ayrıca verilerin normal dağılıp dağılmadığının tespiti içinde “Normallik Testi” yapılmıştır. Normalliğe ilişkin “basıklık ve çarpıklık” değerleri tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3. Ölçeklerin Basıklık Çarpıklık Değerleri

	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	-1,147	,222
İş Tatmini	-,940	-,436

Her iki ölçek içinde verilen değerler -1 ile +1 aralığını sağladığı için verilerin normal dağıldığını ve parametrik testler için uygun olduğunu söylemek mümkündür (Gürbüz, Şahin, 2017: 214-215).

4. ARAŞTIRMADAN ELDE EDİLEN BULGULAR VE YORUMLAR

4.1 Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Anket çalışmasında ki katılımcılar hakkında kişisel bilgilerin yer aldığı birinci bölümde; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve örgütte çalışma süresine ilişkin soruların Frekans dağılımları tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 3. Demografik Verilerin Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	%	Medeni Durum	Frekans	%
Kadın	54	46,2	Bekar	34	29,1
Erkek	63	53,8	Evli	83	70,9
Toplam	117	100,0	Toplam	117	100,0
Yaş	Frekans	%	Çalışma Süresi	Frekans	%
18-24	13	11,1	1-5 ay	4	3,4
25-31	26	22,2	6-10 ay	9	7,7
32-38	30	25,6	11-15 ay	13	11,1
39-45	28	23,9	16-20 ay	15	12,8
+46	20	17,1	20 +	76	65,0
Toplam	117	100,0	Toplam	117	100,0
Eğitim Durumu	Frekans	%			
Lise	39	33,3			
Üniversite	72	61,5			
Lisansüstü	6	5,1			
Toplam	117	100,0			

Araştırmaya katılanların %46,2'si 54 kişi ile kadın, %53,8'i 63 kişi ile erkeklerden oluşmaktadır. Bunlardan, 13 kişi "18-24 yaş "; 26 kişi "21-25 yaş"; 30 kişi "32-38 yaş"; 28 kişi "39-45 yaş"; 20 kişi "46 yaş ve üzeri" katılımcılardır. Katılımcıların %29,1'ini oluşturan 34 kişi bekar iken, %70,9'unu oluşturan 83 kişi ise evlidir. %33,3'ünü oluşturan 39 kişi lise, %61,5'ini oluşturan 72 kişi üniversite, %5,1'ini oluşturan 6 kişi lisansüstü mezunudur. Kurumda çalışma sürelerinin, %3,4'ü "1-5 ay arası"; %7,7'si "6-10 ay arası"; %11,1'i "11-15 ay"; %12,8'i "15 16-20 ay"; %65,0'i "20 ay ve üzeri" çalışanlardan oluşturmaktadır.

4.2. Korelasyon Analiz Bulguları

Korelasyon analizi ile değişkenler arasında ki ilişki derecesi ve yönü test edilmiştir. Korelasyonda ilişki derecesi, korelasyon katsayısının 1'e ya da 0'a olan yakınlığına bakılarak belirlenir. Katsayının 1'e yaklaşması ilişki düzeyinin yüksek olduğu; 0'a yaklaşması ise ilişki düzeyinin zayıf olduğu anlamına gelmektedir. Yapılan analizde, değerleme uygunluğu açasından Pearson korelasyon analizi tercih edilmiştir. Analiz sonuçları aşağıda tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 4. Korelasyon Analiz Tablosu

Değişkenler		A	B	C	D	E	F	G
İş Tatmini (A)	Anlamlılık	-						
	Pearson r	1,00						
Diğergamlık (B)	Anlamlılık	,000	-					
	Pearson r	,885**	1,00					
Vicdanlılık (C)	Anlamlılık	,000	,000	-				
	Pearson r	,404*	,607**	1,00				
Nezakat (D)	Anlamlılık	,000	,000	,000	-			
	Pearson r	,728**	,796**	,395*	1,00			
Sivil Erdem (E)	Anlamlılık	,000	,000	,000	,000	-		
	Pearson r	,890**	,881**	,364*	,777**	1,00		
Centilmenlik (F)	Anlamlılık	,000	,000	,000	,000	,000	-	
	Pearson r	,870**	,908**	,538**	,764**	,933**	1,00	
ÖVD (G)	Anlamlılık	,000	,000	,000	,000	,000	,000	-
	Pearson r	,868**	,964**	,658**	,869**	,908**	,951**	1,00

