

BILGE

ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERĐİSİ
Yıl/Year:2019 Cilt/Volume:3 Sayı/Issue:2 e-ISSN:2602-2303

*“Okumayan, araőtırmayan, tefekür etmeyen
bu cephenin arkasında su bile taşıyamayacak.”*
Sinan ATEŞ

Owner:

Assoc. Prof. Dr. Sinan ATEŞ
Ülkü Ocakları Eğitim ve Kültür Vakfı, Turkey

Editor:

Dr. Hamza KANDEMİR
Isparta University of Applied Sciences, Turkey

Editorial Boards

Prof. Dr. Ruhi ERSOY	Hacı Bayram Veli University, Turkey
Prof. Dr. Gültekin AKENGİN	Hacı Bayram Veli University, Turkey
Prof. Dr. Halil TOKCAN	Niğde Ömer Halisdemir University, Turkey
Prof. Dr. Erol TURAN	Kastamonu University, Turkey
Prof. Dr. Salih ÇEÇEN	Ankara University, Turkey
Prof. Dr. Nuri YAVUZ	Artvin Çoruh University, Turkey
Prof. Dr. Nevzat AYPEK	Hacı Bayram Veli University, Turkey
Prof. Dr. Muhammet KOÇAK	Gazi University, Turkey
Prof. Dr. Abdülmecid NUREDİN	International Vision University, North Macedonia
Assoc. Prof. Dr. Yılmaz YEŞİL	Gazi University, Turkey
Assoc. Prof. Dr. Sinan ATEŞ	Hacettepe University, Turkey
Assoc. Prof. Dr. Seyfullah YILDIRIM	Yıldırım Beyazıt University, Turkey
Assoc. Prof. Dr. Celal TAŞDOĞAN	Hacı Bayram Veli University, Turkey
Assoc. Prof. Dr. Zafer TANGÜLÜ	Muğla Sıtkı Koçman University, Turkey
Assoc. Prof. Dr. Oğuzhan KARADENİZ	Zonguldak Bülent Ecevit University, Turkey
Assoc. Prof. Dr. Nalan KAZAZ	AAB College, Kosovo
Assoc. Prof. Dr. Faik ELEKBERLİ	Azerbaijan National Academy of Science, Azerbaijan
Dr. Bahadır Bumin ÖZARSLAN	Hacettepe University, Turkey
Dr. Ünsal Yılmaz YEŞİLDAL	Akdeniz University, Turkey
Dr. Cengiz TAŞKIRAN	Muş Alpaslan University, Turkey
Dr. Kürşad KORKMAZ	Kırıkkale University, Turkey
Dr. Ferit Salim SANLI	Hacettepe University, Turkey
Dr. Halil İbrahim DEMİR	Mehmet Akif Ersoy University, Turkey

Technical Editor:

Res. Asst. Abdullah BERAM
Isparta University of Applied Sciences, Turkey

Layout Editor:

Instructor Serkan ÖZDEMİR
Isparta University of Applied Sciences, Turkey

Contact:

Ülkü Ocakları Eğitim ve Kültür Vakfı,
Nasuh Akar Mahallesi 1401. Sokak No: 17,
06520 Çankaya/Ankara, Turkey

Web: dergipark.gov.tr/busad

E-mail: busad@gmail.com

İmtiyaz Sahibi:

Doç. Dr. Sinan ATEŞ
Ülkü Ocakları Eğitim ve Kültür Vakfı, Türkiye

Editör:

Dr. Hamza KANDEMİR
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Türkiye

Editör Kurulu

Prof. Dr. Ruhi ERSOY	Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Gültekin AKENGİN	Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Halil TOKCAN	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Erol TURAN	Kastamonu Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Salih ÇEÇEN	Ankara Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Nuri YAVUZ	Artvin Çoruh Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Nevzat AYPEK	Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Muhammet KOÇAK	Gazi Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Abdülmecid NUREDİN	Uluslararası Vizyon Üniversitesi, Kuzey Makedonya
Doç. Dr. Yılmaz YEŞİL	Gazi Üniversitesi, Türkiye
Doç. Dr. Sinan ATEŞ	Hacettepe Üniversitesi, Türkiye
Doç. Dr. Seyfullah YILDIRIM	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Türkiye
Doç. Dr. Celal TAŞDOĞAN	Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Türkiye
Doç. Dr. Zafer TANGÜLÜ	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Türkiye
Doç. Dr. Oğuzhan KARADENİZ	Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Türkiye
Doç. Dr. Nalan KAZAZ	AAB Koleji, Kosova
Doç. Dr. Faik ELEKBERLİ	Azerbaycan Milli Bilimler Akademisi, Azerbaycan
Dr. Bahadır Bumin ÖZARSLAN	Hacettepe Üniversitesi, Türkiye
Dr. Ünsal Yılmaz YEŞİLDAL	Akdeniz Üniversitesi, Türkiye
Dr. Cengiz TAŞKIRAN	Muş Alpaslan Üniversitesi, Türkiye
Dr. Kürşad KORKMAZ	Kırıkkale Üniversitesi, Türkiye
Dr. Ferit Salim SANLI	Hacettepe Üniversitesi, Türkiye
Dr. Halil İbrahim DEMİR	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Türkiye

Teknik Editör:

Arş Gör. Abdullah BERAM
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Türkiye

Mizanpaj Editörü:

Öğr. Gör. Serkan ÖZDEMİR
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Türkiye

İletişim:

Ülkü Ocakları Eğitim ve Kültür Vakfı,
Nasuh Akar Mahallesi 1401. Sokak No: 17,
06520 Çankaya/Ankara, Türkiye

Web: dergipark.gov.tr/busad

E-mail: busad@gmail.com

BILGE INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE
BİLGE ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ

VOLUME/CİLT: 3 ISSUE/SAYI: 2 2019 e-ISSN: 2602-2303

A peer reviewed journal, published biannually by
Ülkü Ocakları Eğitim ve Kültür Vakfı.

Yılda iki sayı olarak yayınlanan hakemli bir dergidir.
Ülkü Ocakları Eğitim ve Kültür Vakfı tarafından yayınlanmaktadır.

Year/Yıl: 2019, Volume/Cilt: 3, Issue/Sayı: 2

The journal is indexed in Google Scholar, ASOS Index, CiteFactor and ResearchBib.
Dergimiz Google Scholar, ASOS Index, CiteFactor ve ResearchBib' de taranmaktadır.



CONTENTS / İÇİNDEKİLER

- A Review of The Political Characterization of Climate Change /
İklim Değişikliğinin Siyasi Nitelik Kazanması Üzerine Bir İnceleme
Harun Bora Tunç, Tunahan Çınar47-51
- Relationships Between High Involvement Human Resource Management Practices,
Job Satisfaction, and Turnover Intention: An Exploratory Study on Retail Employees in Istanbul /
Yüksek Katılımlı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların
İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi
Kübra Mertel..... 52-59
- The Hero Archetype in Chinua Achebe's Things Fall Apart
Şule İşleyen 60-64
- Technology Forecasting / Teknoloji Tahmini
Kerim Kabataş..... 65-70

A REVIEW OF THE POLITICAL CHARACTERIZATION OF CLIMATE CHANGE

Harun Bora Tunç*
Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Isparta, Türkiye

Tunahan Çınar
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Orman Fakültesi,
Isparta, Türkiye

*İletişim yazarı: harunbora85@gmail.com

Abstract: Climate change is seen by many as an ecological phenomenon. However, the situation is not only an ecological phenomenon. Because climate change is not only seen in a region, so it is a global problem. Especially after the industrial revolution, the increase of air pollution and the most important role of mankind in this pollution has led to the formation of certain policies among countries. With these policies, renewed economic activities and global management activities began to emerge. Countries have tried to prevent the global climate change problem in themselves, but they have not been able to solve these problems due to people's unresponsiveness. While this was the case, it was essential to conclude certain agreements between countries and to impose penalties. This political phenomenon, which is formed with the concerns of the next generation, continues to the present day through certain conferences and agreements. In this study, the reasons of the emergence of climate change in the political arena and why it emerged as an important situation were investigated.

Keywords: Climate change, politics, policies, economy

İKLİM DEĞİŞİKLİĞİNİN SİYASİ NİTELİK KAZANMASI ÜZERİNE BİR İNCELEME

Özet: İklim değişimi birçok kişi tarafından ekolojik bir olgu olarak görülmektedir. Ancak durum sadece ekolojik bir olgu olarak kalmamaktadır. Çünkü iklim değişimi sadece bir yöre veya bölgede görülmekte dolayısı ile küresel bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle sanayi devriminden sonra hava kirliliğinin artması ve bu kirlenmede en büyük rolü insanoğlunun oynaması ülkeler arasında belirli politikaların oluşmasına sebep olmuştur. Bu politikalar ile birlikte yenilenen iktisadi faaliyetler ve küresel yönetim faaliyetleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Ülkeler kendi içinde küresel iklim değişikliği sorununu önlemeye çalışmış ancak insanların tepkisizliğinden dolayı bu sorunları çözememişlerdir. Durum böyle iken ülkeler arasında belirli anlaşmaların yapılması ve cezaların uygulanması zaruri olarak ortaya çıkmıştır. Gelecek nesil kaygısı ile birlikte oluşan bu siyasi olgu belirli konferanslar ve anlaşmalar ile günümüze kadar devam etmektedir. Yapılmış olan bu çalışmada iklim değişiminin siyasi arenaya çıkışının ve neden bu kadar önemli bir durum olarak gün yüzüne çıktığının sebepleri araştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İklim değişikliği, siyaset, politikalar, iktisat

1. GİRİŞ

İklim değişikliği ve küresel ısınma Nicholas Stern'in de 2008 yılında yapmış olduğu açıklamaya göre geçmişten günümüze dünya genelinde olabilecek en büyük piyasa başarısızlığı olarak karşımıza çıkmaktadır (Engin, 2010:72). Bu piyasa başarısızlığından dolayı ise küresel anlamda şirketler ve ülkeler hem maddi olarak hem de ekolojik boyutta etkilenmektedir. İklim değişimi ve çevresel değişkenler neoklasik iktisat geleneği gereğince dışsallık kapsamında değerlendirilmektedir ancak insanoğlunun etkisi ile oluşan küresel ısınma diğer çevresel süreçlerden ve dışsallıktan daha farklı bir önem kazanmaktadır. İklim değişikliği ile birlikte oluşabilecek olumsuz sonuçların belirsizliğini koruması da diğer çevresel oluşabilecek etmenlerden ayırıcı, iktisadi ve kamu yönetimi anlamında zorlayıcı unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Demirci, 2015:89).

Küresel ısınma, doğal ya da insan faaliyetleri neticesinde yeryüzünün ortalama sıcaklığının artması olarak tanımlanabilmektedir (Wu vd, 2016:21). İklim değişikliği doğal yollar ile oluşsa da insan faaliyetleri ile oluşan sera gazının etkisi önemli derecede fazladır. Özellikle endüstriyel üretim ile birlikte sera gazlarının salınımı artmış, kızılotesi ışıkların atmosferden çıkışı engellenerek sıcaklık artışının tahrip edici özellikleri zaman içerisinde gün yüzüne çıkmaya başlamıştır. Durum bu şekilde olumsuz yönde ilerlemeye başlamışken sera gazlarının atmosferden yok etmek için yönetsel ve iktisadi anlamda çalışmalarda başlatılmıştır (Mendelsohn ve Neumann, 2004:8).

Yönetsel anlamdaki ilk çalışmalardan birisi Hükümetler arası İklim Değişimi Paneli (Intergovernmental Panel on Climate Change - IPCC)'dir. 1988 yılında kurulan bu kuruluş ekonomik, ekolojik ve insan faaliyetlerini incelemekte daha sonrasında ise raporlar yayınlamaya bir öngörü kazanmamızı sağlamaktadır. Örneğin IPCC'nin 2007

yılında yayınlamış olduğu raporda 18. yüzyıldan 2007 yılına kadar ortalama sıcaklığın 0.74 Co arttığı belirlenmiş ve küresel anlamda önemli bir sükseye yol açtığı görülmüştür. 2100 yılına kadar ise 1.8 – 4.0 Co sıcaklık artışının gerçekleşeceğini ön gören bu raporun iklim bilimciler tarafından yorumlanması oldukça endişe verici olmuştur (Solomon, 2007:1). Bu tür yönetimsel faaliyetlerin ortaya çıkmasındaki neden ise (IPCC, 2007:12) tarafından şöyle açıklanmıştır. Ülkelerin iktisadi faaliyetleri doğrultusunda artan sera gazı emisyonu, atmosferde biriken sera gazı stoku doğrultusunda küresel ısınma ile birlikte iklim değişikliği ortaya çıkmıştır. Tüm bu sere gazlarının etkisinde insanoğlunun 3/4 'üne sebep olduğunu söylemek mümkündür. IPCC'nin 2007 yılında yapmış olduğu bu açıklamaya göre iktisadi faaliyetlerine devam eden ülkelerin kendilerine önlemler alarak bu faaliyetlere devam etmesi gerektiği ön görülmüştür. Çünkü yapılmış olan araştırmalar neticesinde küresel ısınmanın iklim değişikliğine dönüştüğü ve bu doğrultuda ise ekosistemde bozukluklar, ekstrem hava koşulları yüzünden buzulların erimesi gibi ekolojik bozulmaların yanında, sosyal sistemlerde de değişikliklerin görüldüğü belirlenmiştir (Bodansky, 2001:28).

Tüm bu sonuçların iktisadi faaliyetlerin dışında yönetimsel anlamda da birçok değişikliğe yol açacağı açıktır. Örneğin gelişmekte olan ülkelerin ekonomik gelirlerinin genellikle tarımsal faaliyetlere dayanması iklim değişiminin etkilerinin daha fazla hissedilmesine bunun yanında ise tarımsal faaliyetlerinin bazılarının imkânsız hale geldiğini söylemek mümkündür. Bunun bir çıktısı olarak ise tarımsal faaliyetlerini yapmakta zorluk çeken kişiler göçe zorlanılmaktadır. Birleşmiş milletlerin yapmış olduğu açıklama ise bu durumu destekler nitelikte olmuş ve iklim değişimi ile bağlantılı olarak 500 milyondan fazla insanın yer değiştirdiğini öngörmüştür (Harvey, 2008:8).

Endüstriyel faaliyetlerle değişen iklim koşulları mülteci sorununu ortaya çıkarmış ve ülkeleri yeni yönetimsel faaliyetler geliştirmeye zorunlu bırakmıştır. Bundan dolayı ise ülkeler vatandaşlarına bilinçlendirme politikaları üretmeye başlamış ancak duyarlılık oluşturma konusunda yetersiz kalmıştır (Lejano vd, 2013:64). Ülkelerin vatandaşlarının duyarlılıklarını geliştiremediğinden dolayı ülkeler iklim değişikliğiyle mücadele politikaları izlemeye başlamışlardır. Bundan dolayı ise batılı sistemde ve yaşam tarzlarında değişimler yapılması zorunlu kılınmıştır. Yapılan veya uygulanmaya çalışılan değişimler ile birlikte ülkedeki vatandaşların duyarlılıkları ve konuya bakış açıları günden güne değişmeye başlamıştır (Jerneck, 2014:21).

Uygulanan bu politikalar neticesinde ülkelerin bazıları bu uyum sürecine ayak uyduramamış iktisadi ve yönetimsel faaliyetlerine devam etmişlerdir. Bunun sonucundan ise ülkeler arasında iklim değişikliğinin etkilerini azaltmak amacı ile siyasi sürtüşmeler ortaya çıkmaya başlamıştır. Çıkan bu anlaşmazlıklar neticesinde dünyada iklimsel değişim ile birlikte yeni siyasi tartışmaların görüldüğünü söylemek mümkün olmuştur (Bluc,2015:228).

İklim değişiminin siyasi alanda da etkilerini göstermesi kimse tarafından beklenen bir olgu olmamasından dolayı siyasilerin bu konuya bakış açıları oldukça farklılık göstermekte ve bazı ülkeler bu konu hakkında henüz ne yapacağı hakkında politikalar üretememektedir. Durum bu

halde olduğundan dolayı siyasi alanda farklı çatışmalar olmakta ve çalışmalarına hız vermeleri için ülkelere baskılar yapılmaktadır. İklim değişiminin ehemmiyeti bu kadar yüksek seviyede iken siyasi olarak irdelemek her ülkenin asli görevi olarak görülmektedir. Yapılmış olan bu çalışmada da iklim değişikliğine bağlı olarak oluşan siyasi hareketliliklerin irdelemesi ve bu süreçler hakkında genel bilgilerin verilmesi amaçlanmıştır.

