

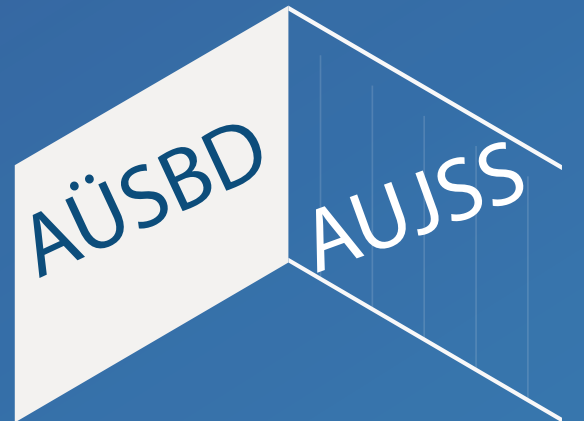
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

ANADOLU UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Cilt / Volume: 20

Sayı/No: 1

Yıl/Year: 2020



e-ISSN: 2667-8683

e-ISSN: 2667 - 8683



ANADOLU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
ANADOLU UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Cilt / Volume: 20 Sayı / Number: 1

AÜSBD
AUJSS

2020 - ESKİŞEHİR



ANADOLU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
ANADOLU UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Sahibi: Anadolu Üniversitesi adına Rektör Prof. Dr. Şafak Ertan ÇOMAKLI
Owner: On behalf of Anadolu University, Rector Prof. Dr. Şafak Ertan ÇOMAKLI

Görsel Tasarım ve Dizgi/**Graphic Design & Typeset: Gülğün BULUT**

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (AÜSBD) yayın hayatına 2001'de yılda iki sayı ile başlamıştır. 2012 itibarıyla Mart, Haziran, Eylül ve Aralık aylarında olmak üzere yılda 4 defa yayınlanan uluslararası hakemli bir dergidir.

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, **TÜBİTAK-ULAKBİM Sosyal Bilimler Veri Tabanı, Akademia Sosyal Bilimler İndeksi (ASOS Index), RePEc/Econpapers, Econlit, Ebscohost Academic Search Complete, Index Islamicus, Index Copernicus, Ulrich's Periodicals Directory ve Sociological Abstracts** tarafından indekslenmektedir.

Yayın dili Türkçe olup, İngilizce, Almanca ve Fransızca yazılmış *araştırma makalesi, derleme, editöre mektup ve kitap yorumları* türünden metinleri, yazım kurallarına uygun hazırlanmış olması koşuluyla değerlendirmeye kabul eder. Değerlendirilmek üzere dergimize gönderilen metinlerin, daha önce yayınlanmamış, yayınlanmak üzere kabul edilmemiş ve yayınlanmak için değerlendirilme sürecinde olmaması gerekir. Değerlendirme sürecinde olan ve yayınlanan eserlerin sorumluluğu tümüyle yazar(lar)a aittir.

AÜSBD online olarak yayınlanır ve değerlendirme süreci elektronik ortamda çift-körleme (double-blinded) yöntemiyle yürütülür.

Anadolu University Journal of Social Sciences (AÜSBD), a internationally refereed journal, has been in publication since 2001. Starting 2012, the journal will be published quarterly in March, June, September, and December.

Anadolu University Journal of Social Sciences has been indexed in the **TUBITAK-ULAKBIM Social Sciences Data Base, Akademia Sosyal Bilimler İndeksi (ASOS Index), RePEc / Econpapers, Econlit, Ebscohost Academic Search Complete, Index Islamicus, Index Copernicus, Ulrich's Periodicals Directory and Sociological Abstracts.**

Although the language of the journal is Turkish, manuscripts prepared in English, German and French are also welcome. AÜSBD accepts and publishes manuscripts prepared as *research paper, literature reviews, letters to editor* and *book reviews* as long as they are in accordance with the journal's writing guidelines.

Manuscripts, which have been published previously, accepted for publication, or currently being considered for publication elsewhere, will not be considered for publication. The authors are solely responsible for the ideas and opinions expressed in the articles, of which Anadolu University cannot be held responsible.

The Anadolu University Journal of Social Sciences is electronically managed, double-blinded journal from the submission of manuscripts to the publication.

AÜSBD'de yayımlanan tüm eserlerin yayın hakkı Anadolu Üniversitesi'ne aittir.
Anadolu University holds the copyright of all published material that appear in AÜSBD.

Yazışma Adresi / **Address:** Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi

Yunussemre Kampüsü 26470 Tepebaşı - ESKİŞEHİR

e-mail: sosbilder@anadolu.edu.tr

web: sbd.dergi.anadolu.edu.tr

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
ANADOLU UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Editör / Editor: Mustafa KARACA

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 26470 Eskişehir - Turkey
Tel/Phone: +90 222 335 05 80 dahili/ext: 3243-1262
Faks/Fax: +90 222 335 08 95
e-posta/e-mail: mustafa_karaca@anadolu.edu.tr

Editör Yardımcısı / Associate Editor

Aytül Ayşe CENGİZ

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 26470 Eskişehir - Turkey
Tel/Phone: +90 222 335 05 80 dahili/ext: 3243-1267
Faks/Fax: +90 222 335 08 95
e-posta/e-mail: aacengiz@anadolu.edu.tr

Editör Yardımcısı / Associate Editor

Ahmet Emre DEMİRÇİ

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 26470 Eskişehir - Turkey
Tel/Phone: +90 222 335 05 80 dahili/ext: 3243-1264
Faks/Fax: +90 222 335 08 95
e-posta/e-mail: aedemirci@anadolu.edu.tr

Editör Yardımcısı / Associate Editor

Gülğün BULUT

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 26470 Eskişehir - Turkey
Tel/Phone: +90 222 335 05 80 dahili/ext: 3243-1275
Faks/Fax: +90 222 335 08 95
e-posta/e-mail: gbulut@anadolu.edu.tr

ALAN EDİTÖRLERİ / FIELD EDITORS

Banu UÇKAN (Anadolu Üniversitesi)
Canan PARLA (Anadolu Üniversitesi)
Erkan ÖZATA (Anadolu Üniversitesi)
Erkan YÜKSEL (Anadolu Üniversitesi)
Ferhat USLU (Anadolu Üniversitesi)
Ferîştah ALANYALI (Anadolu Üniversitesi)
Hüseyin Fırat ŞENOL (Anadolu Üniversitesi)
Kemal YAKUT (Anadolu Üniversitesi)
Mustafa Erkan ÜYÜMEZ (Anadolu Üniversitesi)
Mehmet Mahur TULUM (Anadolu Üniversitesi)
Nadir SUĞUR (Anadolu Üniversitesi)
Nezihe Figen ERSOY (Anadolu Üniversitesi)

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Selim BAŞAR (Anadolu Üniversitesi)
Rahmi ATALAY (Anadolu Üniversitesi)
Erhan EROĞLU (Anadolu Üniversitesi)
Mehmet BAŞAR (Anadolu Üniversitesi)
Metin IŞIK (Sakarya Üniversitesi)
Mehmet Şükrü AKDOĞAN (Erciyes Üniversitesi)
Serdar SALMAN (Milli Savunma Üniversitesi)
Süleyman SÖZEN (Anadolu Üniversitesi)
Mustafa KARACA (Anadolu Üniversitesi)
Aytül Ayşe CENGİZ (Anadolu Üniversitesi)
Ahmet Emre DEMİRCİ (Anadolu Üniversitesi)

DANIŞMA KURULU / ADVISORY BOARD

Şafak Ertan ÇOMAKLI – Anadolu Üniversitesi Rektörü

- A. Haluk YÜKSEL** - Anadolu Üniversitesi
Abdülkadir GÜRER - Ankara Üniversitesi
Ahmet Deniz TURAN – Anadolu Üniversitesi
Ahmet KALENDER - Selçuk Üniversitesi
Ahmet MAKAL - Ankara Üniversitesi
Ali Savaş KOPARAL - Anadolu Üniversitesi
Ali Umut TÜRKCAN - Anadolu Üniversitesi
B. Yelda UÇKAN - Anadolu Üniversitesi
Bülent GÜNŞOY - Anadolu Üniversitesi
C. Hakan KAĞNICIOĞLU - Anadolu Üniversitesi
Cem IŞIK - Anadolu Üniversitesi
Cengiz YILMAZ - Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Deniz KAĞNICIOĞLU - Anadolu Üniversitesi
E. Nezh ORHON - Anadolu Üniversitesi
Elif TEKİN İFTAR - Anadolu Üniversitesi
Emre GÖKALP - Anadolu Üniversitesi
Erinç YELDAN - Yaşar Üniversitesi
Erkan YÜKSEL - Anadolu Üniversitesi
Ferîştah ALANYALI - Anadolu Üniversitesi
Gülsev PAKKAN - Selçuk Üniversitesi
Halil İbrahim USTA - Ankara Üniversitesi
Hüseyin ÖZCAN - Anadolu Üniversitesi
John GRAHL - Middlesex University
Kurtuluş KARAMUSTAFA - Kayseri Üniversitesi
Kürşad Emrah YILDIRIM - Anadolu Üniversitesi
Levent ERASLAN - Anadolu Üniversitesi
M. Erkan ÜYÜMEZ - Anadolu Üniversitesi
M. Mahur TULUM - Anadolu Üniversitesi
Mehmet BAŞAR - Anadolu Üniversitesi
Metin TOPRAK - İstanbul Üniversitesi
Michael BASIL - University of Lethbridge
Michael J. BAKER - University of Strathclyde
Muharrem AFŞAR - Anadolu Üniversitesi
Mustafa KARACA - Anadolu Üniversitesi
Muzaffer DOĞAN - Anadolu Üniversitesi
Nadir SUĞUR - Anadolu Üniversitesi
Nesrin ALPTEKİN - Anadolu Üniversitesi
Nezh VARCAN - Anadolu Üniversitesi
Oktay Emir TEDRİVEN - Anadolu Üniversitesi
Philip J. KITCHEN - Brock University
R. Ayhan YILMAZ - Anadolu Üniversitesi
Richard James HOLDEN - Leeds Metropolitan University
Saim ÖNCE - Anadolu Üniversitesi
Selim BAŞAR - Anadolu Üniversitesi
Süleyman SÖZEN - Anadolu Üniversitesi
Şebnem TOSUNOĞLU – Anadolu Üniversitesi
Şehmuz BALOĞLU - University of Nevada
T. Volkan YÜZER - Anadolu Üniversitesi
Tahir BALCI - Çukurova Üniversitesi
Theo NICHOLS - Cardiff University
Tony ROYLE - National University of Ireland
Tyler COWEN - George Mason University
Zehra GÜLMÜŞ - Anadolu Üniversitesi

İÇİNDEKİLER / CONTENT

MAKALELER / ARTICLES

Derleme

Devlet İdaresinde Farklılıkların Yönetimi: Farklılıklar Değerimizdir Kurgusu Üzerine Bir Deneme

Management of Diversities in State Administration: A Study on the Suggestion that Diversities are Our Value

Doç. Dr. Konur Alp DEMİR 1-22

Araştırma Makalesi

Riski Seven ve Riskten Kaçan Yatırımcıların Optimum Portföy Seçimi

Yapabilecekleri Piyasalar

Markets in Which Investors Who Are Risk-Loving and Escaping From Risk Can Make Optimum Portfolio Selection

Öğr. Gör. Recep ÇAKAR - Araş. Gör. Oktay ÖZKAN 23-38

Araştırma Makalesi

Sanal Sınıf Ortamında Etkileşimli Öğretim Materyalinin Başarıya ve Tutuma Etkisi

The Impact of Interactive Teaching Material on Success and Attitude in Virtual Classroom Environment

Dr. Erdal YAŞLICA 39-56

Araştırma Makalesi

Ekonomik ve Mali Boyutlarıyla Robot Vergisi

Robot Tax with its Economic and Financial Dimensions

Dr. Öğr. Üyesi Deniz TURAN 57-70

Araştırma Makalesi

Değerler ve Özerk İrade

Values and Self-Determination

Prof. Dr. Suna TEVRÜZ – Prof. Dr. Tülay TURGUT 71-98

Derleme

Lise Öğretmenlerinin Yöneticilerinin Dağıtılmış Liderlik Davranışlarına İlişkin Algıları

Teachers' Perceptions of Distributed Leadership Behaviors of High School Administrators

Prof. Dr. Necmi GÖKYER 99-116

Araştırma Makalesi

Türkiye'nin G4 Ülkeleri ile Dış Ticaret İlişkilerinin Girdi-Çıktı Modeliyle Analizi

Analysis of Turkey's Foreign Trade Relations with G4 Countries with Input-Output Model

Dr. Öğr. Üyesi Abdullah TOPCUOĞLU 117-136

Araştırma Makalesi

Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Üniversite Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

The Effect of Psychological Capital Levels on Job Satisfaction: A Research on University Employees

Dr.Öğr.Üyesi Fatih Ferhat ÇETİNKAYA -Mehmet Orkun ÜNSEVER 137-158

Araştırma Makalesi

Türkiye’de Siyasi Partiler Arası Seçim İttifaklarına Yönelik Seçmen Algısı: Karaman İlinde Bir Araştırma

Perceptions of Voters For Election Alliance Between The Political Parties in Turkey: A Research in Karaman Province

Dr. Öğr. Üyesi Fadime DİLBER - Doç. Dr. Sefa USTA 159-190

Araştırma Makalesi

Türkiye’de Radyo Yayıncılığının Yeni Kurumsal Kuram Bağlamında Değerlendirilmesi

Evaluation of Radio Broadcasting in Turkey with New Institutional Theory Perspective

Dr. Öğr. Üyesi Güzin KIYIK KICIR - Prof. Dr. Hatice Zümrüt TONUS 191-208

Derleme

Bilim Dünyamızın Kanayan Yarasında Yeni İcatlar veya Adı Konulmamış Yayın Etiği İhlalleri

New Contrivancein the Bleaching Wound of Our Science World or Non-Named Publication Ethics Violations

Prof. Dr. M. Fatih KÖKSAL 209-218

Araştırma Makalesi

Kripto Para Fiyatlarının Tahmininde Gri Sistem Teorisi: Yöntemsel Karşılaştırma

Grey System Theory For Prediction of Crypto Money Prices: Methodological Comparison

Eyyüp Ensari ŞAHİN - Buğra BAĞCI 219-232

Araştırma Makalesi

BIST Banka Endeksi Volatilitésinin GARCH Modelleri Kullanılarak Modellenmesi

Modeling BIST Banking Index Volatility With GARCH Models

Berfu Ece BAYÇELEBİ - Doç. Dr. Murat ERTUĞRUL 233-244

Araştırma Makalesi

**Kültürlerarası İletişim Bağlamında Nefret Söylemi ve
Christchurch Kenti Cami Saldırıları Örnekleme Üzerinden Bir Söylem Analizi**
Hate Speech in the Context of Intercultural Communication and A Discourse
Analysis Through A Sample Of Christchurch City Mosque Attacks

Dr. Öğr. Üyesi Sibel AKOVA- Dr. Öğr. Üyesi Gökmen KANTAR 245-260

Araştırma Makalesi

**Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde İşten Ayrılma Niyetinin
Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli ile Analizi**
The Analysis of the Role of Intention to Leave in the Effect of Organizational
Commitment on the Organizational Identification with the Structural Equation Modeling

Dr. Öğr. Üyesi Halil Özcan ÖZDEMİR – Yusuf Ziya İSMAİLÇEBİ 261-274

Araştırma Makalesi

**Türk Kamu Yönetiminde Personel Motivasyonu ve Verimlilik Üzerine Etkileri
Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi Örneği**
Example of Erzurum Regional Court of Justice in Turkish Public Administration on
Staff Motivation and Efficiency

Dr. Öğr. Üyesi Abdulsemet YAMAN - Murat DUYSAK 275-298

Araştırma Makalesi

**Kurumsal İletişimde Diyalojik Sosyal Medya Kullanımı: Vakıf ve Devlet Üniversiteleri
Açısından Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme**
The Use of Dialogic Social Media in Corporate Communication: A Comparative
Evaluation of Foundations and State Universities

Dr. Nurcan Yılmaz – Doç. Dr. Hasret Aktaş 299-318

Araştırma Makalesi

Uygulamada Strateji Yaklaşımının Disiplin Temelleri: Giddens'in Yapılaşma Kuramı
Discipline Foundations of Strategic as Practice: Giddens's Structure Theory

Öğr. Gör. Dr. Fulya ALMAZ - Prof. Dr. Mehmet BARCA - Prof. Dr. Beykan ÇİZEL 275-298



Devlet İdaresinde Farklılıkların Yönetimi: Farklılıklar Değerimizdir Kurgusu Üzerine Bir Deneme

Management of Diversities in State Administration: A Study on the Suggestion
that Diversities are Our Value

Doç. Dr. Konur Alp DEMİR¹

Başvuru Tarihi: 03.11.2018

Kabul Tarihi: 17.02.2020

Makale Türü: Derleme

Öz

Bu çalışmanın temel çıkış noktası “farklılıklar değerimizdir” kurgusunun nasıl ve hangi yollarla toplumun tamamına yayılacağı ve yönetim sistemimizin bu alanda etkili bir biçimde faaliyet gösterebilmesi için nasıl daha iyi bir şekil alması gerektiği sorunsalının tartışılması ihtiyacıdır. Bu sayede farklılıklar ayrışmanın bir unsuru değil, bütünleşmenin bir aracı haline dönüşebileceklerdir. Aynı zamanda farklılıkların iyi bir biçimde yönetilmesi sonucunda idealize edilen toplumsal huzur kurgusu sağlanmış olacaktır. Bu çalışmanın temel amacı bir ideal olarak görülen toplumsal farklılıkların yönetimi olgusunu “farklılıklar değerimizdir” kurgusu üzerinden yeniden tanımlamaktır. Bu amaçla çalışmada yabancı ve yerli literatür kullanılarak ve toplumsal huzurun sağlanması adına girişilen faaliyetler kapsamında toplumsal farklılıklar olgusu ve devlet ile sivil toplum kuruluşları üzerinden farklılıkların yok sayılmadan yönetilebilmesi için yapılması gerekenler vurgulanacaktır. Bu çalışmadan beklenen sonuç Türkiye gibi çok farklı kültürlerin yaşandığı, farklı inançların bir arada yer aldığı ve farklı dillerin konuşulduğu bir coğrafyada, farklılıkları bir değer olarak kabul ederek aynı çatı altında yaşatmanın yollarının devletin ve sivil toplum kuruluşlarının ortak çalışmasından geçtiğini vurgulamaktır.

Anahtar Kelimeler: Farklılıkların Yönetimi, Toplumsal Huzur, Çokkültürlülük, Etnik Çeşitlilik, Kültürel Çeşitlilik

Abstract

The main point of this study is to discuss how to spread the understanding of fiction of “the diversities are our value” and another point is the way in which will spread to all areas of society. The other point is about administration system. The administration system needs to operate effectively but there is a problem and it needs to be discussed how to take shape the administration system for operating it effectively. Thanks to this conception, the diversities will be able to transform

¹ Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, konuralpdemir@yahoo.com.tr, ORCID: 0000-0003-1199-930X

a means of integration instead of being a component of disintegration. At the same time, as a result of governing the differences ably, idealized social peace will be provided. The main aim of this study is to redefine the phenomenon of managing of social diversities by using the fiction of “the diversities are our value” which seems to be perceived as an ideal. To that end, in this study, ensuring social peace within the scope of the activities which is undertaken on behalf of the phenomenon of managing of social diversities will be highlighted what have to be done to govern the diversities without ignoring by means of state and non-governmental organization. The expected outcome of this study is to highlight to find ways for living together in the context of state and non-governmental organization, population of Turkey in which lives together without ignoring the diversities of religion, different language which is spoken and different cultures in which lived in a geography such as Turkey, instead of being stereotyped the whole society, have to be accepted as a value.

Keywords: *Diversity Management, Social Peace, Multiculturalism, Ethnic Diversity, Cultural Diversity*

Giriş

Her insan yaratılış itibarıyla diğer insanlardan farklıdır. Bu farklılık sosyal davranışlara da yansımakta ve her insanı diğer insandan ayrımlı bir konuma getirmektedir. Esas olarak farklılık, toplumsal değişkenleri ve farklı kültürleri toplum içerisinde belirli bir dengede tutma aracıdır. Bir toplum içerisindeki farklılıkların bütünleşmesi her bireyin bir diğerinin kültürüne eklemlenmesi şeklinde gerçekleşmektedir. Bu kapsamda kültür bütünleşmeyi ve gizli kalmış farklılık potansiyelini açığa çıkartmaya yarayan bir araç niteliğindedir (Pless ve Maak, 2004, s. 130).

Yönetim bilimi tarihsel süreç içerisinde insanların yaratılış farklılıklarından dolayı ortaya çıkan değişimleri incelemiş ve yöneticiler farklılıkları belirli bir dengede tutmaya çalışmışlardır. Yönetimde yaşanan gelişmeler ve klasik yönetim anlayışının yerini modern yaklaşımlara bırakması farklılıkların nasıl daha iyi bir biçimde yönetilebileceği sorunsalı üzerine kurgulanmıştır. Bu kurguyu uygulamaya geçirebilmek için yönetimde “yeni yönetim paradigması”, “örgütsel anlayış”, “yönetimsel uygulama”, “insan kaynakları yönetimi uygulaması” ve “farklılıkların yönetimi” gibi yeni yaklaşımlar benimsenmiştir (Sürgevil, 2008, s. 112).

Bir toplumda sosyal huzurun sağlanması için ötekinin düşman olarak ilan edilmesi yerine, öteki olarak ifade edilen unsurun farklılığını sosyal bir değere çevirmek gerekmektedir. Aksi takdirde sosyal huzurdan bahsetmek imkânsız bir hale gelebilecektir. Bu açıdan değerlendirildiği takdirde farklılıkların birer çatışma unsuru olarak görülmesi yerine, zenginlik kaynağı ve bir araya gelebilme aracı şeklinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla farklılaşma kavramının yalnızca doğuştan gelen özellikler ve kişisel yeterlilikler kapsamında değerlendirilmesi ve bunun bir zenginlik kaynağı olarak algılanması toplumsal düzeyde bir çatışma ortamının ortaya çıkmasına engel olabilecektir (Karaca, 2012, s. 227-228).

Bu temel hedeften ve anlayıştan hareketle çalışmada farklılıkların gerçekte bir çatışma unsuru olmadıklarının ve bilinçli biçimde yönetilebildikleri takdirde toplumun zenginliğini oluşturduklarının vurgusu yapılmaya çalışılacaktır. Bununla birlikte, çalışmanın ruhunu oluşturan unsur farklılıkların başarılı biçimde yönetilmesi sonucunda “farklılıklar değerimizdir” vurgusunun yapılmasıdır. Bu kapsamda çalışmada ilk önce farklılık ve farklılıkların yönetilmesi kavramlarına değinilecek, toplumsal farklılıkların sebepleri, sonuçları ve unsurları konu edilecek, farklılıkların bir diğer çıkış noktası olan çokkültürlülük olgusu kavramsal boyutta değerlendirilecek ve nihai aşamada farklılıkların yönetilmesi konusu sivil toplum kuruluşları üzerinden kurgulanarak tamamlanmaya çalışılacaktır.

Toplumsal Huzurun Sağlanmasındaki Temel Özne: Farklılık

Rawls’a (2005, s. 126) göre toplum, karşılıklı bir biçimde yarar sağlayabilmek için işbirliği içerisine giren insanların oluşturmuş olduğu bir birlikteliktir. Bu birliktelik bireysel çıkar çatışması ile ortak faydaların bulunduğu bir noktayı tasvir etmektedir. İşte bu sebepten dolayı ‘farklılık’ kavramı iki uç nokta arasında gidip gelen hem uzlaştırmacı hem de ayrıştırmacı bir niteliğe sahiptir. Farklılık kavramının uzlaştırmacı veya ayrıştırmacı kimliği (Rawls, 2005, s. 126) açısından hangi yönde kullanılacağını belirleyebilmek için de “farklılıkların yönetimi” konusuna yer vermek gerekmektedir.

Üzerinde derin anlamlar taşıyan “farklılık” kavramının en yalın hali Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlüğü’nde şu şekilde tanımlanmaktadır: “Farklı olma durumu, ayrımlılık, başkalık:...; Doğal, toplumsal ve bilince dayanan her olay ve olguyu bütün ötekilerden ayıran özellik.” (Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük, Farklılık, Erişim Tarihi: 01.07.2018). Ancak özellikle Amerika Birleşik Devletleri (ABD) gibi çok kültürlü bir ulusa sahip bir ülkede farklılık kavramının kişiden kişiye, kurumdan kuruma ve yazardan yazara göre değişiklik göstermesinden dolayı, ilgili kavram hakkında kesin bir tanımlama yapmak oldukça zordur. Bazı kurum veya örgütler için farklılık kavramının temel hedefinde ırk, cinsiyet, din ve engellilik durumu yer alırken, diğerlerinin hedefinde ise cinsel eğilim, beden imgesi ve sosyo-ekonomik durum yer almaktadır (Washington, 2008, s. 3).

Farklılık kişisel bakış açısı ile ilgili bir kavramdır. Farklılık belirli bir grubun diğer gruplardan kendilerini ayırmak için kullandıkları bir sürecin kavramsal tanımlaması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Farklılık kavramı, yukarıda da bahsedildiği üzere, bir gruptan diğer gruba göre değişiklik gösteren birincil ve ikincil boyutlara sahip bir yaklaşım tarzıdır. Birincil boyut kapsamında sıralanan cinsiyet, etnik köken, ırk, cinsel eğilim, yaş ve akıl ve bedensel engeller gibi unsurlar genel olarak bireylerin kimliklerini doğrudan açığa çıkaran özelliklere sahiptirler. Diğer bir yaklaşım tarzı ile birincil boyuta sahip olan unsurlar bireylerin öz benliklerini ve dünya görüşlerini ortaya çıkaran niteliklere sahiptirler. Bununla birlikte, bu unsurlar bireylerin iş ve sosyal yaşantısında etkileyici bir öneme de sahiptirler. İkincil boyuta sahip olan unsurlar ise toplumsal ilişkiler açısından daha az görünürlüğe sahip, ancak birey üzerindeki etkileri daha fazla olan etkenlerden meydana gelmektedirler. Bu etkenler farklılığın birinci boyutunu tamamlayan, bireysel açıdan hemen göze çarpmayan ve kolay bir biçimde dikkat çekmeyen niteliktedirler. Bu

nitelikler eğitim geçmişi, yaşanılan yer (mahalle, şehir, ülke vs.), din, anadil, ailenin maddi durumu, bireyin işi, çalışma şekli ve iş tecrübesi, gelir düzeyi ve iletişim becerileridir (Mazur, 2010, s. 5-6; Loden ve Rosener, 1991'den aktaran Mazur, 2010, s. 6).