** 0.01 düzeyinde anlamlı korelasyon

* 0.05 düzeyinde anlamlı korelasyon

Çalışanların iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan korelasyon analizi sonucuna göre; iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır (H1 kabul). Bu ilişkinin de güçlü düzeyde sağlandığı görülmektedir. Aynı zamanda

iş tatmininin ÖVD alt boyutlarının tamamı ile pozitif yönlü ve vicdanlılık boyutu hariç güçlü düzeyde bir ilişkisi bulunduğu da görülmektedir. İş tatmin düzeyleri ÖVD alt boyutlarından, en güçlüden en zayıf ilişki düzeyine sıralandığında; sivil erdem boyutu (890**), diğergamlık boyutu (885**), centilmenlik boyutu (870**), nezaket boyutu (728**) son olarak vicdanlılık boyutu (404*) ile ilişki içinde olduğu görülmektedir.

4.3. Regresyon Analizi Bulguları ve Hipotez Testi

Aşağıdaki tablolarda hipotezlerin testine ilişkin regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Regresyon analizinde yer alan modellerin anlamlılık sonucunu gösteren ANOVA sonuçları yer almaktadır. Modelin anlamlılığı bağımlı değişkendeki varyansın model tarafından ne kadar iyi açıklandığını gösterir. Tablodaki anlamlılık değeri (sig.) 0,05 değerinden ne kadar küçükse, regresyon modelinin bağımlı değişkeni o kadar iyi açıkladığı saptanır (Gürbüz, Şahin, 2017: 295). Hipotezlerin testine ilişkin regresyon analizi sonuçları aşağıda tablo ile verilmektedir.

Tablo 5. İş Tatminini ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasında Kurulan Regresyon Analizi Sonuçları

ANOVA^a

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (sd)	Ortalama Kare	F	Sig.
1 Gruplar arası	7,825	1	7,825	351,920	,000 ^b
Grup içi	2,557	115	,022		
Toplam	10,382	116			

a) Bağımlı Değişken: ÖVD

b) Yordayıcılar: (Sabit), İş Tatmini

Katsayılar Tablosu

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Std. Katsayılar	T	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	,943	,204		4,619	,000
İş tatmini	,817	,044	,868	18,760	,000

a) Bağımlı Değişken: ÖVD

Tablo 5'teki Anova testi sonuçlarına göre regresyon modelinin genel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F=351,920; sig.<0,05). Katsayılar tablosundaki, regresyon katsayıları (B değerleri) incelendiğinde; iş tatminindeki bir birimlik artışın örgütsel vatandaşlık davranışını %81,7 oranında artırdığını söylemek mümkündür.

Analiz sonuçlarına göre, Balıkesir eczane sektörü çalışanlarının; iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı düzeyde etkilediği ve anlamlı düzeyde nedensellik olduğu görülmüştür. H2 kabul edilmiştir.

Tablo 6. İş Tatmini ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Diğergamlık Alt Boyutu Arasında Kurulan Regresyon Analizi Sonuçları

ANOVA^a

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (sd)	Ortalama Kare	F	Sig.
1 Gruplar arası	10,980	1	10,980	416,296	,000 ^b
Grup içi	3,033	115	,026		
Toplam	14,013	116			

a) Bağımlı Değişken: Diğergamlık

b) Yordayıcılar: (Sabit), İş Tatmini

Katsayılar Tablosu

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Std. Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	,207	,222		,933	,353
İş tatmini	,967	,047	,885	20,403	,000

a) Bağımlı Değişken: Diğergamlık

Tablo 6'daki Anova testi sonuçlarına göre regresyon modelinin genel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F=416,296; sig.<0,05). Katsayılar tablosundaki, regresyon katsayıları (B değerleri) incelendiğinde; iş tatminindeki bir birimlik artışın diğergamlık boyutunu %96,7 oranında artırdığını söylemek mümkündür.