2. ULUSLARARASI ALANDA KÜRESEL İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ MESELESİNE BAKIŞ

18. yüzyılda gerçekleşen sanayi inkılabı sonrasında üretimin artmasıyla Avrupa'da bütün üretim araçları sürece katılmış ve birbirini tetikleyen göç, fabrikalaşma, şehirleşme en üst seviyelere kadar çıkarak var olan enerji kaynaklarının harcanmasına ve aynı zamanda enerji ihtiyacının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Söz konusu yıllar coğrafi keşiflerle yenedünyanın hemen hemen ortaya çıkması ve buradaki kaynakların da üretim için harcanmaya başladı dönemdir. Enerji ihtiyacının buralardan tedarik edilerek Avrupa'da kömür, petrol ve benzeri fosil yakıtlarla tedarik edilmesi sürecin hızlanmasını sağlarken durumun gerçek maliyeti ise ilerleyen yıllarda ortaya çıkmış ve etkisi hissedilecek derece kendini göstermiştir. Ormansızlaşma, kaynakların bilinçsizce kullanımı, sera gazı olarak bilinen karbondioksitin atmosferdeki yoğunluğunun artışı ve benzeri bileşenler küresel iklim değişikliğini beraberinde getirmiştir (Başoğlu, 2014:177).

1900'lü yılların ortasına kadar doğada, kapitalist üretim politikalarının etkisi daha çok bilim insanlarının ilgi gösterdiği bir alan olarak kalmış ancak bunun uluslararası anlamda varlığı, nedenleri ve sonuçları tam olarak anlaşılammıştır. 1970'lerden sonra Birleşmiş Milletler farkındalık oluşturmak maksadıyla ilmi ve siyasi çevrelerde çeşitli konferanslar düzenlemeye başlamıştır. 1980'lere kadar ulusal ve uluslararası gayretlerle kazandırılmaya çalışılan bu farkındalık kendine taraftar bulamamış, 80'lerden sonra ise genel çevre sorunları arasında iklim değişikliğinin önemi herkesçe anlaşılacak ilk gündem maddesi olmuştur. Bu yıllarda sorunun teşhisi konmuş, sebepleri anlaşılmiş ve artık çözüm olarak neler yapılabileceği üzerinde konuşulmaya başlanmıştır. Konu üzerindeki ilk çalışma matematikçi ve fizikçi Jean-Baptiste Joseph Fourier'in 1827'de kaleme aldığı yerküre ve atmosfer arasındaki sıcaklığı incelediği çalışmasıdır. Bir diğer çalışma ise fizikçi John Tyndall tarafından yapılmış ve bu çalışmada atmosferdeki karbondioksitin yerkürenin ısınmasında önemli etkenlerden olduğu öne sürülmüştür. Nobel Kimya Ödüllü, fiziksel kimya bilimin kurucularından Svante Arrhenius ise 1908 yılındaki öncü çalışmasında endüstriyel faaliyetlerle atmosferde yoğunluğu giderek sera gazının 2 katına çıkması durumunda yerkürenin sıcaklığının da buna bağlı olarak 5 ila 6 derece artacağını hesaplamıştır. Arrhenius, fosil yakıt kullanımının doğal çevreyi ve iklimi ne derece etkileyeceğini matematiksel açıdan hesaplayarak kendisinden sonraki iklim çalışmalarına ön ayak olmuştur. 1957 senesinde Amerika Birleşik Devletlerinin Hawaii'de atmosferdeki karbondioksit oranının devamlı olarak tetkik edilmek üzere bir gözlem, araştırma merkezinin oluşturulması, iklim çalışmaları açısından önemli bir gelişmedir. 1970'lerde ise iklim değişikliği konusunda yapılan iki çalışma konuyla ilgili farkındalığın artmasında ve

uluslararası alanda dünya ülkelerinin dikkatini çekmesi açısından oldukça önemlidir. Amerika Birleşik Devletlerinin kuzeydoğu kıyısında yer alan Massachusettes'te Kritik Çevre Sorunları Üzerine Bir Çalışma adlı toplantının sonuç raporunda endüstri devriminden sonra kapitalist üretim sürecinin neticesi olarak atmosferde artan sera gazının uzun dönemdeki sonuçları üzerinde durulmuştur. 1971 senesinde ise İsveç'in Wijk şehrinde düzenlenen İnsanoğlunun İklim Etkisi Üzerine Bir Çalışma başlıklı çalıştay sonunda atmosferdeki karbondioksit oranının yükselmesinde ve küresel soğumada hangi unsurların daha etkili olduğunu üzerinde durulmuş ancak fikir birliği oluşturulamadığı için konu hakkındaki çalışmaların zaman kaybetmeden artırılması konusunda anlaşılmıştır (Engin, 2010: 73-14).

1972'de Birleşmiş Milletler, Stockholm Konferansı olarak da bilinen Stockholm Birleşmiş Milletler Çevre Konferansı ile çevre sorunları arasında önceliği teşkil ettiği fark edilen küresel iklim değişikliği sorununa dikkat çekmek amacıyla temsilcilerle kısa ve uzun vadede çözüm önerilerini münazara etmek üzere dünya ülkelerini İsveç'e davet etti. Bu toplantıda "tek bir dünyamız var" sloganı başlığında farklı fikirler dinlendi ve ortaya bir sonuç raporu çıkarıldı. Raporda çevre sorunlarının bütün dünya ülkelerini yakından ilgilendiren sorunlar olduğu, bu sorunların başında iklim değişikliği ve küresel ısınma geldiği, ülkelerin çevrenin korunması ve geliştirilmesi bilincinin halklarına benimsetmesi gerektiği ve onlarda oluşacak hassasiyete doğru yön vermek için düşünce paylaşımına gayret edileceği kabul edilmiştir. Doğal çevreyi insan merkezli ele alarak inceleyen ve 113 ülkeyi bir araya getirerek küresel anlamda çevre konusunu ilk defa ele alarak inceleyen konferansın sonuç bildirgesinde, çevre sorunları dünyayı yakından ilgilendiren ve küresel anlamda geleceği etkileyebilecek tesir bir sorun olarak kabul edilerek irdelenmiş, dünya ülkelerini ikaz eden bir özellik taşıyarak, sorunun bir dünya sorunu olduğu kabul edilmiş, Birleşmiş Milletler'in liderliğinde bütün ülkelerin kabul ettikleri üzere belirlenecek ve takip edilecek politikalara rehberlik edecek özellikleri taşıdığı, dünyada giderek artan insan sayısına bağlı olarak başta şehirleşme ve endüstri üretiminin doğal yaşamı tehdit ettiğine işaret edilerek bu konuda ülke idarecilerinin, halkların ve bireylerin sorumluluk taşıdığına vurgu yapılmıştır (Özcan, 2007: 764-765). Ekim 1985'te ise Avusturya'nın Karintiya Federal Devletinin ikinci büyük kenti Villach'ta Dünya İklim Programı adıyla toplanan uluslararası konferans Svante Arrhenius'tan sonraki ilk bilimsel verileri açıklayarak iklim değişikliğinin önemine vurgu yapmıştır. 20. yüzyılın son çeyrek dilimindeki değerler göz önünde bulundurularak yapılan gözlemler ışığında atmosferde yer alan karbondioksit ve benzeri sera gazlarının iki katına çıkması durumunda dünyadaki sıcaklığın 1,5 ila 4, derece artacağını öne süren sonuç raporu atmosferdeki sera gazının yalnızca karbondioksit dikkate alınarak ölçülemeyeceğini gözler önüne sermiş ve alınacak önlemler açısından iklim değişikliğine yeni bir bakış açısı kazandırmıştır. Villach Konferansının amacı küresel iklim değişikliği ile ilgili elde edilen bulguları toplamak, bir araya getirmek ve sürecin bilimsel tanısını koymaktır. Villach'ın bir diğer önemi ise doğal çevrenin korunmasına yönelik ekonomik ve sosyal araştırmaların kapsamının genişletilmesi, krizin gelecekteki etkilerini düşürmek ya da tam anlamıyla ortadan kaldırmak üzere yeni çözüm önerileri sunmaktır. Villach'ta iklim değişikliği siyasal bir özellik

kazanmış ve devamında meseleye bu çerçeveden bakılmaya başlanmıştır. Nitekim konferansın yapıldığı yıllarda sera gazlarının ozon tabakasında ciddi hasara yol açtığı bilinmektedir. 1985 senesinde Viyana Sözleşmesi, 1987'de ise Montreal Protokolü ve aynı yıl yapılan Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonunca sunulan "Ortak Geleceğimiz" raporu Villach'ta sunulan değerlendirme ve önerilerin tekrarı mahiyetinde olmakla birlikte dünyada yenilenebilir enerji kaynaklarının önemini bir kez daha hatırlatmıştır. Ortak Geleceğimiz adlı rapor Komisyon Başkanı ve Norveç'in ilk kadın Başbakanı Gro Harlem Brundtland'a sunulması, küresel iklim değişikliğinin siyasal nitelik kazanmasının ve sürecin giderek sanayileşmiş ülkeleri alanan kararları zorlamaya doğru yönelmesi gerektiğini göstermektedir. 1988 senesindeki Toronto Konferansı 48 ülkeden toplam 300 bilim insanıyla birlikte Birleşmiş Milletler temsilcileri ve birçok sivil toplum örgütünün katılımıyla gerçekleşmiştir. Toplantıda 2005 yılına kadar atmosferdeki karbondioksit oranını mevcut seviyeden beşte bir oranında aşağıya çekmek hedeflenmiş ve bu karar konferans, seminer ve çalıştaylarla devam eden süreçte alınan en ciddi nitelikteki karar olmuştur. Toronto'da ayrıca sera gazı salınımını engellemek için gerçekleştirilecek araştırma çalışmalarına ekonomik anlamda destek olma ve karbondioksit seviyesini aşağılara çekmek için emisyonlu yakıt tüketimini destekleme, nükleer enerji politikalarını yeniden inceleme kararı alınmıştır (Engin, 2010: 74-75).

Brezilya'da Rio de Janeiro Eyaletinin başkenti ve ülkenin en büyük ikinci şehri Rio'da düzenlenen konferans, Stockholm Konferansının neticesidir. Rio Konferansının temelleri, Stockholm'de atılmıştır. Rio'da işlenen başlıklara bakıldığında karşımıza beş madde çıkar. Bunlar, iklim değişikliği sözleşmesi, biyolojik çeşitlilik sözleşmesi, Rio deklarasyonu ve Gündem 21'dir. Konferans ile aynı yıl, 1992'de gerçekleştirilen Dünya Zirvesinde, ilerleyen yıllar sürdürülebilir kalkınma çağı olarak tanımlanmış ve bu karar da Rio Konferansının sonuçları arasında sayılmıştır. Ancak sürdürülebilir kalkınma hedefine ulaşmadaki araç Rio'da belirlenen stratejilerin doğru biçimde uygulanması ve bunun için küresel ortaklığın geliştirilmesidir. Rio Konferansı da bu anlamda bir rehber niteliği taşımaktadır. Gündem 21 ise, Rio Konferansında çizilen yol haritasını takip etmek ve alınan kararların hayata geçirilmesine yardımcı olmak için ortaya atılmıştır. Çevre ve Kalkınma Üzerine Rio Deklarasyonu uzun vadede kalkınma amacına hizmet için çevrenin korunmasına, ülkelerin bunun için müzakere ederek ortak eylem planı içerisinde hareket etmelerini, eşitlik ilkesine dayalı olarak paydaş ülkelerin sorumluluğu paylaşmalarını ön görmektedir. Devletler evrensel manada ekonomik kalkınma ve çevre koruma ödevini bütünlük ilkesine zarar vermeden uluslararası zeminde anlaşmalar vasıtasıyla gerçekleştirmelidirler. Rio Konferansı sosyal ve ekonomik anlamda çevrenin korunması ve belirlenen hedeflerin korunması üzerine kurulmuştur. Konferansta çevrenin korunması, geliştirilmesi ve bunun için oluşturulan işbirliğinin dengeli kalkınması, sürekliliğinin sağlanması amacıyla ticaret ve çevrenin birlikte düşünülerek uluslararası anlamda ortaklığın gelişme safesinde ilerleyen ülkelerin ekonomik ihtiyaçlarının giderilerek desteklenmesi yoluyla karşılanmasından bahsedilmektedir. Buna göre yoksulluk, çevre sorunlarının en büyük sebebidir. Konferansın gelişme amacına ilerleyen ülkelere yardım yapma amacı da budur çünkü yoksul birey, taşıma yoluyla getirilen besine bağlı

olacağından hem sanayi üretimine, hem de lojistik çalışmasına bağlı olarak ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Yoksul ve kendi kendine yetmeyen bireyin ihtiyaçlarını karşılayacak besin değerlerinin üretim biçim de küresel iklim değişikliğine neden olmaktadır (Özcan, 2007: 766-765). 1992 senesinde Rio Konferansında gerçekleştirilen Yerküre Zirvesinde imzaya açılan konulardan biri de 1994 senesinde uygulamaya geçen İklim Değişikliği Sözleşmesidir. Sözleşme iklim değişimine neden olan atmosferde sera gazı salınımı seviyesini düşürmek ve bu amaçla sorumlulukların belirleneceği yeni bir eylem planı ortaya koymaktır. 1985 devlet ve dönemin adıyla Avrupa Topluluğuna üye devletlerin taraf olduğu sözleşmede imzası bulunan ülkelerin kendi iç meselelerinden kaynaklanan durumlar da göz önünde bulundurularak ve özel şartlar da dikkate alınmak suretiyle insan merkezli sera gazı salınımını azaltmak, iklim değişikliğini engellemek ve etkilerine mani olmak amacıyla muhtelif alanlarda her ülkeye ortak menfaatler doğrultusunda yükümlülükler verilmiştir. Amaçları arasında sera gazı salınımını 2000 yılına kadar 1990'lardaki seviyelere sabitlemektir ve sözleşme bu amaçla ek protokolde OECD ve bağımsızlıklarını kazanan eski Sovyet Devletleri dahil olmak üzere, gelişmekte olan ülkeleri teknolojik, ekonomik, teknik bilgi ve araştırma, geliştirme amacıyla yapılacak yatırımlarda desteklemeyi de ön görmektedir ancak üye ülkenin kendi iç meselelerinden kaynaklanan öncelikli kalkınma ve eylem planlamaları da dikkate aldığı için sözleşmeden doğan esas meselelerdeki yükümlülükleri OECD Ülkeleri olmak koşuluyla taraf ülkenin inisiyatifine bırakmıştır (TÜRKEŞ, 2001:2-3).

Rio Konferansının son on senelik değerlendirilmesi ve devamında kalkınma politikalarını tayin edici kararlar almak için 2002 yılında yeni bir çalışma başlatılmış ve 26 Ağustos ile 4 Eylül arasında Rio+10 olarak da bilinen zirve düzenlenmiştir. Bu zirvede amaç sürece katılan devletlerin sayısını arttırmak ve iklim değişikliği konusundaki farkındalığı dünya geneline yaymaktır çünkü Rio'da alınan kararlar devlet idarecilerinde karşılık bulmamış, doğal olarak halklar sürece dâhil olamamıştır. Bu amaç doğrultusunda Güney Afrika'da düzenlenen Johannesburg Zirvesine devlet temsilcilerinin yanı sıra sivil toplum örgütleri, özel kesim şirket patronları ve devlet organizasyonu dışında yer alan sivil hayatın başını çeken birçok oluşum davet edilmiştir. 1992'de Rio'da düzenlenen çalışmanın sonuç raporu, Johannesburg'daki çalışmanın temel zemini olarak belirlenmiştir. Burada da enerji kaynaklarının bilinçsizce kullanımının önüne geçilmesi, yaşamın sürekliliği için çevre konusundaki hassasiyetlerin artırılması, küresel anlamda biyolojik çeşitliliğin korunması gibi kararlar alınarak kalkınma stratejisi belirlenmiş ve 2005 senesine kadar alınan kararların başlatılması düşüncesi öne çıkmıştır (Özmehmet, 2008: 11).

3. 2000 SONRASI KÜRESEL İKLİM DEĞİŞİKLİĞİNE BAKIŞ

1997 senesinde iklim değişikliğiyle ilgili olarak en çok bilinen Kyoto Protokolü 37 ülke ile birlikte Avrupa Birliğine taraf olan ülkeleri sözleşmeyle sorumluluğu paylaşmaya dair taahhütleri yerine getirmeye zorlamış ve sonuçları 2000 sonrasına kadar etki etmiştir. Sözleşmeye katılan ülkeler sera gazı salınımını azaltmayı ya da sınırlamayı taahhüt etmektedir. Bugün Kyoto Protokolüne Avrupa Birliği Üyesi

Ülkeleri dışında 183 ülke daha imza atmış ancak Amerika Birleşik Devletleri imzalamasına rağmen onaylamamıştır. Kapsamda yer alan ülkelerin çoğunluğu Afrika ya da Asya kıtasında yer almaktadır. 2005 senesinde resmî niteliği kavuşan Kyoto Protokolünün ilk taahhüt dönemi 2008-2012 yıllarını kapsar ve bu dönem içinde 1990 yılına göre sera gazı salınımının %5 azaltılması hedeflenmiştir (Berberoğlu, 2011:20).