Söz konusu yapılan beceriler, kendi alanı dışında yaşanan başka bir alanın içişleyiş düzenini algılayarak olası bir gerilimin ortaya çıkmaması için "empati" yeteneğinin varlığını zorunlu kılmaktadır. Bu noktadaki anahtar kavram "ötekini anlamak"tır. Böylece ötekinin deneyiminin veya varlığında barındırdığı değiştirilemez gerçeklerin anlamlandırılmasının dayanak noktası yaratılmış olmaktadır (Kaya, 2014, s. 16).

Bu birbirlerinden farklı gibi gözükten unsurların karşılıklı ilişkileri veya benzerlikleri buzdağı örneğini akıllara getirmektedir. Irk, cinsiyet, etnik köken, yaş ve engellilik durumu gibi ayrımcılık karşıtlığına konu olan bireysel farklılıklar buzdağının görünen yüzünü oluştururken, buzdağının görünmeyen kısmını oluşturan din, kültürel ve siyasi eğilimler daha az görünür nitelikte oldukları ve zaman içerisinde ortaya çıktıkları için ikincil boyutta yer aldıkları kabul edilmektedir. Bu görünen ve görünmeyen unsurlar karşılıklı iletişimin sağlanması ve toplumsal düzenin devam ettirilmesi için önem taşımaktadır (Mazur, 2010, s. 6). Bu noktada Friedrich A. von Hayek'in çözümsel yaklaşımına atıf yapılması önem taşımaktadır.

Friedrich A. von Hayek'e göre (2014, s. 311) ötekini anlamının yolu bireysel erdemlerin sosyalleştirilmesinden geçmektedir. Bu ifade daha dayanaklı bir noktaya getirilmek istenirse, her şeyden önce, "bireyci erdemlerin" mutlak bir biçimde "sosyal erdemler" olarak anlaşılması gerektiği üzerinde yoğunlaşılmalıdır. Örneğin, "nezâket", "espri duygusu", "kişisel tevazu", "komşusunun özel hayatına saygı" ve "iyi niyetine güven" gibi bireyci erdemler sosyal ilişkilerin olumlu yönde olmak üzere belirli bir düzende sürdürülmesi ve farklılıklardan kaynaklanan olumsuzlukların en aza indirilmesi için gerekli olan konu başlıklarını oluşturmaktadırlar (Hayek, 2014, s. 311).

Farklılıkların Yönetimi: Kavramsal Çerçeve

Farklılık kavramının odak noktasına yerleşen insan farklılıkları yaşamın tüm alanlarında üzerinde önemle durulması ve yönetilmesi gereken bir olgudur. Bu olgu özel veya kamusal alan ayrımı yapılmaksızın üzerinde çalışılması gereken bir durumu ortaya çıkartmaktadır. Çünkü belirli bir sayıda ve belirli bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insan topluluğunun sahip olması gereken uyum ve çalışma birlikteliği örgütlerin başarısı ve hedeflerine sorunsuz bir biçimde ulaşması için önem taşımaktadır. Önceden belirlenen hedefleri gerçekleştirmek için bir araya gelmiş olan insanlar örgüt hedefleri ve bireysel özgürlükler arasında sıkışmış durumdadırlar. Bu noktada insan, örgütün hedeflerine ulaşması için diğer insanlarla herhangi bir soruna sebep vermeyecek bir biçimde uyum içerisinde çalışma zorunluluğu içerisinde girerken, diğer yandan da cinsiyet, yaş, engellilik vb. gibi farklılıklarından da taviz vermek istememektedir. İnsanların bu amaçlar arasında yaşamış oldukları ikilem "farklılıkların yönetimi" kavramını ortaya çıkartmaktadır (Sosyal ve Yalçın, 2013, s. 28).

Toplumun yönetilmesi alanında en önemli görevi üstlenen unsur devlettir. Çünkü devlet, bireylerin ve toplulukların kendi aralarındaki dayanışma duygusunun geliştirilmesi ve sürdürülmesi aşamasında önemli görevler üstlenmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiği takdirde devlet, çözümsel anlamda, bireyler ve topluluklar için “merkezi” bir noktada konumlanmaktadır. Devlet kanun yapma ve uygulama gücü sayesinde toplumsal “dayanışmanın” sağlayıcılığı görevini üstlenmektedir. Gianfranco’nun (2012, s. 157) ifadesi ile “... devlet, tümü ya da bir bölümü adına, *toplumu yönetmek* için oluşturulmuştur.” (Gianfranco, 2012, s. 157).

R. Roosevelt Thomas Jr., 1983 yılında *Amerikan Farklılıkların Yönetimi Enstitüsü*’nü (American Institute for Management Diversity) kurmuştur (Fettahlıoğlu ve İnce, 2013, s. 78). Bu sebepten dolayı farklılıkların yönetimi kavramının ortaya çıktığı yerin ABD olduğu kabul edilmektedir. Farklılıkların yönetimi kavramının hedefinde kültür, yaşam tarzı, eğitim düzeyi, fiziksel görünüm, iş tecrübesi, etnik köken, yaş, cinsiyet, cinsel eğilim, siyasi görüş ve hayata bakış açısı gibi birbirlerinden farklılık gösteren unsurların bireyler arasında herhangi bir ayrımcılığa sebebiyet vermemesini öngören bir yönetim modelinin kurgulanması düşüncesi yer almaktadır. Farklılıkların yönetilmesi düşüncesi altında örgüt içerisinde yer alan bireylerin farklılıklarını kullanarak örgütün verimliliğini arttırmak hedefi yer almaktadır (Sosyal ve Yalçın, 2013, s. 28). Bu hedef kapsamında *farklılıkların yönetimi* yaklaşımının, odaklanılan amacın gerçekleştirilmesi için yöntem olarak belirlenecek yol haritasının ve başlatılan süreçte uygulanacak stratejilerin, kurumsal bir maliyet getireceği inancı yerine, kazanımlı bir sonucun ortaya çıkacağı düşüncesi kapsamında yorumlanması ve anlamlandırılması gerekmektedir (Sürgevil, 2008, s. 113).

Diğer bir yaklaşım ile “Farklılıkların yönetimi bireylerin örgütün stratejik hedef ve amaçlarına en yüksek düzeyde katkı sağlayabilmeleri ve kendi potansiyellerine ulaşabilmeleri için bireysel benzerliklere ve farklılıklara değer verilen bir iş çevresi yaratmak ve bunu devam ettirmek amacıyla oluşturulmuş bir süreçtir.” (United States Government Accountability Office, 2005, s. 1).

Özel veya kamu kurumlarındaki yöneticilerin farklılıkları ortadan kaldırmak yerine, bu farklılıkları kurum adına en etkili biçimde kullanabilmeleri için farklılıkları yönetebilme yeteneğini kazanmaları gerekmektedir (Sürgevil, 2008, s. 113). Çünkü bir yöneticinin en önemli görevlerinden birisi sorumluluğu altında bulunan bireylerin nasıl yönetileceğini ve onlara iş yaptırırken hangi yöntemleri kullanarak sonuca ulaşacağını bilmektir (Simon vd., 1985, s. 19).

Farklılıkların yorumlanamadığı, kabul edil(e)mediği ve iyi yönetil(e)mediği durumlarda bireysel farklılıklar toplumsal düzeyde sorunlara sebebiyet verebilmektedir. Farklılıklar toplumsal çeşitlilikten kaynaklanmaktadır. Bu çeşitliliğe karşı önyargılı bir tavır ile yaklaşmak ve olumsuz davranışlar sergilemek farklılıkların faydalı birer unsur olabilmelerinin önüne geçebilmektedir. Dolayısıyla farklılıkları olumsuzluk olarak değerlendirmek yerine bir fırsat olarak algılamak toplumsal bütünlüğün sağlanabilmesi adına gerekli bir yaklaşım tarzını meydana getirmektedir. Bu hedefe ulaşabilmek için de “farklılıkların yönetimi” anlayışına önem vermek gerekmektedir (Güleş, 2012, s. 617). Örneğin, bir işletmede çalışan çok sayıda kişinin birbirlerinden farklılık

gösteren özelliklerinin bir ayrışma unsuru olarak değil, işletmenin daha üretken ve verimli biçimde çalışabilmesi için bir fırsat olarak değerlendirilmesi gerekmektedir (Fettahlıoğlu ve İnce, 2013, s. 78).

Bu noktaya kadar anlatılanlardan farklılıkların yönetimi kavramının özel ve kamu sektörünün iş hayatı için kurgulanmış olduğu gerçeğine ulaşılması güç değildir. Ancak farklılıkların yönetimi kavramının toplumsal düzeyde genişletilerek bir toplumun parçalarını oluşturan bireylerin farklılıklarından dolayı herhangi bir olumsuzluğa veya dışlama hareketine yer vermeden olduğu gibi kabul edilmesi ve bu farklılıklardan faydalanılması şeklinde anlamlandırılması ve bu değerden faydalanılabilmesi için gerekli olan eylem planlarının hazırlanması gerekmektedir. Çünkü toplumu “tek tipleştirmek” toplumun güzelliklerini oluşturan değerlerin görülmemesine sebep olmaktadır (Demir, 2018, s. 249-262).

Toplumsal Farklılıkların Etkileri

Toplumsal farklılık bir başlangıç noktası değildir. Toplumsal farklılığın bir başlangıç noktası olarak anlamlandırılmamasının sebebi açıklanabilir bir sürecin tamamını oluşturmasından kaynaklanmaktadır. Daha kısa bir açıklama ile toplumsal farklılık bir sonuç değil, bir süreçtir. Bu sürecin sonucu ise “sosyal farklar”dır. Sosyal farklar, toplumsal ayrımlaşmanın ürettiği bir sonuçtur. Toplumsal alanda yaşanan farklılıklar sosyal sınırlar ile örgülenmiş bir dünyanın olası sonuçlarını oluşturmaktadır. Bu sınırlar yapısal varoluşun, yaşam biçiminin veya yapısal uyarıcılığın sürekli tekrarlanan sosyal ilişkiler ve hayat tecrübeleri ile doğrulanması sonucunda oluşmaktadır (Juteau, 2003, s. 10).

Toplumsal farklılaşma ve bu farklılaşmadan kaynaklanan katmanlaşma hemen her toplumda görülebilecek bir sonuçtur. Gerçekte bir toplum jeolojik katmanlar gibi birbirlerine bağlı unsurlardan meydana gelmektedir. Bu unsurların birbirlerinden farklı özellikler göstermesi toplumsal farklılaşmayı meydana getirmektedir. Bu açıdan değerlendirildiği takdirde bir toplum kendi içerisinde gelir (maddi kazanç), sağlık, meslek, eğitim ve güç gibi unsurlar bağlamında farklılaşabilmektedir. Bir toplum içerisinde söz konusu yapılan bu farklılık unsurlarının eşit biçimde toplumun geneline dağıtıldığını ifade etmek kolay bir uğraş değildir (Beeghley, 2016, s. 1).

Toplumsal farklılık, bir noktada, toplumsal kaynakların bireyler ve topluluklar arasında eşitsiz biçimde dağılması sorununu meydana getirmektedir. Bu sorun (Guo, 2016, s. 1) toplumsal ilişkilerin hiyerarşik bir düzen içerisinde sürdürülmesinden kaynaklanan sebeplerden dolayı tüm yönleri ile birlikte analiz yapmayı gerektirmektedir. Bu sebepten dolayı sosyal, ekonomik ve kültürel alanlarda meydana gelen toplumsal eşitsizlik unsurlarının, toplumsal farklılaşma konusu içerisinde incelenmesi gerekmektedir (Bottero, 2005, s. 11).

Farklılıklar çoğu zaman ortaya çıkan olumsuzluklar olarak değerlendirilmektedir. Bu sebepten dolayı farklılıklara mesafeli yaklaşılması gerektiği şeklinde bir önyargı ortaya çıkabilmektedir. Gerçekte farklılıklar, bireylerin özel yeteneklerinin ortaya çıkması ve insan ilişkilerinde karşılıklı iletişimin sağlıklı temellere oturtulabilmesi için bir fırsat olarak değerlendirilmesi gereken değerler bütünüdür (Sürgevil, 2008, s. 113).

Farklılıklar değişik arka plana ve önemli niteliklere sahip çok sayıda bireyi bir araya getiren bir değere sahiptir. Farklılıkların faydaları özellikle özel sektörde daha fazla görülmektedir. Bireyler farklılıkların yoğun olduğu bir çevrede daha fazla fikir alışverişinde bulunabilmekte ve karşılıklı olarak etkileşime girebilmektedirler (Washington, 2008, s. 4).

Farklılıkların etkili biçimde yönetilebildiği toplumlarda farklılıklardan kaynaklanabilecek olumsuzlukların en aza indirilebilmesi için gerekli olan zemin yaratılmış olmaktadır. Örnek vermek gerekirse, ABD toplumunun %28'i ırksal ve etnik azınlıklardan oluşmaktadır. ABD'nin her geçen yıl çeşitlenen toplumsal yapısından dolayı bu oranın 2030 yılında %30'a yükseleceği tahmin edilmektedir. Bu oran ABD nüfusunun üçte birini oluşturmaktadır. Bu gibi bir yüksek oranda toplumsal farklılığa sahip bir devletin değerlerini oluşturan farklılıkların yok sayılması, görmezden gelinmesi veya üzerine önemle eğilinmemesi durumunda toplumsal huzurun sağlanmasını beklemek gerçekçi bir tablonun ortaya çıkmasına engel olabilecektir. Bu sebepten dolayı bir devletin sahip olduğu farklılıklara önem vermesi ve toplumun genel kazanımları için bu farklılıkları etkili biçimde yönetmesi toplumsal huzurun sağlanabilmesi adına önem taşımaktadır. Çünkü farklı gruplar arasındaki iletişim ve işbirliği geliştirilebildiği takdirde kültürler arasındaki anlayışın, birlik ve beraberliğin geliştirilmesi mümkün olmaktadır. Bu sayede farklı kültürlerle ve niteliklere sahip grupların hoşgörü içerisinde sorunsuzca bir arada yaşamaları sağlanmış olacaktır (Fettahioğlu ve İnce, 2013, s. 79-81). Çünkü toplumsal farklılık bir toplum içerisinde kültürel farklılıktan dolayı ortaya çıkan bir sonuçtur. Diğer bir ifadeyle, toplumsal farklılık aynı toplum içerisinde yaşayan ve farklı karakteristik özellikler taşıyan çeşitli kimliklere sahip insanların bir arada yaşamasından kaynaklanan bir sonucu ifade etmektedir. Bu farklı unsurlar bir toplum içerisinde azınlık veya çoğunluk konumunda bulunabilmektedirler. Özellikle azınlık grupların çoğunluğa karışması, geçmişten getirmiş oldukları kültürel zenginlik sayesinde, toplumu canlandırmaktadır. Böylece bu azınlık grupları daha üstün veya kazanımlı bir konuma gelmektedirler. Bu farklılıkların yönetilmesi ise bireylerin kendi potansiyellerini topluma yansıtma açısından bir fırsat olarak değerlendirilmektedir (Helvacıoğlu ve Özutku, 2010, s. 198).

Toplumsal Farklılığa Sebep Olan Unsurlar

Toplumsal farklılıkların ve bu farklılıklardan kaynaklanan uzlaşmazlıkların temelinde bireyler arasında var olan farklılıklar yer almaktadır. Gerçek anlamda bir birlikteliğin tek tipleşmenin yoğun olduğu veya tek tip özellik gösteren benzer türler arasında değil, birbirlerinden özleri itibarıyla farklılık gösteren çok tipli ve birbirlerine benzemeyenler arasında yaşanabileceği görüşü kabul görmektedir (Karaca, 2012, s. 227-228). Oysaki ilk zamanlarda toplumsal farklılıkların ortaya çıkması bireysel farklılıkların varlığı bağlamında açıklanamamaktaydı. Düzeltilmiş bir ifade ile bireysel farklılıklar toplumsal farklılıkların oluşumu için öncü bir sebep olarak kabul edilmemekteydi (Mark, 1998, s. 310).

Ancak kabul etmek gerekir ki tüm insanlık tarihi kısa bir biçimde gözden geçirildiği takdirde insanların doğuştan getirdiği cinsiyet, ırk, dil, din, ten rengi, zekâ düzeyi vb. gibi özelliklerinin yanı sıra sonradan kazanılan boy, kilo, servet, eğitim, itibar vb. gibi özelliklerinde de tek tip bir uygulamaya rastlamak olanaksız gibi görünmektedir. Dolayısıyla insanlar arasında fiziksel

özelliklerinden sosyal niteliklerine kadar geniş bir çerçevede farklılaşma her zaman var olmuş ve olmaya da devam etmektedir (Karaca, 2012, s. 228). Bu farklılaşma, genel anlamda, “dil”, “din” ve “ahlak” gibi insan hayatında kalıplaşmış ve evrimsel nitelik taşıyacak biçimde varlığını sürdüren değerler üzerinden gerçekleşmektedir. Örneğin, dil, bireylerin sonradan düşünüp kurguladığı bir yetenek biçimi değil, insanın doğası içerisinde yer alan ve evrimsel süreç içerisinde ortaya çıkan bir değerdir (Yayla, 2000, s. 129).

Söz konusu edilen değerlerin ışığında konuya devam etmek gerekirse sosyal niteliğe vurgu yapmak önem taşımaktadır. Sosyal açıdan yapılacak bir değerlendirme bağlamında farklılık veya farklılaşma, akraba saygınlığına göre mesleklerin derecelendirmesi ve ailelerin ve tek tek bireylerin başarıları ile kişisel yetenekleri dikkate alındığı durumda, eşitlikçi ideolojiye ve bireysel farklılıkları deneyleyebilecek birçok yöneme rağmen, açık bir biçimde fark edilebilmektedir (Garbier, 1952, s. 340).

Etnik Çeşitlilik

Etnik terimi 14. Yüzyıl'ın ortalarından 19. Yüzyıl'ın sonlarına kadar Hristiyan olmayan ve kâfir olarak adlandırılan kişiler, paganlar ve batıl inançlara sahip olan insanlar için olumsuz anlamda kullanılmış olmakla birlikte, zaman içerisinde kullanım yeri ve anlamı bağlamında değişimler yaşanmıştır. Bu dönüşümün ruhunda ırk kökeninin farklı olmasından dolayı azınlıkta kalmak istemeyen grupların özgürlük ideali çağrısı yer almaktadır. Bununla birlikte, bir bütün halinde düşünülen bir toplumun gerçekte farklı ve güçleri eşit olmayan ırklara bölünmüş olduğu fikri bu çağrının öneminin artmasına vesile olmuştur (Nişancı ve Işık, 2012, s. 110).

Etnik kavramı antropolojik bir yaklaşım ile değerlendirildiği takdirde (çoğu zaman bu anlamı ile algılanmaktadır) ömür boyu devam eden biyolojik bir miras şeklinde anlamlandırılmaktadır. Bu miras temel kültürel değerlerin açık bir biçimde kültürel kalıplara sıkıştırılması ile yoğrulmuş bir eksen etrafında biçimlenmektedir. Böylece alansal açıdan dar, ancak birincil seviyede iletişim ve etkileşim ortamı yaratılmış olmaktadır. Bireylerin kendilerini tanımlayabileceği ve diğerlerinin de bireyleri aynı anlam doğrultusunda niteleyebileceği bir kalıp ortaya çıkmaktadır (Barth, 1998, s. 10-11).

Anthony D. Smith'e göre ise etnik ortak bir atadan gelmiş, kültürel bağlar üzerinden birbirleri ile ilişkilendirilmiş, ortak değerler bağlamında hareket eden insan topluluğuna atıf yapmak için kullanılan bir kelimedir. Bu anlam çerçevesinde açıklamalara devam edilmesi gerekirse etnik kelimesinin vatan ve millet özelinde bir “dayanışma ölçüsü” olarak da kullanılması mümkündür (Smith, 1993, s. 28-29).

Etnik kökene dayanan farklılaştırma bireylerin ırksal konumuna atıf yapmaktadır. Irksal farklılıklardan kaynaklanan eşitsiz ve ayrıştırıcı yaklaşımlar, bireyler üzerinde “üstünlük (superiority) algısı” yaratmaktadır. Bir diğer anlamlandırma ile bir ırkın diğer bir ırk üzerinde üstün konumda bulunduğu önkabulü ırksal farklılaşmayı hiyerarşik bir anlayış çerçevesinde yeniden yorumlamaktadır. Bu yorumlayış biçimi ise etnik kökene dayanan farklılaşmayı eşitsiz bir ortam özelinde yeni anlamlara yönlendirmektedir (Odabaş, 2018, s. 177).

Bir azınlığı etnik bir grup olarak nitelendirebilmek için yalnızca farklı bir yerel dili konuşuyor olmaları araçsal açıdan yetmemektedir. Bunun için ilgili grubun “ana kültür kalıpları” olarak ifade edilebilecek dil, din, adet, gelenek ve kültür vb. unsurlarının yaşam tarzlarını doğrudan etkileyerek değiştirmesi gerekmektedir. Diğer bir anlatım ile ana kültür kalıplarının baskın toplum içerisinde farklılık göstermesi gerekmektedir. Böylece etnik grup baskın toplumdaki ayrılarak kendi öz toplumsal kimliğini kazanmış olacaktır. Bu noktada baskın toplum olarak adlandırılan unsurun diğer etnik kökenler arasında en fazla güçlü olan grup olduğunu vurgulamak gerekmektedir. Etnik kimliğin veya kökenin ortaya çıkmasının temel koşulu da baskın gruptan sosyal ve kültürel anlamda tamamen ayrışabilme yeteneğinin gelişmesidir (Nişancı ve Işık, 2012, s. 110).

Etnik çeşitliliğin oldukça yüksek olduğu yoksul veya gelişmemiş ülkelerde gruplar arasında değer, yargı, kural ve tavırlar farklılık gösterebilmektedir. Bir diğer ifadeyle, farklılığı oluşturan unsurlar özelinde bir yükselme gözlemlenebilmektedir (Desmet vd., 2017, s. 1).

Will Kymlicka'nın (1995, s. 3) görüşüne göre etnik kimlik ve dini inanç bireyin kendi içerisinde yaşadığı ve devletin müdahale etmesi kabul görmeyen özerk alanlardır. Etnik kimlik konusu, özerk bir alan olmasından dolayı, devletin ilgi alanına girmemektedir. Bu aşamada devlet bireylerin etnik kimliği hakkında farklılaştırma çalışması içerisine giremediği gibi, birtakım söylemler ile destekleme faaliyetlerinde de bulunması kabul edilmemektedir (Kymlicka, 1995, s. 3).

Etnik anlaşmazlıklar siyaset, ekonomi, sosyal, kültürel ve bölgesel konular üzerinden en az iki veya daha fazla etnik topluluk arasında bir çatışmaya dönüşebilmektedir. Bazı etnik anlaşmazlıklar küçük çapta şiddet gösterilerine sahne olurken, sürecin işleyiş düzenine göre herhangi bir çatışma ortamı ortaya çıkmayabilmektedir (Brown, 1993, s. 5). Ancak kabul edilmesi gerekir ki etnik farklılıklar herhangi bir şiddet eylemine tek başına sebep ol(a)mamaktadır. Birçok etnik topluluk kendi farklılıklarını bir diğer topluluğa veya devlete şiddet eylemleri üzerinden değil, barışçıl ve siyasi yöntemleri kullanarak kabul ettirmeye çalışmaktadırlar (Lake ve Rothchild, 1998, s. 7).

Kültürel Çeşitlilik

Kültür zaman ve var olduğu ortam içerisinde değişime uğrayarak yaşadığı toplumun bireyleri üzerinde etkiye bulunmaktadır. Bu etki bireylerin kimlikleri üzerinde olabildiği gibi yaşam biçimlerinde de gözlemlenebilmektedir. Doğal yaşamı zenginleştiren ve devamını sağlayan biyolojik çeşitlilikte gözlemlendiği gibi tek tipleşmeden uzak toplumsal ve kültürel çeşitlilik de insan ırkının değişim, yenilenme ve yaratıcılık kaynağı olarak kabul görmektedir (UNESCO Kültürel Çeşitlilik Evrensel Bildirgesi, Erişim Tarihi: 15.07.2018). Bu anlamda değerlendirildiği takdirde kültürün genetik bir miras olmadığı, sonradan çevresel etkilerle öğrenilebilecek bir unsur olduğu ifade edilebilmektedir (Spencer-Oatey, 2012, s. 6).

Yaşanılan yüzyıl içerisinde kültürün çevresel etkilere açık bir konuma gelmesi bilinen her şeyin kültürleşmeye başlaması ile yakından ilişkilidir. Kültürleşme, herkesin kendi kültürü içinde kalarak kendi benimsediği değerleri bir “kültür dünyasına” dönüştürmesi şeklinde açıklanabilmektedir. (Sarıbay, 2014, s. 47). Bu açıklamanın karşıt durumunu ise kültürel çeşitlilik oluşturmaktadır. Bu noktada yapılacak kısa bir yoruma göre farklı kültürlerin öncelikle kendi iç dünyasında bütünlük kazanmadan, birleşme veya bütünleşme çabası içerisine girmesi, olmayan bir kültür bilincinin çeşitlilik içerisinde bütünleştirilmesi anlamına gelmektedir. Böyle bir durumda ise kültürel çeşitlilikten söz edilmesi oldukça zordur (Demir, 2018, s. 251-253; Yaylacı, 2017, s. 351-355, 361).

Gelinen noktada ise kültürel çeşitlilikten söz edilmesi ile ulaşılmak istenen hedef etnik ve ulusal farklılığa vurgu yapmaktır. Çünkü Kymlicka’ya göre kültür “ulus” veya “millet” ile eş anlamlıdır. Bu bağlamda değerlendirildiği takdirde kuşaklararası toplumun kültürel devamlılığını sağlayabilmek için belirgin bir ortak dil ve tarihe ihtiyaç duyulmaktadır (Kymlicka, 1995, s. 18).