Analiz sonuçlarına göre, Balıkesir eczane sektörü çalışanlarının; iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışının diğergamlık boyutunu anlamlı düzeyde etkilediği ve anlamlı düzeyde nedensellik olduğu görülmüştür. H_{2a} kabul edilmiştir.

Tablo 7. İş Tatmini ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Vicdanlılık Alt Boyutu Arasında Kurulan Regresyon Analizi Sonuçları

ANOVA^a

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (sd)	Ortalama Kare	F	Sig.
1 Gruplar arası	1,674	1	1,674	22,419	,000 ^b
Grup içi	8,585	115	,075		

Toplam	10,259	116			
--------	--------	-----	--	--	--

a) Bağımlı Değişken: Vicdanlılık

b) Yordayıcılar: (Sabit) İş Tatmini

Katsayılar Tablosu

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Std. Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	3,073	,374		8,218	,000
İş tatmini	,378	,080	,404	4,735	,000

a) Bağımlı Değişken: Vicdanlılık

Tablo 7'deki Anova testi sonuçlarına göre regresyon modelinin genel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F=22,419; sig.<0,05). Katsayılar tablosundaki, regresyon katsayıları (B değerleri) incelendiğinde; iş tatminindeki bir birimlik artışın vicdanlılık boyutunu %37,8 oranında artırdığını söylemek mümkündür.

Analiz sonuçlarına göre, Balıkesir eczane sektörü çalışanlarının; iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutunu anlamlı düzeyde etkilediği ve anlamlı düzeyde nedensellik olduğu görülmüştür. H_{2b} kabul edilmiştir.

Tablo 8. İş Tatmini ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Nezaket Alt Boyutu Arasında Kurulan Regresyon Analizi Sonuçları

ANOVA^a

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (sd)	Ortalama Kare	F	Sig.
1 Gruplar arası	8,737	1	8,737	129,560	,000 ^b
Grup içi	7,755	115	,067		
Toplam	16,492	116			

a) Bağımlı Değişken: Nezaket

b) Yordayıcılar: (Sabit), İş Tatmini

Katsayılar Tablosu

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Std. Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	,682	,355		1,919	,057
İş tatmini	,863	,076	,728	11,382	,000

a) Bağımlı Değişken: Nezaket

Tablo 8'deki Anova testi sonuçlarına göre regresyon modelinin genel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F=129,560; sig.<0,05). Katsayılar tablosundaki, regresyon katsayıları (B değerleri) incelendiğinde; iş tatminindeki bir birimlik artışın nezaket boyutunu %86,3 oranında artırdığını söylemek mümkündür.

Analiz sonuçlarına göre, Balıkesir eczane sektörü çalışanlarının; iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutunu anlamlı düzeyde etkilediği ve anlamlı düzeyde nedensellik olduğu görülmüştür. H_{2c} kabul edilmiştir.

Tablo 9. İş Tatmini ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sivil Erdem Alt Boyutu Arasında Kurulan Regresyon Analizi Sonuçları

ANOVA^a

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (sd)	Ortalama Kare	F	Sig.
1 Gruplar arası	10,309	1	10,309	437,46	,000 ^b
Grup içi	2,710	115	0,24		
Toplam	13,019	116			

a) Bağımlı Değişken: Sivil Erdem

b) Yordayıcılar: (Sabit), İş Tatmini

Katsayılar Tablosu

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Std. Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	,385	,210		1,834	,069
İş tatmini	,937	,045	,890	20,915	,000

a) Bağımlı Değişken: Sivil Erdem

Tablo 9'daki Anova testi sonuçlarına göre regresyon modelinin genel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=437,46$; $sig.<0,05$). Katsayılar tablosundaki, regresyon katsayıları (B değerleri) incelendiğinde; iş tatminindeki bir birimlik artışın sivil erdem boyutunu %93,7 oranında artırdığını söylemek mümkündür.

Analiz sonuçlarına göre, Balıkesir eczane sektörü çalışanlarının; iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutunu anlamlı düzeyde etkilediği ve anlamlı düzeyde nedensellik olduğu görülmüştür. H_{2d} kabul edilmiştir.