2000 sonrasında iklim değişikliğini önlemeye yönelik çalışmalar arasında yer alan Kyoto Protokolü, İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi ve Mart ayında başlayıp Nisan'da sona eren Berlin Buyruğu'nun bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Her iki çalışmanın yasal metinlerince taraf ülkelerden Kyoto'da nihaî olarak yasal bir zemine razı olmaları beklenmiştir. Cook Adaları, Fiji, Kiribati, Mikronezya, Marshall Adaları, Nauru, Niue, Palau, Papua Yeni Gine, Samoa, Solomon Adaları, Tonga ve Vanuatu gibi küçük devletlerden müteşekkil Küçük Ada Devletler Birliğinin ek protokol önergesi 2005 senesinde kadar atmosferde sera gazı salınımını 1990 düzeyinin %20 aşağına çekmekti ancak Avrupa Birliği Üye Ülkeleri hedefi %15 aşağı çekmek olarak belirledi ve söz konusu yıla hedef azalma %7,5 oranında gerçekleşti. Avrupa Birliğinin önerisi protokole taraf birçok ülke tarafından makul görülerek kabul edilmiş ancak başta Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere Japonya, Avustralya ve Kanada gibi gelişmiş ülkeler tarafından reddedilmiştir. Sonuç olarak taraf ülkeler 2008-2012 sorumluluk döneminde insan kaynaklı sera gazı salınımını 1990 yılı esas alınmak suretiyle %5 düşürmeyi taahhüt etmiş, ancak Avustralya %8, İzlanda %10, Norveç %4 arttırma hakkı elde etmiştir. Yeni Zelanda, Rusya Federasyonu ve Ukrayna ise mevcut düzeyde kalmayı kabul etmiştir. Amerika Birleşik Devletlerinin sera gazı salınımını azaltma sorumluluğu ise 7 puan olarak belirlense bile Kyoto Protokolü Başkan Yardımcısı Al Gore, bu sorumluluğu ülkesinin çıkarlarına adına kabul edemeyeceğini belirtmiştir. Amerika Birleşik Devletleri, Aralık 1998'de Arjantin'in başkenti Buenos Aires'de gerçekleştirilen zirvede protokol sözleşmesini imzalamış ancak Çin ve Hindistan gibi sanayi alanında gelişmiş ülkelerin sözleşmeyle belirlenen yükümlülüklerle taraf olmadıkça kendi adına sorumluluğunu yerine getirmeyeceğini açıklamıştır. Avrupa Birliği ise olumsuzluklara rağmen üye ülkeler adına taahhüt ettiği 8 puan az sera gazı salınımı önerisinin arkasında durmuş ve bu anlamda sorumluluk bilinciyle hükümetleri çevreyi korumaya yönelik çalışmalar yapma konusunda yönlendirmiştir. Kyoto Protokolü, 1998 Buenos Aires'te yapılan görüşmelerle günümüzdeki niteliğine kavuşmuş ve uluslararası anlamda siyasal bir sorun olarak iklim değişikliği sorununun ele alınmasını sağlamıştır (Türkeş, 2001:3-4).

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İçerisinde bulunduğumuz zaman dilimi insanlık tarihi açısından oldukça müstesna bir çağdır. Teknolojik gelişmeler, yaşam süresini uzatmaya yönelik çalışmalar ve asırlar boyunca toplumları ölümle imtihan eden hastalıkların ortada kaldırmaya yönelik tedavi bulma çabaları hem insan merkezli yaklaşımların ortaya çıkmasına vesile olmuş, devletleri de bu yönde kaynak oluşturmaya teşvik etmiştir. İnsanoğlunun bugün geldiği noktada muhakkak ki, 20. Yüzyıldaki muazzam gelişmelerin payı büyüktür, zira tarihî çalışmalar da söz konusu asra odaklanarak günümüze ışık

tutmaktadır. Bu dönem içinde dünya devletleri coğrafi keşifler sonunda kaynak arayışıyla sömürge yarışına girmiş, bloklara ayrılmış, stratejik ortaklıklar geliştirmiş, sanayi inkılabıyla üretimi hızlandırmış, aydınlanma yaşamış, iki dünya savaşı gerçekleştirmiş ve karşısında bulunduğu enkazın tahliyesi için yeniden huzur ve refahın temini için sorumluluklar üstlenmeye çalışmıştır. Yalnızca ikinci cihan harbinin Avrupa’da bulunan ormanların üçte ikisini tükettiği günümüzde bilinen bir gerçektir. Sanayi inkılabıyla başlayan süreç kapitalist sermayenin üretim çılgınlığıyla beraber krizleri doğurmuştur. Nitekim son dünya savaşının bitimiyle beraber barışın temini için “sosyal devlet” ilkesi demokrasi ülkelerinin vazgeçilmez prensiplerinden olmuştur. Bu türden gelişmelerin faturasının topluma ve devlet organizasyonu çıkmadığı ise 1900’lü yılların ortalarından itibaren anlaşılabilir.

Esasen meselenin adını koymaksızın buharın üretimdeki katkısının keşfiyle ortaya çıkan sanayi inkılabının gerçekleşmesinin ardından yapılan birkaç çalışma atmosferdeki sera gazı salınımının uzun vadedeki etkilerinden bahsetmiş ancak bu çalışmalar yeteri kadar dikkat çekmemiştir. Nitekim bu çalışmaları yapanlar da iklim değişikliği meselesinin yol açacağı sorunların boyutlarını tahayyül edememektedirler, atmosferdeki karbondioksit oranının artışının yerküredeki sıcaklığı arttıracağını kabul etmekle birlikte yaşanacak sorunların, çevre sorunları arasında birinci sıraya taşınacağı düşünülmektedir. Bu anlamdaki en önemli çalışma Svante Arrhenius’un sera gazı salınımının iki katına çıkması durumunda yerkürenin sıcaklığının 5 ila 6 derece yükseleceğini ortaya koyan 1908’deki çalışmasıdır. Bu çalışma kendisinden sonraki adımlara ön ayak olmuştur. 1970’lerde ise Massachusettes’te kritik çevre sorunları üzerine yapılan bir çalıştay, sera gazı salınımının doğal çevreye verdiği zararları üzerinde durulmuştur. 1972’de Birleşmiş Milletler’in Stockholm’deki iklim değişikliği hakkında dünya devletlerini ortak zemine çağırdığı toplantı ve sonucunda ortaya çıkan rapor ise meselenin uluslararası zemine çekilmesindeki en önemli adımdır. Bu toplantı katılımcı devletlerin sanayi çalışmalarının uzun dönemde yol açacağı sonuçları fark etmesinde ve bu noktada ortak bilinç oluşturmaları için ilk adım olmuştur. Ekim 1985’te düzenlenen Villach Konferansı ise hem sera gazı salınımının yerküreye zararlarında karbondioksitin esas alınmasının yanlışlığını ortaya koymuş, hem de Arrhenius’un matematiksel çalışmasını bir adım ileriye taşıyarak salınımın iki katına çıkmasını durumunda sıcaklığın 4 dereceye kadar artacağını ileri sürmüştür. Villach’tan sonra durumun ciddiyeti herkesin ilgisini çekecek bir mahiyete bürünmüş ve iklim değişikliği çalışmalarına olan ilgi artmıştır. Bu anlamda Stockholm’den sonra Rio ve ardından 2000’li yılların başına kadar sonuçlar doğuran Kyoto Protokolü, iklim değişikliğinin hem uluslararası anlamda farkındalığın oluşmasında, hem de sorunun siyasi zemine çekilmesinde birer basamaktır. Kyoto Protokolü, Rio ve Stockholm Konferanslarının neticesi olarak doğmuş ve nihayetinde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin sera gazı salınımını sözleşmeleri düşürmelerini taahhüt etmeye zorlamıştır. Bugün 181 ülkenin taraf olduğu protokol, başta gelişmiş ülkeler olmak üzere sera gazı salınımını düşürme amacını taşımaktadır ve bu yönde çalışmalarını sürdürmektedir.

KAYNAKLAR

BAŞOĞLU, Aykut, Küresel İklim Değişikliğinin Ekonomik Etkileri, 2014.

BERBEROĞLU, Nursel, İklim Değişikliği: Post-Kyoto Müzakereleri ve Türkiye, Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi, sayı 33, Dışişleri Bakanlığı Yayınları, 2011

BLIUC, A.-M., CRAIG M.G., EMMA F. T., GİRİŞ L., MARIETTE B., ROSE A. M., “Public Division About Climate Change Rooted in Conflicting Socio-political Identities”, NatureClimate Change, Volume: 5, p.226–229, 2015.

BODANSKY, D., “The History of the Global Climate Change Regime”, U. Luterbacher - D.F. Sprinz (Eds) International Relations and Global Climate Change içinde, MIT Press, ss. 23-40, 2001.

DEMİRCİ, M., Kentsel İklim Değişikliği Yönetişimi, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (46), 75-100, 2015

ENGİN, Billur, İklim Değişikliği ile Mücadelede Uluslararası İşbirliğinin Önemi, Sosyal Bilimler Dergisi, sayı 2, sayfa 71-82, 2010.

HARVEY, F., “The Heat is on”, Financial Times, December 2, ss. 6-9, 2008.

JERNECK, A., “Searching for a Mobilizing Narrative on Climate Change”, Journal of Environment and Development, Volume: 23, Issue: 1, p.15-40, 2014.

LEJANO, R. P., JOANA, T.-R., FİKRET B.”Climate and Narrative: Environmental Knowledge in Everyday Life”, Environmental Science and Policy, Volume: 31, Issue: 1, p.61-70, 2013.

MENDELSON, R., NEUMANN, J. E. (Eds.), The Impact of Climate Change on the United States Economy, Cambridge University Press, 2004.

ÖZCAN, Sezer, Küresel Konferanslar ve Çevre Sorunları: Çevre Kalkınma ve Etik Açısından Eleştirel Bir Değerlendirme, sayfa 761-780, Uluslararası Asya ve Kuzey Afrika Çalışmaları Kongresi, 2007.

ÖZMEHMET, Ecehan, Dünyada ve Türkiye Kalkınma Yaklaşımları, Journal of Yaşar University, Cilt 3, sayı 12, 2008.

SOLOMON, S., IPCC: Climate Change The Physical Science Basis, In AGU Fall Meeting Abstracts, 2007.

TÜRKEŞ, Murat, Küresel İklimin Korunması, İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi ve Türkiye, Tesiat Mühendisliği TMMOB Makine Mühendisleri Odası, Süreli Teknik Yayın: 61: 14-29, 2001.

WU, X., LU, Y., ZHOU, S., CHEN, L., XU, B., Impact Of Climate Change On Human Infectious Diseases: Empirical Evidence And Human Adaptation. Environment International, 86, 14-23, 2016.

RELATIONSHIPS BETWEEN HIGH INVOLVEMENT HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES, JOB SATISFACTION, AND TURNOVER INTENTION: AN EXPLORATORY STUDY ON RETAIL EMPLOYEES IN ISTANBUL

Kübra Mertel*

Istanbul Kültür University, Business Management, İstanbul, Türkiye

*İletişim yazarı: k.mertel@iku.edu.tr

Abstract: In this article, three high involvement human resource management practices (i.e., empowerment, information sharing and fair rewards) are chosen to evaluate their effect on turnover intention and job satisfaction. In addition, the mediating role of job satisfaction in the relationship between high involvement human resource management practices and employees' turnover intention is scrutinized. To this end, a cross-sectional descriptive survey was considered the most appropriate option. Data were collected from 82 employees who are working in five different companies operating in retail apparel industry, which have implemented or are implementing high involvement human resource management practices in their respective organizations. To evaluate hypothesized relationships, multiple regression analyses were used. Results showed that when high involvement human resource management practices considered independently, information sharing, empowerment, and fair rewards had significant impacts on turnover intention. On the other hand, when high involvement human resource management practices were considered as a whole, only fair rewards and empowerment influenced turnover intention. Mediation analysis results showed that job satisfaction acted as a perfect mediator in the relationship between empowerment and turnover intention.

Keywords: High involvement human resource management practices, information sharing, empowerment, fair rewards, job satisfaction, turnover intention

YÜKSEK KATILIMLI İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMALARININ ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Özet: Bu makalede, yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamalarının (güçlendirme, adil ödüllendirme, bilgi paylaşımı) iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi araştırılmış ve iş tatmininin yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile işten ayrılma niyeti arasındaki aracılık rolü incelenmiştir. Yapılan araştırma dâhilinde verinin kesitsel bir anket çalışmasıyla toplanması uygun görülmüştür. Veri, yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamalarının uygulamakta olan ve perakende giyim sektöründe faaliyet gösteren beş farklı şirkette çalışan 82 kişiden toplanmıştır. Öne sürülen hipotezlerin testinde çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır. Sonuçlar, yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamalarının her bir tek tek düşünüldüğünde, bu uygulamaların çalışanların işten ayrılma niyetini etkilediklerini göstermiştir. Bu uygulamalar birlikte düşünüldüğünde ise sadece güçlendirme ve adil ödüllendirmenin işten ayrılma niyetini etkilediği görülmüştür. İş tatmininin yukarıda bahsi geçen ilişkilerdeki aracılık rolüne bakıldığında, tatminin sadece güçlendirme ile işten ayrılma niyeti arasında aracılık rolü oynadığı sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamaları, güçlendirme, adil ödüllendirme, bilgi paylaşımı, iş tatmini, işten ayrılma niyeti

1. GİRİŞ

Günümüzde hızla gelişen ve rekabetçi iş dünyasında, şirketler sahip oldukları gücü korumak ve buldukları pazarda daha fazla firma ile rekabet edebilmek adına yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimine önem vermektedirler. Gelişen teknolojinin kullanımı, şirketlerin sahip oldukları pazarlama stratejileri ve müşteri hizmetlerine yapılan yatırımlar, firmaları başarıya ulaştıran etkenler olsa da, insan kaynakları yönetimine yapılan yatırımlar şirketin rekabet

gücünü arttırmak için son derece önemlidir. Bunun en önemli sebebi, firmaların sahip oldukları pazarlama stratejilerinin ve kullandıkları teknolojilerin rakip firmalar tarafından taklit edilebilir unsurlar olması; çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerinin ise diğer firmalar tarafından kolaylıkla taklit edilememesidir. Bu nedenle firmalar insan kaynakları yönetimi uygulamalarını kullanarak çalışanlarına yatırım yapmaları gerekmektedir.

Güçlendirme, bilgi paylaşımı ve adil ödüllendirme gibi yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamalarının, şirketlerin genel performansını artırması muhtemeldir. (Huselid, 1995) Çünkü tüm bu uygulamalar çalışanları yaptıkları işle ilgili karar vermeye yönelterek, onları motive eder (Lawler, Mohrman ve Benson, 2001). Literatür incelendiğinde, insan kaynakları yönetimi uygulamaları gibi, yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamalarının da gelişmiş ülkelerde faaliyet gösteren firmalar için oldukça fazla incelendiği görülmektedir (Huselid, 1995; Katou and Budhwar, 2007). Öte yandan, yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamalarıyla ilgili Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde çok sınırlı sayıda çalışma yapılmıştır. Ayrıca, birçok araştırmacı şu ana kadar insan kaynakları yönetimi uygulamalarının işten ayrılma niyeti ve iş tatmini üzerindeki etkilerine odaklanmıştır. (Bernadin ve Russel, 1993; Garcia, 2005; Thang ve Buyens, 2008). Yapılan tüm bu araştırmalar sonucunda, insan kaynakları uygulamalarının, şirket çalışanlarının iş tatminlerini arttırırken (Tzafir, 2006; Katou and Budhwar, 2007), işten ayrılma niyetlerini düşürdüğü bulunmuştur (Robert et al., 2000). Fakat bu araştırmaların hiçbiri yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ardışık ilişkileri incelememiştir. Özellikle, bugüne kadar yapılan araştırmalarda, yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve işten ayrılma niyetlerini arasındaki ilişkide iş memnuniyetinin aracılık etkisi incelememiştir. Bu çalışma sayesinde söz konusu ilişkiler geliştirmekte olan bir ülke olan Türkiye bağlamında incelenerek literatürdeki mevcut boşlukların doldurulması hedeflenmiştir. Ayrıca, yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi ile çalışanların ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş tatminin aracılık rolüne ışık tutulmuştur.