Dinsel Çeşitlilik

Dini çeşitlilik, özellikle Batı’da son yıllarda tartışılan konuların ön sıralarında yer almaktadır. Dinler arasında var olan farklılıklar dinlerin çeşitliliğini ortaya çıkartmaktadır. Böylece dinler arasında belirli noktalarda uyumsuzlukların meydana gelmesi de doğal bir süreci yansıtmaktadır. Çünkü dinlerin getirmiş olduğu öğretilerin genel anlamda “test edilmesi” oldukça güçtür. Dolayısıyla birbirleriyle çelişen din anlayışları dinlerin çokluğunu bir problem olarak gündeme taşımaktadır (Arıcan, 2011, s. 72).

Dinlerin ortaya çıkması aşamasında bilinen gerçek her dinin temel öğretisinin farklı sınırlar(a) veya değerlendirme konularına karşı yeni bir yaklaşım sergilemiş olmasıdır. Çerçevesi çizilmiş bu sınırlar ile meşgul olurken insan zihninin hedeflediği temel nokta, insanın bu sınırlar içerisinde nasıl yaşayacağı ve gerektiği durumda da bu sınırları nasıl aşacağıdır (Albanese, 2012, s. 3-5).

Hedeflenen bu noktaya ulaşma aşamasında dinlerin çeşitliliği vatandaşlık kimliğine yer bırakmamaktadır. Böyle bir durumun varlığında ise sağlıklı bir demokrasinin işletilmesi oldukça zor görülmektedir. Eleştirel bir yaklaşımın sergilenmesi gerekirse kimlikel bilincin bu şekilde parçalanması ve din çeşitliliğinin vatandaşlık kimliğini yıpratması, gerçekte, çokkültürlülüğün olumsuz sonuçlarından birisini oluşturmaktadır (Kymlicka ve Norman, 2003, s. 35).

Dilsel Çeşitlilik

Sözlü olarak kurulan iletişim ve bunun aracı olan dil (lisan) yeteneği insanoğlunu diğer canlı türlerinden ayıran en önemli niteliğidir. Dünya üzerinde konuşulan yaklaşık olarak 7000 dil insanlar arasında sözlü iletişimi sağlamaktadır. Dil, sembollerin sözlü hale getirilmesi olarak anlamlandırılmakla birlikte, uygarlıklar arasında kurulan iletişim kültürel alış verişini mümkün kılmaktadır (Ekici, 2012, s. 46-47).

Dil çeşitliliğinin en açık bir biçimde görülebileceği Avrupa Birliği çoklu millet yapısı ile bünyesinde çok fazla dilin konuşulduğu bir yapılanmayı meydana getirmektedir. Bu sebepten dolayı Avrupa Birliği çok dilliliğe ve dillerin çeşitliliğine ayrı bir önem vermekte ve Birlik içerisinde dillerin çeşitliliğinin “siyasi gerekliliği” kabul görmektedir (Gündüz, 2006, s. 200).

Eğitim Çeşitliliği

Eğitim, bir toplumun kendi geleceğini inşa edebilmesi ve etnik, kültürel, dinsel ve dilsel çeşitliliğini devam ettirebilmesi için önemli bir araç niteliğindedir. Diğer bir anlatım şekli ile eğitim toplumsal değerlerin bir sonraki kuşağa aktarılmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla eğitimin kurumsallaşması toplumsal çeşitliliğin devam ettirilebilmesi adına önem taşımaktadır (Canatan, 2009, s. 91). Bununla birlikte, vatandaşların ihtiyaç duyduğu etkili siyasi yeterliliğe kavuşabilmeleri için gerekli olan alt yapı da eğitim sayesinde oluşturulmaktadır (Saha, 2007, s. 13). Çünkü eğitimin temel amaçlarından birisi nesiller arasında, kültür başta olmak üzere, toplumsal değerlerin aktarımını sağlamaktır (Dhawan, 2005, s. 22).

Toplumsal Bir Değer: Çokkültürlülük

Günümüzde yaşayan yüzlerce dil, etnik köken ve farklı kültürlerin varlığı ve modern devletlerin neredeyse tamamının heterojen bir yapıya sahip olmaları azınlıkların kendi farklılıklarını yaşama ve kendi kültürel değerlerine saygı gösterilmesi talepleri ile sonuçlanmaktadır. Her birey kendi öz varlığı ile bir değer taşımakta ve böylece farklı dil, din, etnik köken, renk, cinsiyet ve kültür unsurlarının da devamlılığını sağlamaktadır (Erincik, 2011, s. 226).

Çokkültürlü bir toplum düzeni içerisinde kimliklerin “farklılıklar üzerinden inşa” edilmesinden dolayı (Düzgüt, 2014, s. 87) toplumsal bütünlüğün sağlanabilmesi için farklılıkların yönetilmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Demir, 2018, s. 249).

Çokkültürlülük en genel anlamı ile bir toplum içerisinde iki veya daha fazla sayıda kültürel çeşitliliğin ve azınlıkların bulunduğu topluma vurgu yapmaktadır. Küreselleşme ile birlikte dünyanın neredeyse hiçbir yerinde kendi kalıpları içerisine sıkışmış ve homojen bir biçimde yaşayan bir toplum görülmediği düşünülmektedir. Dolayısıyla her toplumun heterojen yapısı ile çokkültürlü bir toplum olarak değerlendirilmesi yanlış olmayacaktır (Erincik, 2011, s. 226).

Avrupa özelinde çokkültürlülük kavramı tartışmalarının kökenine ulus devletlerin kurulma sürecinde rastlanabilmektedir. Ulus devlet anlayışı ilk olarak Avrupa’da farklı dil, din ve kültürlerin ortak bir noktada buluşturularak farklılıklarından kaynaklanan olumsuzlukların giderilmesi amacıyla ortaya çıkmıştır. Bu farklılıkları aynı potada eriterek ortak bir tarih, dil ve kültür yaratmak amacı çokkültürlülük kavramını da sorgulamaya açmıştır. Çokkültürlülük kavramı bir toplum içerisinde tektipleşmeyi, kalıpsal birliği ve sorgusuz ortaklığı bozan “çeşitlilik” kavramı ile doğrudan ilişkilidir (Canatan, 2009, s. 80).

Çokkültürlülük bir inanç sistemi ve davranış kalıbı olarak farklı kaynaklardan beslenen semantik bir yapıya sahiptir. Bu yapı içerisinde toplumun her unsuru kendi öz benliği ile var olmakta, tanınmakta ve saygı duyulmaktadır. İlgili unsurların sosyo-kültürel değerleri bağlamında topluma yapmış oldukları katkı(lar) toplumu bir bütün olarak daha güçlü bir konuma

getirmektedir. Çokkültürlülüğün varlığı farklılıkları meydana getiren sınırları dışlayarak farklılıklardan bütün oluşturan yetenek ile doğrudan ilişkilidir. Bir diğer bakış açısına göre ise çokkültürlülük farklılıklardan bütünlük yaratma yeteneğini kendi özünde taşıyan bir kurguya sahiptir. Bu kurgu farklılıkları yönetme sanatı olarak da yorumlanabilecek sonuçları ortaya çıkartmaktadır. Bir diğer anlatıma göre ise çokkültürlülük farklılıkların yönetimi sanattır. Bu sanat içerisinde toplumun hiçbir unsuru toplum halkası dışına itilmemektedir. Bu durum, aynı zamanda, etnosentrizm uygulamalarına karşı bir güvenlik önlemi olarak da algılanabilmektedir (Budrina, 2019, s. 12-13).

Çokkültürlülük bir devletin siyasi politikalarını ve uluslararası ilişkilerini etkileyen bir niteliğe de sahiptir. Ulusların var olma çabası bağlamında bir strateji geliştirebilme yeteneği çokkültürlü ortamda kendisini gösterebilmektedir. Örneğin, Avrupa Birliği gibi farklı ulusları aynı zeminde ortak hareket etmeye zorlayan bir yapılanma için çokkültürlülük üzerinde durulması gereken önemli bir konu başlığını oluşturmaktadır. Bu yaklaşım çerçevesinde farklılıkların sosyal sorunlara sebebiyet vermeden yönetilebilmesi ve çoğulcu bir zihniyetin çözüme katkı sağlayabilmesi için ulusların ve uluslararası yapılanmaların çokkültürlülük unsurunu çözüm aracı olarak kullanması önem taşımaktadır (Horsti, 2011, s. 157).

Çokkültürlülük konusunda yapılan tartışmalar analiz edildiğinde ilgili kavramın gerçekte derin bir arka planı olduğu gerçeğine ulaşılabilmektedir. Bu analizler kısaca şu şekilde sıralanabilmektedirler (Canatan, 2009, s. 83):

- Çokkültürlü yapıya sahip bir toplumda farklı etnik gruplar arasında kültürel farklılıklardan kaynaklanan çatışmalar yaşanabilmektedir. Bu çatışma beklentisinin temelinde farklı kültürlerin ve diğer farklılıkların uygulamada birbirleri ile uyuşamayacağı görüşü veya öngörüsü yer almaktadır.
- Etnik grupların toplumun tamamı ile uyum içerisinde yaşayamamalarının ve topluma dâhil olamamalarının sebebinin kültürel farklılıkların dışlayıcı niteliğinden kaynaklandığı yönünde görüşler bulunmaktadır.
- Batı kültürünün diğer kültürlere göre daha üst sırada yer aldığı önyargısından hareketle diğer kültürlerin dışlanması mümkün (veya söz konusu) olabilmektedir.

Çokkültürlülük kavramsal olarak tektipleşme yerine farklılaşmayı öngörmektedir. Farklılaşma olgusu bir ülkenin yönetim politikalarına da yansiyabilmektedir. Farklılaşma ile doğrudan bağlantılı kullanılan çokkültürlülük kültür, dil, etnik köken, yaşam biçimi ve din alanlarında tektip bir model yerine her bireyin veya topluluğun farklılığına saygı gösterecek toplumsal bir yapının oluşturulmasını öngörmektedir (Vatandaş, 2001, s. 102).

Toplumsal yapının saygı ve hoşgörü üzerine kurulması, kabul edilmesinin zor olduğu veya kabul etmek konusunda kararsızlığa düşüldüğü farklılıkların benimsenmesi noktasında ortaya çıkan katlanma maliyetini en aza indirmektedir (Kaya, 2014, s. 30).

Çokkültürlülük toplumsal bir model olarak azınlıkları yok sayan ve tektipleşme ile mücadele eden, farklılıkları toplumun değeri olarak görerek koruma altına alan bir yapıya sahiptir. Bu

toplumsal modelde çok fazla sayıda farklılık bulunmakla birlikte, hiçbir aşamada bu farklılıkların eritilmesi düşüncesi içerisine girilmemekte, aksine her farklılığın kendi özü itibarıyla yaşatılması hedeflenmektedir. Farklılıklar özünü kaybetmeden birbirleri ile karıştırıldığı durumda “yeni bir aroma” ortaya çıkmaktadır (Vatandaş, 2001, s. 104).

Toplumsal Farklılığı Yönetmek

Avrupa’da toplumsal farklılıkların en yoğun biçimde yaşandığı ülkelerden biri ve hatta en önemlisi İsviçre’dir. İsviçre genel olarak heterojen bir yapılanmaya sahiptir. Bu gerçeğe, sınırları diğer Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında oldukça dar olan bir ülkede çok sayıda konuşulan dilden ulaşılabilmektedir. İsviçre’de Almanca, Fransızca, İtalyanca ve Romansça resmi dil olarak konuşulmaktadır. Diğer bir ifadeyle, İsviçre’nin tek bir resmi dili bulunmamaktadır. İsviçre’de bu gerçek kültürel zenginlik olarak değerlendirilmektedir. İsviçre’nin kültürel zenginliği yalnızca konuşulan farklı diller ile sınırlı değildir. Söz konusu çeşitlilik inanılan din açısından da devam etmektedir. İsviçre’de Katolik, Protestan, Müslüman, Ortodoks ve hiçbir dine inanmayan insanlardan oluşan bir toplum yapısı bulunmaktadır (Ergil, 1995, s. 162).

ABD, Kanada ve Yeni Zelanda örneklerinde görüldüğü gibi İsviçre göçmen nüfusun çok fazla olduğu bir yapıya İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra ulaşmıştır. Göçmenlerin kendileri ile birlikte getirdikleri yaşam kültürleri coğrafyaya kültürel zenginlik aşlamıştır. Benzer biçimde, İkinci Dünya Savaşı sonrasında Almanya, Fransa, İngiltere, Hollanda ve Belçika göçmen nüfusun yoğunlaştığı ülkeler konumuna yükselmiş ve Avrupa’nın önemli bir bölümünde, savaş gibi büyük bir felaketin ardından kültürel zenginlik veya çokkültürlülük yaşanmaya başlamıştır (Kaya, 2014, s. 25).

Ergil (1995, s. 162) yüzölçümü açısından bu kadar küçük bir ülkenin farklılıklardan rahatsız olmadan nasıl huzurlu bir biçimde varlığını devam ettirebildiğini sorgulamak amacıyla; “İsviçre, nüfusu küçük ve homojen olduğu için mi istikrar ve huzur bulmuştur?” (Ergil, 1995, s. 162) sorusunu yöneltmektedir. Bu soru Ergil (1995, s. 162) atıf gösterilerek şu şekilde de sorulabilmektedir: ‘İsviçre’liler bu kadar karışık bir kültür tablosu içerisinde yaşarken birbirleri ile uyumlu olmayı nasıl başarmışlardır?’

Ergil (1995, s. 163-164) bu soruyu İsviçre’lilerin artık siyasal-kültürel karakteri haline gelmiş olan üç temel özelliklerine vurgu yaparak cevaplamaya çalışmıştır (Ergil, 1995, s. 163-164):

- a. İsviçre federal bir devlet olarak federalizm ilkesine göre yönetilmektedir. Ancak federalizmin temelinde azınlıkların korunması düşüncesi yer almamaktadır. Yaklaşık olarak 150 yıl önce 26 adet bağımsız kanton kendi aralarında “Bund” adı verilen birlik kurmuşlardır. Ancak bu birlik kapsamında hiçbir kanton kendi bağımsızlığından ve egemenliğinden taviz vermemiştir. Yalnızca ortak yönetime vurgu yapmak amacıyla kendi ellerinde tutukları bir takım yönetsel hakları üst yapılanmaya devretmişlerdir.
- b. İsviçre’nin bir diğer önemli özelliği çokdilli olmasıdır. İsviçre’de çokdillilik bir “kültür politikası” olarak benimsenmiştir. Kural olarak tüm yasal metinler, yürürlüğe girebilmeleri için, resmi dil olarak benimsenen Almanca, Fransızca, İtalyanca ve

Romansça'ya çevrilmektedir. İsviçre'de dil özgürlüğü Federal Mahkeme tarafından güvence altına alınmıştır. Bunun anlamı ise İsviçre'de vatandaşların ister özel hayatlarında isterse de kamu kurumlarında istedikleri dili kullanabilme özgürlüğüne sahip olmalarıdır. Fransızca ve İtalyanca konuşulan kantonlarda bu iki resmi dil hem okullarda eğitim dili olarak hem de kamu kurumlarında resmi dil olarak kullanılmaktadır.

- c. Üçüncü ve son özellik ise “olumlu ayrımcılık ilkesi”dir. Bu ilke belirli durumlarda azınlıkların aşırı temsil edilmesi şeklinde kullanılmaktadır. Bir diğer anlamlandırma ile temsil konusunda azınlıkta kalan grupların kayırılması şeklinde uygulanmaktadır. Bu ilke ile azınlıkta kalan grupların eşit vatandaşlık haklarına kavuşturulabilmesi için olumlu ve pozitif ayrımcılık uygulamalarına tabi tutulmaları hedeflenmektedir. Bunun için de azınlıkların temsil edilebilirliklerinin artırılması öngörülmektedir. İsviçre bu hedefe yasama, yürütme, yargı ve eğitim dili alanlarında ortak bir paydada buluşmak amacıyla yasal-kurumsal dayanak oluşturarak ulaşmaya çalışmıştır.

Toplumsal farklılıkların (etnik, dinsel, ırksal, dinsel) kültür başlığı altında incelenmesi, farklılıkların yönetimi bağlamında ulus bilinci ve kimliği oluşturma açısından önem taşımaktadır. Ancak bu gibi bir bilinç oluşturma aşamasında yerel değerleri yok saymak ve göçmen grupları dışlamak ulaşılmaması istenen hedefi uzaklaştırabilecektir (Triandafyllidou, 2014, s. 42). Çünkü bireysel veya toplumsal farklılıkları yönetebilmek için ortaya çıkan değişken unsurların kaynağına ulaşmak gerekmektedir. Bir diğer anlatım ile ortaya çıkan farklılıkların sebebini belirleyebilmek, karşılıklı olarak çözümsel noktalara temas etmek ve ortak bir noktada buluşabilmek için uyum bir “yöntemin” bulunması ve farklılıklardan kaynaklanan, bu sebepten dolayı, sorun gibi görünen konuların “karara bağlanması” zorunluluk taşımaktadır (Nozick, 2006, s. 141).

Toplumsal Farklılıkların Yönetimi Alanında Etkin Bir Araç: Sivil Toplum Kuruluşları

Sivil toplum kavramının kökeninde toplumsal birlikteliğin nasıl olması gerektiği sorgusunun kurgusuna rastlamak mümkündür. 18. Yüzyıl'da, sivil toplum bir arada yaşamın anahtar kavramı olarak gündeme gelmiştir. Bu bağlamda, sivil toplum, toplulukların kendi farklılıkları içerisinde sınırlı bir alanda yaşarken, diğerleri ile bütünleşmek için kullanılacak “analitik bir araç” olarak kabul görmeye başlamıştır (Sarıbay, 2014, s. 52).

Sivil toplum, devlet organizasyonunun dışında konumlanmış bir yapıdır. Bu yapıda siyaset, kültür, çevre ve ekonomi ana başlıkları dâhilinde kurgulanmış konular üzerinde çalışmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiği takdirde sivil toplum sosyal sorumluluklar ile toplumsal faaliyetleri yerine getiren ve gönüllük esası kapsamında örgütlenmiş kuruluşlar biçiminde tanımlanabilmektedir. Bununla birlikte, sivil toplum bireylerin müşterek kararları ve istekleriyle oluşturdukları ortak bir yaşam alanının sınırlarını da belirlemektedir (Talas, 2011, s. 388-389).

Sivil toplum kuruluşları toplumsal sorunların çözümlenmesinde hükümet dışında yer alarak sürece katkı yapmaya çalışan gönüllü halk topluluklarıdır. Sivil toplum kuruluşlarının temel

amacı siyasal iktidarı ele geçirmek değil, talep edilen isteklerin gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla karar alma aşamasına katılmaktır. Sivil toplum devlet müdahalesinin olmadığı ve gönüllü kuruluşların toplumun ortak değerlerini siyasal iktidara benimsetmek için kullandığı özerk bir alandır. Bu özerk alanın devlet müdahalesi ve otoritesi dışında kalmasından dolayı devlet ile sivil toplum ilişkilerini düzenleyecek siyasal bir kültüre ihtiyaç duyulmaktadır (Emini, 2013, s. 44-45).

Sivil toplum örgütlü halk toplulukları olarak sosyal hayatın bütün alanına yayılmış durumdadır. Bu sebepten dolayı toplumun tüm kesimleri yaşanan toplumsal ve siyasal olaylardan doğrudan bilgi sahibi olabilmekte ve sosyolojik analizlerde bulunabilmektedirler. Aynı zamanda sivil toplum kuruluşları elde ettikleri güç ve toplumsal destek ile siyasal iktidarı değiştirebilecek yerine yenisini getirebilecek ölçüde baskı unsuru olarak da faaliyet gösterebilmektedir (Talas, 2011, s. 388).

Sivil toplum kavramı liberal düşüncenin öğretileri ile bütünlük taşımaktadır. Çünkü liberal öğretisi, devlet yönetiminde sivil düşüncenin veya sivil yönetim şeklinin olması gerekliliği üzerine yoğunlaşırken, sivil toplum da kurgusal çerçevede aynı hedef doğrultusunda hareket etmektedir. Bu hareket biçiminin temel kavramları arasında yer alan “toplumsal farklılaşma” sivil bir öğretinin gerekliliğini oluşturmaktadır (Çaha, 2005, s. 17).

Devlet dışında yer alarak toplumsal faaliyetlerde bulunan sivil toplum kuruluşlarının ilgileri genel anlamda toplumsal gelişme, insani çalışmalar, çevre ve insan hakları üzerine yoğunlaşmaktadır. Her sivil toplum kuruluşu, kendilerine hedef olarak belirledikleri konu başlıklarına ulaşabilmek için alanlarında uzmanlaşma yöntemini belirlemişlerdir. Bu sayede sadece belirli alanlardaki politikalar üzerinde toplumsal farklılık yaratmaya çalışmaktadırlar (Willets, 2011, s. 8).

Devlet dışında sivil örgütlenmenin hedefinde birliktelik, dostluk, birlikte bir şeyler paylaşma ve başarıma arzusu ve toplu hareket etme içgüdüleri yer almaktadır. Bireylerin tek başlarına yapamadıkları faaliyetleri örgütlenmiş sivil toplum kuruluşları kapsamında ve desteğinde yapmak oldukça kolay bir hale gelebilmektedir. Sivil toplum kuruluşlarının hedefinde maddi kazanç elde edebilme isteği yerine, toplumsal dayanışma içerisinde belirli amaçları gerçekleştirme arzusu yer almaktadır (Talas, 2011, s. 389).

Toplum içerisinde sivil toplum kuruluşlarının ortaya çıkmasının ve gelişmesinin temel koşulları bulunmaktadır. Bu koşullar beş temel başlık kapsamında sıralanabilmektedir: Toplum yapısında gözlemlenen etnik, kültürel, dinsel, ideolojik ve ekonomik farklılaşma; toplumsal düzeyde hükümet dışında kalabilme; farklılaşmış alan ve konularda politika üretebilecek toplumsal tabanın oluşturulması; devletin vesayetinden uzak biçimde toplumsal kurumların kendi politikalarını belirleyebilme özgürlüğüne sahip olmaları ve baskı unsuru olarak görev yapmalarıdır (Emini, 2013, s. 389).

Sivil toplum kuruluşları toplum içerisinde var olan farklılıkları kalıcı bir biçimde birbirine bağlayarak bütünleştirici bir görev üstlenmektedirler. Bu görevi yerine getirebilmek ve

farklılıklardan bir değer elde edebilmek amacıyla devlet ve yerel yönetimler ile işbirliği içerisinde çalışmaktadırlar. Sivil toplum kuruluşlarının varlığında toplum içerisinde kendisini ifade edemeyen veya sosyo-ekonomik olarak gelişme gösteremeyen grupların temsil edilebilmesi amacıyla kendilerine söz hakkı tanınmaktadır (Okutan, 2008, s. 99). Bu noktadaki temel hedef veya ince nokta farklılıkların ayrıştırırmacı bir olumsuzluk olarak değil, bütünleştirici bir değer olarak görülmesidir (Demir, 2018, s. 257; Tatar, 2012, s. 93).

Sivil toplum idealinin demokrasi kültüründen beslendiğini ifade etmek gerekmektedir. Demokrasi kültürünün gelişmiş olduğu bir ülkede farklılıklara saygı gösterilmesini beklemek olasılıklar içerisinde üst sıralarda yer almaktadır. Aynı zamanda etkin sivil toplum faaliyetleri sonucunda toplumda birey hakları koruma altına alınmış olmaktadır. Bireyler yaşamış oldukları toplum içerisinde kendi farklılıklarının farkına varmakta, bu farklılıklarını koruma ve sürdürme içgüdüleri ile hareket etmekte ve kişisel haklarını savunmayı öğrenmektedirler (Betil, 2010, s. 22). Çünkü sivil toplum bireylerin ortak hedefler etrafında birleşebildiği özgürlükçü bir alan yaratmaktadır. Bu alan ahlaki ve siyasi değerler ile biçimlendirilerek bireyin toplumsal ruh kazanması için aracı bir görev üstlenmektedir. Toplumsal ruhun bireye kazandırabileceği değer ise kendisi hakkında karar alınırken karar sürecinde yer alması ve gerektiği durumda karara itiraz edebilmesi yeterliliğidir (Demir, 2014, s. 63).

Bu yeterlilik bireye “şiddetsiz toplumsal denetim” hakkı tanımaktadır (Rupnik, 2004, s. 307). Çünkü şiddet içeren toplumsal tepkiler bir başkasını yaralamak veya öldürmek biçiminde kendisini göstermektedir. Oysaki şiddetsiz toplum düzeni için kurgulanacak sivil bir sistemde “geniş toplumsal gruplar” ortak değerler etrafında toplanabilmektedir (Elias, 2004, s. 199). Bu sonuca ulaşmak için ise devletin yönetim sisteminin sivil toplum ekseninde yeniden kurgulanması gerekmektedir (Demir, 2018, s. 249).

Sivil toplumun güçlü olduğu ülkelerde yaşanan gelişmelerin odak noktasında merkezi hükümet yer almamakta, ortak bir yönetim modeli kapsamında sivil toplumun mutlak bir ağırlığının olduğu gözlemlenmektedir. Sivil toplumun desteğinin alındığı bir yönetim sistemi içerisinde toplumsal duyarlılıkta artış gözlemlenmekte ve böylece farklılıklara saygı gösterilmektedir (Betil, 2010, s. 22). Çünkü sivil toplum, devlet ile toplum arasında dengeleyici bir görev üstlenmektedir. Bu sayede farklılıklardan kaynaklanan anlaşmazlıklar, toplumsal huzursuzluklar ve çatışmacı yaklaşımlar en aza indirilmeye çalışılmaktadır (Demir, 2014, s. 64).