Tablo 10. İş Tatmini ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Centilmenlik Alt Boyutu Arasında Kurulan Regresyon Analizi Sonuçları

ANOVA^a

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (sd)	Ortalama Kare	F	Sig.
1 Gruplar arası	10,860	1	10,860	357,748	,000 ^b
Grup içi	3,491	115	,030		

Toplam	14,351	116			
--------	--------	-----	--	--	--

a) Bağımlı Değişken: Centilmenlik

b) Yordayıcılar: (Sabit), İş Tatmini

Katsayılar Tablosu

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Std. Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	,254	,238		1,067	,288
İş Tatmini	,962	,051	,870	18,914	,000

a) Bağımlı Değişken: Centilmenlik

Tablo 10'daki Anova testi sonuçlarına göre regresyon modelinin genel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F=357,748; sig.<0,05). Katsayılar tablosundaki, regresyon katsayıları (B değerleri) incelendiğinde; iş tatminindeki bir birimlik artışın centilmenlik boyutunu %96,2 oranında artırdığını söylemek mümkündür.

Analiz sonuçlarına göre, Balıkesir eczane sektörü çalışanlarının; iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutunu anlamlı düzeyde etkilediği ve anlamlı düzeyde nedensellik olduğu görülmüştür. H_{2e} kabul edilmiştir.

Tablo 11. İş Tatmini Alt Boyutları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasında Kurulan Regresyon Analizi Sonuçları

ANOVA^a

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (sd)	Ortalama Kare	F	Sig.
1 Gruplar arası	7,955	2	3,977	186,817	,000 ^b
Grup içi	2,427	114	,021		
Toplam	10,382	116			

a) Bağımlı Değişken: ÖVD

b) Yordayıcılar: (Sabit), içsel tatmin, dışsal tatmin

Katsayılar Tablosu

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Std. Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	,862	,202		4,261	,000
İçsel İş Tatmini	,347	,063	,395	5,486	,000
Dışsal İş Tatmini	,482	,065	,532	7,385	,000

a) Bağımlı Değişken: ÖVD

Tablo 11'deki Anova testi sonuçlarına göre regresyon modelinin genel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F=186,817; sig.<0,05). Katsayılar tablosundaki, regresyon katsayıları (B değerleri)

incelendiğinde; içsel iş tatminindeki bir birimlik artışın örgütsel vatandaşlık davranışını %34,7 oranında artırdığını, dışsal iş tatminindeki bir birimlik artışın örgütsel vatandaşlık davranışını %48,2 oranında artırdığını söylemek mümkündür.

Katsayılar tablosundaki β değerine bakıldığında iş tatmini alt boyutlarından dışsal tatminin $\frac{1}{2}$ 53,2 oran ile içsel tatmine göre ÖVD'nı daha çok etkilediği görülmektedir. Yani; dışsal tatminde oluşacak bir artış ya da azalış, içsel tatmine nazaran ÖVD'nı daha çok etkileyebilmektedir.

Analiz sonuçlarına göre, Balıkesir eczane sektörü çalışanlarının; iş tatmini alt boyutu olan içsel ve dışsal tatminin örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı düzeyde etkilediği ve anlamlı düzeyde nedenselliğin olduğu görülmüştür. H3 ve H4 kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma iş tatmini ile ÖVD arasında ilişki bulunup bulunmadığını ve iş tatmininin ÖVD'nı etkileyip etkilemediğinin tespiti amacıyla Balıkesir il merkezinde çalışan 117 kişiye anket uygulanarak gerçekleştirilmiş olup; sonuçlar için çeşitli analizler yapılmıştır. Araştırmanın güvenilirliği test edilerek, sosyal bilimler için geçerli olan güvenilirlik oranını yüksek düzeyde sağladığı görülmüştür. Ayrıca yapılan normallik testi ile verilerin normal dağılıma sahip oldukları da belirtilmiştir. Örneklem sayısının 200'ün altında olmasından dolayı faktör analizi yapılmamıştır. Çünkü faktör analizi 200'ün altında ki sayılarda doğru çalışmamaktadır (Gürbüz, Şahin, 2017: 316-319).