1.1. Bilgi Paylaşımı

Bilgi paylaşımı uygulamaları şirket çalışanlarının, müşteri geribildirimleri ve firmanın finansal durumu hakkında doğru bilgiye sahip olmasını içeren uygulamalardır (Wood ve Wall, 2007). Bilgi paylaşımı uygulamaları, tedarik zinciri üyeleri arasında bilgi paylaşımı ve şirket içinde bilgi paylaşımı olarak iki kategoriye ayrılır. Mohr ve Spekman'a (1994) göre, bilgi paylaşımı tedarik zinciri üyeleri arasındaki işbirliğini kolaylaştıracak önemli bilgilerin iletilmesi anlamına gelir. Önceki çalışmalara göre, tedarik zinciri üyeleri arasında etkin bilgi paylaşımına sahip olan Wal-Mart ve Dell gibi başarılı firmaların rakiplerine kıyasla büyük avantajları vardır (Mohr ve Spekman, 1994; Li ve Lin, 2006). Bilgi paylaşımının bir diğer kısmı ise, bilginin şirket içerisinde paylaşılmasıdır. Lawler (1986), bilgi paylaşımının çalışanların organizasyona katılımını kolaylaştırdığını belirtir. Yüksek performansa sahip şirketlerin önemli bileşenlerinden biri de bilgi paylaşımının varlığıdır çünkü şirketin finansal performansı, stratejisi ve alınacak operasyonel önlemler hakkındaki bilgilerin çalışanları ile paylaşılması, şirkete olan güveni arttırır (Pfeffer ve Veiga, 1999). Ayrıca, şirket içerisinde düzenli olarak bilgi paylaşımının yapılması ile çalışanlar, güvensizlik ve belirsizlik gibi duygularla baş etmek yerine hedeflerine yönelik çalışmaya odaklanabilir (Chughtai ve Buckley, 2008). Bilgi paylaşımı ile çalışanlar, şirket içerisinde değerli olduklarını ve şirketlerinin onlara güvendiğini düşünmektedir. Ayrıca, önemli bilgilerin tüm çalışanlar ile

paylaşılması, çalışanların önemli kararlar almalarını sağlayarak iş akışını hızlandırır. Çalışanlara, bilgi aktarımı düzenli bir şekilde yapıldığında, çalışanlar motive olurlar, kendilerini geliştirmek ve çalıştıkları şirket için en iyisini yapmak için uğraşırlar. Özellikle müşterilerden alınan geribildirimlerin, çalışanlara aktarılması oldukça önemlidir. Bilgi paylaşımı ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi araştıran önceki çalışmalara göre, bilgi paylaşımı ile çalışanlarda şirketlerine karşı güven duygusunun geliştirmekte ve şirket içerisinde adil bir tutum sergilenmektedir (Alfes vd., 2013). Bilgi paylaşımı, örgütsel şeffaflık sayesinde çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltırken, çalışanlar arasındaki ilişkileri kuvvetlendirmektedir (Nonaka, 1994). Spector ve Jex (1991), geri bildirim ile çalışanların çalıştıkları kurumdan ayrılma niyetleri arasında negatif bir ilişki bulunduğunu desteklemiştir. McKnight ve diğ. (2009) bilgi paylaşımının, özellikle geri bildirim, işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilediğini de tespit etmiştir. Benzer şekilde, Martin (1979) şirket çalışanları arasında bilgi paylaşımının işten ayrılma niyetini önemli ölçüde azalttığını tespit etmiştir.

H1: Bilgi paylaşımı uygulaması ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif bir ilişki vardır.

1.2. Güçlendirme

Çalışanları güçlendirme kavramı 1990'lı yıllarda ortaya çıkmış olmasına rağmen günümüzde yeni bir yönetim kavramı olarak bilinmektedir (Honold, 1997). Çalışanların güçlendirilmesi, yenilikçi ve küresel işlerde kullanılan idari bir yoldur (Barry, 1993). "Güçlendirme, koordineli bir şekilde birlikte çalışmak, gücü paylaşarak bir bina inşa etmektir" (Honold, 1997, s. 202). Güçlendirme, çalışanlara karar verme yetkisi sağlama anlamına gelir (Carless, 2004). Hsieh ve Chao (2004), güçlendirmeyi yöneticilerin çalışanlarına verdikleri karar alma gücü olarak görür. Güçlendirme örgütlerde alt düzeylerde bulunan çalışanların yeri geldiğinde bir lider gibi sorumluluk alabileceğini, bir eylemde bulunabileceğini ya da bir şeye rehberlik edebileceğini ifade eder. Güçlendirme, karar verme süreçlerinde çalışanların yeteneklerini kullanmalarına izin verirken şirket içindeki hiyerarşiyi de ortadan kaldırır. Buna göre güçlendirme, şirket performansını ve çalışma ortamının kalitesini arttırmak için en önemli uygulamalardan biridir (Juhl vd., 1997). Bir şirket içindeki yetkilendirme uygulamalarının arkasındaki ana motivasyon, çalışanların örgütsel bağlılığını arttırmak ve müşterilerin ihtiyaç ve isteklerini karşılamaktır (Juhl vd., 1997, s. 103). Güçlendirme, çalışanların kendilerini verimli ve yaratıcı hissettikleri bir ortam yaratır. Bu ortam, çalışanların kendilerine saygılarını, iş motivasyonlarını ve iş memnuniyetlerini arttırır. Beth'e (2012) göre, özerklik ve özgürlük, iş tatmini sağlayan ve işten ayrılma niyetini azaltan temel unsurlar olarak kabul edilmektedir. Buna göre,

H2: Güçlendirme uygulaması ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki vardır.

1.3. Adil Ödüllendirme

İnsan kaynakları yönetiminde doğru kişi için doğru ödüllendirmeyi bulmak her zaman zordur.

Bustamam vd.'ye göre (2014) bir ödül sistemi, finansal ödüllerden (dışsal) ve finansal olmayan ödüllerden (içsel) oluşabilir. Deeprose (1994), paranın varlığının çok iyi bir motive edici olmadığından ancak yokluğunun da çalışanları demotive ettiğinden bahsetmektedir. Maaş artırımları gibi finansal ödüller çalışan memnuniyetini artırmanın ve çalışanları uzun vadede motive etmenin en iyi yolu olmasa da onları kısa vadede motive etmek için kullanılacak önemli araçlardır (Mossbarger ve Eddington, 2003). Sharkawi'ye (2001) göre, adil ödüllendirme, çalışanların motive olmalarına ve şirketin hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba göstermelerine yardımcı olmaktadır. Mustapha ve Zakaria (2013) tarafından yapılan çalışma sonucu, ödüllendirme olarak verilen terfi ile çalışanların memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Maurer (2001), adil ödüllendirmenin, çalışanların motivasyonunu artırarak şirket başarısını pozitif yönde etkilediğini belirtmektedir.

H3: Adil ödüllendirme uygulaması ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki vardır.

1.4. Yüksek Katılımlı İnsan Kaynakları Uygulamaları ve İş Tatmini

İş tatmini, yönetim alanına odaklanan araştırmacılar için en önemli çalışan tutumlarından biridir. Locke (1976), iş tatminini, çalışanların işleriyle ilgili iyi hisleri olduğunda ortaya çıkan bir tutum olarak tanımlar. Chughtai ve Perveen'e (2013) göre iş tatmini, bireylerin işleriyle ilgili hissettikleri genel duygularıdır. Castanheira (2014) iş tatminini çalışanların işlerinin tüm yönleriyle ilgili görüşleri olarak tanımlamaktadır. Ayrıca, bir şirketin sürdürülebilirliği için çalışan memnuniyeti çok önemlidir. Çalışan memnuniyetinin yüksek olması müşteri memnuniyetinin artmasına neden olur ve örgütün karlılığını artırır (Che Nawi vd., 2016). Çeşitli araştırmalar, insan kaynakları uygulamalarının çalışan memnuniyetini arttırdığını (Ting 1997) ve firma performansını iyileştirdiğini göstermiştir (Appelbaum vd., 2000). Özellikle, yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamaları, çalışan memnuniyetinin daha yüksek seviyelere çıkmasını sağlamaktadır.

H4: Güçlendirme, bilgi paylaşımı ve adil ödüllendirme uygulamaları, iş tatmini üzerinde bir etkiye sahiptir.

1.5. Yüksek Katılımlı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti

Önceki çalışmalar, yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş memnuniyetinin, aracılık etkisinin olduğuna dair güçlü kanıtlar sağlamıştır. Çalışanların iş memnuniyetini artıran ve işten ayrılma niyetlerinin azalmasına neden olan birçok neden vardır; ancak, finansal kazançlar, çalışanları güçlendirme, terfi etme, çalışanın kendini gerçekleştirme hissi ve tanıma duygusu bunlar arasında en yaygın

olanlarıdır. Saeed vd. (2014), çalışanların işlerinde elde ettikleri ödüllerden memnun kaldıklarında, kendilerini kuruma karşı daha fazla sorumlu hissettiklerinden ve işlerinde kaldıklarından bahsetmektedir. Öte yandan, çalışanların ödüllendirme sistemi ile ilgili memnuniyetsizliği, genel memnuniyeti azaltabilir ve işten ayrılma niyetini artırabilir. İşlerinden memnun olmayan çalışanların işlerini bırakmak için harekete geçme olasılıkları yüksektir (Griffeth vd., 2000). Güçlendirme, çalışanların iş memnuniyetini artıran ve sonrasında işten ayrılma niyetlerini azaltan, ödüllendirmeye benzer bir başka uygulamadır. Güçlendirme, çalışanların iş motivasyonunu ve iş memnuniyetini artırır (Robbins, 1999) ve bu da çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltır. Güçlendirmeye benzer şekilde, bilgi paylaşımının çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti arttırması ve kendilerini değerli hissetmelerini sağlaması, şirketlerine karşı güven duygusu geliştirmelerine ve bilgi paylaşımı sayesinde kurumsal hedefleri ve değerleri içselleştirmelerine yol açması da olasıdır (Martin, 1979).

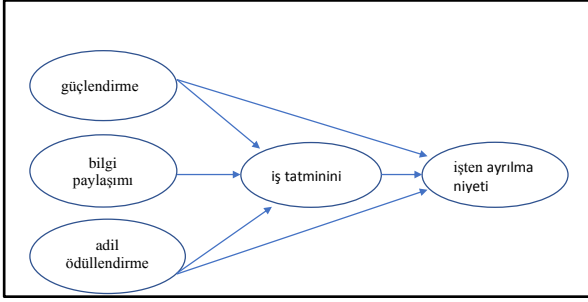
H5: Güçlendirme, bilgi paylaşımı, adil ödüllendirme uygulamaları ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş tatmini aracılık rolü oynamaktadır.

2. ÖRNEKLEM VE YÖNTEM

Verilen toplanmasında, yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamaları kullanan firmalar seçilmiştir. Ve Türkiye'de perakende giyim sektöründe faaliyet gösteren beş farklı şirketten toplanmıştır. Aynı sektörde faaliyet gösteren farklı firmalardan veri toplamak, yapılan çalışmanın Türkiye'deki perakende giyim sektörü için genelleştirilmesine yardımcı olmaktadır. Bu çalışmada, yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamaları, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri araştırmak için nicel bir araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, 25-45 yaşlarındaki katılımcılara iki sayfalık bir anket dağıtılmış ve toplamda 82 katılımcıdan veri toplanmıştır. Anketin ilk bölümünde, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi vb. gibi demografik değerler ölçülmüştür. İkinci bölümde, üç bağımsız değişken (güçlendirme, bilgi paylaşımı ve adil ödüllendirme), aracı değişken (iş memnuniyeti) ve bağımlı değişken (iş tatmini) arasındaki ilişkiyi anlamak için 14 soru sorulmuştur. Güçlendirme, bilgi paylaşımı, adil ödüllendirme uygulamaları ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş tatmini aracılık rolünü belirlemeye yönelik olan bu araştırmada ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmektedir. Toplanan verilerin analiz edilmesinde SPSS programı kullanılmıştır. Yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamaları olan güçlendirme, bilgi paylaşımı ve adil ödüllendirmenin iş tatmini üzerine etkisini ve bu etkide iş memnuniyeti aracılık rolünü belirlemeye yönelik olan bu araştırmada, öncelikle örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Ardından örneklemelerden elde edilen veriler ışığında oluşturulan modele ilişkin analizler yapılmıştır. Bu amaçla öncelikle her bir değişkenin doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ardından değişkenler arası korelasyonlar tespit edilmiştir. Tüm bu analizler sonucunda elde edilen bulgular mevcut literatür ile karşılaştırılarak yönetici ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur. Kuramdan ve

ampirik araştırmalardan yola çıkılarak yapılandırılan araştırma modeli Şekil 2.1’ de sunulmuştur.

derecelendirilmiştir. (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).



Şekil 2.1. Araştırma Modeli

2.1. Araştırmanın Ölçekleri

Bağımsız değişkenler: Bu araştırmada, yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamaları (güçlendirme, bilgi paylaşımı, adil ödüllendirme) bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. Çalışanların, yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamalarına ilişkin algıları Yang’ın (2012) tarafından geliştirilen ölçeklendirme ile ölçülmüştür. Cevaplar 5li Likert ölçeği ile alınmıştır. (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

Bağımlı değişkenler (İşten ayrılma niyeti): Çalışanların işten ayrılma niyetini ölçmek üzere Rosin ve Korabik (1995) tarafından geliştirilen tek boyutlu ve “daha iyi alternatifim olsa bu kurumdan ayrılırdım”, “olanaklı olsa kurumdan ayrılmayı düşünürdüm” gibi ifadeleri içeren 4 maddeli ölçek kullanılmıştır. Her bir madde 5’li Likert ölçeğine göre

Araçlık Rolü (İş tatmini): Çalışanlarının, iş tatminini ölçmek için Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen 5 ifadeli ve tek faktörlü İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekteki tüm ifadeler 5’li Likert ölçeğine göre ölçülmüştür. (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

3. BULGULAR

3.1. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizindeki katsayı değerleri -1 ile +1 arasında değişmektedir. Katsayı değeri 0’a yakınsa, iki değişken arasındaki ilişki zayıf olma eğilimindedir. Katsayı değerinin +1 veya -1 arasında olması ise, iki değişken arasında mükemmel bir ilişki olduğunu göstermektedir (Burns ve Burns, 2008). Eğer ilişki -1’e yakınsa, bu bağımsız değişken ve bağımlı değişken arasında güçlü bir negatif ilişki olduğunu gösterir. Öte yandan, korelasyon katsayısı +1 yakınsa, çalışmanın iki değişkeni arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğu düşünülür. Değişkenler arasındaki ilişki seviyesini ölçmek için korelasyon analizi kullanılmıştır. Yapılan analizde, güçlendirme, bilgi paylaşımı, adil ödüllendirme uygulamaları ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki bulunurken, güçlendirme, bilgi paylaşımı, adil ödüllendirme uygulamaları ile iş tatmini arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Ayrıca çalışanların iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında güçlü ve negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Tablo 3.1. Korelasyon analizi

		Güçlendirme	Adil Ödüllendirme	Bilgi Paylaşımı	İşten Ayrılma Niyeti	İş Tatmini
Güçlendirme	Parsan Correlation	1	,202	,449**	-,375**	,434**
	Sig. (2-tailed)		,069	,000	,001	,000
Adil Ödüllendirme	Pearson Correlation	,202	1	,547**	-,459**	,342**
	Sig. (2-tailed)	,069		,000	,000	,002
Bilgi Paylaşımı	Pearson Correlation	,449**	,547**	1	-,340**	,427**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,000
İşten Ayrılma Niyeti	Pearson Correlation	-,375**	-,459**	-,340**	1	-,712**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002		,000
İş Tatmini	Pearson Correlation	,434**	,342**	,427**	-,712**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	
	N	82	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3.2. Regresyon Analizi

Bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişken üzerindeki etkilerini belirlemek için korelasyon analizi yeterli değildir. Dolayısıyla bu çalışmada çoklu regresyon analizi kullanılarak değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü tespit edilmiştir.

3.2.1. Yüksek Katılımlı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve İş Tatmini için Tekli Regresyon

Yüksek katılımlı insan kaynakları uygulamaları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek için, her bir yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulaması regresyon analizine tek tek dâhil edilmiştir. Regresyon analizi sonucu, bilgi paylaşımı ($\beta = 0.429$ $p < 0.01$) ile iş tatmini arasındaki ilişki en güçlü ilişki olarak ortaya çıkarken, aynı ilişkide

personel güçlendirme ($\beta= 0.370$ p < 0.01) ikinci ve adil ödüllendirme ($\beta= 0.315$ p < 0.01) üçüncü sıradadır. Sonuç olarak, bilgi paylaşımı ile bir şirketin çalışanlarının iş tatmini arasındakinin ilişki, diğer uygulamalara göre daha güçlü olduğu görülmüştür.

3.2.2. Yüksek Katılımlı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve İş Tatmini için Çoklu Regresyon

Yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek için, yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamaları regresyon analizine toplu olarak dâhil edilmiştir. Analiz, bilgi paylaşımı ($\beta= 0.191$ p <0.01), adil ödüllendirme ($\beta= 0.161$ p <0.01) ve çalışan güçlendirmesinde değeri ($\beta= 0.267$ p <0.01) olarak sonuçlanmıştır. En yüksek değerin çalışan güçlendirmesinde olduğu sonucuna varılmıştır. Başka bir deyişle, çalışan güçlendirmesinde ufak bir artış, iş tatmininde güçlü bir artış yaratmıştır. Sonuç olarak bir şirkette bahsi geçen insan kaynakları uygulamaların hepsinin olduğunu varsayarsak, iş tatminini en çok çalışanları güçlendirmenin etkilediği görülmüştür.

3.2.3. Yüksek Katılımlı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve İşten Ayrılma Niyeti için Tekli Regresyon

Yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemek için öncelikle her bir yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulaması regresyon analizine tek tek dâhil edilmiştir. Bu analiz sonucunda, bilgi paylaşımı ($\beta= -0.440$ p < 0.01) ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki en güçlü ilişki olarak ortaya çıkarken, personel güçlendirme ikinci ($\beta= -0.410$ p < 0.01) ; adil ödüllendirme ise üçüncü ($\beta= -0.544$ p < 0.00) sırada yer almıştır.