Sonuç

Bir toplum içerisinde hemen her konuda farklı düşüncelere sahip insanlar bulunabilmektedir. Bu farklı düşünceler toplumun çok kültürlülüğünü ve dolayısıyla da farklılığını oluşturan ve toplumu pasif bir unsur olmaktan kurtararak etken bir özne olmak için tetikleyen en temel araçtır. Farklılıklarının farkına varamayan veya öteleyen, yabancılaştıran, yok sayan ve ihmal eden toplumlar kendi geleceklerini görünmez bir kafes içerisine hapsedmektedirler. Dolayısıyla bir toplumun tek tip olması kendi yanında sıradanlığı ve eylemsizliği getirmektedir. Toplumsal huzurun sağlanmasında devletin ve sivil toplum kuruluşlarının ortak biçimde çalışması gerekmektedir. Bu noktada her ikisine de ihtiyaç duyulmaktadır. Devlet, sivil toplum

kuruluşlarının hareket alanlarını genişleterek ve toplumsal uzlaşının sağlanması adına adımlar atarak toplumsal bütünlüğü sağlayabilecek yeterliliğe sahiptir. Sivil toplum kuruluşları ise bireylerin örgütlenmiş şekli olarak toplumu etken bir özne haline getirebilmek adına bireylere yönetimde söz hakkı tanınması için faaliyetlerde bulunmaktadırlar. Bu noktadaki temel amaç devleti ve toplumu bir araya getirerek toplumun farklılıklarını aynı ortamda eritmeden ve farklılıkları yok saymadan ortak bir çatı altında buluşturmaktır.

Farklılıkların bir ülkenin kültürel zenginliği olarak değerlendirildiği durumda yapılması gereken öncelikli işlem her farklılığı kendi özgül ağırlığı çerçevesinde olduğu gibi kabul ederek, özerk bir çerçevede bütünden uzaklaştırmadan yaşatılmasına olanak sağlamaktır. Bu amacı gerçekleştirebilmek için de herşeyden önce devletin yönetim sistemi içerisinde sivil toplum kuruluşlarının söz haklarını çoğaltabilmek amacıyla devlet yönetimi ile sivil toplum birlikteliğine yer vermek önem taşımaktadır.

Bir ülkede farklılıkların yönetilebilmesi için bütünden parçaya doğru bir seyir izleyerek, her parçanın kendi yaşam alanı içerisinde kendi farklılığını koruyabileceği bir zemin yaratabilmek değerlerin korunabilmesi adına önem taşımaktadır. Bu hedefi gerçekleştirebilmek için de farklılıkların bütün içerisinde etnik, kültürel ve dinsel konularda özerk düşler kurmasına olanak tanınması gerekmektedir. Böylece farklı parçaların birleşerek bütüne doğru ilerlediği veya bütünü oluşturduğu bir düzen kurgulanmış olacaktır. Bu düzen içerisinde kurgulanan özerk unsurların niteliklerinin gerçek anlamda bağımsız veya bütünden ayrılan bir oluşum kapsamında yorumlanmaması ulaşılmaya çalışılan hedefin kolay biçimde görülebilirliğinin sağlanması adına önem taşımaktadır.

Farklılıkların kültür üzerinde yoğunlaşması ve kültürel değerlerin değişkenlik göstermesi farklılıklara sebep olabilecek etkenler arasında sayılmalarına rağmen, kültür olarak kavramlaştırılan olgunun temelinde bireylerin karşılıklı etkileşimi sonucunda ortaya çıkan değişkenlerin taşıdığı değer(ler) yer almaktadır.

Farklılıkların yönetilmesi ideali bulmaca içerisinde yer alan her harfin büyük bir önem taşıdığı düşüncesine dayanmaktadır. Çünkü bir bulmacayı çözmeye aşamasında ihtiyaç duyulan her harfin olması gerektiği boşluğa yerleştirilemediği takdirde, harf yığınlarından oluşan anlamsız kelimeler ortaya çıkmakta ve bütün bir kelimeye ulaşmak zorlaşmaktadır. Kelimelerin doğru sıralanışı bulunamadığı durumda ise bulmacanın bütünü çözmek imkânsız bir duruma gelmektedir. Çünkü her kelime bir başka kelime ile bağlantılı durumdadır. Harf boşlukları doğru bir biçimde doldurulamadığı durumda zincirleme bir hata tepkimesi ortaya çıkmakta ve hem kelime oluşturulamamakta hem de bulmacanın bütününe ulaşma konusunda büyük bir engel ortaya çıkmaktadır.

Farklılıkların yönetimi farklılıkları yok etmek değil, bir arada tutabilmek süreci ve yeteneğidir. Toplumsal farklılıklar genel anlamda bir toplum içerisinde kendisine yaşam alanı bulan çeşitli kültür, millet, ırk, etnik köken, dini inanış, adet, gelenek, cinsiyet, ten rengi, konuşulan dil ve siyasi görüş kapsamında şekillenmektedir. Bu farklı unsurlar bir toplumun bünyesinde herhangi

bir soruna sebep olmadan birlik ve bütünlük içerisinde kendilerine yer bulabiliyorlar ise o toplumda toplumsal huzurun varlığından söz edilebilmektedir. Bunu sağlamak için de yalnızca devlet veya sivil toplum kuruluşlarının tek yanlı çabası yetmemektedir. Bu konuda siyaseti sivilleştirme ve toplumun her katmanına yaymak gerekmektedir. Bu sayede bireylerin içerisinde yaşamış oldukları toplumun kendilerini kucaklayan bir yönetim ile bütünleşmesi sağlanabilecektir.

Kaynakça

- Albanese, C. L. (2012). *America: Religions and Religion*. 5th Edition, Boston, USA: WADSWORTH CENGAGE Learning.
- Arıcan, M. K. (2011). Felsefi ve Teolojik Bir Problem Olarak Dinî Çeşitlilik. *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 71-98.
- Barth, F. (1998). Introduction, Fredrik Barth (Ed.). *Ethnic Groups and Boundaries The Social Organization of Culture Difference* içinde (pp. 9-39). Long Grove, Illinois: Waveland, Inc..
- Beeghly, L. (2016). *The Structure of Social Stratification in the United States*, New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Betil, İ. (2010). Sivil Toplum, Sosyal Sermaye, Sosyal Girişimcilik. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5 (1), 21-25.
- Bottero, W. (2005). *Stratification: Social Division and Inequality*. Great Britain: Routledge Taylor & Francis Group.
- Brown, M. E. (1993). Causes and Implications of Ethnic Conflict. Michael E. Brown (Ed.). *Ethnic Conflict and International Security* içinde (pp. 3-26). Princeton, New Jersey: Princeton University.
- Budrina, I. (2019). *Multiculturalism: United in Diversity: A Romanian Perspective*. Romania: CORESI Publishing House.
- Canatan, K. (2009). Avrupa Toplumlarında Çokkültürcülük: Sosyolojik Bir Yaklaşım. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (6), 80-97.
- Çaha, Ö. (2005). Sivil Toplum Üstüne. Lütfi Sunar (Yay. Haz.), *Sivil Toplum ve Demokrasi* içinde (s. 9-22). İstanbul: Kaknüs.
- Demir, K. A. (2018). Toplumsal Uzlaşıda Devlet Yönetimi ile Toplum Arasındaki Fren-Denge UNSURLU: Sivil Toplum Yönetimi Üzerine Bir Değerlendirme, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (1), 247-271.
- Demir, K. A. (2014). Merkezîyetçi Yönetim Kıskaçında Sivil Toplum Çıkmazı. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 41, 61-70.
- Desmet, K., Ortuño-Ortín, I. & Wacziarg, R. (2017). Culture, Ethnicity and Diversity. *UCLA Anderson Center for Global Management*, March, 1-37.

- Dhawan, M.L. (2005). *Philosophy of Education*. Delhi, India: Isha Books.
- Düzgüt, S. A. (2014). Avrupa'nın Kültürel İnşası: Alman Siyasi Söyleminde Türkiye Tartışmaları. Ayhan Kaya (Der.), *Farklılıkların Birlikteliği Türkiye ve Avrupa'da Birarada Yaşama Tartışmaları* içinde (s. 72-91), Hiperlink Yayınları: 72, Ankara: Hiperlink.
- Ekici, Ö. K. (2012). Dillerin Çeşitliliği. *TÜBİTAK Bilim ve Teknik Dergisi*, 46-51.
- Elias, N. (2004). Şiddet ve Medeniyet: Fiziki Şiddet Üzerindeki Devlet Tekeli ve Bunun İhlali. John Keane (Der.), Ahmet Çiğdem-Levent Köker (Çev.), *Sivil Toplum ve Devlet* içinde (s. 197-221), Ankara: Yedi Kıta.
- Emini, F. T. (2013). Sivil Toplum Kuruluşlarının Politika Belirleme Sürecindeki Rolü: TÜSİAD Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 36, 43-56.
- Ergil, D. (1995). Çokkültürlülük ve Çokdillilik. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50 (3), 159-165.
- Erincik, S. (2011). Kimlik ve Çokkültürcülük Sorunu. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 52 (2), 219-241.
- Fettahloğlu, Ö. O. & İnce, M. (2013). Çalışma Yaşamında Farklılıkların Yönetimi Uygulamalarının İş Doyumuna Etkisi: Tekstil Sektöründe Alan Araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3 (1), 77-87.
- Garbier, Y. T. (1952). Social Differentiation in Co-operative Communities. *The British Journal of Sociology*, 3 (4), 339-357.
- Gianfranco, P. (2012). *Modern Devletin Gelişimi Sosyolojik Bir Yaklaşım*. 6. Baskı, Şule Kut ve Binnaz Toprak (Çev.), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Guo, Y. (2016). Introduction: class and stratification in the People's Republic China, *Handbook on Class and Social Stratification in China* içinde (pp. 1-20). UK: Edward Elgar.
- Güleş, H. (2012). Örgütlerde Farklılıkların Yönetimi: Okullara İlişkin Bazı Çıkarımlar. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 5 (8), 615-628. (December 2012, Publication of Association Esprit, Société et Rencontre Strasbourg/FRANCE)
- Gündüz, Z. Y. (2006). Avrupa Birliği'nin Dil Sorunu. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 5 (3), 199-217.
- Hayek, F. A. v. (2014). *Kölelik Yolu (The Road to Serfdom)*. Turhan Feyzioğlu, Yıldırım Arsan, Atilla Yayla (Çev.), Ankara: Liberte.
- Helvacıoğlu, N. & Özutku, H. (2010). Kültürel Farklılıkların Yönetiminde İnsan Kaynakları Stratejilerinin Rolü: IKEA Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8 (1), 194-216.
- Horsti, K. (2011). Celebrating Multiculturalism: European Multicultural Media Initiatives as Anti-Racist Practices. Mark D. Alleyne (Ed.). *Anti-Racism and Multiculturalism: Studies in International Communication* içinde (pp. 153-168). New Brunswick, New Jersey: Transaction.

- Juteau, D. (2003). Introducing Social Differentiation, Danielle Juteau (Ed.), *Social Differentiation: Patterns and Processes* içinde (pp. 3-24). Canada: University of Toronto Press Incorporated.
- Karaca, M. (2012). Farklılaşma, Bütünleşme ve Birlikte Yaşama Üzerine. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 226-238.
- Kaya, A. (2014). Giriş: Ötekini Anlamak Mümkün mü?. Ayhan Kaya (Der.). *Farklılıkların Birlikteliği Türkiye ve Avrupa'da Birarada Yaşama Tartışmaları* içinde (s. 11-37). Hiperlink Yayınları: 72, Ankara: Hiperlink.
- Kymlicka, W. (1995). *Multicultural Citizenship: A Liberal Theory of Minority Rights*. Oxford: Clarendon.
- Kymlicka, W. & Norman, W. (2003). Citizenship in Culturally Diverse Societies: Issues, Contexts, Concepts. Will Kymlicka & Wayne Norman (Eds.). *Citizenship in Diverse Societies* içinde (s. 1-41), New York: Oxford University.
- Lake, D. A. & Rothchild, D. S. (1998). Spreading Fear: The Genesis of Transnational Ethnic Conflict, *The International Spread Of Ethnic Conflict: Fear, Diffusion, And Escalation* içinde (pp. 3-32). Princeton, New Jersey: Princeton University.
- Loden, M. & Rosener, J. B. (1991). *Workforce America! Managing Employee Diversity As A Vital Resource*. Homewood, Illinois: Business One Irwin.
- Mark, N. (1998). Beyond Individual Differences: Social Differentiation from First Principles. *American Sociological Review*, 63 (3), 309-330.
- Mazur, B. (2010). Cultural Diversity in Organisational Theory and Practice. *Journal of Intercultural Management*, 2 (2), 5-15.
- Nişancı, Ş. & Işık, C. (2012). Etnisite Kavramının Siyasal Tercihler Üzerine Etkisi: Kars İli Kağızman İlçesi Üzerine Bir Çalışma. II. Bölgesel Sorunlar ve Türkiye Sempozyumu 1-2 Ekim 2012, 109-133.
- Nozick, R. (2006). *Anarşi, Devlet ve Ütopya*. Alişan Oktay (Çev.), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Odabaş, Z. Y. (2018). Toplumsal Değişme Sürecinde Kentleşme ve Nüfus. *Davranış Bilimleri I*. Ayşe Çiğdem Kirel Zerrin Sungur Taşdemir (Ed.), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2709, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1672, s. 171-195.
- Okutan, E. (2008). Yerel Yönetimler ve Sivil Toplum Örgütlerinin Gelişmiş İşbirliği: İngiltere Örneği. *Sayıştay Dergisi*, Ekim-Aralık, 71, 91-108.
- Pless, N. & Maak, T. (2004). Building an Inclusive Diversity Culture: Principles, Processes and Practice. *Journal of Business Ethics*, October, 54 (2), 129-147.
- Rawls, J. (2005). *A Theory of Justice*. USA: Harvard University Press.
- Rupnik, J. (2004). Totalitarizmin Yeniden Değerlendirilmesi. John Keane (Der.), Ahmet Çiğdem (Çev.). *Sivil Toplum ve Devlet* içinde (s. 291-318), Ankara: Yedi Kıta.

- Saha, L. J. (2007). Education and Active Citizenship: Prospects and Issues. Joseph Zajda (Ed.). *Education and Society* içinde (s. 13-23), Australia: James Nicholas Publishers.
- Sarıbay, A. Y. (2014). *Postmodernite Sivil Toplum ve İslam*. Bursa: Sentez.
- Simon, H. A., Smithburg, D. W. & Thompson, V. A. (1985). Kamu Yönetimi, Cemal Mihçioğlu (Çev.), Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- Smith, A. D. (1993). The Ethnic Sources of Nationalism. Michael E. Brown (Ed.). *Ethnic Conflict and International Security* içinde (pp. 27-41). Princeton, New Jersey: Princeton University.
- Sosyal, A. & Yalçın, Y. (2013). Örgütlerde Farklılıkların Yönetiminde Yeni Bir Yaklaşım: Müzakereci Kişilik. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3 (1), 27-41.
- Spencer-Oatey, H. (2012). What is culture? A compilation of Quotations, *GlobalPAD Core Concepts*.https://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/al/globalpad/openhouse/interculturalskills/global_pad_-_what_is_culture.pdf, (Erişim Tarihi: 21.07.2018).
- Sürgevil, O. (2008). Farklılık Kavramına ve Farklılıkların Yönetimine Temel Oluşturan Sosyo-Psikolojik Kuramlar ve Yaklaşımlar. *Bahkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (20), 111-124.
- Talas, M. (2011). Sivil Toplum Kuruluşları ve Türkiye Perspektifi. *TÜBAR (Türklük Bilimi Araştırmaları) Dergisi*, 29, 387-401.
- Tatar, H. C. (2012). Batının Kimlik İnşasında Ötekinin Yeri, *Karadeniz (Black Sea-Черное Море) Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, 91-102.
- Triandafyllidou, A. (2014). Kültürel Çeşitlilik, Çoğul Milliyetçilik ve Avrupa Kimliği. Ayhan Kaya (Der.), *Farklılıkların Birlikteliği Türkiye ve Avrupa'da Birarada Yaşama Tartışmaları* içinde (s. 41-56), Hiperlink Yayınları: 72, Ankara: Hiperlink.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü, Farklılık, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.596e0dd1e2f575.74617348, (Erişim Tarihi: 01.07.2018).
- United States Government Accountability Office (2005). Diversity Management Expert-Identified Leading Practices and Agency Examples, *Report to the Ranking Minority Member, Committee on Homeland Security and Governmental Affairs*, U.S. Senate, January 2005, 1-47, <http://www.gao.gov/assets/250/245069.pdf> (Erişim Tarihi: 06.07.2018).
- UNESCO Kültürel Çeşitlilik Evrensel Bildirgesi, 2 Kasım 2001, http://www.unesco.org.tr/dokumanlar/kulturel_ifadelerin_cesitliliği/EVRENSEL_B%C4%B0LD%C4%B0RGE.pdf, (Erişim Tarihi: 15.07.2018).
- Vatandaş, C. (2001). Çokkültürlü Yapıda Ulusal/Etnik Kimlikler (Kanada Örneği). *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (2), 101-117.
- Yayla, A. (2000). *Özgürlük Yolu Hayek'in Sosyal Teorisi*. Ankara: Liberte.

- Yaylacı, F. G. (2017). Süper-Çeşitlilik Çağında Çokkültürcülük. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 345-364.
- Washington, D. (2008). *The Concept of Diversity*. Durham: Washington & Company.
- Willems, P. (2011). *Non-Governmental Organizations in World Politics The Construction of Global Governance (Global Institutions)*. London and New York: Routledge Taylor & Francis Group.



Riski Seven ve Riskten Kaçan Yatırımcıların Optimum Portföy Seçimi Yapabilecekleri Piyasalar¹

Markets in Which Investors Who Are Risk-Loving and Escaping From
Risk Can Make Optimum Portfolio Selection

Öğr. Gör. Recep ÇAKAR² - Araş. Gör. Oktay ÖZKAN³

Başvuru Tarihi: 06.07.2018
Kabul Tarihi: 23.12.2019
Makale Türü: Araştırma Makalesi

Öz

Çalışmanın amacı, riskli seven ve riskten kaçan yatırımcı tiplerini, optimum portföy oluşturabilecekleri pazarlara yönlendirmektir. Ayrıca bu iki yatırımcı tipi için en uygun piyasaların hangileri olduğu tespiti de yapılacaktır. Bu amaçla çalışmada, 2017 Dünya Bankası verilerine göre gelişmiş ve gelişmekte olan 20 ülkenin piyasalarını temsil eden pazar endekslerinin 2010-2017 yılları arasındaki aylık getiri verileri kullanılmıştır. Pazar endekslerinin verileri kullanılarak Kuadratik Ortalama-Varyans Modeli ile optimum portföyler oluşturulmuş ve her bir pazar endeksinin değişim katsayısı hesaplanmıştır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülke piyasalarının endeks bazında riskleri de hesaplanarak, hangi endekslerin hangi yatırımcı tipleri için rasyonel olacağı tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre, riskli seven yatırımcı tipleri için optimum portföyler Venezuela, Tayland, Meksika, Malezya, Kosta Rika, Arjantin ve Güney Afrika pazar endekslerinde oluşturabileceği ve aynı zamanda bu yatırımcılar için endeks bazında en riskli olan piyasaların Venezuela, Arjantin ve Kazakistan olduğu anlaşılmıştır. Riskten kaçan yatırımcıların optimum portföylerini İzlanda, ABD ve Norveç endeksleriyle oluşturabileceği ve aynı zamanda bu yatırımcılar için endeks bazında en risksiz olan piyasaların İngiltere, İsviçre ve Kanada olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Optimum Portföy, Riskli Seven Yatırımcı, Riskten Kaçan Yatırımcı

¹ Bu çalışma 08-10 Nisan 2017 tarihleri arasında İktisadi Kalkınma ve Sosyal Araştırmalar Derneği (İKSAD) tarafından Batum-Gürcistan'da düzenlenen 1. Uluslararası Mesleki ve Teknik Bilimler Kongresi'nde sözlü olarak sunulmuştur.

² Hitit Üniversitesi SBMYO Finans Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, recepcahar@hitit.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4069-7653

³ Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi İİBF İşletme, oktay.ozkan@gop.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-9419-8115

Abstract

The aim of the work is to direct the investor types who are risk-loving and risk-averse to the markets in which they can create optimum portfolios. It will also be possible to determine the most suitable markets for these two types of investors. For this purpose, monthly returns between 2010-2017 of market indexes representing the markets of developed and developing 20 countries according to World Bank data of 2017 were used. Using the data of the market indices, optimal portfolios are constructed with the Quadratic Mean-Variance Model and the coefficient of variation of each market index is calculated. By calculating the index-based risks of developed and developing country markets, it was determined which indices would be rational for which investor types. According to the results of the analysis, it is understood that the most risky markets for Venezuela, Thailand, Mexico, Malaysia, Costa Rica, Argentina and South Africa market indexes for these risk-loving investor types are Venezuela, Argentina and Kazakhstan. It is concluded that investors who have run away from the risk can create optimal portfolios with Icelandic, US and Norwegian indices, while at the same time these markets are Britain, Switzerland and Canada, which are the least risky indices for these investors.

Keywords: *Optimum Portfolio, Risk-Loving Investor, Risk-Averse Investor*

Giriş

Bir ülkedeki küçük büyük bütün tasarrufların sermaye piyasalarına kanalize edilmesi ekonomik gelişim ve istikrar için en çok arzu edilen durumdur. Fakat sermaye piyasalarına her geçen gün yeni finansal araçların girmesi, risk ve getiri hesaplamalarını önemli ölçüde değiştirmektedir. Sürekli gelişen bu ortamda yatırımcıların rasyonel davranması zorlaşmakta, tecrübe ve bilgi ihtiyacı artmaktadır. Bu bilgiler ışığında özellikle küçük yatırımcıların yapacağı işlemler büyük riskler taşımaya başlamıştır. Yatırımcıların karşı karşıya olduğu bu risklerin optimum hale getirilmesi ve tasarrufların finansal araçlar arasında minimum risk-maksimum getiri sağlayacak şekilde yönetilmesi portföy yönetimi kavramını ifade etmektedir (Ceylan vd. 2004, s. 423; Akman, 2011, s. 54).

Bu çalışmanın amacı, risk seven ve riskten kaçan yatırımcı tiplerini, optimum portföy oluşturabilecekleri pazarlara yönlendirmektir. Bu bağlamda çalışmamızda risk seven yatırımcılar için gelişmekte olan ülke piyasalarının risk getiri düzeyleri ve riskten kaçan yatırımcılar içinde risk algısı düşük olan gelişmiş ülke piyasalarının beklenen getiri ve risk düzeyleri analiz edilecektir. Çalışmada Dünya bankası verilerine göre gelişmiş ve gelişmekte olan toplam 40 ülkenin pazar endeks verileri kullanılmıştır. Veri seti içindeki ülkelerin Pazar endeks değerleriyle beklenen getiri ve riskleri hesaplanmıştır. Ayrıca bulunan beklenen getiri ve risk verilerine göre Ortalama-Varyans yöntemine göre Kuadratik Programlamaya tabi tutularak optimum portföyler oluşturulmuştur. Optimum portföyler Sharpe oranı kullanılarak oluşturulmuştur. Ayrıca ülke endekslerinin risk sıralaması yapılmıştır.

Riski seven ve riskten kaçan yatırımcılar için riskli ve risksiz piyasalarda optimum (belli bir getiri düzeyinde en düşük risk taşıyan yada belli bir risk düzeyinde en yüksek getiri imkanı olan) portföy oluşturabilecekleri ülkeler belirlenmiştir. Yatırımcıların optimum portföyler oluşturmaları için tarafımızca oluşturulan portföylerdeki ülke ağırlıklarına göre portföylerini çeşitlendirmeleri fayda düzeylerini maksimum yapacağı söylenebilir. Portföy optimizasyonu konusundaki literatür incelendiğinde, çalışmaların büyük bir çoğunluğu yatırımcı tipi ayrımı gözetmeksizin, yatırımcı tipi dikkate alınan az sayıda çalışmada da belirli endekslerde karmalar yapılmak suretiyle optimum portföy oluşturulması üzerine yapılmıştır. Çalışmamızı literatürdeki çalışmalardan farklı kılan nokta çalışmamızın yatırımcı tipleri açısından piyasaları ele alarak gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerden oluşan 40 farklı ülkenin pazar endeksine dayalı uluslararası çeşitlendirme yapmak isteyen yatırımcıları (riski seven ve riskten kaçan) daha yüksek getiri daha düşük risk içeren piyasalara yönlendirmesidir. Bu noktada literatüre katkı yapacağı ve yatırımcılar için portföy planlaması aşamasında faydalı olacağı düşünülmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Gerçekleşen getirinin beklenen getiriden farkı finans dilinde risk olarak adlandırılır. Finansal varlıkların beklenen getiri ve risklerinin hesaplanması için çeşitli modeller geliştirilmiştir. Finansal varlıkların riskleri sistematik ve sistematik olmayan riskler olarak tanımlanmıştır. Portföy yönetimi konusunda Markowitz'in Ortalama-Varyans Modeli bilinen en optimum modeldir (Francis, 1991, s.239). Ortalama-Varyans Modeline göre portföyün getirisi portföyü oluşturan varlıkların beklenen getirilerinin ağırlıklı ortalamalarından oluşurken, portföyün riski finansal araçların riskinin ağırlıklı ortalamalarının toplamını ifade etmemektedir. Markowitz'e göre aynı risk düzeyinde en yüksek getiriyi veya belirli bir getiri düzeyinde en düşük riski veren optimum portföyler oluşturulabilir (Aygören ve Akyer, 2013, s.9; Çetin, 2007, s.64). Markowitz'in önerdiği modellerde birlikte geleneksel portföy anlayışına göre yalnız çeşitlendirme yoluyla riskin azaltılabileceği anlayışı yerini portföye dahil edilecek finansal araçlar arasındaki korelasyon ilişkisi ile riskin düşürüleceği anlayışına bırakmıştır (Keskintürk, 2007, s.79; Tosun ve Oruç, 2010, s.480).