Eczane çalışanlarının iş tatmini ve ÖVD arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde, çalışanların iş tatmininin ÖVD'nı istatistiksel olarak anlamlı, güçlü düzeyde ve pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Sonuç kapsamında H1 kabul edilmiştir. Ayrıca iş tatmininin ÖVD boyutlarının tamamı ile de istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu görülmüştür. Eczane çalışanlarının iş tatmin düzeyleri ÖVD alt boyutlarından, en yüksekten en düşüğe sırasıyla; sivil erdem boyutu, diğergamlık boyutu, centilmenlik boyutu, nezaket boyutu ve son olarak vicdanlılık boyutu ile ilişki içindedir. Burada vicdanlılık boyutu, diğer boyutlara kıyasla iş tatmini ile daha az güçlü bir ilişki içerisindedir. Yani eczane çalışanların işlerinden tatmin olma düzeyleri ile, sorumluluk duygusuna göre hareket etmeleri, gönüllü olarak fikirlerde bulunmaları gibi örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutu sergilemeleri arasında yüksek dereceli bir korelasyon vardır. Aynı şekilde eczane çalışanlarının örgüt yararına çalışanların birbirine yardımcı olduğu diğergamlık boyutu, problemleri büyütme ve iyi bir çalışma sonucu elde etmek için kendinden fedakarlık edebilme gibi davranışların sergilendiği centilmenlik boyutu, diğer çalışanların motivasyon ve görevlerini etkileyecek olumsuz davranışlar sergilemen önce onları bilgilendiren nezaket boyutu ile iş tatmini arasında güçlü düzeyde ilişkiler vardır.

Regresyon analizinde; iş tatmininin ÖVD'nı etkileyip etkilemediği ve ÖVD alt boyutlarına ayrı ayrı etkisinin olup olmadığı belirlenerek, ayrıca iş tatmini alt boyutlarından içsel iş tatmini ile dışsal iş

tatminin ÖVD üzerinde ki etkileri ortaya konulmaktadır. Regresyon analizi sonuçlarına göre, eczane çalışanlarının iş tatminlerinin ÖVD'nı pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde etkilediği görülerek H2 hipotezi kabul edilmiştir. Bununla beraber, çalışanların iş tatmininin ÖVD alt boyutlarının tamamını (diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem, centilmenlik) anlamlı düzeyde etkilediği görülerek; H1 hipotezinin alt hipotezleri olan "H_{2a}, H_{2b}, H_{2c}, H_{2d}, H_{2e}" hipotezlerinin tamamı kabul edilmiştir. İş tatmininin ÖVD alt boyutlarından, en yüksekten en düşüğe sırasıyla; sivil erdem boyutu, diğergamlık boyutu, centilmenlik boyutu, nezaket boyutu ve vicdanlılık boyutunu etkilediği görülmektedir. Ayrıca eczane çalışanlarının iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin ile dışsal tatminin de ÖVD'nı anlamlı düzeyde etkilediği görülerek H3 ve H4 hipotezleri de kabul edilmiştir.

Eczane sektörü çalışanlarında kıdeme bağı maaşlarda artış olurken, pozisyon olarak bir yükselme söz konusu olmamaktadır. Yani çalışanların rekabet etme güdülerini tetikleyen uyarıcılar, diğer sektör çalışanlarına göre daha düşük seviyede olabilmektedir. Sonuç olarak eczane çalışanlarının iş tatminlerinin, sorumluluk duygusuyla hareket ettikleri, örgütün gelişimi için fikirler sunduğu (sivil erdem); çalışma arkadaşlarıyla ilgili bir problem olduğunda gönüllü olarak fikirler verdiği, problem önleme çabalarında buldukları (diğergamlık); oluşan problemleri olgunlukla karşıladıkları bu problemleri çözmeye çalıştıkları, problemleri gereksiz yere büyütmedikleri, iyi grup çalışması için kendilerinden fedakârlıklar verdikleri (centilmenlik); diğer çalışanların olumsuz davranışlardan kaçınmaları için onları bilgilendirdikleri (nezaket); son olarak diğerleri kadar yüksek olmasa da dakik davrandıkları ve denetleyecek kimse olmağı zamanlarda bile kurallara uyma davranışlarını etkiledikleri görülmüştür.