3.2.4. Yüksek Katılımlı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve İşten Ayrılma Niyeti için Çoklu Regresyon

Tablo 3.2. Hipotez Sonuçları

No	Hipotezler	Sonuçlar
H1	Bilgi paylaşımı uygulaması ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki vardır.	Desteklendi
H2	Güçlendirme uygulaması ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki var.	Desteklendi
H3	Adil ödüllendirme uygulaması ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki vardır.	Desteklendi
H4	Güçlendirme, bilgi paylaşımı ve adil ödüllendirme uygulamaları, iş tatmini üzerinde bir etkiye sahiptir.	Kısmen Desteklendi
H5	Güçlendirme, bilgi paylaşımı, adil ödüllendirme uygulamaları ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş tatmini aracılık rolü oynamaktadır.	Kısmen Desteklendi

Yapılan analizler sonucunda, oluşturulan 5 hipotezden 3'ü tam olarak desteklenirken, 2'sinin kısmen desteklendiği görülmüştür (Tablo 3.2.).

4. TARTIŞMA VE SONUÇLAR

Günümüzde birbiri ile rekabet eden şirketlerin sayısı gittikçe artmaktadır. Şirketler, artan rekabet ortamında ayakta kalabilmek ve rakiplerinden farklı olmak için farklı yatırımlar yapmalıdırlar. Bununla birlikte, farklılaşmak adına yapılabilecek birçok yatırım yöntemi varken, bu

Yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve işten ayrılma niyeti arasındaki toplu ilişkileri incelemek için yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamaları regresyon analizine toplu olarak dâhil edilmiştir. Analiz, bilgi paylaşımı ($\beta= 0.024$ p <0.01), adil ödüllendirme ($\beta=- 0.484$ p <0.01) ve çalışan güçlendirmesinde değeri ($\beta=- 0.329$ p <0.01) olarak sonuçlanmıştır. Analiz sonucunda çalışan güçlendirmedeki ufak bir artış, çalışanların işten ayrılma niyetinde güçlü bir düşüş yaratmıştır. Başka bir deyişle, bir şirkette yüksek katılımlı insan kaynakları uygulamalarının hepsinin olduğu varsaydığımızda çalışanların iş tatminine en çok güçlendirmenin etki ettiği görülmüştür.

3.2.4. İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti için Regresyon Analizi

İş tatmininin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini görmek için yine regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar, iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisinin olduğunu göstermektedir ($\beta= -0.917$ p < 0.01).

3.2.5. Yüksek Katılımlı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti için Çoklu Regresyon Analizi

Son olarak, yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulaması ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolünü incelemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Güçlendirme, iş tatmini (aracı değişken) ve işten ayrılma niyetini (bağımlı değişken) etkileyen tek yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulaması olduğundan, iş tatmininin aracılık etkisine sadece bu değişken için bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda iş tatmininin, güçlendirme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tam bir aracı değişken olarak hareket ettiği görülmüştür. Araştırmaya dair tüm hipotezlerin sonuçları Tablo 3.2.'de sunulmuştur.

yöntemlerin çoğu rakipler tarafından taklit edilebileceği için, yapılacak en güçlü yatırımın çalışanlara yapılan yatırım olduğu fark edilmiştir. Yeni teknolojilerin kullanımı, iyi pazarlama stratejileri gibi uygulamalar firmaların başarısına katkıda bulunsalar da, insan kaynakları bir şirketin rekabet avantajı yaratması için en önemli kaynaktır (Huselid, 1998). Bu nedenle, şirketler insan kaynakları yönetimi uygulamalarını kullanarak çalışanlarına yatırım yapmak zorundadırlar. Bu makalede, seçilen üç yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamasının, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki

etkisi incelenmiştir. Ayrıca yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulaması ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolüne bakılmıştır.

Elde edilen sonuçlar; her bir yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamasının ayrı ayrı düşünüldüğünde, bilgi paylaşımı ile iş tatmini arasındaki ilişki en güçlü ilişki olarak ortaya çıkarken: personel güçlendirmenin ikinci, adil ödüllendirmenin ise üçüncü seviyede etkili değişkenler olduğu görülmüştür. Öte yandan, tüm bu uygulamalar analizlere toplu olarak dâhil edildiğinde güçlendirmedeki ufak bir artışın, iş tatmin üzerinde güçlü bir artış yarattığı görülmüştür. Başka bir deyişle, bir şirkette bahsi geçen uygulamaların hepsinin olduğunu varsayarsak iş tatmini üzerinde en çok çalışan güçlendirmenin pozitif etkisinin olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, üç uygulama tek tek ele alındığında, her yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamasının iş tatmini üzerinde etkisi olurken, çoklu regresyon modelinde güçlendirme, iş tatminini etkileyen tek uygulamadır. Güçlendirme, iş tatmini (aracı değişken) ve işten ayrılma niyetini (bağımlı değişken) etkileyen tek yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulaması olduğundan, iş tatmininin aracılık etkisi sadece bu değişken için incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda iş tatmininin güçlendirme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tam bir aracı olarak hareket ettiği görülmüştür. Tüm bu bulgular neticesinde güçlendirmenin iş tatminini arttırdığı gibi, işten ayrılma niyetini de düşürdüğü görülmüştür.

Yapılan araştırmanın sonucunda, araştırmacılar, çalışanlar, müdürler ve insan kaynakları personelleri adına üç önemli sonuç elde edilmiştir. Bunlardan birincisi, güçlendirme, farklı seviyeler arasında hiyerarşiyi ortadan kaldıran ve karar verme süreçlerinde çalışan yeteneklerini kullanmaya yardımcı olan en önemli yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamalarından biridir. İkincisi, güçlendirme, çalışanlara kendilerini iyi ve yaratıcı hissettikleri bir ortam yaratır. Bu ortam, çalışanların kendine saygılarını, iş motivasyonunu ve iş memnuniyetini geliştirir. Bu nedenle, şirketlerin ve yöneticilerin çalışma ortamındaki güçlendirme uygulamalarını arttırması ve çalışanların işlerinde daha aktif ve katılımcı olmasını sağlayan bir ortam yaratması çok önemlidir. Çalışanların karar alma süreçlerinde görüşlerini belirtme ve düşüncelerini dile getirme şansı sağlama gibi basit uygulamalar bile çalışanların memnuniyet düzeyini yükseltir ve bırakma niyetlerini azaltır. Ayrıca, güçlendirme, yönetici ve çalışanlar arasında güven inşa eden bir mekanizmadır. Yöneticiler belirli kararlarda özerklik vererek çalışanlarını güçlendirdiğinde, temel olarak çalışanlarına güvendiklerini ve desteklediklerini gösterirler. Karşılıklı güven, çalışanların daha memnun olmasını sağlarken, şirkette iyi bir atmosfer yaratabilir.

4.1. Araştırmanın Kısıtları

Diğer akademik çalışmalar gibi, bu çalışmanın da bazı kısıtları bulunmaktadır. Bunlardan ilki, perakende giyim sektöründe çalışanların çoğunlukla kadın, yaşlarının oldukça genç olmasıdır. Sraboni, Quisumbing ve Ahmed (2013), bireylerin 26 ve 45 yaşları arasında, güçlendirmeye daha fazla ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Örneklem incelendiğinde katılımcıların çoğunlukla kadın ve yaş ortalamalarının 28 olduğu görülmüştür. Bu yaş ortalamasında çalışan kadınlar, iş yerinde erkeklerle eşit ya da onlardan daha çok söz hakkına sahip olmak için yüksek katılımlı insan kaynakları yönetimi uygulamaları arasından

güçlendirme uygulamasına daha çok önem veriyor olabilirler. Bir diğer kısıt ise bu sektörde personel devir hızının özellikle yüksek olması ve dolayısı ile çalışanların işe olan bağlılıklarının düşük olmasıdır. Son olarak, araştırmanın tek bir pazarda yapılması, bu araştırmanın bulgularının genelleştirilebilirliğini azaltmaktadır. Gelecek araştırmalarda, diğer sektörlerin dâhil edilmesi durumunda bu çalışmada elde edilen sonuçlardan farklı sonuçlara ulaşılabılır.

KAYNAKLAR

ALFES, K., TRUSS, C., SOANE, E.C., REES, C., GATENBY, M. (2010), *Creating an Engaged Workforce*, CIPD, Wimbledon.

APPELBAUM, E., BAILEY, T., BERG, P., KALLEBERG, A. L. (2000), *Manufacturing advantage: Why High Performance Work Systems Pay Off*, Cornell University Press, Ithaca: NY

BARRY, T. (1993), Empowerment: the US Experience, *Empowerment in Organizations* 1(1), 24-8.

BETH, A. (2012), *3 Elements of Empowerment*, Cabrerainsigh.com, viewed February 2012, <http://cabrerainsights.com/?p=1440>.

BERNADIN, H. J., RUSSEL, J. E. (1993), *Human Resource Management: An Experiential Approach*, McGraw-Hill, Inc, Singapore.

BURNS, R. P., BURNS, R. (2008), *Business Research Methods and Statistics Using SPSS*, Sage, London.

BUSTAMAM, FL., TENG, SS., ABDULLAH, FZ. (2014), Reward Management And Job Satisfaction Among Frontline Employees in Hotel Industry in Malaysia, *Procedia-Social and Behavioural Sciences*, 144, 392- 402.

CASTANHEIRA F. (2014). Occupational Attitudes' in Michalos AC (ed.), *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. The Netherlands: Springer, Dordrecht, 4446-4448.

CARLESS, S. A. (2004), Does Psychological Empowerment Mediate the Relationship Between Psychological Climate and Job Satisfaction?, *Journal of Business and Psychology*, 18(4), 405-25.

CHE NAWI, N., ISMAIL, M., IBRAHIM, A., RASTON, A., ZAMZAMİN, Z., JAİNİ, A. (2016), Job Satisfaction among academic and non-academic staff in public universities in Malaysia: A review, *International Journal of Business and Management*, 11(9), 148.

CHOW, C. W., HARRISON, G. L., MCKINNON, J. L., WU, A. (1999), Cultural Influences on Informal Information Sharing in Chinese and Anglo-American Organizations: An Exploratory Study, *Accounting, Organizations and Society*, 24(7), 561-582.

CHUGHTAI, A.A., BUCKLEY, F. (2008), Work Engagement And its Relationship With State and trait trust: a conceptual analysis, *Journal of Behavioral and Applied Management*, 10 (1), 47-71.

CHUGHATI, F.D., PERVEEN, U. (2013), A Study of Teachers Workload and Job Satisfaction in Public and Private Schools at Secondary Level in Lahore City Pakistan,

Asian Journal of Humanities & Social Sciences, 2(1), 202-214.

DEEPROSE, D. (1994), *How to recognize and reward employees*, American Management Association, New York.

GRIFFETH, R. W., HOM, P. W., GAERTNER, S. (2000), A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, And Research Implications For The Next Millennium, *Journal of Management*, 26(3), 463-488.

GARCIA, M. (2005), Training and Business Performance: The Spanish Case, *International Journal of Human Resource Management*, 16, 1691-1710.

HONOLD, L. (1997), A Review of The Literature on Employee Empowerment,, *Empowerment in Organizations*, 5(4), 202 - 212.

HSIEH, A., CHAO, H. (2004), A Reassessment of The Relationship between Job Specialization, Job Rotation and Job Burnout: Example of Taiwan's High-Technology Industry, *International Journal of Human Resource Management*, 15, 1108.

HUSELID, M. A. (1995), The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance, *Academy of Management Journal*, 38(3) , 635.

JUHL, H.J., KRISTENSEN, K., DAHLGAARD, J.J., KANJI, G.K. (1997), Empowerment and Organizational Structure, *Total Quality Management*, 8(1), 103 -111.

KATOU, A., BUDHWAR, PS. (2007), The Effect of Human Resource Management Policies on Organizational Performance in Greek Manufacturing Firms, *Thunderbird International Business Review*, 49(1),1-35.

LAWLER, E.E. (1986), *High-Involvement Management: Participative Strategies for Improving Organizational Performance*, Jossey-Bass, San Francisco.

LAWLER, E. E. MOHRMAN., BENSON, G. S., (2001), Organizing for High Performance: The Ceo Report on Employee Involvement, Total Quality Management, Reengineering, And Knowledge Management in *Fortune 1000 Companies*, Jossey-Bass, San Francisco.

LI S. & LIN, B. (2006), Accessing Information Sharing And Information Quality in Supply Chain Management, *Decision Support Systems*, 42(3), 1641-1656.

LIKERT, R. (1932), A Technique for the Measurement of Attitudes , *Archives of Psychology*, 22 (140), 1-55

LOCKE E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction* in M.D. Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally, Chicago, 1, 1297-1343.

MAURER, R. (2001), Building A Foundation For Change, *Journal For Quality & Participation*, 24(3), 38-9.

MARTIN, J. T. (1979). A Contextual Model of Employee Turnover Intentions, *Academy of Management Journal* 313-324.

MCKNIGHT, D. H., PHILLIPS, B. & HARDGRAVE, B. C. (2009), Which Reduces IT Turnover

Intention The Most: Workplace Characteristics Or Job Characteristics?, *Information and Management*, 167-174.

MOHR, J.J, SPEKMAN, R.E. (1994), Characteristics of Partnership Success: Partnership Attributes Communication Behavior and Conflict Resolution Techniques, *Strategic Management Journal*, 15(2), 135-152.

MOSSBARGER, M., EDDINGTON, J. (2003), *Methods for Motivating Employees*, Weber State University. Wiewed 27 February 2012. http://faculty.weber.edu/djgreen/TBE_3250/Assignment/Example%20Formal%20Report%20Methods%20For%20Motivating%20Employees.pdf

MUSTAPHA, N., ZAKARIA, C. (2013), The Effect of Promotion Opportunity in Influencing Job Satisfaction among Academics in Higher Public Institutions in Malaysia, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(3).

NONAKA, K. (1994), The Knowledge Creating Company, *Harvard Business Review*, 69, 96-104.

PFEFFER, J., VEIGA, F. (1999), Putting People First For Organizational Success, *Academy of Management Executive*, 13 (2), 37-48.

ROBBINS, S. P. (1999), *Organizational Behaviour Concepts, Controversies, Applications*, Prentice Hall of India Private Limited, New Delhi.

ROSIN, H., KORABIK, K. (1995), 'Organisational Experiences and Propensity to Leave A Behaviour, 46 (1), 1-16.

SAEED, I., WASEEM, M., SIKANDER, S., RIZWAN, M. (2014), The Relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment, *Journal Of Learning & Development*, 4(2), 242-254.

SHARKAWI, D. (2001), Investments and Involvements As Mechanisms Producing Commitment to the Organization, *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150.

SPECTOR, P. E., JEX, S. M. (1991), Relations of Job Characteristics From Multiple Data Sources With Employee Affect, Absence, Turnover Intentions, and Health, *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 6-53.

SRABONI, E., QISUMBING, R. & AHMED, U. (2013), The Women's Empowerment in Agriculture Index (WEAI): Results from the 2011-2012', Bangladesh Integrated Household Survey.

THANG, N. N., BUYENS, D. (2008), What We Know About Relationship Between Training and Firm Performance: A Review of Literature', *7th International Conference On Ethics And Quality Of Work-Life For Sustainable Development*, Bangkok, Thailand.

TING, Y. (1997), Determinants of Job Satisfaction of Federal Government Employees, *Public Personnel Management*, 26(3), 313-334.

TZAFRIR, S. S. (2006), A Universalistic Perspective for Explaining the Relationship between HRM

Practices and Firm Performance at Different Points In Time,
Journal of Managerial Psychology, 21(2), 09-130.

WOOD, S.J., WALL, T.D. (2007), Work Enrichment
And Employee Voice in Human Resource Management
Performance Studies, *The International Journal of Human
Resource Management*, 18(7), 1335-1372.

YANG, Y.C. (2012), High-Involvement Human
Resource Practices, Affective Commitment, and
Organizational Citizenship, *The Service Industries Journal*,
32(8), 1209-1227.

THE HERO ARCHETYPE IN CHINUA ACHEBE'S THINGS FALL APART

Şule İşleyen*

İstanbul Aydın University, English Language and Literature, İstanbul, Turkey

*Corresponding author: sule.isleyen@hotmail.com

Abstract: The hero archetype is one of the most recurrent character archetypes in the world literature. There is a universal pattern regarding hero myths even though they were developed by groups or individuals who did not have even the slightest direct cultural contact with each other. Although there are centuries between Hercules and Batman or Artemis and Katniss Everdeen, it is remarkable that heroes and heroines have a lot of characteristics in common. Some of these characteristics might include superhuman strength, determination, exceptional bravery, rapid rise to power and hard-won triumphs. Okonkwo, the protagonist of *Things Fall Apart*, does not have a lucky start in life as son of Unoka who has spent his whole life in poverty and never participated in tribal wars. However, Okonkwo is so strong-willed that he not only becomes a prosperous man and but also displays incredible prowess in tribal wars. Thanks to his achievements, he becomes known as one of the greatest men of his time. Therefore, this study aims at highlighting the fact that Okonkwo displays some of the most common characteristics of the hero archetype.