Yatırımcılar, yatırımlarını risk ve beklenen getiri tahminlerine göre yaparlar ve her bir yatırımcının risk ve getiri profili farklılık arz eder. Her yatırımcı tipi için alternatif portföylere bir fayda değeri verilebileceği varsayımı altında yatırımcı tipleri için fayda fonksiyonu oluşturulabilir. Fayda fonksiyonu alternatif portföylerin risk ve getiri durumuna göre belirlenir. Böylece yatırımcı açısından portföyler iyiden kötüye doğru sıralanmış olacaktır. Yatırımcı bulunduğu risk grubunda, karşılaştığı daha uygun risk getiri grubuna daha yüksek fayda değeri verecektir. Portföylerin daha fazla fayda değeri için daha düşük risk ya da daha yüksek beklenen getiri profiline sahip olması gerekecektir. Bu bilgiler ışığında oluşturulan fayda fonksiyonu, yatırımcının risk grubu, yatırımdan beklenen getiri ve varyans değişkenleri kullanılarak aşağıdaki formül yardımıyla hesaplanabilir (Korkmaz vd. 2013, s.16-18).

$$F = E(R) - 0,005 * A * \sigma^2 \quad (1)$$

Formülde yer alan,

F = Faydayı,

$E(R)$ = Beklenen getiriyi,

A = Yatırımcının riskten kaçınma derecesini,

σ = Standart sapma değerini,

ifade etmektedir.

Kurulan fonksiyonda ifade edildiği gibi beklenen getirideki artış faydayı artırmakta, riskteki artış faydayı düşürmekte ve en önemlisi müşterinin risk grubu faydayı doğrudan etkilemektedir. Risk derecesinin faydayı ne kadar düşürdüğü yatırımcının riskten kaçınma derecesiyle (A) belirlenmektedir. Fonksiyondaki yatırımcının riskten kaçınma derecesi arttığında yatırımcının riskten kaçan yatırımcı olduğunu tersi durumda riski seven yatırımcı olduğunu ifade eder (Kaya ve Kocadağlı, 2012, s.22). Alternatif portföyler arasında tercih yapacak olan yatırımcı kendisine en yüksek fayda değerini veren portföy karmasını tercih edecektir.

Yatırımcı tiplerinden riskten kaçan yatırımcılar; riski sevmedikleri için getirisi belli olan iki yatırım alternatifinden daha az riskli olanı tercih ederler. Ayrıca bu yatırımcı tipleri riski en düşük olan piyasalarda portföy karmasını oluştururlar. Riske karşı kayıtsız yatırımcılar; riskle ilgili değildirler, bu tür yatırımcılar için ' $A=0$ ' olarak alınır ve sadece beklenen getiriye göre yatırım yaparlar. Riski seven yatırımcı tipi için yatırımın risk primi sıfır ya da sıfırın altındadır, ayrıca risk almak için ayrıca ek risk primi talep etmezler (Korkmaz vd. 2013, s.16-18).

Yatırımcı tiplerinden de beklenen, buldukları risk grubuna uygun olan piyasalarda yatırım yapmak olacaktır. Yatırımcı tipleri için gelişmiş ve gelişmekte olan ülke piyasaları da risksiz ve riskli piyasalar olarak sınıflandırılabilir. Gelişmekte olan ülkelere büyüme ve risk beklentisi gelişmiş ülkelere göre daha fazladır. Yatırımcı, istikrar ortamında daha fazla getiri beklentisi olan ülke piyasalarında yatırım yaparak yüksek getiriye ulaşmak ister, riskli durumlarda ise düşük riskli piyasalara yönelir. Yatırımcı tipleri açısından değerlendirildiğinde ise yatırımcılar finans bilimi açısından; riski seven, riskten kaçan ve riske karşı kayıtsız olarak üç kısımda ele alınır (Kaderli ve Akbulut, 2009, s.216). Riski seven yatırımcılar genellikle beklenen getiri algısı yüksek olan gelişmekte olan ülkelere yönelecek, riskten kaçan yatırımcılarda genellikle riski düşük gelişmiş ülke piyasalarına yönelecektir (Ayaydın, 2014, s.44).

Literatür Özeti

İlgili literatür çalışmalarına ilişkin bazı örnekler aşağıda yer almakta olup, çalışmalar ağırlıklı olarak yatırımcı tipi bağlamında ele alınmamış optimum portföy oluşturulmasına yönelik gerçekleştirilmiştir.

Kardiyen (2008) çalışmasında Markowitz'in ortalama varyans modeli ile ortalama mutlak sapma modelini karşılaştırmıştır. Ortalama varyans modelinin risk getiri dengesi açısından varlıkları, birbirleriyle olan ilişkilerini ortaya koyan ve portföyün tümünü değerlendirerek çeşitlendirmeye imkan veren bir model olarak tanınmamış günümüzde de hala kullanılmakta

olduğunu vurgulamıştır. Çalışmasında ortalama varyans modeli ile Konno ve Yamazaki tarafından önerilen MAD Modelidini BİST50 Endeksi üzerinde bir simülasyonla karşılaştırılmıştır. Çalışma sonucunda ortalama varyans modeli ve MAD modeli getirileri genelde birbirleri ile aynı ya da çok yakın olduğu sonucuna varmış, ortalama varyans modeli ile elde edilen portföylerin riskinin MAD modelinden nispeten daha düşük olduğunu vurgulamıştır.

Demirtaş ve Güngör (2004) çalışmalarında BİST30 endeksi üzerinde yaptığı modellemeler de ortalama varyans modelini kullanmış ve yatırımcılara ve Portföy yöneticilerine rasyonel tercihte bulunabilecekleri sonuçların çıktığına vurgu yapmıştır.

Küçükkocaoğlu (2002) çalışmasında İMKB'de işlem gören 283 şirketin 2001 yılı itibariyle verilerini kullanarak ortalama varyans modeline göre yaptığı analizde kurumsal ve bireysel yatırımcı tipleri için İMKB100 ve İMKB30 endeksinde uygun optimal portföylerine olabileceği sonucuna varmıştır.

Akçayır vd. (2014) çalışmalarında Tek indeks modeli ve ortalama varyans modelinin uygulanabilirliği üzerine İMKB30'daki hisse senetlerini kullanarak çeşitli portföyler oluşturmuştur. Çalışma sonuçlarına göre Tek indeks modeline göre oluşturulan portföylerin risk getiri oranlarının ortalama varyans modeline uyarlandığında getiri düzeyi yüksek ve düşük yeni portföyler oluşturabileceği sonucuna varmıştır.

Boztosun vd. (2005) çalışmalarında İMKB100 endeksinde bulunan hisse senetlerini kullanarak ortalama varyans modeli ile çeşitli portföyler oluşturmayı denemiştir. Hisselerin 15 günlük, aylık ve 3 aylık getirileri kullanılarak çeşitli kovaryans matrisleri oluşturmuş ve modellemeler çözümlenmiştir. Çalışma sonucuna göre yatırımcı davranışları doğrultusunda İMKB100 endeksinde daha istikrarlı portföyler oluşturmak için daha fazla risk almak zorunda olduğu belirtilmiştir.

Abay (2013) Çalışmasında portföy seçimi ve risk yönetimi süreçlerinin karmaşıklığına vurgu yaparak İMKB30 endeksindeki hisse senetlerini kullanarak ortalama varyans yöntemi ile çeşitli portföyler oluşturmuştur. Oluşturduğu portföylerin yatırımcılara risk getiri dengesi açısından çeşitli senaryolar ile karar vermelerine yardımcı olacağı vurgulanmıştır.

Yöntem

Riski seven yatırımcılar için gelişmekte olan piyasalarda, riskten kaçan yatırımcı tipleri için gelişmiş piyasalarda fayda değeri en yüksek olan portföyler oluşturmak amaçlanmıştır. Bu amaçla hangi ülke piyasa karmalarıyla optimum portföyler kurulacağı Ortalama-Varyans Modeli Kuadratik Programlama yöntemiyle tespit edilecektir (Atan vd. 2018, s.26-27). Portföy optimizasyonu Sharpe katsayısını maksimum yapan portföy karmalarından oluşturulacaktır. Ayrıca riskten kaçan ve riski seven yatırımcılar için endeksler risklerine göre sıralanacaktır. Bu amaçla Dünya Bankası verilerine göre gelişmekte olan 20 ülkenin piyasaları ve gelişmiş 20 ülkenin piyasalarını temsil eden pazar endekslerinin 2010-2017 yılı aylık getiri verileri kullanılacaktır. Optimum portföyler oluşturmak ve risk hesaplamaları için kullanılacak yöntemler aşağıda tanıtılmıştır.

Markowitz, (1952); menkul kıymetler arasında düşük kovaryansa sahip olanlarının portföye dahil edilmesi suretiyle, yatırımcıların hem beklenen getirilerini maksimize etmelerini hem de yatırımlarının risklerinin minimize etmelerini sağlayacak portföye ulaşmaları mümkün olmaktadır. Ayrıca etkin beklenen getiri-varyans kombinasyonları sağlayan portföylerin belirlenebilmesini sağlayan linear kısıtlar altında kuadratik bir fonksiyon geliştirmiştir.

Markowitz tarafından geliştirilen kuadratik programlamanın uygulaması aşağıdaki gibidir.

$$W^T = \begin{bmatrix} W_1 \\ W_2 \\ W_3 \\ \vdots \\ W_n \end{bmatrix} : \text{Portföy içerisindeki varlıkların ağırlık vektörü}$$

$$ER^T = \begin{bmatrix} ER_1 \\ ER_2 \\ ER_3 \\ \vdots \\ ER_n \end{bmatrix} : \text{Portföy içerisindeki varlıkların beklenen getiri vektörü}$$

Ortalama-Varyans Modeli'ne göre bir portföyün beklenen getirisi aşağıdaki formül kullanılarak hesaplanmaktadır:

$$ER_p = \sum_{i=1}^n ER_i * W_i \quad (2)$$

Formülde yer alan;

ER_p : Portföyün beklenen getirisini,

ER_i : i'inci menkul kıymetin beklenen getirisini,

W_i : i'inci menkul kıymetin portföy içerisindeki ağırlığını,

ifade etmektedir.

Yukarıda yer alan formülün Kuadratik Programlama içerisindeki gösterimi aşağıdaki gibidir:

$$ER_p = ER^T W^T = \begin{bmatrix} ER_1 \\ ER_2 \\ ER_3 \\ \vdots \\ ER_n \end{bmatrix} \begin{bmatrix} W_1 \\ W_2 \\ W_3 \\ \vdots \\ W_n \end{bmatrix}$$

$$C. M = \begin{bmatrix} Cov_{(i,i)} & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & Cov_{(i,n)} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ Cov_{(n,i)} & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & Cov_{(n,n)} \end{bmatrix} : \text{Kovaryans matrisi}$$

Matriste yer alan Cov, menkul kıymetler arasındaki kovaryans katsayısını göstermektedir.

Ortalama-Varyans Modeli'ne göre bir portföyün varyansı ve standart sapması aşağıdaki formüller kullanılarak hesaplanmaktadır:

$$\sigma_p^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n W_i * W_j * \sigma_i * \sigma_j * \text{Kor}_{i,j} \quad (3)$$

$$\sigma_p = \sqrt{\sigma_p^2} \quad (4)$$

$$\text{Kov}_{i,j} = \text{Kor}_{i,j} * \sigma_i * \sigma_j \quad (5)$$

Formüllerde yer alan;

σ_p^2 : Portföyün varyansını,

σ_p : Portföyün standart sapmasını,

W_i : i'inci menkul kıymetin portföy içerisindeki ağırlığını,

W_j : j'inci menkul kıymetin portföy içerisindeki ağırlığını,

σ_i : i'inci menkul kıymetin standart sapmasını,

σ_j : j'inci menkul kıymetin standart sapmasını,

$\text{Kor}_{i,j}$: i'inci ve j'inci menkul kıymetler arasındaki korelasyon katsayısını,

$\text{Kov}_{i,j}$: i'inci ve j'inci menkul kıymetler arasındaki kovaryans katsayısını,

ifade etmektedir.

Yukarıda yer alan formülün Kuadratik Programlama içerisindeki gösterimi aşağıdaki gibidir:

$$\sigma_p^2 = W^T W^T C. M = \begin{bmatrix} W_1 \\ W_2 \\ W_3 \\ \vdots \\ W_n \end{bmatrix} \begin{bmatrix} W_1 \\ W_2 \\ W_3 \\ \vdots \\ W_n \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \text{Cov}_{(i,i)} & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & \text{Cov}_{(i,n)} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ \text{Cov}_{(n,i)} & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & \text{Cov}_{(n,n)} \end{bmatrix}$$

Kuadratik programlama içerisinde yer alan kısıtlamalar ise aşağıdaki gibidir:

$$\min \sigma_p^2 = W^T W^T C. M = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n W_i W_j \sigma_{i,j} \quad (6)$$

$$\sum_{i=1}^n W_i ER_i \geq ER_t \quad (7)$$

$$\sum_{i=1}^n W_i = 1, \quad W_i \geq 0 \quad \text{ve } i = 1,2,3, \dots \dots \dots n \quad (8)$$

Kısıtlama içerisinde yer alan;

ER_t : Hedeflenen beklenen getiri düzeyini,

ER_i : i'inci menkul kıymetin beklenen getirisini,

W_i : i'inci menkul kıymetin portföy içerisindeki ağırlığını,

W_j : j'inci menkul kıymetin portföy içerisindeki ağırlığını,
 n : Portföy içerisinde yer alan toplam menkul kıymet sayısını,
 $\sigma_{i,j}$: i'inci ve j'inci menkul kıymetler arasındaki kovaryans katsayısını,
 σ_p^2 : Portföyün varyansını,
 W^T : Portföy içerisindeki varlıkların ağırlık vektörünü,
 $C. M$: Kovaryans matrisini,
 ifade etmektedir.

Sharpe endeksinin değeri, portföyün beklenen değeri ve risksiz faiz oranı arasındaki fark olarak tanımlanan risk priminin portföyün standart sapmasına bölünmesi ile elde edilmektedir. Sharpe oranı, en yaygın ve basit kullanımı olan riske göre düzeltilmiş performans ölçme tekniklerinden birisi olarak tanımlanabilir (Sharpe, 1963, s.281-284; Redman vd. 2005, s.76).

$$S = \frac{r_p - r_f}{\sigma_p}$$

r_p : Portföyün getirisi

r_f : Risksiz Faiz Oranı

σ_p : Portföyün Standart Sapması

Sharpe katsayısı portföyün bir birimlik risk karşısında ne kadarlık getiri elde edebileceğini ifade eder. Ayrıca kuadratik programlama ile en yüksek Sharpe değeri istenerek portföy oluşturulursa, bu portföy en verimli portföy karmasını ifade eder.

Değişim katsayısı; Portföy optimizasyonu için alternatif finansal araçlar arasında risk getiri ilişkisini dikkate alan bir başka ölçüttür. Değişim katsayısıyla her bir birim getiri elde etmek için katlanılan riskin seviyesini ifade eder. Kuadratik programlama kısıtlarına değişim katsayısını minimum yapan portföy karması oluştur komutu verildiğinde elde edilecek yeni bir optimum portföy ortaya çıkacaktır. Değişim katsayısı aşağıdaki formülde ifade edilmektedir (Korkmaz vd. 2013, s.16-18).

$$\text{Değişim Katsayısı} = \frac{\sigma}{r} \quad (9)$$

Burada;

σ = Standart sapmayı

r = Getiri oranını göstermektedir.

Veri Seti

Kişi başına düşen milli geliri 1.026 - 12.475 dolar aralığında olan ülkeler Dünya Bankası'na göre gelişmekte olan (Orta Gelir Ülkeleri) olarak tanımlanmaktadır. Kişi başına milli geliri 12.475 dolar üstünde olan ülkeler ise gelişmiş ülke kategorisinde değerlendirilir. Çalışmada gelişmiş ve gelişmekte olan toplam 40 ülkenin pazar endekslerine ait 01/01/2010-31/12/2017 tarihleri arasındaki aylık verileri analize tabi tutulmuştur (Dünya Bankası, [http://www.worldbank.org/en/country /mic/overview](http://www.worldbank.org/en/country/mic/overview): Erişim Tarihi: 01.02.2018). Veriler Investing isimli internet sitesinden elde edilmiştir (Erişim Tarihi: 01.02.2018).

Bulgular

Çalışma kapsamında; gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin pazar endeks verileri kullanılarak Microsoft Excell 2010 Programı kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. İlk olarak gelişmekte olan ve gelişmiş piyasalar Tablo 1 ve Tablo 2'de olduğu gibi risk düzeylerine göre büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır. Aynı tablolarda ülke endekslerinin risk prim oranları ve değişim katsayısı verileri de yer almaktadır.

Ayrıca gelişmiş ve gelişmekte olan piyasalarda riski seven ve riskten kaçan yatırımcılar için optimum portföy karmaları Tablo 3 ve Tablo 4'te gösterilmiştir. Optimum portföyler, performans göstergesi olarak kabul edilen Sharpe Oranını maksimum yapan ağırlıklarla oluşturulmuştur.

Tablo 1'de gelişmekte olan ülke endeksleri taşıdıkları risklere göre en yüksek riskten en düşük risk düzeyine göre sıralanmıştır.

Tablo 1'de de görüldüğü gibi risk ölçütü olarak standart sapma değeri kullanılmıştır. Ülke endeksleri risk sıralamasında en yüksek risk taşıyan 3 ülke endeksi sırasıyla Venezuela Arjantin ve Kazakistan olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca gelişmekte olan ülke endeksleri içinde en az riskli olanları sırasıyla Lübnan, Ürdün ve Bosna Hersek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 1. Gelişmekte Olan Ülkeler Risk Sıralaması

Pazar Endeksleri	Ortalama	Varyans	Standart Sapma	Risk Primi	Değişim Katsayısı
Bursatil (IBC)Venezuela	0,09082	0,04162	0,20402	0,44515	2,24642
Merval (MERV)Arjantin	0,03050	0,01033	0,10163	0,30010	3,33225
KASE (KASE)Kazakistan	0,00013	0,00505	0,07109	0,00184	544,40476
Shanghai Composite (SSEC)Çin	0,00307	0,00482	0,06939	0,04431	22,56818
S&P Lima General (SPBLPGPT)Peru	0,00350	0,00465	0,06821	0,05131	19,49055
BIST 100 (XU100)Türkiye	0,00745	0,00401	0,06332	0,11762	8,50191
Bovespa (BVSP)Brezilya	0,00162	0,00354	0,05952	0,02717	36,80675
Costa Rica Indice Accionario (IACR)Kostarika	0,01298	0,00313	0,05598	0,23189	4,31230
MICEX (MCX)rusya	0,00663	0,00263	0,05128	0,12933	7,73205
Belex 15 (BELEX15)Sırbistan	0,00168	0,00262	0,05121	0,03274	30,54480
BET (BETI)Romanya	0,00599	0,00252	0,05020	0,11939	8,37575
BSE SOFIX (SOFIX)Bulgaristan	0,00497	0,00225	0,04744	0,10484	9,53830
SET Index (SETI)Tayland	0,01076	0,00194	0,04405	0,24431	4,09308
COLCAP (COLCAP)Kolombiya	0,00083	0,00178	0,04218	0,01979	50,53403
Güney Afrika 40 (invsaf40)	0,00850	0,00139	0,03723	0,22815	4,38301
IPC (MXX)Meksika	0,00569	0,00098	0,03127	0,18195	5,49588
BIRS (BIRS1)Bosna Hersek	-0,00615	0,00090	0,02993	-0,20555	-4,86506
FTSE Malaysia KLCI (KLSE)Malezya	0,00370	0,00065	0,02546	0,14545	6,87519
Amman Borsası (AMGNRLX)Ürdün	-0,00153	0,00063	0,02515	-0,06100	-16,39460
BLOM STK IDX (BLSI)Lübnan	-0,00251	0,00044	0,02091	-0,11985	-8,34343

Tablo 2’de gelişmiş ülke endeksleri taşıdıkları risklere göre en yüksek riskten en düşük risk düzeyine göre sıralanmıştır.

Tablo 2. Gelişmiş Ülkeler Risk Sıralaması

Pazar Endeksleri	Ortalama	Varyans	Standart Sapma	Risk Primi	Değişim Katsayısı
Athens General (ATG) Yunanistan	-0,00927	0,00976	0,09880	-0,09380	-10,66143
FTSE MIB (FTMIB) İtalya	-0,00003	0,00379	0,06159	-0,00046	-2194,77052
IBEX 35 (IBEX) İspanya	-0,00022	0,00340	0,05828	-0,00370	-269,97751
Budapest SE (BUX) Macaristan	0,00642	0,00337	0,05804	0,11062	9,04014
PSI 20 (PSI20) Portekiz	-0,00534	0,00286	0,05348	-0,09987	-10,01257
Nikkei 225 (N225) Japan	0,00888	0,00281	0,05306	0,16731	5,97690
ATX (ATX) Avusturya	0,00222	0,00273	0,05223	0,04257	23,48905
DAX (GDAXI) Almanya	0,00988	0,00247	0,04969	0,19876	5,03128
OMX Helsinki (OMXHPI) Finlandiya	0,00427	0,00218	0,04673	0,09144	10,93600
CAC AllShares (PAX) Fransa	0,00498	0,00176	0,04200	0,11854	8,43605
Oslo All Share (OSEAX) Norveç	0,00834	0,00157	0,03958	0,21078	4,74432
OMX Iceland All-Share (OMXIPI) İzlanda	0,01194	0,00142	0,03762	0,31734	3,15117
Taiwan Weighted (TWII) Tayvan	0,00324	0,00141	0,03748	0,08649	11,56192
BEL 20 (BFX) Belçika	0,00480	0,00133	0,03643	0,13167	7,59489
S&P 500 (SPX) Amerika	0,00964	0,00130	0,03603	0,26765	3,73617
S&P/ASX 200 (AXJO) Avustralya	0,00311	0,00128	0,03580	0,08696	11,50015
Tel Aviv 100 (TA100) İsrail	0,00256	0,00126	0,03557	0,07204	13,88172
FTSE 100 (FTSE) İngiltere	0,00433	0,001180	0,03435	0,1260394	7,93403
SMI (SSMI) İsviçre	0,00355	0,001067	0,03266	0,1085776	9,21000
S&P/TSX (GSPTSE) Kanada	0,00428	0,000744	0,02727	0,1567908	6,37792

Tablo 2’den de görüldüğü gibi risk ölçütü olarak standart sapma değeri kullanılmıştır. Ülke endeksleri risk sıralamasında en yüksek risk taşıyan 3 ülke endeksi sırasıyla Yunanistan, İtalya ve İspanya olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca gelişmiş ülke endeksleri içinde en az riskli olanları sırasıyla Kanada, İsviçre ve İngiltere olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3’te gelişmiş ülke endekslerinden oluşturulan optimum portföy karması içinde yer alan ülkelerin, portföy içindeki ağırlıkları yer almaktadır.

Tablo 3. Gelişmiş Ülkeler Optimum Portföy Karması

OMX Iceland All-Share (OMXIPI)	0,57
Nikkei 225 (N225)japan	0,00
S&P/TSX (GSPTSE)canada	0,00
Budapest SE (BUX)macaristan	0,00
Oslo All Share (OSEAX)norveç	0,04
PSI 20 (PSI20)portekiz	0,00
Taiwan Weighted (TWII)tayvan	0,00
Athens General (ATG)yunanistan	0,00
BEL 20 (BFX)belçika	0,00
IBEX 35 (IBEX)ispanya	0,00
Tel Aviv 100 (TA100)israil	0,00
SMI (SSMI)isviçre	0,00
CAC AllShares (PAX)fransa	0,00
S&P/ASX 200 (AXJO)avustralya	0,00
ATX (ATX)avusturya	0,00
FTSE 100 (FTSE)ingiltere	0,00
OMX Helsinki (OMXHPI)finlandiya	0,00
S&P 500 (SPX)amerika	0,38
DAX (GDAXI)almanya	0,00
FTSE MIB (FTMIB)italya	0,00

Gelişmiş ülke endeksleri arasına yapılan kuadratik programlama sonucu oluşturulan optimum portföy karması Tablo 3'te gösterilmektedir. Optimum portföy karması Sharpe Oranını maksimum yapan portföy karmasını ifade etmektedir. Gelişmiş ülke endeksleriyle oluşturulan optimum portföyün Sharpe Oranı % 0,36 çıkmış olup bu değer gelişmiş ülkelerde alınan 1 br.'lik riske karşılık günlük beklenen getiriye ifade eder. Oluşturulan optimum portföy karması içinde İzlanda Pazar endeksinin %57, Norveç'in %4 ve Amerika'nın %38 ağırlığa sahip olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 4'te gelişmekte olan ülke endekslerinden oluşturulan optimum portföy karması içinde yer alan ülkelerin, portföy içindeki ağırlıkları yer almaktadır.

Tablo 4. Gelişmekte Olan Ülkeler Optimum Portföy Karması

Bursatil (IBC)venezuela	0,12
BIST 100 (XU100)türkiye	0,00
SET Index (SETI)tayland	0,15
Belex 15 (BELEX15)sırbistan	0,00
MICEX (MCX)rusya	0,00
BET (BETI)romanya	0,00
S&P Lima General (SPBLPGPT)peru	0,00
IPC (MXM)meksika	0,06
FTSE Malaysia KLCI (KLSE)malezya	0,14
BLOM STK IDX (BLSI)lübnan	0,00
Costa Rica Indice Accionario (IACR)kostarika	0,23
COLCAP (COLCAP)kolombiya	0,00
Güney Afrika 40 (invsaf40)	0,20
Shanghai Composite (SSEC)çin	0,00
BSE SOFIX (SOFIX)bulgaristan	0,00
Bovespa (BVSP)brezilya	0,00
BIRS (BIRS1)bosnahersek	0,00
Merval (MERV)arjantin	0,09
KASE (KASE)kazakistan	0,00
Amman Borsası (AMGNRLX)ürdün	0,00

Gelişmekte olan ülke endeksleri arasına yapılan kuadratik programlama sonucu oluşturulan optimum portföy karması Tablo 4'te gösterilmektedir. Optimum portföy karması Sharpe Oranını maksimum yapan portföy karmasını ifade etmektedir. Gelişmiş ülke endeksleriyle oluşturulan optimum portföyün Sharpe Oranı % 0,69 çıkmış olup bu değer gelişmekte olan ülkelerde alınan 1 br.'lik riske karşılık günlük beklenen getiriyi ifade eder. Oluşturulan optimum portföy karması içinde Venezuela Pazar endeksinin %12, Tayland'ın %15, Meksika'nın %6 Malezya'nın %14, Kosta Rika'nın %23, Güney Afrika'nın %20 ve Arjantin'in %9 ağırlığa sahip olduğu anlaşılmıştır.