Literatürde daha önceden yapılmış olan Kaymakçı (2013), Demir (2015) gibi çalışmalara bakıldığında, iş tatmininin ÖVD'nı etkilediği sonuçları görülmektedir. Yapılan bu çalışma sonucunda da geçmiş çalışmalara aykırı bulgulara rastlanılmamıştır. Ancak farklı sektörlerde yapılmış olan geçmiş çalışmalarda, iş tatmin düzeylerine bağı olarak ÖVD sergileme boyutlarının değişiklik gösterdiği görülmüştür. Örneğin; bu araştırmanın sonucunda eczane çalışanlarının iş tatminlerine bağı en yüksek "sivil erdem boyutu", en düşük "vicdanlılık boyutu" ile ilişki içinde olduğu görülürken; Kaplan (2011)'in emniyet teşkilatında yapmış olduğu araştırma sonucunda en yüksek "nezaket boyutu" ve en düşük "centilmenlik boyutuna" ait davranışlar sergiledikleri tespit edilmiştir. Yine geçmiş çalışmalar incelediğinde, iş tatmini ile ÖVD ilişkisinde demografik değişkenlerin etkisini inceleyen Cingi (2015) gibi çalışmalarda mevcuttur. Ancak bu çalışmada sonuçlar demografik değişkenlere göre farklılaştırılmamıştır. Buda araştırmanın eksikliklerinden biri olabilmektedir.

Günümüzde işletmeler için önemli olan unsurlardan biri de farklılaşabilmektir. Bu farklılığı yakalamanın en iyi yollarından biri, çalışanın tatmin düzeyini yükseltmektir. Çünkü iş tatmini yüksek olan çalışanların, tamamen gönüllülük esasına dayanan ÖVD sergileme düzeylerinin de oldukça yüksek

olduğu görölmektedir. Burada gönüllü olarak yapılan eylemlerin örgüt yararına yapılıyor olması dikkatli bir noktadır. Araştırma bulgularına göre dışsal iş tatmininde pozitif bir artışın olması, içsel iş tatminine göre ÖVD’ni daha çok etkilemektedir. Bu noktada yöneticilerin dışsal iş tatminini yükseltecek eylemlerde bulunmaları tavsiye edilebilmektedir.

Yapılan bu araştırmanın kısıtları da göz önünde bulundurularak, gelecek araştırmacılara bazı tavsiyelerde bulunmak faydalı olacaktır. İş tatmininin ÖVD’ne etkisi ve ilişkisinin incelenmesi sürecine demografik değişkenlerin etkisi de dikkate alınarak daha detaylı bir araştırma bulgularına ulaşabilirler. Ayrıca bu ayrımı kuşak farklılıklarını dikkate alarak yapmaları da tavsiye edilebilir. İş tatmini ile ÖVD arasında ki ilişkide; işten ayrılma niyetine de bakılarak araştırmaya farklı bir boyut kazandırılabilir.

KAYNAKÇA

Adıgüzel, O. & Keklik, B. (2011) “Sağlık Kurumlarındaki İşgörenlerin İş Tatmini ve Bir Uygulama”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 29: 305-318.

Aksoy, S. (2012) “Etik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgütsel Performansa Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Aksungur, A. (2009) “Dr. Zekai Tahir Burak Kadın Sağlığı Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Belirlenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Altaş, S. S., & Çekmecelioğlu Gündüz, H. (2007) “İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının; İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(28): 47-57.

Basım, H. N., & şeşen, H. (2006) “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 61(4): 84-101.

Bitmiş, M. G., Sökmen, S., & Turgut, H. (2014) “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirliğinin Yeniden Değerlendirilmesi”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(2): 1-14.

Booyesen, C. (2008) “A Study of The Relationship Between Job Satisfaction Experienced By Employees Within A Retail Company and Their Organisational Citizenship Behaviour”, Doctoral Dissertation, University of Western Cape, South Africa.

Budak, G. (2015) ‘‘Psikolojik Dayanıklılık ve Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi’’, Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, Ankara.

Chiu, S. F., & Chen, H. L. (2005) ‘‘Relationship Between Job Characteristics And Organizational citizenship Behavior: The Mediatonal Role Of Job Satisfaction’’, *Social Behavior and Personality*, 33(6): 532-540.