Keywords: Archetypes, myths, heroes, heroines, hero archetype

1. INTRODUCTION

Carl Gustav Jung argues that our “collective unconscious” is a primordial treasure of dreams and myths we have inherited from the time of our forefathers, and it contains the universal themes and images (Jung, 2014: 8). Jung states he has chosen the term collective because he believes this part of the unconscious is universal rather than personal as he affirms “in contrast to the personal psyche, the collective unconscious has contents and modes of behaviour that are more or less the same everywhere and in all individuals” (Jung, 2014: 3-4). As individuals, we sometimes find ourselves having to decide between two different ways of behaviour or action. Without much consideration of what is happening at the time, we are most likely to feel obliged to choose the good one or the one which has moral value. We instinctively follow the path which will make us feel more dignified even though we have not specifically been taught to do so. The reason for this, according to Jung, is the fact that “the unconscious knows more than the consciousness does” (Jung, 2013: 374) because “it is a knowledge of a special sort, knowledge in eternity, usually without reference to the here and now, not couched in language of the intellect” (Jung, 2013: 374). In his *Memories, Dreams, and Reflections*, Jung argues that “the natural and indispensable intermediate stage between unconscious and conscious cognition is the myth” (Jung, 2013: 374). Myth is a Greek word meaning story, especially a story about “gods or heroes” (Frye & Macpherson, 2004: 275). In today’s world, myths are known as traditional stories mostly about supernatural beings, gods, or heroes and they are influential in numerous literary works. We do not know exactly how and when these stories began to be told, but they first came into literature “in the works of the early Greek poets Homer and Hesiod” (Frye & Macpherson, 2004: 275). Myths contain common experiences of universal man, whether pleasant or unpleasant and thus, they encapsulate possible

outcomes of a person’s actions. They force every one of us to act in a certain way although we are not aware of their existence in our collective unconscious. To put it differently, without or prior to personal experiences, myths construct a bridge between the mind of an individual and the universality. Therefore, myths play an important role in the individual’s psyche. According to Campbell, they are “clues to the spiritual potentialities of the human life” (Campbell, 1988: 5). Jung regards myths as “depersonalized” dreams and he puts forward that they are mirrored through “archetypes” (Jung, 2014: 267).

The word archetype derives from a Greek compound of “arche” and “tupos” (Henderson, 2017: viii). “Arche” or “first principle” means the creative source, which “cannot be represented or seen directly” (Henderson, 2017: viii). “Tupos” or “impression”, as Joseph Henderson states, relates to “any one of the numerous manifestations of the first principle” (Henderson, 2017: viii). Archetypes can be interpreted as repeated patterns of the common human experience, and hence they have a central role in dreams, myths, legends, and various works of literature. Originating from our collective unconscious, they represent joys, desires, the deepest dreams, and fears of the universal man rather than a single individual. Archetypes can be applied to symbols, images, and situations. For instance, light usually means knowledge or hope whereas darkness stands for ignorance and despair. Similarly, springtime represents the reawakening of nature and birth whereas winter indicates hibernation and death. There are also numerous recurrent character archetypes. Some of these are the hero, the great mother, the magician, the explorer and the innocent. The hero is the most common archetype as the hero myth has continuously been appearing in legends of almost all nations. The heroic myth exists “in the classical mythology of Greece and Rome, in the Middle Ages, in the Far East, and among contemporary primitive tribes” (Henderson, 2013: 101), and

the function of the heroic myth, as Joseph Henderson remarks, is “the development of the individual's ego-consciousness — his awareness of his own strengths and weaknesses—in a manner that will equip him for the arduous tasks with which life confronts him” (Henderson, 2013: 101). Henderson suggests hero myths “vary enormously in detail”, and he adds that when closely examined “structurally they are very similar” (Henderson, 2013: 107). He states that there is “a universal pattern” regarding hero myths even though they were developed by groups or individuals who did not have any direct cultural contact with each other. Archetypal heroes display important psychological aspects of human life such as strength, achievement, and glory. The hero archetype has much of the same life pattern such as encountering unexpected obstacles yet finally managing to overcome them with his determination and wisdom. A hero has superhuman strength and displays acts of exceptional bravery. He has certain goals to achieve and even if these goals seem unattainable, he somehow finds a way to obtain them. In other words, no matter how challenging the circumstances are, a hero accomplishes arduous tasks with his determination and proves his “hero-hood” that is believed by Campbell to be “predestined, rather than simply achieved” (Campbell, 2008: 319). In addition to his determination to overcome whatever obstacle may come his way; a hero is also fearless in character. He is extraordinarily brave and always in readiness to take action even when he puts himself in danger at the cost of living, which distinguishes a hero from ordinary people. He usually leaves his home or land and lives with others to be equipped with knowledge and strength. He strives to prove himself many times while on the adventure. Furthermore, a hero goes out of his way or even sacrifices his life for the sake of his ideals. On the other hand, a hero is not always a flawless individual or embodiment of perfection, he might also have a weakness as well as a sharp distinctive strength as Feist and Feist affirm, “[A]n immortal person with no weakness cannot be a hero” (Feist & Feist, 2006: 111). Apart from that, for a hero, this weakness appears to be either the first obstacle to overcome or an inevitable cause of a tragic fall. Henderson lists some of the most common characteristics of the hero myth as “hero’s miraculous but humble birth, his early proof of superhuman strength, his rapid rise to prominence or power, his triumphant struggle with the forces of evil, his fallibility to the sin of pride (hybris), and his fall through betrayal or a “heroic” sacrifice that ends in his death” (Henderson, 2013: 10).

2. THINGS FALL APART AND TRADITIONAL IGBO COMMUNITY

Community in Things Fall Apart is composed of different groups with various social and political positions. It believes in Chukwu, the supreme god, and minor gods such as Ani, the goddess of earth. The oracles and the chief priests, who are responsible for interpreting religious doctrines, are members of the ruling class, so they have enormous power. Igbo community mainly depends on agriculture and survival is the biggest concern of the Igbo. As a result, it inherits two main challenges. One is the physical environment, which is necessary for growing yams and a good harvest, and the other is tribal wars that might result in their defeat. In accordance with the challenges of Igbo, clan members highly appreciate material wealth, masculinity, and especially

bravery. Accordingly, one’s social class is mainly determined by the combination of these qualities. Therefore, the number of one’s barns or yams, even wives, and bravery in battle, skill at wrestling have a vital influence on the lives of Igbo people. Since all these things come together and determine one's social rank, they are extremely important for those who have the desire to belong to the privileged class. In Igbo, there is also a title society that is a special class and consists of only male members of the community. Those who are the wealthiest and most masculine are the ones who are more likely to attain titles, and titles are signified by ankle bracelets. The number of one's ankle bracelets signifies the number of titles he has obtained, and the more titles one has, the more respected and advantageous he will be amongst other members of the clan. On the other hand, the Igbo community does not show sympathy to those who are effeminate and cannot provide for their families. Moreover, titles are simply unobtainable for them. Like most people in his clan, Okonkwo does not show much tolerance and sympathy towards such people and he has no patience with unsuccessful men.

One’s social class is not merely determined by economic factors. Yet, at the same time, economic factors play a major role in defining it, so Igbo men are firstly expected to grow yams to provide for their families. Therefore, a person who does not come from a wealthy family like Okonkwo, having a barn or growing yams is a good start to prove his industry and physical strength. Apart from material wealth, Igbo people value masculinity and bravery above all. Therefore, Igbo men are expected to prove not only their labour but also physical strength and fearlessness through wrestling and tribal wars. If a man wants to be one of the leaders of the Igbo community, he also needs to gain others’ respect and a good reputation in the clan, which is possible by attaining multiple titles. However, a title is not easily attained in Igbo culture, but when it is obtained; it is a sign of honour from the other clan members. For example, Okoye, a clan member, “had a large barn full of yams and he had three wives. And now he was going to take the Idemili title, the third highest in the land” (Achebe, 1959: 6). There was another wealthy member of Igbo whose name was Nwakibie. He had three huge barns, nine wives and thirty children. “He had taken the highest but one title which a man could take in the clan” (Achebe, 1959: 18).

Igbo values bravery in wars and thus Igbo men are raised and taught to become great and fearless warriors. Umuofia is feared by all its neighbours because it is powerful in war. It is so well-known with its greatness in war that its neighbouring clans would not go to war against it without first trying “a peaceful settlement” (Achebe, 1959: 12). As a matter of course, maintaining their clan’s reputation amongst all clans is vitally important for the Igbo community. In addition, being a fearless warrior and proving it in wars are important requirements of gaining the respect of other clan members. In accordance with this, titles are mostly given to those members who have proven their courage in tribal wars. In other words, bravery is a determinant factor in distinguishing between a man who has deserved titles and who has not. For instance, Okonkwo’s father, Unoka, could not bear the sight of blood. He has not participated in any tribal wars, hence has never attained a title.

Apart from that, funerals for the respected members of the community are organized elaborately in Igbo. To show their respect to the dead members of the clan for the last time, clan members organize a traditional ceremony in which people play the drums and dance before the burial of the prestigious member. One of the most respected members of Igbo was Ezeudu and he was the oldest man in Umuofia, he “was now accorded great respect in all the clan” (Achebe, 1959: 121) since he was a great and fearless warrior. Therefore, Ezeudu’s funeral was worthy of his greatness, and “from morning till night warriors came and went in their age groups” (Achebe, 1959: 121). Nevertheless, things were completely different when Okonkwo’s father died because Unoka had been a debtor throughout his life. Unoka was an exceptional member of the Igbo community. Unlike the rest of the Igbo men who strove to prove their masculinity through the exciting wrestling matches and bravery in war, “Unoka was never happy when it came to wars. He was in fact a coward and could not bear the sight of blood (Achebe, 1959: 6). Leave aside meeting the expectations of his community, Unoka could hardly meet the needs of his family, and each time he ended up borrowing more money that he would never be able to repay. Unoka was such a man that he always succeeded in convincing people, borrowing more money, and “piling up his debts (Achebe, 1959: 5). Unoka did not have a funeral like Ezeudu, indeed he did not even have a funeral. The reflection of the distinctive difference between Ezeudu’s and Unoka’s lives can also be observed through the dissimilarity of society’s reaction to Ezeudu and Unoka’s death. Unoka “died of the swelling which was an abomination to the earth goddess” (Achebe, 1959: 18), so he was not allowed to die in the house. He was carried to the Evil Forest and “left there to die” (Achebe, 1959: 18). Okonkwo was “possessed by the fear of his father’s contemptible life and shameful death” (Achebe, 1959: 18).

2.1. Okonkwo as an Archetypal Hero

In *Things Fall Apart*, Okonkwo was a strong and respected man “who was well known throughout the nine villages and even beyond” (Achebe, 1959: 1). In accordance with the values and priorities of Igbo society, Okonkwo valued masculinity and bravery above all and represented only his strong and confident face to the world around him. Achebe mentions Okonkwo’s “early proof of superhuman strength” (Henderson, 2013: 10) by stating that Okonkwo brought honour to his village by “throwing Amalinze the Cat” (Achebe, 1959: 1) who has never been beaten for seven years only when he was eighteen. He soon became “the first to bring home a human head” in Umuofia’s latest war (Achebe, 1959: 10). Okonkwo knew that he needed material wealth to elevate himself in Igbo society since Igbo regarded a man who could feed his family on yams from one harvest to another as a very great man. However, since his father Unoka was more concerned with music than farming throughout his life, Okonkwo “neither inherited a barn nor a title, nor even a young wife” (Achebe, 1959: 18). Therefore, Okonkwo started to grow yams as a sharecropper because, for a young man whose father had no yams, there was no other way. Nevertheless, despite all his hard work, Okonkwo was not lucky when the harvest season came. It was “like a funeral” (Achebe, 1959: 24), but Okonkwo was so strong-willed that instead of giving up he said: “[S]ince I survived that year, I

shall survive anything” (Achebe, 1959: 24). Okonkwo not only survived that year but also became a prosperous farmer shortly thereafter. Okonkwo’s sudden rise “from great poverty and misfortune” to be “one of the lords of the clan” (Achebe, 1959: 24) indicates the “rapid rise to prominence or power” (Henderson, 2013: 10) which is one of the most common characteristics of the hero archetype. Campbell defines a hero as “a man or a woman who has been able to battle past his personal and local historical limitations” (Campbell, 2008: 19-20). Despite all the limitations resulting from his father’s lazy and effeminate fame in the clan, Okonkwo “had begun even in his father’s lifetime to lay the foundations of a prosperous future” (Achebe, 1959: 18). Okonkwo proved his determination to achieve by not only growing yams but also in wrestling matches. He made tremendous efforts to succeed because in Igbo “a man was judged according to his worth and not according to the worth of his father” (Achebe, 1959: 8). Keeping this in mind, Okonkwo knew that so long as he tried hard enough, he could gain the respect of his clan and make them forget about his father’s failure and weakness. Therefore, whatever his father could not achieve even when he was young and healthy became Okonkwo’s goal to obtain.

He was still young but he had won fame as the greatest wrestler in the nine villages. He was a wealthy farmer and had two barns full of yams, and had just married his third wife. To crown it all he had taken two titles and had shown incredible prowess in two inter-tribal wars. And so although Okonkwo was still young, he was already one of the greatest men of his time (Achebe, 1959: 8).

Okonkwo’s achievements reached such an extent that he became one of the most respected members of his clan. He became “the greatest wrestler and warrior” (Achebe, 1959: 118) of his time and became “one of the lords of the clan” (Achebe, 1959: 24). This was why and how Ikemefuna was given to Okonkwo when he was taken from his village, Mbaino, as compensation for a young woman of Igbo who was killed in Ikemefuna’s village when she went to market. Ikemefuna “was sacrificed to the village of Umuofia by their neighbours to avoid war and bloodshed” (Achebe, 1959: 8). As Ikemefuna’s father killed Ogbuefi Udo’s young wife, it was decided by the elders of Umuofia that a virgin would be given to Ogbuefi, and Ikemefuna, “the doomed lad” (Achebe, 1959: 8) would live with Okonkwo and his family. No one thought it would take three years. In these years, Ikemefuna became wholly absorbed into his new family and he “could hardly imagine that Okonkwo was not his real father” (Achebe, 1959: 52).

Feist and Feist affirm “[A]n immortal person with no weakness cannot be a hero” (Feist & Feist, 2006: 111). Okonkwo’s weakness was his fear of being like his father Unoka, “lazy and improvident” (Achebe, 1959: 4). Unoka had never been attracted to the clan’s masculine values. He was neither a great farmer nor a brave warrior and was called *agbala* which “was not only another name for a woman, it could also mean a man who had taken no title” (Achebe, 1959: 13). Unoka had never participated in tribal wars, gained a title or the respect of other clan members in his lifetime. His father’s failure and weakness in the clan became so insuperable for Okonkwo that despite all his achievements and his sudden rise from poverty to wealth,

Okonkwo's fear did not come to a complete end. "His whole life was dominated by fear, the fear of failure and weakness. It was the fear of himself, lest he should be found to resemble his father" (Achebe, 1959: 13). It was the same fear that resulted in his killing of Ikemefuna as he shed Ikemefuna's blood with his machete. Although Ikemefuna called him father, Okonkwo killed the ill-fated lad in a few seconds. "Dazed with fear, Okonkwo drew his machete and cut him down. He was afraid of being thought weak" (Achebe, 1959: 61).

In addition to that, Okonkwo accidentally killed Ezedu's 16-year-old son when his gun accidentally exploded at Ezedu's funeral. The elders of the clan decided that Okonkwo's crime required exoneration, so Okonkwo was condemned to live in exile in his motherland for seven years. During these years, Okonkwo was looking forward to returning to his clan, but his "return to his native land was not as memorable as he had wished" (Achebe, 1959: 182). The Umuofians did not seem to "have taken any special notice of the warrior's return" (Achebe, 1959: 182). As a result of the penetration with the British colonial forces, Umuofia had changed during the seven years Okonkwo was in exile in his mother's village. The white missionaries had built a courthouse and a church. The first people to convert to Christianity in Umuofia were the ones that have been isolated and alienated from society. The major transformations in Umuofia drove Okonkwo to despair over his clan's unity that had been maintained conscientiously for so long. Okonkwo felt deeply grieved for his clan that was "breaking up and falling apart" (Achebe, 1959: 183). Okonkwo mourned for the warlike men of Umuofia, and he wished Umuofia would decide on war against the white men as in the old days. When Okonkwo learnt that his son Nwoye attended the missionary church, "[A] sudden fury rose within him and he felt a strong desire to take up his machete, go to the church and wipe out the entire vile and miscreant gang", but then he reminded himself that "Nwoye was not worth fighting for" (Achebe, 1959: 152). With the burden of this pain, Okonkwo "cried in his heart," and he thought he was cursed with such a son.