Sonuç

Çalışmada riskli ve riskten kaçan yatırımcı tipleri için uygun optimum portföyler oluşturulmuştur. Oluşturulan portföylerle risk ve getiri beklentisi yüksek olan riskli ve riskten kaçan yatırımcı tipleri, risk ve beklenen getirisi düşük olan riskten kaçan yatırımcı tiplerini en faydalı pazarlara yönlendirmek amaçlanmıştır. Riskli ve riskten kaçan yatırımcı tipleri için gelişmekte olan piyasa endeksleri, riskten kaçan yatırımcı tipleri için ise gelişmiş piyasa endeks verileri kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre riskli ve riskten kaçan yatırımcı tipleri için risk sıralamasında en yüksek risk taşıyan 3 ülke endeksi sırasıyla Venezuela, Arjantin ve Kazakistan olduğu tespit edilmiştir. En az riskli olanları sırasıyla Lübnan, Ürdün ve Bosna Hersek olduğu anlaşılmaktadır. Riskten

kaçan yatırımcı tipleri için yapılan risk sıralamasında risk sıralamasında en yüksek risk taşıyan 3 ülke endeksi sırasıyla Yunanistan, İtalya ve İspanya olduğu tespit edilmiştir. En az riskli olanları sırasıyla Kanada, İsviçre ve İngiltere olduğu anlaşılmaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda riskli seven ve riskten kaçan yatırımcıların kendilerine uygun en yüksek fayda değerine ulaşabilmesi için, portföy içerisine dahil edecekleri endeksleri belirlerken risk düzeylerine uygun olan ülkelere yönelmeleri rasyonel olacaktır. Ayrıca gelişmiş ve gelişmekte olan ülke Pazar endeksleriyle oluşturulan optimum portföy karmalarına göre en yüksek Sharpe Oranını veren portföy karmaları oluşturulmuştur. Gelişmekte olan ülke endeksleriyle oluşturulan optimum portföyün Sharpe Oranı % 0,69 çıkmış olup bu değer gelişmekte olan ülkelerde alınan 1 br.'lik riske karşılık günlük beklenen getiriye ifade eder. Oluşturulan optimum portföy karması içinde Venezuela Pazar endeksinin %12, Tayland'ın %15, Meksika'nın %6 Malezya'nın %14, Kosta Rika'nın %23, Güney Afrika'nın %20 ve Arjantin'in %9 ağırlığa sahip olduğu anlaşılmıştır. Gelişmiş ülke endeksleriyle oluşturulan optimum portföyün Sharpe Oranı % 0,36 çıkmış olup bu değer gelişmiş ülkelerde alınan 1 br.'lik riske karşılık günlük beklenen getiriye ifade eder. Oluşturulan optimum portföy karması içinde İzlanda Pazar endeksinin %57, Norveç'in %4 ve Amerika'nın %38 ağırlığa sahip olduğu anlaşılmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda riskli seven ve riskten kaçan yatırımcıların en yüksek faydayı elde etmek için gelişmiş ve gelişmekte olan piyasalarda oluşturacakları portföy karmalarında ülke endeks ağırlıklarını göz önüne almaları önerilmektedir. Bundan sonra yapılacak akademik çalışmalara portföy optimizasyonlarının yatırımcı risk gruplarını dikkate alınarak gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Ayrıca çalışmamız gelişmiş ve gelişmekte olan ülke grupları dikkate alınarak ele alınmış olup sonraki çalışmalar gelişmemiş ülke sınıfında yer alan ülkeleri de kapsayacak şekilde genişletilebilir.

Kaynakça

- Akbulut, R., Kaderli, Y. (2009). Şanlıurfa il Merkezindeki Borsa Yatırımcılarının Profili ve Bu Yatırımcıların Hisse Senetlerine Yatırım Yapma Sürecini Etkileyen Faktörlerin Analizi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 43, 212-226.
- Akçayır, Ö., Doğan, B., Demir, Y. (2014). Elton-Gruber Kısıtlı Markowitz Kuadratik Programlama Modeli ile Portföy Optimizasyonu: BIST-50 Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (3), 333-352.
- Akman, M.O. (2011). *Hisse Senedi Çeşitlendirmesi Yoluyla Optimum Portföy Oluşturma ve İMKB Uygulaması*. (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Atan, M., Atan, S., Halıcı, B. (2018). Portföy Seçim Problemi Üzerine Karşılaştırmalı Alternatif Yaklaşımlar. *Anadolu İktisat ve İşletme Dergisi*, 2 (1), 24-37.

- Ayaydın, H. (2014). Uluslararası Çeşitlendirme, Finansal Bulaşma Ve Küresel Finansal Kriz İlişkisi Üzerine Bir Çalışma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28 (3), 43-67.
- Aygören, H., Akyer, H. (2013). Etkin Portföylerin Belirlenmesinde Veri-Aralığı, Hisse Senedi Sayısı ve Risk Düzeyi Faktörlerinin Etkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 9-17.
- Boztosun, D., Yalçiner, K., Atan, M. (2005). Karesel Programlama Yönteminin İmkb 100 Endeksine Uygulanması Ve Portföy Optimizasyonu. *İktisat İşletme ve Finans*, 20 (232), 70-83.
- Cansın, K., Kocadağlı, O. (2012). Etkin sınır ve beta katsayı kısıtlı portföy seçim modeli üzerine bir uygulama. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 11 (22), 19-35.
- Çetin, A.C. (2007). Markowitz kuadratik programlama ile optimal portföy seçimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 63-81.
- Ceylan, A., Korkmaz, T. (2004). *Sermaye Piyasası ve Menkul Değer Analizi*. İstanbul: Ekin.
- Demirtaş, Ö., Güngör, Z. (2004). Portföy yönetimi ve portföy seçimine yönelik uygulama. *Journal of Aeronautics and Space Technologies*, 1 (4), 103-109.
- Dünya Bankası, <http://www.worldbank.org/en/country/mic/overview>, (Erişim Tarihi 01.02.2018).
- Francis, J.C. (1991). *Investments*. New York: McGraw-Hill International Editions.
- Investing, <https://tr.investing.com>, (Erişim Tarihi 01.02.2018).
- Karan, M.B. (2013). *Yatırım Analizi ve Portföy Yönetimi*. Ankara: Gazi.
- Kardiyen, F. (2008). Portföy optimizasyonunda Ortalama mutlak sapma modeli ve Markowitz modelinin kullanımı ve İMKB verilerine uygulanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 335-350.
- Keskintürk, T. (2007). Portföy Seçiminde Markowitz Modeli İçin Yeni Bir Genetik Algoritma Yaklaşımı. *Yönetim*, 18 (56), 78-90.
- Korkmaz, T., Aydın, N. Sayılğan, G. (2013). *Portföy Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Küçükkocaoğlu, G. (2002). Optimal Portföyün Seçimi ve İMKB Ulusal-30 Endeksi Üzerine Bir Uygulama. *Active-Bankacılık ve Finans Dergisi*, 26, 74-91.
- Markowitz, H. (1952). Portfolio Selection. *The Journal of Finance*, 7 (1), 77-91. Doi: 10.1111/j.1540-6261.1952.tb01525.x.
- Ramazan, A. (2013). Markowitz Karesel Programlama İle Portföy Seçimi: İMKB 30 Endeksinde Riskli Portföylerin Seçimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (2), 175-194.

- Redman, A.L., Gullett, N.S., Manakyan, H. (2000). The performance of global and international mutual funds. *Journal of Financial and Strategic Decisions*, 13 (1), 75-85.
- Sharpe, F.W. (1963). A Simplified Model For Portfolio Analysis. *Management Science*, 9 (2), 277-293. Doi: 10.1287/mnsc.9.2.277.
- Tosun, Ö., Oruç, E. (2010). Portföy Büyüklüğünün Portföy Riski Üzerine Etkileri: İMKB-30 Üzerinde Test Edilmesi. *Suleyman Demirel University the Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 15 (2), 479-493.



Sanal Sınıf Ortamında Etkileşimli Öğretim Materyalinin Başarıya ve Tutuma Etkisi The Impact of Interactive Teaching Material on Success and Attitude in Virtual Classroom Environment

Dr. Erdal Yaşlıca¹

Başvuru Tarihi: 01.11.2019

Kabul Tarihi: 12.02.2020

Makale Türü: Derleme

Öz

Araştırmada etkileşimli öğretim materyalinin başarıya ve tutuma muhtemel etkisini test etmek amacıyla yarı deneysel modellerden eşitlenmemiş kontrol gruplu model kullanılarak nicel ve nitel verilerden yararlanılmıştır. Deney ve kontrol gruplarındaki 39'ar lisans öğrencisine öncelikle öntestler uygulanmış sonrasında sanal sınıf ortamında dört hafta boyunca dersler yürütülmüş ve son olarak sontestler uygulanmıştır. Ayrıca, öğrencilerin etkileşimli öğretim materyaline ilişkin görüşleri odak grup görüşmesi ile toplanmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgular İngilizce başarısı açısından deney grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Öte yandan İngilizceye yönelik tutum açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Bir diğer veri toplama aracı olan odak grup görüşme sonuçları incelendiğinde öğretim materyalinin etkileşim özelliğinin beğenildiği ve öğrenmeye katkı sağladığını, ancak İngilizceye yönelik tutumlarında çok fazla değişikliğe sebep olmadığını düşündükleri görülmektedir. Öğretim materyalinin, mobil cihaz uyumluluğu ve birbirleriyle rekabet edebilecekleri eğlenceli oyunlar barındırması gerektiğini, etkileşimli öğretim materyalini diğer derslerde de kullanmak istediklerini de belirtilmişlerdir. Etkileşimli öğretim materyali ile başarı arasında pozitif bir ilişkinin varlığını ortaya koyan bu çalışma ile sanal sınıf ortamları için etkileşimli öğretim materyalleri geliştirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Eğitim, Sanal Sınıf, Etkileşim, Öğretim Materyali

¹ Marmara Üniversitesi Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürü, eyaslica@gmail.com, ORCID: 0000 0002 2650 320X

Abstract

In order to test the effect of interactive teaching material on success and attitude, quantitative and qualitative data were collected through non-equalized control group model, which is a quasi-experimental design. After the pre-tests applied to 39 undergraduate students in the experimental and control groups, post-tests were given after the four-week-lessons conducted in virtual classroom. In addition, students' opinions on interactive teaching material were collected through focus group interviews.

The findings demonstrate statistically significant difference for experimental group in terms of English achievement whereas no statistically significant difference in terms of attitude towards English.

The findings of the focus group interviews, as the other data collection method, reveal that the interactivity of the teaching material is appreciated and found contributive, however it does not have any impact on the participants' attitudes towards English. It is also stated that the teaching material should be mobile friendly and offer competitive games; and be used in other courses as well. This study demonstrating a positive relationship between interactive teaching material and success suggests the development of interactive teaching material for virtual classroom environment.

Keywords: *Distance Education, Virtual Classroom, Interaction, Teaching Material*

Giriş

Çağın en önemli sosyal sermaye unsurlarından olan iletişim bireylerin ve kurumların temel yetkinlik alanlarının en önemlilerindedir. İnternetin ortaya çıkmasıyla birlikte bilgiye ulaşmanın önündeki engelleri hızla ortadan kaldıran ve etkileşimi arttıran iletişim teknolojileri küreselleşmenin de etkisiyle birlikte önemi her geçen gün artan bir alan olarak birçok araştırmaya konu olmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin insanların günlük yaşamlarında büyük etkilere sebep olduğu bilinmektedir. İletişim araçları, toplumun tüm yaş kademelerinde yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. Bilgiye ulaşmanın önemli olduğu alanlardan biri olan eğitim, iletişim teknolojilerindeki gelişmelerden doğrudan ve dolaylı olarak etkilenmektedir. İletişim teknolojilerinin avantajları sayesinde eğitim daha geniş kesimlere ulaştırılabilmektedir. Bu bağlamda; üretken, çağdaş, bilgiye hâkim ve eleştirel düşünebilen bireyleri yetiştirebilmek amacıyla kalıcı ve etkili bir eğitim için iletişim teknolojilerinin öğrenme süreçlerinde yer alması adeta bir zorunluluk haline gelmiştir (Halis, 2002, s. 162). Küreselleşmenin etkisiyle birlikte giderek dijitalleşen dünyanın değişen gereksinimlerine yanıt verebilecek çağdaş bir eğitimin, teknolojinin unsurlarıyla donatılması gerekliliği ön plana çıkmaktadır.

Uzaktan eğitimde çevrimiçi sanal sınıf ortamlarında yürütülen derslerde öğretim elemanları tarafından öğretimi desteklemek amacıyla öğretim materyali kullanılmaktadır. Tek yönlü

iletişim aracı olarak geliştirilen öğretim materyalleri, öğrencilerin geri bildirim vermesine olanak sağlamamakta ve bu nedenle dersin işlenişi sırasında öğrencilerin öğrenme sürecinde hangi durumda olduğu hakkında bilgi yeterli düzeyde alınamamaktadır. Sanal sınıf ortamlarında gerçekleştirilen öğretimin etkisini arttırabilmek için sınıf içi iletişimin güçlendirilmesi gerekmektedir. Sanal sınıf ortamlarında sınıf içi iletişimi sağlayabilecek birçok araç bulunmasına rağmen kullanılan öğretim materyali ve öğrenci arasındaki yeterli seviyede etkileşim sağlanamamaktadır. Öğretmen, öğretim materyali ve öğrenci arasındaki iletişimin güçlendirilmesiyle birlikte öğrenci merkezli bir öğrenme ortamı oluşturulması başarıya ve tutuma olumlu yönde etki edeceği düşünülmektedir. Bu çalışmada uzaktan eğitim sanal sınıf uygulamalarında kullanılacak etkileşimli öğretim materyallerinin niteliğinin ve etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Literatür Taraması

Eğitimde aktif olarak kullanılan iletişim teknolojileri uygulamalarından biri de uzaktan eğitim modelidir. Türkiye’de de yaygın bir biçimde kullanılan uzaktan eğitim modeli, öğrenci ve öğretmeni, mekân ve zaman kısıtlaması olmadan bir öğrenme ortamında buluşturmayı hedeflemektedir. Uzaktan eğitim modelinde farklı ortamlarda bulunan öğretmen ile öğrenci arasındaki iletişim, teknolojideki gelişmelerin etkisiyle birlikte aynı mekânı paylaşabilecekleri sanal sınıf ortamlarına taşınmıştır. Sanal sınıf ortamları, farklı mekânlarda bulunan kişilerin aynı ortamda ve zamanda bulunabilmelerine olanak sağlayan yapılardır. Clark ve Kwinn (2007), sanal sınıf ortamlarını, “farklı mekanlardaki bireylerin aynı zaman diliminde bir arada olabildikleri senkron çevrimiçi ortamlar” olarak tanımlamışlardır. Ayrıca görsel ve işitsel olarak çift yönlü iletişime olanak sağlayan araçları barındıran sanal sınıf ortamlarında gerçekleştirilen oturumlar kaydedilebilmekte ve katılmayan kişilerinde farklı zamanda kayıtları izlemelerine imkân sağlayabilmektedir.

Sanal sınıflar ortamlarında öğretmen ve öğrenci arasındaki iletişimi sağlamak amacıyla farklı bileşenler bulunmaktadır. Sanal sınıf ortamlarında bulunan içerik ve ekran paylaşımı, beyaz tahta, sohbet paneli, katılımcı listesi, kamera görüntüsü, not ve anket alanı gibi bileşenler aracılığıyla gerçek zamanlı ve etkileşimli bir ortam oluşturularak etkili ve verimli bir öğrenme ortamı oluşturulmaya çalışılmaktadır.

Sanal sınıf ortamlarının avantajları olarak; farklı mekanlardaki öğretmen ve öğrenci arasında görsel ve işitsel iletişim ortamı sağlamak, benzer sorunlar yaşayan öğrencilerin kendi aralarında iletişim kurarak sosyal becerilerini ve iletişim yeteneklerini geliştirmek, uygun maliyet, zaman, öğrenme motivasyonu yüksek olan ve hızlı öğrenen öğrencilerin desteklenmesi, derslerin tekrar izlenebilmesi sayılabilir. Dezavantajları olarak ise; öğretim elemanlarının ders için uygun vakit bulamaması, öğretim elemanlarına eğitim ihtiyacı, her ders için uygun olmaması, yüz-yüze iletişim eksikliği, öğrencilerin bireysel öğrenme yeteneğine sahip olmaması sayılabilir (Posey vd., 2010).

Sözlükte “birbirini karşılıklı olarak iletişim ya da tepkilerle etkileme işi” (TDK, 2019) olarak tanımlanan etkileşim eğitimin her türünde çok yönlü ve karmaşık bir kavram olarak ele alınmaktadır. Eğitimde etkileşim klasik anlamda sınıfta öğrenci-öğretmen arasında geçen diyaloglar olarak algılanmaktadır. Ancak teknolojinin gelişmesiyle birlikte mesafeler arası senkron, asenkron ya da insan unsuru ile veya insan unsuru olmaksızın yalnızca makinelerle etkileşim içinde olabilmek artık mümkündür.

Uzaktan eğitimin önemli bir unsuru olan etkileşim, eğitim camiasının üzerinde yoğunlukla tartıştığı bir konudur. Birçok uzaktan eğitim uzmanı bağımsız çalışma stratejileri ile etkileşimli öğrenme stratejilerinin birleştirilebileceği konusuna olumlu yaklaşmamaktadır. Anderson (2003) tarafından ileri sürülen etkileşim eşdeğerliği kuramına göre ise, daha düşük maliyetli, çok yönlü öğrenmeyi destekleyen yeni teknolojilerin ortaya çıkmasıyla artık bağımsız çalışma ile etkileşim birleştirilebilmektedir. Bu kuram etkileşimi Moore (1989) gibi üç biçimde ele almaktadır: öğrenci-öğrenci, öğrenci-öğretmen ve öğrenci-içerik. Kuram iki görüş ileri sürmektedir. Birincisi, bu üç etkileşimden birinin yüksek seviyede tutulması halinde, diğer iki etkileşimin minimum seviyeye indirilebileceği veya devre dışı bırakılabileceğidir. Diğer görüş ise bu üç etkileşimden herhangi birinin yüksek seviyede tutulmasının etkili öğrenmeyi gerçekleştireceği, ancak maliyet ve zaman bakımından sorun yaratabileceğidir. Sonuç olarak kuramın uygun düzeyde etkileşim türlerinin seçimi ile verimli ve zaman-para açısından daha az maliyetli bir uzaktan eğitim sürecinin oluşturabilmenin mümkün olabileceğini işaret ettiği söylenebilir.

Birbirini karşılıklı etkileme süreci olarak tanımlanan etkileşim, birçok öğrenme ve öğretme kuramında zorunluluk olarak ve aynı zamanda iyi bir öğrenmenin kritik unsuru olarak görülür. Muirhead ve Juwah (2004) etkileşimi kişiler arasında sorulara verilen yanıt, yanıt veya teknoloji aracılığıyla gerçekleşen eş zamanlı ve ayrı zamanlı diyalog, söylem veya olaylar olarak tanımlamışlardır. Kearsley (1998) göre ise etkileşim, sosyal beklentilerin doğası gereğidir ve öğrenme sürecinin temel amacı öğrenci-öğretmen arasında oluşması gereken geribildirimdir. Geleneksel sınıf ortamında çift yönlü iletişim etkin etkileşim sağlar (Güçlü, 2012, s. 38). Eğitim ortamlarının da etkileşimin niteliği ile öğrenci başarısının önemli bir göstergesi olduğu görülmektedir. Daha önce de değinildiği gibi, Moore (1989), uzaktan eğitim ortamında üç temel etkileşimin var olduğunu ileri sürmüştür. Bunlar; öğrenci-içerik, öğrenci-öğretmen ve öğrenci-öğrenci etkileşimleridir. Öğrenci-içerik etkileşimi, öğrenci ile çalışma konusu arasındaki, bir başka deyişle öğrenci ile içerik arasındaki etkileşimdir. Öğrenci-öğretmen etkileşimi öğrenci ve uzaktan eğitim dersini veren uzmanlar arasındaki etkileşimdir. Son olarak, öğrenci-öğrenci etkileşimi ise öğrencilerin birbirleri ile bireysel ya da grup olarak öğretmenli ya da öğretmensiz etkileşimidir. Etkileşimli öğrenme, öğrencinin bizzat öğrenme sürecine katılarak öğrenmesi olarak tanımlanabilir. Etkileşimli öğrenme öğrencinin teknolojiyle daha etkileşimli olabileceğini ileri süren “Bağlanma Teorisi’nin (Engagement Theory) de temelini oluşturur (Kearsley ve Shneiderman, 1998, s. 20). Öğrencinin derse bağlanması, motivasyonu, ilgisi ve aldığı zevkin artırılmasıyla mümkün olmaktadır (Shernoff vd., 2014, s. 475). Öğrencinin derse olan bağlılığının artması da öz-kararlılık (azim) üzerinde etkili olmaktadır (Reeve, 2012, s. 149). Etkileşim eğitimde; öğrenme ve öğretme hızını ayarlama, ayrıştırma, eş zamanlı

doğrulama ve onaylama, yol gösterme ve sorgulama gibi imkânlar sunarak eğitime son derece destek olmaktadır (Anderson, 2003, s. 131).

Uzaktan eğitim ortamlarında etkileşimi inceleme ve geliştirmeye yönelik birçok araştırmada vurgulanan sonuç eğitim ortamlarında etkileşimin önemine işaret etmektedir. Fulford ve Zhang (1993) yaptıkları araştırmada öğrencilerin uzaktan eğitimde etkileşime dair algılarının, öğrencinin derste elde ettiği doyumun önemli bir belirleyicisi olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmada, öğrenci doyumunu sağlayacak stratejilerin kullanılmasının gerekli olduğunu vurgulanmıştır. Etkileşimin aynı zamanda klasik sınıf ortamlarında da anahtar bir rol üstlendiği uzunca bir süreden beri bilinmektedir. McCroskey ve Andersen (1976) sınıfta yüksek seviyede etkileşim deneyimi geçiren öğrencilerin düşük seviyede etkileşim gerçekleştirenlerden daha fazla başarı gösterdiklerini ifade etmişlerdir (Usta, 2007, s. 16). Young ve Norgard (2006), öğrenci-öğretmen ve öğrenci-öğrenci arasındaki etkileşim, sınıf içerisindeki tartışma kalitesini artırmak açısından gerekli olduğunu belirtmişlerdir (Kaban, 2013, s. 10).

Regalbuto (1999), etkileşimin eğitimde öğrenci doyumunu arttırmasının yanında önemli bir motivasyon faktörü olduğunu da belirtmektedir. Etkileşimin çevrimiçi eğitimde üç temel şekli olduğu ve başarının önemli bir belirleyicisi olduğu ortaya konduktan sonra eğitimciler tarafından sorulabilecek başlıca sorulardan birisi, hangi etkileşimin öğrenmeye daha olumlu katkıyı sağlayacağıdır. Bu soruyu cevaplamak için Soo ve Bonk (1998) tarafından uzaktan eğitimde hangi tip etkileşimin daha önemli ve öğrenmede etkili olduğunu belirlemeye yönelik bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada Delphi tekniği kullanılarak senkron ve asenkron yöntem olarak öğrenci-öğrenci, öğrenci-öğretmen, öğrenci-içerik değişkenlerini incelemişlerdir. Deneyimli sekiz uzaktan öğretim eğitimcisi ile yürütülen çalışmada asenkron yöntemde tüm etkileşim türlerine yönelik tercih olduğunu göstermiş, senkron yöntemde ise öğrenci-öğrenci ve öğrenci-öğretmen etkileşimi başarılı bir çevrimiçi uzaktan eğitim için en önemli etkileşim türü olarak seçilmiştir.

Çevrimiçi uzaktan eğitimde, öğrenci-öğretmen, öğrenci-öğrenci ve öğrenci-içerik etkileşimi etkili öğrenme için çok önemli olduğu yapılan araştırmalar sonucunda ortaya konmuştur (Moore, 1989; Anderson, 1993; Wagner, 1998; Soo ve Bonk, 1998; Vrasidas, 2000; Hirumi, 2002; Rhode, 2009). Zimmerman (2012), etkileşim türlerinden öğrenci-içerik etkileşimi uzaktan eğitimde çok önemli rolü olmasına rağmen yeterli düzeyde deneysel araştırma yapılmadığını belirtmiştir. Bannan-Ritland (2002), tarafından öğrenci-içerik etkileşimine daha fazla dikkat edilmesi gerektiğini ve karşılıklı etkileşimde daha fazla ilgi duymanın faydalarının gölgesinde kaldığını açıkça iddia etmektedir. Ayrıca karşılıklı bireysel etkileşim üzerinde yapılan çalışmalara ağırlık verildiğinden öğrenci-içerik etkileşimi konusunda yapılan çalışmaların gölgede kaldığını ve içerik etkileşimi konusuna daha fazla önem verilmesi gerektiğini belirtmiştir (Xiao, 2017, s. 129).

Sanal sınıf ortamları üzerine ulusal ve uluslararası yapılan çalışmalar incelendiğinde, sanal sınıfın ders başarısına etkisi, öğrenmeye karşı tutuma etkisi, ders katılımına etkisi, sanal sınıf materyali geliştirme, sanal sınıf etkileşiminin önemi konuları üzerinde yoğunlaştıkları

görülmektedir. Sanal sınıf ortamının harmanlanmış sınıfa göre ders başarısında daha etkili olduğu (Dikmen, 2013); çevrimiçi öğrenme ortamlarında kullanılan etkileşimli öğrenme materyalinin akademik başarıyı arttırdığı (Üstündağ, 2012; Akçapınar, 2014; Zimmerman, 2012), bilgiyi kalıcı kıldığı (Yılmaz ve Sarı, 2010; Westelinck vd. (2005), derse katılımı arttırdığı (Blaine, 2019; Uluuysal, 2017), sanal sınıf ortamındaki etkileşimin öğrenmeye olumlu etkisi olduğu (Aydın ve Yüzer, 2006; Martin, Parker ve Deale, 2012), etkileşimin ve etkileşimli sanal sınıf ortamının derse tutum üzerinde olumlu etkisi olduğu (Çetin ve Günay, 2011) görülmektedir.