Çetin, F. (2011) ‘‘Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü’’, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çıtak, Z. (2010) ‘‘Motivasyon ve İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Davranışın Etkisi Üzerine Bir Araştırma’’, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Demir, E. (2015) ‘‘Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi: Eğitim Sektörü Üzerine bir Araştırma’’. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Yolları Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

Dickinson, L. (2009) ‘‘An Examination of the Factors Affecting Organizational Citizenship’’, Master’s Thesis. Behavior The University of Tennessee. Chattanooga USA.

Dilek, H. (2005) ‘‘Liderlik Tarzlarının Ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma’’, Basılmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Duman, G. (2000) ‘‘Yönetim Açısından İş Tatmini’’, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Fathiizadeh, A., Zare, R. & Bahmani, A. (2018) ‘‘Getting involved with The Job among nurses and its effect on Organizational Citizenship Behavior: the Mediating Role of Job Satisfaction’’, *Iran Journal of Nursing*, 30(110): 33-44.

Foote, D. A.,& Tang, T. L. (2008) ‘‘Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) Does Team Commitment Make A Difference In Self-Directed Teams?’’, *Management Decision*, 46(6): 933-947.

Gürbüz, S. (2006) ‘‘Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma’’, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1): 48-75.

Gürbüz, S. (2007) “Yöneticilerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Tatmini ve Algıladıkları Örgütsel Adalet İle İlişkisi”, Basılmamış Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gürbüz, S. (2008) “İş Tatmini ve Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi”, *Amme İdaresi Dergisi*, 41(4): 49-77.

Gürbüz, S. (2011) “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa ve İş Tatminine Etkisi: İnsan Kaynakları Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2): 397-418.

Gürbüz, S., & Yüksel, M. (2011) “Çalışma Ortamında Duygusal zekâ: İş performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2): 174-190.

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2017) “Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri” Ankara: Seçkin Yayıncılık.

İşcan, Ö. F., & Timuroğlu, M. K. (2007) “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1): 119-135.

Kaplan, İ. (2011) “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi; Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya*.

Karaca, E. (2016) “Örgütsel Adalet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Kamu Hastanesi ile Özel Hastane Karşılaştırması”, *Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, Eskişehir*.

Kaymakçı, K. (2013) “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *Basılmamış Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Pamukkale*.

Konuk, M. (2006) “İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi: Konya Şeker Fabrikasında Bir Uygulama” *Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya*.

Koroğlu, Ö. (2012) “İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2): 275-289.

Küçükbayrak, R. (2010) “Dönüştürücü Liderlik, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Bütünleşik Bir Modeli”, *Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, Ankara*.

Mishra, S. K., Mishra, B. & Kumar, P. (2010) “Traditional Attitudinal Variables Matters for Organizational Citizenship Behaviour Among Middle Level Managers”, *Journal Of the Indian Academy Of Applied Psychology*, 36 (2): 255-261.

Örücü, E., Yumuşak S., & Bozkır, Y. (2006) “Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1): 39-51.

Özdevecioğlu, M. (2003) “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20: 117-135.

Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Moorman, R.H. & Fetter, R. (1990) “Transformational Leader Behaviours and Their Effects on Followers’ Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviours”, *Leadership Quarterly*, 1(2): 107–142.

Podsakoff, P.M. ve Mackenzie, S.B. (1994) “Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness”, *Journal of Marketing Research*, 31: 351–363.

Songür, N., Basım, H. N., & Şeşen, H. (2008) “Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Adalet Algısının Öncüllük Rolü”, *Amme İdaresi Dergisi*, 41(4): 79-100.

Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2004) “Exploring Organizational Citizenship Behaviour From An Organizational Perspective: The Relationship Between Organizational Learning And Organizational Citizenship Behaviour”, *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3): 281-298.

Sökmen, A., Şahal, S., & Söylemez, M. (2015) “Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4): 66-91.

Söyük, S., (2007) “Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul ilindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma”, *Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.*

Şengül M.C. (2008) “Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Basılmamış Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Manisa.*

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



Ünüvar, T.G. (2006) “İş Özellikleri, İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Bütünleşik Bir Modeli”, Basılmamış Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yiğit, N.(2018) “Taşeron Çalışanlar İle Kadrolu Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma; Ankara İli Belediye Örneği”, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü , İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

Zeinabadi, H. (2010) “Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents Of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) of Teachers.Procedia”, Social and Behavioral Sciences, 5: 998-1003.