When all men of Umuofia finally gathered to hold a meeting in the marketplace to talk about the colonial missionaries and the things that had been happening since the first day of the white men's arrival, Okonkwo was already looking for an opportunity to plan his "own revenge" (Achebe, 1959: 200). "...Umuofia was at last going to speak its mind about the things that were happening" (Achebe, 1959: 199). However, soon after the meeting started, it was interrupted by five court messengers. The head messenger, confronting Okonkwo, fearlessly said: "[T]he white man whose power you know too well has ordered this meeting to stop" (Achebe, 1959: 204). Okonkwo became full of anger and hatred. "[I]n a flash Okonkwo drew his machete. The messenger crouched to avoid the blow. It was useless. Okonkwo's machete descended twice and the man's head lay beside his uniformed body" (Achebe, 1959: 204). As "a man of action" (Achebe, 1959: 10), Okonkwo realized that his clan could "no longer act like one" (Achebe, 1959: 176), and he felt deeply disappointed and betrayed by his clan and the fact that his clansmen became "soft like women" (Achebe, 1959: 183). Moreover, he felt disheartened by the fact that they have lost their spirit to maintain the clan's unity. He thought his clansmen would never be able to resist against the colonial missionaries as they had already let the other messengers

escape instead of killing them. Only then did Okonkwo make sure that his community could no longer act like one to resist against the colonial missionaries. He found out that he was completely alone in his opposition to the new authority. When his clan members found him, Okonkwo's dead body was dangling on a tree. Simply giving in or waiting for being punished by the colonial forces would have been far from Okonkwo's heroic soul. He found the solution in taking his life since he was in depths of despair to see how things had fallen apart in his community following the arrival of the white missionaries. In addition, as Joseph Campbell and Bill Moyers affirm, "the hero sacrifices himself" (Campbell & Moyers, 1988: 127) for something bigger than himself, Okonkwo's suicide indicates a heroic sacrifice to awaken his clansmen who were not aware of the danger of the changes brought by the colonial missionaries. The hero's suicide can be interpreted as his last attempt to show his clansmen that distancing from traditional values will result in the death of Igbo culture and break the unity and harmony that have been conscientiously preserved by the community members so far.

3. CONCLUSION

Okonkwo was not lucky to start life as Unoka's son since his father's laziness and cowardice were known by everybody in the clan. Unlike his father, Okonkwo was a brave physically strong man whose achievements in wrestling matches at a young age brought honour to his clan. Male members of Igbo society were expected to provide for their families and to prove their strength and masculinity in wrestling matches and tribal wars. As Unoka's son and production of traditional Igbo society, Okonkwo knew that he had to make an extraordinary effort to cleanse off his father's effeminate fame. He encountered a lot of challenges in farming such as lack of yam seeds and unfavourable harvest season. However, he was so determined to succeed that he soon became a prosperous farmer. In addition to meeting his family's needs and becoming a wealthy farmer, Okonkwo displayed exceptional bravery in tribal wars. Whenever the elders of his clan decided waging war on another clan was the only option for the wholeness and welfare of Umuofia, Okonkwo was always in readiness to fight and die for his community without hesitation. Thanks to his praiseworthy effort and solid achievements, he attained fame and multiple titles. Despite his father's failure and effeminate fame in Igbo, Okonkwo rose from misfortune to be one of the greatest men of his time. Nevertheless, after the arrival of the British colonial missionaries, Okonkwo found out that his clansmen would not take up arms against the colonial forces as they would in the old days. Thus, his thwarted expectations and disintegration to the new order reached an unbearable level and he committed suicide because easily giving in his hard-won fame and reputation to the colonial missionaries would be far from Okonkwo's heroic soul. By taking his own life, not only did he save his heroic fame and dignity but also made a heroic sacrifice for the rest of his community to underline the permanent loss of traditional Igbo values and its hazardous effects on his clan.

REFERENCES

ACHEBE, C. (1959), *Things Fall Apart*, New York: Anchor Books Press.

CAMPBELL, J. (1990), *The Hero with a Thousand Faces*. Novato (CA): n.p. Print.

CAMPBELL, J. BILL, M. and BETTY S.F. (1988), *The Power of Myth*. New York: Doubleday, Print.

FEIST, J. and FEIST, G. J. (2006), *Theories of Personality*. Boston: Mass: McGraw-Hill.

FRYE, N., and MACPHERSON, J. (2004), *Biblical and Classical Myths: The Mythological Framework of Western Culture*. Toronto: University of Toronto Press.

HENDERSON, J. L. ARAS Vol.1: Archetypal Symbolism. Date of access: 15. 27. 2017, address: <https://aras.org/about/what-are-archetypes>

HENDERSON, J. L. (2013), *Ancient Myths and Modern Man*. In *Man and His Symbols* (pp. 96–156). essay, Bowdon, Cheshire, England: Stellar Classics.

JUNG, C. G. (2014), *The Archetypes and The Collective Unconscious*. London: Routledge, Print.

JUNG, C. G., and JAFFÉ, A. (2013), *Memories, Dreams, Reflections*. United States: Stellar Classics.

TECHNOLOGY FORECASTING

Kerim KABATAŞ¹, Ali Ekber AKGÜN¹
¹Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Kocaeli, Turkey

*Corresponding author: kerimkabatas@yahoo.com

Abstract: Technology forecasting is an attempt to predetermine future technological changes and their benefits. The need for forecasting arises from the need of management for planning activities. There are three main objectives where forecasting results are used: planning, control and communication. Numerous techniques have been developed for technology forecasting. These forecasting methods have been classified by the researchers in various ways. The quality of the estimation depends largely on the application of suitable techniques and making the right choices. The forecasting process should be managed correctly to achieve the most accurate results as possible. Forecasting are the outcome of the planning and decision-making process. The forecasting provides guidance on what the details under the problem are, planning requires the use of forecasting. Technology forecasting tries to identify future developments in the technological field in the light of current data. Technology forecasting acknowledges the existence of a single future that is unlikely to be influenced, while technology foresight implies different future options that may vary with various dynamics and effects.

Keywords: Technology Forecasting, Technology Forecasting Methods, Technology Foresight, Technology Planning

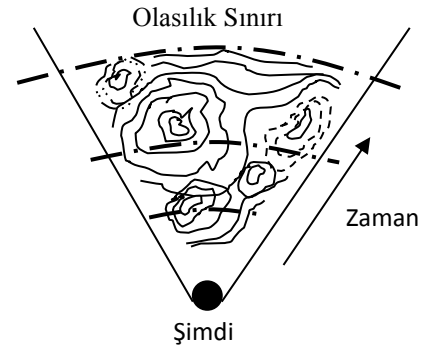
TEKNOLOJİ TAHMİNİ

Özet: Teknoloji tahmini, teknolojik açıdan gelecekteki değişikliklerin ve bunun getirilerinin önceden belirlenmeye çalışılmasıdır. Tahmine olan ihtiyaç, yönetimin planlama aktivitelerine olan ihtiyacından ortaya çıkar. Tahmin sonuçlarının kullanıldığı üç temel amaç vardır bunlar: planlama, kontrol ve iletişimdir. Teknoloji tahmini için çok sayıda teknik geliştirilmiştir. Bu tahmin yöntemleri araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde sınıflandırılmışlardır. Tahminlerin kalitesi büyük ölçüde uygun tekniklerin uygulanması ve doğru seçimlerin yapılmasına bağlıdır. Olabildiğince isabetli sonuçlara ulaşmak için tahmin sürecini doğru yönetmek gerekir. Tahminler, planlama ve karar alma sürecinin bir çıktısıdır. Tahmin, sorunun altındaki ayrıntıların ne olduğu konusunda yol gösterir planlama ise tahmini kullanmayı gerektirir. Teknoloji tahmini, bugünkü verilerin ışığıyla teknolojik alanda gelecekte meydana gelmesi muhtemel gelişmeleri tespit etmeye çalışır. Teknoloji tahmini, etki edilemeyecek muhtemel tek bir geleceğin varlığını kabul ederken teknoloji öngörüsü, çeşitli dinamikler ve etkilerle çeşitlenebilecek birbirinden farklı gelecek seçeneklerini ifade eder.

Anahtar Kelimeler: Teknoloji Tahmini, Teknoloji Tahmini Yöntemleri, Teknoloji Öngörüsü, Teknoloji Planlaması

1. GİRİŞ

Günümüzde tahmin yürütme ve gelecek planlama konularına daha önce hiç olmadığı kadar ihtiyaç duyulmaktadır. Teknolojik gelişme ile ilgili sorulara daha açık ve daha niteliksel cevaplara devlet yöneticileri kadar özel sektör yöneticileri de ihtiyaç duymaktadır. Yöneticilerin karşılaştıkları en kritik kararlardan biri de eski bir teknolojiden yeni ve ümit verici fakat hala riskli olan bir teknolojiye geçiş zamanlamasıdır. Bu zamanlama firmanın varlığının devamı veya sonlanmasını sağlayacak önemli bir karardır. Bu kritik kararın alınmasında teknoloji tahmini önemli bir araçtır (Ayres, 1989: 49).



Şekil 1. Geleceğin Çevresel Haritası (Porter vd., 1991: 50).

Teknoloji tahmini, teknolojik açıdan gelecekteki değişikliklerin ve bunun getirilerinin önceden belirlenmeye çalışılmasıdır. Bu yapılırken, geçmiş ve bugünkü veriler kullanılır. Elde edilen verilerin çeşitliliği ve sayısı tahmin sürecinde son derece etkili olacaktır. Ancak, çok önemli bir

nokta göz ardı edilemez : Gelecek belirsizdir (Porter vd., 1991: 57).

Teknoloji Tahmini, önceden görülebilir bir teknolojik yeniliğin, belirli bir bilimsel ilerlemenin ve bazı anlamlı yararlar sağlayacağına ve ne zaman olacağına ilişkin önemli belirtiler bulunan bir bilimsel buluşun tanımlanması veya tahmin edilmesidir. Bu alanda yapılacak tahmin, işletmenin amaçlarını gerçekleştirme sırasında karşılaşacağı sorunları, teknolojik tehlikeleri ve fırsatları açıklıkla ortaya koyacaktır. Bu nedenle, küçük veya büyük Ar-Ge çalışmaları yapan tüm işletmelerin gelecekle ilgili planlarını teknolojik tahminlerle elde edilecek verilere dayandırmaları gerekir (Barutçugil, 1981: 65-66).

Teknoloji tahmini, teknolojik değişimlere odaklanmış tahmin aktiviteleridir. Genellikle bir yeniliğin fonksiyonel kapasite, zamanlama ve önemi üzerinde durur. Teknolojinin tahmini, teknolojinin rol oynadığı bir olayın üzerine yapılan tahminden ayrı tutulmalıdır. (Porter vd., 1991: 58).

Teknoloji tahmini genellikle aşağıdaki özelliklere odaklanmaktadır :

- Fonksiyonel kapasitede büyüme,
- Eski bir teknolojinin yenisi tarafından ikame oranı,
- Pazar penetrasyonu,
- Yayılım,
- Teknolojik buluşların oranı ve zamanlaması.

2. TEKNOLOJİK TAHMİN BİLGİSİNE DUYULAN İHTİYAÇ

Tahmine olan ihtiyaç, yönetimin sürekli karar verme aktivitelerine olan ihtiyacından ortaya çıkar. Tahmincinin ve şirketin çevresini saran geniş sosyal ve politik güçler kararlara doğrudan doğruya etki eder ve şirketin ekonomik gücüne şekil verir bu durum karar vericileri endişelendirmektedir. Geleceğe yönelik doğru kararları verebilmek için yöneticiler çevresel faktörlerin gelecekte ne durumda olacaklarının az çok belirgin hale gelmesini arzu ederler. Bunun için en iyi yol tahmindir. Kısaca tahmin, geniş boyutlardaki yönetimsel sorunların cevaplanmasında kullanılır (Bails ve Peppers, 1993: 2-5).

İlgili teknolojik ve bilimsel alandaki değişimin hızı, işletmenin teknolojiye ve pazarda liderliği elde etme ve sürdürme konusundaki istekliliği ile bunu planlayabilme becerisi, karmaşıklık, strateji, işletmenin niteliksel ve niceliksel özellikleri teknoloji tahmininin bir işletme için taşıdığı önem düzeyini belirler (Şimşek ve Akın, 2003: 44-45).

3. TEKNOLOJİ TAHMİNİ SONUÇLARININ KULLANILDIĞI KARAR AŞAMALARI

Tahmin sonuçları, kullanılma amacına göre değişik anlamlar ve görevler üstlenebilir. Ancak tahmin sonuçlarının kullanıldığı üç temel amaç vardır bunlar planlama, kontrol ve iletişimidir. Planlamada, tahminler yeni ihtiyaçları gösterir. Bunlar fırsat ve tehlikeleri önemsemek, hedefler belirlemek, problemleri açığa çıkarmak, bilgi ihtiyacı çok duyulan konuları arındırmak, zamanı göstermek ve üretim süreci esnasında karşılaşılan sorunları saptamaktır. Kontrol mekanizmasında kullanılan tahminler, gerekli performans ve

zamanlamayı belirlemek içindir. Son olarak tahminler, organizasyonların fonksiyonel alanları olan pazarlama, finans ve üretim bölümlerinin yönetimi ile aynı şirket bölümlerinin çalışanları arasında bir iletişim aracıdır (Wilson ve Keating, 1994: 6).

Tahmin sonuçlarının kullanıldığı diğer karar aşamaları ise şunlardır: (Porter vd., 1991: 66-67).

- Üretim planlamasında,
- Kaynak tahsisi kararlarında,
- Pazar fırsat ve tehlikelerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesinde,
- Stratejiler, yönetim planları ve politika oluşturulmasında,
- Ar-Ge Yönetimi kararlarında,
- Yeni ürün ve proses değerlendirilmesinde.

4. TAHMİNLERİN SINIFLANDIRILMASI

Günümüze kadar birçok tahmin yöntemi geliştirilmiştir. Bunlardan birçoğu teknoloji tahmini için de kullanılmıştır. Teknoloji tahmin yöntemleri araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde sınıflandırılmışlardır. Bu sınıflandırmalardan bazıları şu şekildedir;

4.1. Sınıflandırma 1

Bu sınıflandırma türü; doğrudan metotları, korelatif metotları ve yapısal metotları içermektedir.

4.1.1. Doğrudan Metotlar

Teknolojinin belirli bir özelliğinin doğrudan ölçülmesidir. Doğrudan metodlar genellikle (uzman görüşleri dışında) ekonomik ve sosyal etkileri göz ardı eder ve sabit oldukları kabulünü yapar (Porter vd., 1991: 63-66).

4.1.2. Korelatif Metodlar

Tahmin edilmek istenen teknoloji ile yüksek korelasyona sahip bir parametrenin ölçülmesi yoluyla yapılan tahmindir. Korelasyona sahip değişkenlerin teknoloji ile ilgisinin ve korelasyon derecesinin sabit kalacağı şeklinde temel bir kabullerinin olduğu göz önüne alınmalıdır (Porter vd., 1991: 63-66).

4.1.3. Yapısal Metodlar

Büyüme etkileyen etki-tepki ilişkisinin ölçülmesidir. Teknoloji ve durumlar arasındaki etkileşimleri ölçer (Porter vd., 1991: 63-66).

4.2. Sınıflandırma 2

Bu sınıflandırma türü; trend analizlerini, uzman görüşlerini ve çok seçenekli analizleri kapsamaktadır.

4.2.1. Trend Analizleri

Trend analizleri; geleceğin yakın geçmişin bir devamı olduğunu, insan davranışlarının fizik ve kimya gibi nicel olarak ifade edilebilen doğa kanunlarını takip ettiğini, bir tane gelecek olduğunu ve trend verilerinde gösterildiği gibi geleceğin öncelikli kanunlarının anlaşılabilirliği düzeyde

geleceğin doğru tahmin edilebileceğini varsayar (Millet ve Honton, 1991: I-X).

4.2.2. Uzman Görüşleri

Uzman görüşü kanıt ya da gelecek için bir beklentiye dayalı bir sonuç iddiasıdır ve eldeki konu ile ilgili olağanüstü aşinalığa sahip bir birey tarafından mantık ve bilgi ile türetilmiştir. İster bir kişilik isterse bir grubun olsun, sayılarla ya da kelimelerle ifade edilsin tahmin ve analizin tüm metotları uzman görüşünü içine alır (Millet ve Honton, 1991: I-X).

4.2.3. Çok-Seçenekli Analizler

Çok Seçenekli Analizler trend analizleri ve uzman görüşlerinden ziyade teknoloji tahmini ve planlaması için önemli ölçüde değişik yaklaşım sunar. Çok Seçenekli Analiz metotlarının, çok değişik kavramsal esasları vardır: gerçekte tek bir gelecek olabilir fakat bu geleceğin ne olacağı hakkında yeterli miktarda kesinlikte asla bir şey bilinemez. Bu sebeple yaklaşım gelecek için muhtemel alternatif sonuçları tahmin etmek ve bazıları arasından en azından bir tanesi üzerinde plan yapmaktır. Amaç muhtemel

varyasyonları tanıyıp, olaylar meydana geldikçe gelecek durumları için cevap bekleyerek, gelecek ile ilgili belirsizliklerde esnek kalmaktır.

Çok seçenekli analizlerde araştırmannın odağı ‘geleceğin ne olacağı’ değil daha çok ‘gelecekteki muhtemel sonuçlar nelerdir? gerçekleşmesini istediğimiz sonuç nedir?, hangi koşullar altında gerçekten benim istediğim sonuçlar gerçekleşecek? sorularıdır (Millet ve Honton, 1991: I-X).

4.3. Sınıflandırma 3

Bu sınıflandırma türünde; subjektif değerlendirme metotları, araştırıcı metotlar ve normatif yaklaşım yer almaktadır.