Araştırmanın Amacı ve Soruları

Bu çalışmanın amacı sanal sınıf ortamında etkileşimli öğretim materyalinin başarıya ve tutuma etkisini belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki araştırma soruları cevaplandırılmaya çalışılmıştır:

1. Sanal sınıf ortamında etkileşimli öğretim materyalinin kullanılması öğrencilerin İngilizce başarılarını anlamlı düzeyde farklılaştırmakta mıdır?
2. Sanal sınıf ortamında etkileşimli öğretim materyalinin kullanılması öğrencilerin İngilizceye yönelik tutumlarını anlamlı düzeyde farklılaştırmakta mıdır?
3. Deney grubunda yer alan öğrencilerin etkileşimli öğretim materyaline ilişkin düşünceleri nelerdir?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu çalışmada deney ve kontrol grupları olarak belirlenen iki farklı şube daha önceden oluşturulmuş sınıflar olduğundan deneklerin yansız atama ilkesine uygun şekilde gruplara dağıtılması mümkün olmamıştır. Bu sebeple, deneysel araştırma türündeki bu çalışmanın amacını gerçekleştirebilmek için yarı deneme modellerinden olan (quasi experimental design) eşitlenmemiş kontrol gruplu model (nonequivalent control grup), araştırmanın deseni olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın bağımlı değişkenleri öğrencilerin İngilizce başarıları ve İngilizceye yönelik tutumlarıdır. Bağımsız değişken ise araştırmacı tarafından hazırlanan etkileşimli öğretim materyalidir.

Eşitlenmemiş kontrol gruplu modelinin yapısı Tablo 1’de verilmiştir (Karasar, 2016, s. 131).

Tablo 1. Eşitlenmemiş Kontrol Gruplu Model

G ₁	O _{1.1}	X	O _{1.2}
G ₂	O _{2.1}		O _{2.2}

G1 : Deney Grubu

G2 : Kontrol Grubu

X : Etkileşimli Öğretim Materyali

Deney Grubu (sanal sınıf / etkileşimli öğretim materyali)

O1.1 : Ön Test (İngilizce Başarı / İngilizceye Yönelik Tutum)

O1.2 : Son Test (İngilizce Başarı / İngilizceye Yönelik Tutum)

Kontrol Grubu (sanal sınıf / etkileşimsiz öğretim materyali)

O2.1 : Ön Test (İngilizce Başarı / İngilizceye Yönelik Tutum)

O2.2 : Son Test (İngilizce Başarı / İngilizceye Yönelik Tutum)

Araştırmada deney ve kontrol grupları için sanal sınıf ortamı sabit tutulmuştur. Deney grubunda etkileşimli, kontrol grubunda ise etkileşimsiz öğretim materyali kullanılarak etkileşimli öğretim materyalinin başarı ve tutum üzerindeki fark yaratıcı etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır.

Deneyisel uygulama sonunda ise araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme soruları ile öğrencilerin etkileşimli öğretim materyali ilgili görüşleri alınmış ve bu görüşler sonuçların yorumlanmasında nicel verileri destekleyecek şekilde kullanılmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, 2017-2018 Akademik Bahar Yarıyılında Maltepe Üniversitesi Okul Öncesi Öğretmenliği ikinci sınıf Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme dersindeki 78 öğrenciden oluşmaktadır. Öğrencilerin 39'u deney, 39'u ise kontrol grubundadır. Araştırmanın örneklemini oluşturan bölümün yapısı gereği tamamının kız öğrencilerden oluşması nedeniyle cinsiyet değişkeni bir etmen olmamıştır. Bu öğrenciler Okul Öncesi Öğretmenliği Bölümünde Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme dersinin iki şubesi bulunmaktadır. Şubelerin deney ve kontrol grubu olarak belirlenmesi yansız bir biçimde yapılmıştır. Deney grubu olarak sabah şubesi, kontrol grubu olarak da öğle şubesi belirlenmiş ve deneysel çalışmaya başlanmıştır.

Veriler ve Toplanması

Araştırmada, öğrencilerin İngilizce başarılarını ve tutumlarını belirleyebilmek için nicel veriler, görüşlerini değerlendirebilmek için ise nitel veriler toplanmıştır. Deney ve kontrol gruplarındaki öğrencilerin, İngilizceye yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla “İngilizceye Yönelik Tutum Ölçeği”, İngilizce başarı düzeylerini ölçmek amacıyla uzman öğretim elemanı tarafından hazırlanan ve geçerlik ve güvenilirlik analizleri araştırmacı tarafından yapılan “İngilizce Başarı Testi” kullanılmıştır. Son olarak öğrencilerin görüşlerini değerlendirebilmek için hazırlanan görüşme sorularını içeren “Öğrenci Görüşme Formu” verilmiştir.

Deneysel uygulamada öncesinde gruplara İngilizce Başarı Testi ve İngilizceye Yönelik Tutum Ölçeği öntest olarak uygulanmıştır. Deneysel uygulama sonrasında aynı test ve ölçek sontest olarak uygulanmıştır. Öğrencilerin görüşleri grupça ve yarı yapılanmış görüşme veri toplama yöntemi ile elde edilmiştir.

Tutum ve Ölçümü

Araştırmada, Aiken (1979) tarafından katılımcıların matematik ve fen dersine yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla geliştirilen ve daha sonra Özgür (2003) tarafından İngilizce dersine yönelik tutum ölçeği olarak uyarlanarak Türkçeye kazandırılan ve daha sonra tekrar Tuncer, Berkant ve Doğan (2015) tarafından Türkçeleştirilerek Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,87 olarak ölçülen 22 maddelik “İngilizceye Yönelik Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. Bu araştırmada ölçeğin faktör analizi gerçekleştirilmemiş ve ölçek tek boyutlu olarak kullanılmıştır. İngilizceye yönelik tutum ölçeğinin güvenilirlik katsayısını belirlemek için ölçek 20 kişilik bir gruba uygulanmış ve yapılan analizler sonucunda Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,85 olarak belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda ölçeğin kullanılmasına karar verilmiştir.

Başarı ve Ölçümü

Başarı testleri katılımcıların konuyla ilgili mevcut bilgi durumlarını ölçmek için geliştirilmektedir. Araştırmanın deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcıların başlangıç seviyesindeki İngilizce bilgi düzeylerini ölçmek için uzman öğretim elemanı tarafından 50 maddeden oluşan İngilizce Başarı Testi oluşturulmuştur.

İngilizcenin başlangıç seviyesindeki konuları (vocabulary, adjectives, past simple, present simple, articles, prepositions, conjunctions, modals, requests, pronouns) içeren İngilizce Başarı Testinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Testin geçerliliği, kapsam geçerliliği bağlamında incelenmiştir. Çoktan seçmeli olarak hazırlanan test soruları öğretim materyalinde bulunan konular kapsamında uzman öğretim elemanı tarafından oluşturulmuş ve iki İngilizce öğretim elemanın ve bir Eğitim Bilimleri öğretim elemanın görüşü alınarak araştırmanın amacına uygun olarak hazırlanmıştır. Uzmanlar hazırlanan başarı testinin, belirtilen konuları temsil ettiğini, kullanılan cümlelerin anlaşılır olduğunu ve soruların belirlenen kazanımları ölçtüğünü belirtmişlerdir.

İngilizce Başarı Testinin güvenilirlik çalışmaları için 85 öğrencide yapılan pilot çalışma sonucu Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,906 bulunmuş, yapılan madde analizi ile de ayırt edicilik ve güçlük endeksi açısından sorunlu olduğu tespit edilen yedi madde testten çıkarılarak 43 maddeye indirgenmiştir. Tekrar yapılan test ile Cronbach Alpha 0,917, ortalama madde güçlüğü 0,440 ve ortalama madde ayırt ediciliği 0,533 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar geliştirilen İngilizce Başarı Testi ile geçerli ve güvenilir sonuçlara ulaşıldığını göstermektedir.

İngilizce Başarı Testindeki sorular, alanla ilgili temel kaynaklardan ve Maltepe Üniversitesi İngilizce Hazırlık Programında okutulan ders kitabı kaynak olarak kullanılarak ve kazanımlar

çerçevesinde oluşturulmuştur. Kazanımların ve ilgili soruların üniteleri kapsadığından emin olmak için Bloom taksonomisine göre İngilizce Başarı Testi Belirtke Tablosu oluşturulmuştur.

Görüşme Formu

Yarı yapılandırılmış beş sorudan oluşan görüşme formunun iç geçerliğini sağlamak amacıyla bir dil bilimci ve bir eğitim bilimleri uzmanından görüşleri alınarak sorular düzenlenmiştir. Sorular etkileşimli öğretim materyalini genel olarak nasıl değerlendirdiklerine, İngilizce öğrenmelerine nasıl katkı sağladığına, İngilizceye yönelik tutumlarının ne şekilde değiştiğine, etkileşimli öğretim materyalinin özellikleri hakkındaki fikirlerine ve diğer derslerde kullanmayı istemelerine yönelik düşüncelerine odaklanmaktadır. Öğrencilere görüşme sırasında verdikleri cevaplara göre farklı sorulara da yöneltilmiştir. Gönüllü olarak katılım sağlayan 13 öğrenciye 120 dakikalık odak grup görüşmesi yapılmıştır.

Öğretim Materyali ve Sanal Sınıf Ortamı

Araştırmada, İngilizce başlangıç seviyesine uygun, uzman öğretim elemanı tarafından içeriği hazırlanan ve araştırmacı tarafından Adobe Flash programında tasarlanarak geliştirilen öğretim materyali kullanılmıştır. Öğretim materyali, bilgisayar destekli öğretimde en çok kullanılan türü olan özel ders yazılımları türünde geliştirilmiştir. Özel ders yazılımları Yalın'ın (2014) sınıflandırmasında giriş, bilginin sunumu, soru-cevap, cevap değerlendirme, geri bildirim ve kapanış içermektedir. Bu araştırmada sanal sınıf ortamı olarak Adobe Connect 7.5 versiyonu kullanılmıştır. Adobe firmasının bir ürünü olan Connect sanal sınıf ortamı öğrenci-öğretmen, öğrenci-içerik ve öğrenci-öğrenci iletişimine olanak sağlamaktadır. Sanal sınıf ortamının içerik bölümünde kullanılan öğretim materyalindeki öğrenci hareketleri tüm katılımcılar tarafından görüntülenerek ve değerlendirebilmektedir. Öğrencilerin sorulara verdiği cevaplar öğretim materyali aracılığıyla öğretmen tarafından kontrol edilebilmektedir ve değerlendirme sonuçları tüm öğrencilere gösterilebilmektedir. Ayrıca öğretmen belirlediği bir öğrencinin öğretim materyalinde bulunan sorulara verdiği cevapları sanal sınıf ortamında bulunan tüm katılımcılara iletebilmekte ve öğretim materyalinin aracılığıyla doğruluğu kontrol edilerek ve sonuçları tüm katılımcılara anlık olarak iletebilmektedir.

Uygulama Süreci

Araştırma, Maltepe Üniversitesi Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin kullandığı ALMS Öğrenme Yönetim Sistemi kullanılarak üç aylık sürede tamamlanmıştır. Öğrenme Yönetim Sistemine her öğrenci kendine ait kullanıcı adı ve şifresiyle giriş yaptığı için gruplarda bulunan öğrencilerin derse katılımlarının takip edilmesi sağlanmıştır.

Araştırmanın uygulama süreci aşağıdaki gibi gerçekleştirilmiştir.

- Araştırmanın uygulaması Yabancı Diller Yüksekokulunda İngilizce Hazırlık bölümünde görev yapmış öğretim elemanı tarafından gerçekleştirilmiştir. Öğretim elemanına; derslerde anlatılacak konular, öğrenme yönetim sistemi, deney ve kontrol gruplarında bulunan öğrencilerin özellikleri ve etkileşimli öğretim materyalinin kullanımı hakkında bilgi verilmiştir.

- Etkileşimli öğretim materyali, sanal sınıf kullanımına uygun hale getirilerek son kontrolleri yapılmıştır.
- Deneysel çalışma her iki grupta da araştırmacı ve İngilizce öğretim elemanı tarafından 2017-2018 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme dersinde uygulanmıştır.
- Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme dersinin A şubesine kayıtlı 39 öğrenci deney, B şubesine kayıtlı 39 öğrenci ise kontrol grubu olarak belirlenmiştir.
- Deney ve kontrol gruplarında bulunan öğrencilere etik çerçevede araştırmanın amacı ve süreciyle ilgili bilgilendirme yapıldıktan sonra sanal sınıf ortamının yapısı, özellikleri ve kullanımı hakkında bilgi verilmiştir.
- İngilizceye Yönelik Tutum Ölçeği ve İngilizce Başarı Testi, deney ve kontrol gruplarına ön test olarak öğrenme yönetim sistemi aracılığıyla uygulanmıştır.
- Deney grubunda bulunan öğrencilere etkileşimli öğretim materyalinin özellikleri ve kullanımı hakkında bilgi verilmiştir. Araştırmacı, öğrencilerle örnek bir uygulama yaparak deneyim kazanmalarını sağlamıştır.
- Dersler sanal sınıf ortamında dört hafta boyunca her hafta iki saat olmak üzere, deney grubunda etkileşimli öğretim materyaliyle, kontrol grubunda ise aynı öğretim materyaliyle ancak etkileşim özellikleri olmadan gerçekleştirilmiştir.
- Deney ve kontrol gruplarında gerçekleştirilen tüm derslerde araştırmacı süreci izlemek amacıyla gözlemci olarak bulunmuştur.
- Son test olarak İngilizceye Yönelik Tutum Ölçeği ve İngilizce Başarı Testi deney ve kontrol gruplarına öğrenme yönetim sistemi aracılığıyla uygulanmıştır.
- Deneysel uygulamadan elde edilen veriler çözümlenmiş ve ortaya çıkarılan bulgular yorumlanmıştır.

Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırmada elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. İngilizce başarı testinin geçerlik ve güvenirlik analizleri için deneme uygulaması sonrasında yapılan analizlerde TAP 16 programı kullanılmış olup; madde güçlük ve ayırt edicilik indeksleri, varyans, standart sapma, çarpıklık, basıklık, ortalama ve KR-20 hesaplamaları yapılmıştır.

Deneysel uygulamadan elde edilen veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (yüzde, frekans, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında, grupların denkliliği için bağımsız örneklem t testi, iki grup arasındaki farkı hesaplamak için tek yönlü kovaryans analizi (ANCOVA) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Bulgular ve Yorumlar

İngilizce Başarısı

Deney grubu ve kontrol grubu öğrencilerinin İngilizce başarıları bakımından denk olup olmadıklarını belirlemek amacıyla ortalamaları incelenmiş ($\bar{X}_{\text{deney}}=23,769; \bar{X}_{\text{kontrol}}=22,461$) ve görülen küçük farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t testi analizi uygulanmıştır (Tablo 2). Bağımsız örneklem t testi analizini yapabilmek için öncelikle grupların normal dağılım gösterip göstermediği test etmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov normallik testi uygulanmıştır ve grupların normal dağılım gösterdiği görülmüştür.

Tablo 2. Deney ve Kontrol Gruplarının İngilizce Başarı Testi Öntest Puanlarına İlişkin Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

	n	X̄	SS	sd	t	p
Deney	39	23,769	8,865	76	0,698	0,487
Kontrol	39	22,461	7,635			

Tablo 2 incelendiğinde İngilizce başarı testi öntest puanı ($\bar{X}=23,769$) ile kontrol grubunun ön test puanı ($\bar{X}=22,461$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($t=0.698; p>0.05$). Bu bulgu uygulama öncesinde kontrol ve deney gruplarının İngilizce başarıları açısından birbirine yakın düzeyde olduklarını göstermektedir.

Sanal sınıf ortamında etkileşimli öğretim materyalinin İngilizce başarısına etkisini belirlemek amacıyla grupların sontest puanlarına tek yönlü kovaryans (ANCOVA) analizi uygulanmıştır. ANCOVA analizinin varsayımları olan grupların normal dağılımı (deney grubu $p=0.065$; kontrol grubu $p=0.200$), öntest ve sontest puanları arasındaki ilişki ($r=0.539$), varyans homojenliği ($F=0.178$ $sd_1-sd_2=1-76$, $p=0.674>0.05$) ve regresyon eğimlerinin eşitliği ($F_{1-76}=0.542$, $p=0.464>0.05$) incelenmiş ve verilerin ANCOVA için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Grupların ön test puanlarına göre düzeltilmiş son test ortalama puanları Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3. Grupların İngilizce Başarı Öntest Puanlarına Göre Düzeltilmiş Sontest Puanları

	N	X̄	Düzeltilmiş Ortalama
Deney	39	31,000	30,780
Kontrol	39	26,538	26,759

Tablo 3'de düzeltilmiş sontest puanları dikkate alındığında deney grubunun $\bar{X}=30,780$ kontrol grubunun $\bar{X}=26,759$ puana sahip olduğu görülmektedir. Puanlar arasındaki bu değişimin istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek için kovaryans analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Grupların İngilizce Başarı Öntest Puanlarına Göre Düzeltilmiş Sontest Puanlarına İlişkin Kovaryans Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Eta-Kare
Öntest	590,200	1	590,200	33,855	,000	0,311
Grup	313,291	1	313,291	17,971	,000	
Hata	1307,493	75	17,433			
Toplam	66844	77				

Tablo 4’te grupların başarı sontest toplam puanlarına ilişkin kovaryans analizine göre İngilizce başarı öntest toplam puanları kovaryant olarak analize dâhil edilmiş ve grupların başarı sontest toplam puanları arasındaki farkın anlamlılığı test edilmiştir. İngilizce başarı öntest puanlarına göre düzeltilmiş başarı sontest puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($F_{1-75}=17.971;p<0.05$). Deney grubu öğrencilerinin sontest puanlarının kontrol grubu öğrencilerinin sontest puanlarından istatistiksel olarak farklı olduğu ve bu farklılığın deney grubu lehine olduğu belirlenmiştir.

İngilizceye Karşı Tutum

Deney grubu ve kontrol grubu öğrencilerinin İngilizceye yönelik tutumları bakımından denk olup olmadıklarını belirlemek amacıyla ortalamaları incelenmiş ($\bar{X}_{\text{deney}}=72,948;\bar{X}_{\text{kontrol}}=71,128$) ve görülen küçük farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t testi analizi uygulanmıştır (Tablo 5). Bağımsız örneklem t testi analizini yapabilmek için öncelikle grupların normal dağılım gösterip göstermediği test etmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov normallik testi uygulanmıştır ve grupların normal dağılım gösterdiği görülmüştür.

Tablo 5. Deney ve Kontrol Gruplarının İngilizce Başarı Testi Öntest Puanlarına İlişkin Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

	n	\bar{X}	SS	sd	t	p
Deney	39	72,948	9,397	76	0,939	0,351
Kontrol	39	71,128	7,637			

Tablo 5 incelendiğinde İngilizce başarı testi öntest puanı ($\bar{X}=72,948$) ile kontrol grubunun ön test puanı ($\bar{X}=71,128$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($t=0.939;p>0.05$). Bu bulgu uygulama öncesinde kontrol ve deney gruplarının İngilizceye yönelik tutumları bakımından birbirine yakın düzeyde olduklarını göstermektedir.

Sanal sınıf ortamında etkileşimli öğretim materyalinin İngilizceye yönelik tutuma etkisini belirlemek amacıyla grupların sontest puanlarına tek yönlü kovaryans (ANCOVA) analizi uygulanmıştır. ANCOVA analizinin varsayımları olan grupların normal dağılımı (deney grubu $p=0.067$; kontrol grubu $p=0.200$), öntest ve sontest puanları arasındaki ilişki ($r=0.669$), varyans homojenliği ($F=2.461$ $sd1-sd2=1-76$, $p=0.121>0.05$) ve regresyon eğimlerinin eşitliği ($F_{1-76}=0.791$, $p=0.377>0.05$) incelenmiş ve verilerin ANCOVA için uygun olduğu sonucuna

ulaşmıştır. Grupların ön test puanlarına göre düzeltilmiş son test ortalama puanları Tablo 6’da sunulmaktadır.

Tablo 6. Grupların İngilizceye Yönelik Tutum Öntest Puanlarına Göre Düzeltilmiş Sontest Puanları

	N	X̄	Düzeltilmiş Ortalama
Deney	39	81,307	80,611
Kontrol	39	77,282	77,979

Tablo 6’da düzeltilmiş sontest puanları dikkate alındığında deney grubunun $X=80,611$ kontrol grubunun $X=77,979$ puana sahip olduğu görülmektedir. Puanlar arasındaki bu değişimin istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek için kovaryans analizi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 7. Grupların İngilizce Başarı Öntest Puanlarına Göre Düzeltilmiş Sontest Puanlarına İlişkin Kovaryans Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Eta-Kare
Öntest	3267,804	1	3267,804	59,251	,000	0,441
Grup	133,485	1	133,485	2,420	,124	
Hata	4136,402	75	55,152			
Toplam	498159	78				

Tablo 7’de grupların başarı sontest toplam puanlarına ilişkin kovaryans analizine göre İngilizce başarı öntest toplam puanları kovaryant olarak analize dâhil edilmiş ve grupların başarı sontest toplam puanları arasındaki farkın anlamlılığı test edilmiştir. İngilizce başarı öntest puanlarına göre düzeltilmiş başarı sontest puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($F_{1-75}=2.420;p>0.05$). Deney grubu öğrencilerinin sontest puanlarının kontrol grubu öğrencilerinin sontest puanlarından istatistiksel olarak farklı olduğu ve bu farklılığın deney grubu lehine olduğu belirlenmiştir.

Öğrenci Görüşleri

Öğrencilerle gerçekleştirilen odak grup görüşmesinde elde edilen bulgular özetlenerek Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Öğrenci Görüşleri

Etkileşimli Öğretim Materyaline İlişkin Öğrenci Görüşleri	f	%
Çok beğendim, dersler eğlenceli ve öğreticiydi	7	54
Beğendim, ancak geliştirilmesi gereken yanları var	3	23
Kararsızım	2	15
Beğenmedim	1	8
Toplam	13	100
Etkileşimli Öğretim Materyalinin Öğrenmeye Katkısına İlişkin Öğrenci Görüşleri	f	%
Tüm sorulara yazdığım cevaplar öğretmenin kontrolünden geçtiği için çok öğretici oldu.	8	62
Çok eğlenceli bir ortam olduğu için öğrenmeye katkısı olduğunu düşünüyorum.	4	31
Öğrenmeye katkısı olduğunu düşünmüyorum.	1	7
Toplam	13	100
Etkileşimli Öğretim Materyalinin İngilizce Tutumuna İlişkin Öğrenci Görüşleri	f	%
Çok olumlu etkiledi	2	15
Olumlu etkiledi	4	31
Bir değişiklik olmadı	6	46
Olumsuz etkiledi	1	8
Toplam	13	100
Etkileşimli Öğretim Materyalinin Özelliklerine İlişkin Öğrenci Görüşleri	f	%
Mobil uygulaması olmalı	10	77
Arkadaşlarımla yarışabileceğim oyunlar olmalı	10	77
Daha fazla eşleştirme ve sürükle bırak soruları olmalı	9	69
Daha çok animasyon ve video olmalı.	8	62
Doğru cevapları istediğim zaman görebilmeliyim	6	46
Her üniteye bulmaca olmalı	5	38
Yazılı ve görsel olarak yardımcı olabilecek bir karakter olmalı	5	38
Cevapların puanlanabilmesi ve başarı sıralaması olmalı	3	23
Etkileşimli Öğretim Materyalinin Diğer Derslerde Kullanımına İlişkin Öğrenci Görüşleri	f	%
Kesinlikle Olmalı	4	31
Olmalı	6	46
Olmamalı	3	23
Toplam	13	100

Tablo 8’de “Öğretim materyalinin etkileşimli olmasını nasıl değerlendirirsiniz?” sorusuna ilişkin öğrenci görüşleri incelendiğinde, öğrencilerin %77’sinin öğretim materyalinin etkileşimli olmasını beğendiği, %8’i etkileşimli olmasını beğenmediği ve %15’inin kararsız kaldığı görülmüştür.

“Öğretim materyalinin etkileşimli olması öğrenmenize nasıl katkı sağladı?” sorusuna ilişkin öğrenci görüşleri incelendiğinde, öğrencilerin %93’ünün öğretim materyalinin etkileşimli

olmasının öğrenmelerine olumlu katkı sağladığını, %7'sinin etkileşimli olmasını beğenmediğini ifade ettiği görülmüştür.

“Öğretim materyalinin etkileşimli olması İngilizceye tutumunuzu nasıl etkiledi?” sorusuna ilişkin öğrenci görüşleri incelendiğinde, öğrencilerin %46'sının İngilizceye yönelik tutumlarının olumlu etkilendiğini, %8'inin olumsuz etkilendiği ve %46'sının tutumlarında bir değişiklik olmadığı belirlenmiştir.

“Etkileşimli öğretim materyalinde hangi özellikleri beğendiniz ve başka hangi özelliklerin olmasını istersiniz?” sorusuna ilişkin öğrenci görüşleri incelendiğinde, öğrencilerin sırasıyla; mobil uygulama (10), arkadaşlarımla yarışabileceğim oyunlar (10), eşleştirme/sürükle bırak soruları (9), doğru cevapları istediği zaman görebilme (6), animasyon ve videolar (8), bulmaca (5), yazılı ve görsel olarak yardımcı olabilecek karakter (5) ve cevaplarının puanlanabildiğini ve başarı sıralamasının olduğu bir yapı (3) istedikleri görülmüştür.