4.3.1. Subjektif (Öznel) Değerlendirme Metotları

Bu metotlar tahmini yapan kişilerin değer yargılarına ve deneyimlerine dayanır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta kişilerin tahmini istenilen konu ile ilgili uzmanlık derecesi ve tahminde bulunacak kişilerin sayısıdır. Kişi sayısı arttıkça bu kişilerin üzerinde uzlaştıkları sonuçlar daha güvenilir bir hale gelir (Mishra vd., 2002: 4).

Tablo 1. Teknoloji Tahmin Yöntemleri Sınıflandırma 1 (Porter vd., 1991: 65)

Doğrudan Metotlar	Korelatif Metotlar	Yapısal Metotlar
1. Uzman Görüşleri	1. Senaryo	1. Nedensel Modeller
• Delphi	2. Çapraz Etki	2. Regrasyon Analizi
• Anket	3. Anoloji	3. Similasyon Modelleri
• Nominal Grup	4. Teknoloji Gelişim Fonksiyonu	• Belirleyici
2. Zaman Serileri	5. Öncü Göstergeler	• Stokastik
3. Trend Ekstraplasyonu		• Oyun
• Büyüme Eğrileri		4. İlgili Ağaçları
• Hayat Döngüsü		5. Misyon Akış Diyagramları
• İkame (Substitution)		6. Morfoloji

Tablo 2. Teknoloji Tahmin Yöntemleri Sınıflandırma 2 (Millet ve Honton, 1991: I-X)

Trend Analizleri	Uzman Görüşleri	Çok Seçenekli Analizler
1. Trend Ekstraplasyonu	1. Mülakatlar	1. Senaryolar
2. Zaman Serileri Yargısı	2. Anketler	2. Similasyonlar
3. Regrasyon Analizi	3. Grup Dinamikleri	3. Yollar ve Ağaçlar
4. Ekonometrikler	• Delphi	4. Portföy Analizi
5. Sistem Dinamikleri	• Fikir Üretme	
6. S Eğrileri	• Nominal Grup Tekniği	
7. Tarihsel Analizler		
8. Girdi-Çıktı Matrisleri		
9. Görünen Trend Analizi		
10. Bilimsel Literatür Analizi		

Tablo 3. Teknoloji Tahmin Yöntemleri Sınıflandırma 3 (Mishra vd., 2002: 4)

Subjektif (Öznel) Değerlendirme Metotları	Teknolojik Tahminin Araştırmacı Metotları	Teknolojik Tahminin Normatif Yaklaşımı
1. Düşüncenin Uygulama Jurisi	1. Senaryo Geliştirmeleri	1. OR Modelleri ve Similasyonları
2. Satış Gücü Karışık Metotlar	2. Delphi Yaklaşımı	2. Network Teknikleri
3. Formal Bakışlar ve Araştırma Tabanlı Değerlendirme Pazarı	3. Çapraz Etki Matrisleri	3. Fırsatlar Sistemi ve Negatif Grafikler (SOON)
4. Dahili Öznel İhtimal Değerlendirmesi	4. Eğri Ayarlama Ve Zarflar	4. Bağlantı Ağaçları, Teknik Bağlantı Arasında Yardımcı Planlama (PATTERN)
	5. Anoloji Metotları	5. Sistem Dinamikleri
	6. Morfolojik Araştırma	6. Dinamik Modelleme
	7. Felaket Teorisi	7. Fenemolojik Modelleme
	8. Trend Ekstraplasyonu	
	9. Basit Analitik Modeller	
	10. Çok Değişken Analiz	
	11. Oyun Teorisi	
	12. Büyüme Modelleri	
	13. Giriş-Çıkış Modelleri	
	14. Bağlamsal Haritalama	
	15. Gösterme	
	16. Sonucu Değerlendirme ve Yeniden Gözden Geçirmek İçin Sistem (SEER)	
	17. Beyin Fırtınası	
	18. İkame (Substitution) Analizi	
	19. AHP	
	20. NGT	

4.3.2. Araştırmacı (Ekspolasyon) Metotlar (geleceği keşfeden pasif)

Veri ve serilerin geçmişi geleceği gösterir. Araştırmacı metotlarda, geçmiş ve bugün başlangıç noktası olarak kabul edilmekte muhtemel tüm olasılıklar dikkate alınarak gelecekteki durumun tahminine çalışılmaktadır. Araştırmacı Teknoloji Tahmini, çoğunlukla amaçların tanımlanması ve fırsatların belirlenmesi ile ilgilenir. Bunu yapmanın yeni teknolojik bilgi üretmek ve bilinen herhangi bir bilgiyi yeni bir düzen ve yapıya kavuşturmak biçiminde iki yolu vardır (Mishra vd., 2002: 4).

4.3.3. Normatif Yaklaşım (geleceği belirleyen aktif)

Planlama ile yakın ilişkili olan Normatif yöntemlerde öncelikle gelecek ile ilgili beklentiler ortaya konurken daha sonra bugüne gelinerek eldeki imkanlarla hedeflenen geleceğe nasıl erişilebileceği araştırılır (Mishra vd., 2002: 4).

5. TAHMİN METODUNUN SEÇİMİ

Teknoloji tahmininin teknoloji stratejilerinin belirlenmesinde etkili bir yöntem olduğu doğrulanmıştır. Teknoloji tahmini için çok sayıda teknik geliştirilmiştir. Tahminlerin kalitesi büyük ölçüde uygun tekniklerin uygulanması ve doğru seçimlerin yapılmasına bağlıdır.

Tahmin metodu seçmede bir çok faktör akla getirilmelidir ve buna göre metot seçilmelidir. Detaylar mutlaka düşünülmelidir. Tahmin yaparken spesifik detaylara ihtiyaç var mı? (mikro tahmin) yoksa geniş mi düşünülecek? (makro tahmin) uzun dönem tahminlerde mi bulunulmalı? ya da kısa dönem tahminlerde mi bulunulmalı? tüm bunlar tahmin yaptırarak şirketlerin düşünmesi gereken faktörlerdir (Hanke ve Reitsch, 1998: 5).

6. TAHMİN SÜRECİ

Olabildiğince isabetli sonuçlara ulaşmak için tahmin sürecini yönetmek gerekir. Tahmin işlemine başlamadan önce bazı anahtar soruları sormak ve cevaplandırmak tahmin sürecinin yönetimi için önemlidir. (Hanke and Retsch, 1998: 7-8).

- Neden tahmine ihtiyaç var?
- Kim tahmini kullanacak ve spesifik gereksinimleri nelerdir?
- Hangi seviyede detay gerekir ve uygun zaman dilimi nedir?
- Ne tür veriler var ve bunlar tahmin için nasıl düzenlenecektir?
- Tahminin maliyeti ne olacaktır?
- Tahminin geçerli olacağını nasıl kestirebiliriz?
- Karar verme sürecine yardımcı olmak için tahmin zamanında yapılacak mı?
- Tahminci kurum tahminin ne amaçla kullanılacağını açıkça anlamış mı?
- Tahmini değerlendirmek için tahmin yapıldıktan ve buna göre tahmin süreci ayarlandıktan sonra geri bildirim süreci hazır mı?

6.1. Tahmin Süreci Modeli

- Tahminin amacı veya konusunun belirlenmesi,
- Konuyla ilgili teorinin seçimi,
- Verinin toplanması,
- Verinin analizi,
- Tahmin,
- Değerlendirme ve yeniden gözden geçirme,
- İlk tahminlerin yönetime sunumu,
- Son değerlendirmeler,
- Tahminin dağıtımı,
- Gözlem sürecinin tesis edilmesi (Bails ve Peppers, 1993: 6).

7. TAHMİN VE PLANLAMA

Tahmin, planlamanın ikamesi değildir. Tahmin, işletme yönetiminin her bir safhasında önemli bir rol oynar. Tahminin, planlama gibi kullanılması oldukça tehlikelidir, bu durumda yönetim, çevresel değişikliklere reaksiyon gösterme eğiliminden çok bu değişikliklerle başa çıkmak için gereken uzun dönem stratejilerini geliştirmeye yönelmektedir.

Tahminler, planlama ve karar alma sürecinin bir çıktısıdır. Tahmin, sorunun altındaki ayrıntıların ne olduğu konusunda yol gösterir. Planlama, tahmini kullanmayı gerektirir. Tahmin, karar alıcıya en çekici alternatifi seçmesinde yardımcı eder. Tahmin, sorunun ne olacağına önceden hazırlık yapma gayretidir. Karar vericiler planları yoluna koyabilmek için tahmin sayesinde stratejik veriler ile sonuçlara etki ederler (Bails ve Peppers, 1993: 3-4).

Teknoloji tahmini, Teknoloji Planlamasının ortak bir parçasıdır. İstekler ve ihtiyaçlar doğrultusunda geleceği tahmin etmek ve geleceği var etmek (geleceği ortaya çıkarmak) beraber düşünülmeli ve denenmelidir. Bu düşünce teknoloji planlama ve tahminin özüdür (Gaynor, 1996: 12.2).

8. TEKNOLOJİ TAHMİNİ VE TEKNOLOJİ ÖNGÖRÜSÜ

Teknoloji tahmini, bugünkü verilerin ışığıyla teknolojik alanda gelecekte meydana gelmesi muhtemel gelişmeleri tespit etmeye çalışır. Teknoloji tahmini, etki edilemeyecek muhtemel tek bir geleceğin varlığını kabul ederken teknoloji öngörüsü, çeşitli dinamikler ve etkilerle çeşitlenebilecek birbirinden farklı gelecek seçeneklerini ifade eder.

Tablo 4. Öngörü ve Tahmin Arasındaki Bazı Önemli Farklar (Cuhls, 2003: 100)

Öngörü	Tahmin
1. Çoğunlukla niteldir	1. Daha çok nicel (somut) dir
2. Öncelik belirlemek için gelecek hakkında bilgi arar	2. Seçilen bölgede geleceğin nasıl olacağı sorusunu cevaplamaya çalışır
3. Gelecek hakkında tartışmak ve ağ oluşturmak için insanları bir araya getirir, dağılmış zekadan faydalanır.	3. Belli bir metodolojiyi takip eder.
4. Bir amaç da gelecekte haber alıp bugüne uyarlamaktır	4. Gelecekteki seçenek ve sonuçlar önemlidir
5. Fikir birliği önemlidir	5. Fikir birliği olması gerekmez
6. Uzun, Orta ve kısa dönemli çalışmalar bugüne yön verir	6. Uzun, orta ve kısa dönemli çalışmalar gelecekteki önemli kararlara yön verir
7. Uzman ve diğer katılımcılar daha çok fikirlere bağımlıdır	7. Uzman ya da metodolojiler fikirlere fazla bağımlı kalmaz

Farklı gelecek seçeneklerinden hangisine ulaşılacağı tamamen bugünden yapılan tercihlere ve bu tercih doğrultusunda yapılacaklara bağlıdır (Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu [TÜBİTAK], 2012).

9. SONUÇ

Teknolojideki değişim hızının gittikçe artması teknoloji yaşam sürelerinin azalmasına ve buna bağlı olarak işletmelere yeni teknolojiye geçiş yapmak için gerekli hazırlık zamanının kısalmasına sebep olmuştur. Yeni teknolojiye geçiş için ilk basamak geleceğin ve buna bağlı olarak bu gelecekte hakim olacak teknolojinin tahminidir. Tahmin, geleceğin ve bilinmezliğin karanlığında ilerleyebilmek için pusula görevi görür. Zaman ufku, belirli bir teknoloji, teknolojiye ait karakteristikler ve olasılık olarak içerisinde dört ana unsuru barındıran teknoloji tahmini (Kuikka vd., 2015: 2139-2150) teknolojik gelişimin yönü ve oranı gibi teknolojik trendler hakkında elimizdeki veriler ışığında yeni bilgiler sunar (Adamuthe vd., 2016: 11). Gelecek hakkında doğru tahminlerde bulunabilmek ve tahminden elde edilen bilgiler ışığında doğru kararlar verebilmek insan yaşamı gibi işletmelerinde varlığını sürdürebilmesi için hayati bir yetenektir (Börner vd., 2018: 12573).

Teknoloji tahmini gelecekteki teknolojik yetenekleri, nitelikleri ve parametreleri öngörmeyi amaçlamaktadır bu nedenle buluş, inovasyon, benimseme ve kullanım dahil teknolojik değişimin potansiyel yönünü ve etkilerini

anlamak için geçerli bir araçtır. Teknoloji tahmini gelişen teknolojilerin, araştırma alanlarının ve bağlantılı konuların analizi için kullanılabilir. Örneğin, büyük ticari işletmeler stratejik karar verme, öncelikleri belirleme, yeni ürün geliştirme planlaması ve Ar-Ge için teknoloji tahminlerini kullanabilirler (Nikitinsky vd., 2015: 300).

Teknoloji tahmininden elde edilen bilgiler işletmelerin alacağı kararlarda kilit rol oynar bu sebeple teknoloji tahmini için güvenilirliği kanıtlanmış tekrarlanabilir tahmin metotlarına ihtiyaç duyulur (Cascini vd., 2015: 1085). Teknoloji tahmini günümüzde mevcut veri kaynağını kullanan disiplinlerarası bir alan haline almış (Nikitinsky vd., 2015: 300) araştırmacılar tarafından teknoloji tahmini için yüzden fazla metod geliştirilmiş bunların birçoğu için bilgisayar programları hazırlanmıştır (Adamuthe vd., 2016: 11). Günümüzde uzmanların konsensusuna dayalı metotlar daha popüler durumdadır. Tahmin metotlarının doğru seçimi ve uygulayanların uzmanlığı, elde edilecek sonuçlar için son derece önemlidir.

Unutulmaması gereken önemli bir husus da geleceğin bilinmezliğini daima koruyacağıdır tahmin sadece gelecek hakkında işletmelere ip uçları sunar.

TEŞEKKÜR

Bu çalışma, Prof. Dr. Ali Ekber AKGÜN' ün danışmanlığında Kerim KABATAŞ tarafından hazırlanmış

olan “Teknoloji Planlaması” isimli Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

KAYNAKLAR

ADAMUTHE, A. C., SURVE, A. V., & THAMPI, G. T. (2016), Technology Forecasting: A Case Study of Software Technology Product Families, *International Journal of Information Engineering and Electronic Business*, 8(1), 11-20.

AYRES, R.U. (1989), The Future of Technological Forecasting, *Technological Forecasting and Social Change*, 36(1-2), 49-60.

BAILS, D., PEPPERS, L. C. (1993), *Business Fluctuations: Forecasting Techniques and Applications*, Prentice Hall.

BARUTÇUGİL, İ. S. (1981), *Teknolojik Yenilik ve Araştırma-Geliştirme Yöntemi*, Bursa Üniversitesi İktisadi ve Sosyal Bilimler Fakültesi.

BÖRNER, K., ROUSE, W. B., TRUNFIO, P., & STANLEY, H. E. (2018), Forecasting Innovations in , Science, Technology, and Education, *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(50), 12573-12581.

CASCINI, G., BECATTINI, N., KAIKOV, I., KOZIOLEK, S., KUCHARAVY, D., NIKULIN, C., ... & VANHERCK, K. (2015), FORMAT- Building an Original Methodology for Technology Forecasting through Researchers Exchanges between Industry and Academia, *Procedia Engineering*, 131, 1084-1093.

CUHLS, K. (2003), From forecasting to Foresight Processes—New Participative Foresight Activities in Germany, *Journal of forecasting*, 22(2-3), 93-111.

GAYNOR, G. H.(Gus) (1996), *Handbook of Technology Management*, New York: McGraw-Hill.

HANKE, J. E., REITSCH, A.G. (1998), *Business Forecasting*, New Jersey: Prentice-Hall.

HOLTON, W. J., BARRY, K. (1994), *Business forecasting*, Irwin.

KUIKKA, V., NIKKARILA, J. P., & SUOJANEN, M. (2015), A Technology Forecasting Method for Capabilities of a System of Systems, In 2015 Portland International Conference on Management of Engineering and Technology (PICMET), (2139-2150), IEEE.

MILLETT, S. M., HONTON, E.J. (1991), *Manager's Guide to Technology Forecasting and Strategy Analysis Methods*, Battelle Press.

MISHRA, S., DESHMUKH, S. G., ve VRAT, P. (2002), Matching of Technological Forecasting Technique to a Technology, *Technological Forecasting and Social Change*, 69(1), 1-27.

NIKITINSKY, N. S., USTALOV, D. A., & SHASHEV, S. A. (2015), Introducing Government

Contracts to Technology Forecasting, *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5(3S), 300-307.

PORTER, A. L., ROPER, A. T., MASON, T. W., ROSSINI, F. A., BANKS, J.,

ŞİMŞEK, M. Ş., AKIN, H. B. (2003), *Teknoloji Yönetimi ve Örgütsel Değişim*, İstanbul: Çizgi Kitabevi.

TÜBİTAK, (2012), 27.01.2012 tarihinde TÜBİTAK Vizyon 2023 Web Sitesi, <http://vizyon2023.tubitak.gov.tr/teknolojiongorusu/tanim/> adresinden alındı.

WIEDERHOLT, B.J. (1991), *Forecasting and Management of Technology*, New York: John Wiley & Sons.