“Diğer derslerinizin sanal sınıf ortamında etkileşimli öğretim materyali kullanılarak gerçekleştirilmesini ister miydiniz?” sorusuna ilişkin öğrenci görüşleri incelendiğinde, öğrencilerin %77'sinin etkileşimli öğretim materyalinin diğer derslerde kullanılmasını istediği, kalan %23'ünün ise istemediği belirlenmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Uzaktan eğitim modelinde kullanımı her geçen gün artan çevrimiçi sanal sınıf ortamlarında, etkileşimli öğretim materyalinin başarıya ve tutuma etkisini araştıran bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre etkileşimli öğretim materyalinin, başarıya olumlu yönde etkisi olduğu ancak tutumda bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin sanal sınıf ortamında öğretim materyali ile etkileşimi başarılarını olumlu yönde etkilemiştir. Geleneksel çevrimiçi sanal sınıflarda öğretmen-öğrenci etkileşimi sadece sanal sınıfın desteklediği özellikler çerçevesinde gerçekleşmektedir. Öğretim materyali tek yönlü iletişim aracı olarak tasarlandığı için öğrenci, öğretim materyaliyle dolayısıyla bilgiyle sadece görsel olarak iletişim kurabilmektedir. Öte yandan etkileşimli öğretim materyali öğrenci merkezli bir öğretim ortamı oluşturduğundan başarıya olumlu etkisinin olduğu söylenebilir. Öğretmen ve öğrencinin aynı ortamda bulunamamasının getirdiği dezavantajların etkisini kısmen de olsa azaltmaktadır. Uzaktan eğitim çevrimiçi sanal sınıf ortamı kullanılan derslerde öğretim materyalinin etkileşimli olması başarıyı olumlu etkilediği için öğretme-öğrenme süreçlerinde kullanılmasında yarar görülmektedir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre etkileşimli öğretim materyalinin derse yönelik tutuma etkisinin olmadığı belirlenmiş olsa da öğrencilerin görüşleri doğrultusunda öğretim materyalinde uygulanacak geliştirmeler neticesinde derse yönelik tutum açısından olumlu gelişmelerin olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre öğretim materyalinin etkileşimli olması öğrencilerin başarılarına olumlu yönde etki etmektedir. Etkileşimli öğretim materyali kullanılarak öğrenci-çerik etkileşimi sağladığından öğrencilerin başarıları arttığı söylenebilir. Etkileşim ile başarı

arasında pozitif bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Bu sebeple etkili öğrenme için sanal sınıf ortamlarında etkileşimli öğretim materyalleri kullanılmasında yarar görülmektedir.

Öğrencilerin öğretim materyalinde bulunan sorulara verdikleri yanıtların sistem tarafından kaydedilerek öğretim elemanı veya öğrenci tarafından incelenerek dersin değerlendirilmesi öğrenme eksikliklerini belirleme açısından faydalı olabilir. Uygulama sırasında yanlış cevaplanan soruların uygulama sonrasında tekrar değerlendirilmesi istenebilir. Ayrıca öğrencilerin dersteki performanslarının sistem tarafından raporlanması öğretim elemanının öğretimi değerlendirmesine imkân tanıyabilir. Buradan hareketle öğretim elemanı öğretim materyalinde başarıya ve tutuma olumlu etki edebilecek değişiklikleri belirleyebilir.

Araştırmada toplanan verilerin analizleri doğrultusunda elde edilen bulgulara göre sanal sınıf ortamında etkileşimli öğretim materyalinin derse yönelik tutuma istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç doğrultusunda, sanal sınıftaki öğrenci sayısı azaltılarak, öğrencilerin öğretim materyali ile etkileşimde bulunma sürelerinin arttırılması sağlanarak öğrencilerin derse yönelik olumlu tutum geliştirmesi beklenebilir. Ayrıca öğretim elemanının, öğrencilerin soruları yanıtlamaları için teşvik edici yöntemler kullanmasında, sorulara yanlış yanıt veren öğrencileri doğru yanıt için yönlendirmesinde ve tüm öğrencilere soruları yanıtlatabilmeleri için yeterince zaman tanınmasında yarar görülmektedir. Öğretim materyalinde dikkat çekici hareketli ve sesli grafik animasyonların sayısının arttırılması derse yönelik tutumda olumlu etki sağlayabilir.

Uzaktan eğitim programları bulunan ve çevrimiçi sanal sınıf ortamında öğretim gerçekleştiren üniversitelerin, iletişim teknolojilerindeki gelişmeleri yakından takip ederek etkileşimli öğretim materyali geliştirmeleri ve etkili kullanımı için öğretim elemanlarına eğitim verilmesinde yarar görülmektedir.

Üniversitelerin örgün programlarında ders veren öğretim elemanlarının derslerini etkileşimli öğretim materyalleri kullanarak sanal sınıf ortamında gerçekleştirmeleri için teşvik edilmeli ve öğretim elemanlarına gerekli bilgi ve donanım sağlanarak çevrimiçi sanal sınıf ortamlarının yaygınlaştırılması önerilmektedir.

Araştırma yükseköğretim kademesine yönelik gerçekleştirilmiştir. Benzer çalışmalar farklı öğretim kademelerinde ve hayat boyu öğrenme kapsamındaki yaygın eğitim kurumlarına yönelik gerçekleştirilebilir.

Araştırmada, etkileşimli öğretim materyalinin İngilizceye yönelik tutumda anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerle gerçekleştirilen odak grup görüşmesi bulgularına dayanarak eğlenceli aktivitelere ağırlık verilmesi tutum değişikliğini ortaya çıkarabilir. Bu bağlamda rekabet ortamı oluşturabilecek eğlenceli oyunlar ve bulmacalar öğretim materyaline eklenerek oluşması beklenen öğrenci merkezli öğrenme ortamında derse yönelik tutuma etkinin test edilebileceği araştırmalar yapılabilir.

Kaynakça

- Akçapınar, G. (2014). *Çevrimiçi Öğrenme Ortamındaki Etkileşim Verilerine Göre Öğrencilerin Akademik Performanslarının Veri Madenciliği Yaklaşımı İle Modellenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Anderson, T. (2003). Modes of Interaction in Distance Education: Recent Developments and Research Questions. In M.G. Moore & W.G. Anderson (Eds.), *Handbook of Distance Education* (s. 129-146). Lawrence Erlbaum Associates.
- Aydın, B., & Yüzer, T. V. (2006). Building a Synchronous Virtual Classroom in a Distance English Language Teacher Training (DELTT) Program in Turkey. *Turkish Online Journal of Distance Education TOJDE*, 7(2), 9-20.
- Bannan-Ritland, B. (2002). Computer-Mediated Communication, eLearning, and Interactivity: A Review of the Research. *Quarterly Review of Distance Education*, 3(2), 161-169.
- Blaine, A. M. (2019). Interaction and Presence in the Virtual Classroom: An Analysis of the Perceptions of Students and teacher in Online and Blended Advanced Placement Courses. *Computers & Education*, 132, 31-43.
- Fulford, C. P., & Zhang, S. (1993). Perceptions of Interaction: The Critical Predictor in Distance Education. *American Journal of Distance Education*, 7(3), 8-21.
- Güçlü, N. (2012). Sınıf İçi İletişim ve Etkileşim. L. Küçükahmet (Ed.), *İletişim, Sınıf Yönetimi içinde* (s. 18-51). Ankara: Pegem Akademi.
- Halis, İ. (2002). *Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme*. Ankara: Nobel.
- Hirumi, A. (2002). The Design and Sequencing of eLearning Interactions: A Grounded Approach. *International Journal on E-Learning*, 1(1), 19-27.
- Kaban, A. (2013). *Uzaktan Eğitim Kalite Standartlarının Belirlenmesi ve Atatürk Üniversitesi Uzaktan Eğitim Sisteminin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler* (17 b.). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kearsley, G., & Shneiderman, B. (1998). Engagement Theory: A Framework for Technology-Based Teaching and Learning. *Educational Technology*, 5(5), 20-23.
- Martin, F., Parker, M. A., & Deale, D. F. (2012). Examining Interactivity in Synchronous Virtual Classrooms. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 13(3), 227-261.
- McCroskey, J. C., & Andersen, J. F. (1976). The Relationship Between Communication Apprehension and Academic Achievement Among College Student. *Human Communication Research*, 1(3), 73-81.
- Moore, M. G. (1997). Theory of Transactional Distance. In D. Keegan (Eds.), *Theoretical Principles of Distance Education* (s. 22-38). Routledge.
- Muirhead, B., & Juwah, C. (2004). 'Interactivity in Computer-Mediated College and University Education: A Recent Review of the Literature. *Educational Technology & Society*, 7(1), 12-20.
- Özgür, S. T. (2003). *Use of Language Learning Strategies in Relation to Student Characteristics at Başkent University*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Posey, G., Burgess, T., Eason, M., & Jones, Y. (2010). The Advantages and Disadvantages of the Virtual Classroom and the Role of the Teacher. *In Southwest Decision Sciences Institute Conference*, (s. 2-6).

- Reeve, J. (2012). A Self-determination Theory Perspective on Student Engagement. In S.L. Christenson, A.L. Reschly & C. Wylie *Handbook of Research on Student Engagement* (s. 149-172). Springer Science +Business Media.
- Regalbuto, J. (1999). Teaching at an Internet distance: The pedagogy of online teaching and learning. *University of Illinois Faculty Seminar*, (s. 4-15). Illinois. <https://www.sfu.ca/~andrewf/TIDreport.pdf> (Erişim Tarihi: 05.01.2019)
- Rhode, J. (2009). Interaction Equivalency in Self-Paced Online Learning Environments: An Exploration of Learner Preferences. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 1(10).
- Shernoff, D. J., Csikszentmihaly, M., Barbara, S., & Steele, E. (2014). Student Engagement in High School Classrooms from the Perspective of Flow Theory. In *Applications of Flow in Human Development and Engagement* (s. 158-176). Springer.
- Soo, K.-S., & Bonk, C. J. (1998). Interaction: What Does It Mean in Online Distance Education? *ED-MEDIA/ED-TELECOM 98 World Conference on Educational Multimedia and Hypermedia & World Conference on Educational Telecommunications*. Freiburg.
- TDK. (2019). *Türk Dil Kurumu*. TDK: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelimesec=118233 (Erişim Tarihi: 20.02.2019).
- Tuncer, M., Berkant, H. G., & Doğan, Y. (2015). İngilizceye Yönelik Tutum Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 260-266.
- Uluuysal, B. (2017). *Çevrimiçi Öğretim Materyali Geliştirme ve Uygulama Süreçlerinin İncelenmesi: İngilizce Dersi Örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Usta, E. (2007). *Harmanlanmış Öğrenme ve Çevrimiçi Öğrenme Ortamlarının Akademik Başarı ve Doyuma Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Üstündağ, M. T. (2012). *Çevrimiçi Öğrenme Ortamlarında Uyarlanmış Sosyal Etkileşim Araçlarının Öğrencilerin Akademik Başarılarına ve Sosyal Bulunuşluk Algılarına Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Vrasidas, C. (2000). Constructivism versus Objectivism: Implications for Interaction, Course Design, and Evaluation in Distance Education. *International Journal of Educational*, 4(6), 339-362.
- Wagner, E. D. (1998). Interaction Strategies for Online Training Designs. *14th Annual Conference on Distance Teaching ve Learning*, 8.
- Westelinck, K. D., Valcke, M., Craene, B. D., & Kirschner, P. (2005). Multimedia Learning in Social Sciences: Limitations of External Graphical Representations. *Computers in Human Behavior*, 21(4), 555-573.
- Xiao, J. (2017). Learner-Content Interaction in Distance Education: The Weakest Link in Interaction Research. *Distance Education*, 1(38), 123-135.
- Yalın, H. İ. (2014). *Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Yılmaz, Ş., & Sarı, İ. (2010). Php Gd Kütüphanesi Kullanılarak Etkileşimli Uygulama Geliştirme. G. T. Yamamoto, U. Demiray, & M. Kesim (Ed), *Türkiye'de e-Öğrenme: Gelişmeler ve Uygulamalar* içinde (185-200). Denizli.
- Young, A., & Norgard, C. (2006). Assessing the Quality of Online Courses from the Students' Perspective. *Internet and Higher Education*, 9(2), 107-115.
- Zimmerman, T. D. (2012). Exploring Learner to Content Interaction As a Success Factor in Online Courses. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 13(4), 152-165.



Ekonomik ve Mali Boyutlarıyla Robot Vergisi **Robot Tax with its Economic and Financial Dimensions**

Dr. Öğr. Üyesi Deniz TURAN¹

Başvuru Tarihi: 31.12.2019

Kabul Tarihi: 07.03.2020

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Öz

21. yüzyılda robot teknolojisinde yaşanan hızlı gelişmeler, toplumu ve ekonomiyi temelden dönüştürmeye başlamıştır. Günümüzde üretimden hizmet sektörüne kadar her alanda yaygın şekilde kullanılan ve ekonomik verimliliği artırması yanında teknolojik işsizliğe de yol açan akıllı robotların vergilendirilmesi konusu ekonomik ve sosyal boyutları ile ele alınmaya başlanmıştır. Yapılan çalışma, robotların işgücü piyasası, gelir dağılımı ve kamu mali dengesi üzerine etkilerinin incelenerek bir robot vergisinin gerekliliğinin ekonomik gerekçeleri açıklığa kavuşturmayı amaçlamaktadır. Bu çalışmanın bulguları şunlardır; Robot teknolojisi işgücü piyasasında yeni bir küresel dengenin oluşmasına yol açacaktır. Toplumda gelirin küçük bir sermayedar kesimde toplanmasına engel olmak ve otomasyon devriminden olumsuz etkilenenlere potansiyel olarak yardımcı olmak amacıyla robotların elektronik kişi sıfatıyla yasal bir kişilik tanımlanması ve robot vergisi alınması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Endüstri Devrimleri, Teknolojik İşsizlik, Robot Vergisi, Ayırma İlkesi

Abstract

Rapid developments in robot technology in the 21st century started to transform society and economy fundamentally. Today, the issue of taxation of smart robots, which is widely used in every field from production to the service sector and leads to increasing economic efficiency as well as technological unemployment, has begun to be addressed with its economic and social dimensions. This study aims to clarify the economic reasons for the necessity of a robot tax by examining the effects of robots on the labor market, income distribution and public financial balance. The findings of this study are as follows; Robot technology will lead to a new global balance in the labor market. In order to prevent the collection of income in a small capitalist society and to potentially help those who are negatively affected by the automation revolution, robots must be defined as an electronic person and a robot tax is required.

Keywords: Industrial Revolutions, Technological Unemployment, Robot Tax, Separation Principle

¹ Polis Akademisi Başkanlığı, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, ahmetdenizturana@gmail.com, ORCID:0000-0002-6697-2721

Giriş

Robotlar günümüzde sadece sanayide değil hayatın her alanında kullanılmaktadır. Robot ve yapay zekada teknolojisi alanında yaşanan hızlı ilerlemenin hayatlarımızı nasıl dönüştüreceği konusu, teknolojik boyutlarının yanı sıra makroekonomi ve kamu düzenine etkilerine kadar geniş bir yelpazede tartışılmaktadır. Metal yakalı çalışan olarak da adlandırılan robotlar, günümüzün modern köleleri olmaya adaydır. Robotların insanlığı angaryadan kurtarması ve ortaya çıkacak gelir fazlasının adil dağıtılması halinde toplumları refaha kavuşturması beklenmektedir.

Literatürde bulunan diğer çalışmalardan farklı olarak bu çalışmada robotların tanımı, ekonomik ve sosyal etkileri ile robot vergisi uygulamasının ortaya çıkaracağı sorunların tartışılması ile yetinmemiş, aynı zamanda robotların kamu mali dengesi üzerine etkileri harcama ve vergi boyutları ile analiz edilerek, robot vergisinin uygulanabilmesi için yol gösterici önerilerde bulunulmuştur.

Çalışmanın amacı, robotların işgücü piyasası, gelir dağılımı ve kamu mali dengesi üzerine etkilerinin incelenerek bir robot vergisinin ekonomik ve sosyal gerekliliğini, verginin uygulanabilmesi için alınması gereken tedbirleri ve robot vergisi uygulamasının olası etkilerini açığa kavuşturmadır.

Çalışmada ilk olarak, endüstri devrimleri ve robot teknolojisinde yaşanan gelişmeler ile birlikte işgücü piyasasında ortaya çıkan teknolojik işsizlik sorunu ele alınmaktadır. Takip eden kısımda ekonomide robot kullanımının gelir dağılımı ile kamu mali dengesi üzerine olası etkileri irdelenmiştir. Son kısımda ise robotların vergilendirilmesine yönelik alınacak yasal ve ekonomik önlemler ile robot vergisinin etkinliği hakkında açıklamalarda bulunulmuştur.

Endüstri Devrimleri ve Robot Teknolojisi

18. yüzyıldan günümüze kadar beş endüstri devrimi yaşamış ve günümüzde insansız robot teknolojilerin kullanımı aşamasına ulaşmıştır. Mekanizasyon olarak da ifade edilen ilk sanayi devrimi (Endüstri 1.0), 18. yüzyılda su, rüzgâr ve buhar gücü gibi çevre gücünün makinelerde kullanılarak mekanik üretim sistemlerinin ortaya çıkmasına olanak vermiştir. Buhar gücü ile çalışan lokomotifler bu dönemin en önemli örneğini temsil etmektedir. İkinci sanayi devriminde (Endüstri 2.0), 19. yüzyılda elektriğin keşfi ile birlikte üretimde elektrik gücü kullanılmaya başlanmış ve montaj hatlarında seri üretime geçilmiştir. Üçüncü sanayi devriminde (Endüstri 3.0) ise dijital sistemler, elektronik altyapılar ve bilgi teknolojileri üretimde kullanılmaya başlandı. Üretim süreçlerinde otomasyona geçildi ve yazılım destekli üretim ön plana çıktı. 21.yüzyılda gerçekleşen dördüncü sanayi devriminde (Endüstri 4.0), endüstriyel faaliyetler ile bilişim teknolojileri bir araya gelerek nesnelerin ve hizmetlerin interneti ile siber-fiziksel sistemler üretim ortamına sokulmuştur. Dördüncü sanayi devriminin en önemli parçasını oluşturan robotik sistemler ve yapay zekâ, üretimde ve hizmet sektöründe insan gücünün önemini yitirmesine yol açmıştır (Geniş Bilgi için Bkz: Marcovitz, 2013; Allen, 2017; Johannessen, 2019; Popkova, Ragulina ve Bogoviz, 2019).

Ocak 2016 tarihinde Japon hükümeti tarafından ilk kez ortaya konan ve Toplum 5.0 olarak adlandırılan Endüstri 5.0, Endüstri 4.0 ile geliştirilen teknolojik yeniliklerin topluma entegre edilmesi temeline dayanmaktadır ve toplum odaklı insansız teknolojilere geçilmesi hedeflenmektedir (Okan Gökten, 2018, s. 884). Siber alan ile gerçek toplumun entegre olduğu bu aşamada, bir fabrikada az sayıda yönetici insan grubu tarafından verilen görevler robotlar tarafından yerine getirilmektedir.

Üçüncü sanayi devrimi ile birlikte üretim süreçlerinde kullanılmaya başlayan yazılım teknolojisi, dördüncü sanayi devrimi ile birlikte yapay zekânın üretimde kullanılması ile ileri bir aşamaya geçmiştir. Günümüzde yapay zekânın ve diğer ileri bilgisayar teknolojileri dahil olmak üzere otomasyon teknolojilerindeki hızlı gelişmeler ekonomimizi, toplumu ve dünyayı temelden dönüştürmeye başlamıştır. Robotlar günümüzde hayatımızın, işimizin ve eğlencemizin her alanında kullanılmaktadır. Gelecek robot çağı, sosyal, ekonomik ve yasal düzen açısından birçok soruyu gündeme getirmektedir. Robotlar ve yapay zekâ (AI) devriminin hayatlarımızı nasıl dönüştüreceği konusu, teknolojik boyutlarının yanı sıra makroekonomi ve kamu politikasına etkilerine kadar geniş bir yelpazede tartışılmaktadır.

Bu çalışmanın konusunu oluşturan robot vergisinin ortaya çıkardığı en önemli ve açıklanması gereken husus terimler ve tanımlarda yatmaktadır. Robot kelimesinin kökenleri Çekçe’de zorunlu çalışma anlamına gelen “robot” ve hizmet anlamına gelen “robotrick” kelimelerinde yatmaktadır (Bootle, 2019, s.4). Artuklular zamanında yaşamış bilim adamı El Cezeri, sibernetik ve robot teknolojinin öncüsü olarak bilinir ancak robot kelimesi ilk kez Çek bilim kurgu yazarı Karel Čapek, 1920 yılında yazdığı ve isyan ederek fabrikayı ele geçiren robotların ele alındığı “Rossums Universal Robots” adlı bilimkurgu tiyatro eserinde kullanılmıştır.

Üretimden hizmet sektörüne kadar her alanda yaygın şekilde kullanılan robotlar insan hayatını kolaylaştırmaktadır. Her ne kadar üniform bir "robot" tanımı mevcut olmasa da genel olarak robotlar, şekli ve görünümü ne olursa olsun, belirli şekillerde hareket etmek için programlanabilen mekanik cihazlar olarak tanımlanır (Bootle, 2019, s.4). Diğer bir ifade ile robot, insan emrinde otomatik olarak bir görevi veya işlevi yerine getirebilen akıllı özerk makinelerdir (Marwala, 2018, s.2). Makinelerin aksine; otonom yapıları, öğrenme, ilerleme ve karar verebilme yetenekleri, robotların “akıllı” olarak nitelendirilmelerine yol açmıştır. Mevcut ve geçmiş teknoloji arasındaki temel fark, eski otomatik makinelerin yerini akıllı özerk makinelerin, diğer bir ifade ile akıllı robotların almasıdır (Bottone, 2018, s.3). Bu kapsamda bilgisayarlar, yazılım programları, ATM’ler, insansız hava araçları gibi yazılımsal ürünler ve fiziki unsurlar robot tanımı içerisinde yer almaktadır. Bu tanımlarda yeterli özerklik ve öğrenme, ilerleme ve karar verme kapasitesi ile çalışabilme yeteneğini kilit bir özellik olarak öne çıkarmaktadır (Mazur, 2019, s.279).

Avrupa Birliği Hukuk İşleri Komitesi raportörü Mady Delvaux, robotlara vergi konulması konusu hususunda hazırladığı tavsiye raporunda, akıllı özerk robotları şu özelliklere sahip yapılar olarak tanımlanmıştır (Delvaux, 27.01.2017, s.8);

- sensörler aracılığıyla ve/veya çevresinden veri değişimiyle bir işi yapma ve veri analiz etme,
- deneyim ve etkileşim yoluyla kendi kendine öğrenme (isteğe bağlı kriter),
- en azından küçük bir fiziksel destek,
- davranış ve eylemlerinin çevreye adaptasyonu,
- biyolojik anlamda yaşamın olmaması.

Burada yapay zekayı içeren akıllı robotları dar ve geniş kapsamda sınıflandırmak mümkündür (Turner, 2019, s.6). Dar kapsamda akıllı robotlar, belirli bir amaç veya hedefe ulaşmak için sınırlı hedefler doğrultusunda sadece tasarlanan görevleri yerine getiren teknikleri kullanırlar. Bugün dünyadaki akıllı robotların büyük çoğunluğu bu dar ve sınırlı tipe daha yakındır. Geniş kapsamda ise sınırsız bir dizi hedefe ulaşma ve hatta belirsizlik veya belirsizlikler de dahil olmak üzere bağımsız olarak yeni hedefler belirleme yeteneğine sahip robotlardır. Frankenstein, Star Wars, Terminatör, 2001: A Space Odyssey vb. filmlerde cansız maddelerden üretilen ve insan yetenekleri seviyesine yaklaşan akıllı robotlar tasvir edilmesine karşılık, Kur'an-ı Kerim'de Hicr Suresi 26. Ayet'de "Andolsun biz insanı şekillenebilir özlü balçıktan, (şekil verilip) kurutulmuş çamurdan yarattık" ifadesinde açıklandığı üzere, cansız bir maddeden yaratılan ve zekâ verilen insanın fiziki ve zihinsel yeteneklerine sahip akıllı bir robot henüz yapılamamıştır.

Robotik sistemlerin insan hayatının her alanına nüfuz etmeye başlaması ve günlük yaşamımızın ayrılmaz bir parçası halini alması, robot etiği konusunda artan kaygıların öne çıkmasına yol açmıştır. Isaac Asimov, robotların zarar verme ve görme potansiyelini ve dolayısıyla kullanımlarını ve gelişmelerini yöneten etik (ve belki de yasal) bir çerçeveye duyulan ihtiyacı fark etmiştir. 1942'de yazdığı ve 1950 yılında dokuz bilimkurgu öyküsünün toplandığı "Ben Robot" kitabında yer verdiği Kovalamaca "Runaround" adlı çalışmada üç temel robot yasasına değinmiştir (Asimov, 2013, s.31).

- *Bir robot, insanlara zarar veremez ya da eylemsiz kalarak onlara zarar gelmesine göz yumamaz.*
- Bir robot, bu emirlerin birinci kanunla çeliştiği durumlar dışında, insanlar tarafından verilen emirlere uymak zorundadır.
- Bir robot, birinci veya ikinci kanunlarla çelişmediği sürece kendi varlığını korumalıdır.

Asimov daha sonra adını "sıfırcı yasa" olarak koyduğu dördüncü robot yasasını eklemiştir. Buna göre "*Hiç bir robot, insanlığa zarar veremez ya da hareketsiz kalarak insanlığın zarar görmesine izin veremez*". Bu yasa ile insanlığa zarar verecek bir kişinin gerektiğinde robotlar tarafından engellenmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır.

Robotların toplumda yol açtığı dönüşümün olumlu ya da olumsuz yönleri bulunmaktadır. Robot devriminin hepimizi zenginleştireceği ve insanlığı angaryadan kurtaracağı savunulara göre robotlar, zor ve hatta tehlikeli faaliyetleri (bomba imha, kirli alanların temizlenmesi vb.) gerçekleştirebilir ve verimliliği arttırmaları. Böylece serveti artan ve daha yüksek yaşam standardı kazanan bireyler daha farklı ve yaratıcı faaliyetlere odaklanabilir. Gerçekten de üretimden hizmet sektörüne birçok alanda kullanımının insanlığa olan katkıları yadsınamaz. Robot teknolojisinin gelişimi, yeni iş kollarının ortaya çıkmasına ve nitelikli işgücü istihdamının artmasına yol açmıştır.

Bu yeni teknolojilerin hızlı bir şekilde ortaya çıkması topluma sayısız faydalar sağlasa da aynı zamanda önemli zorluklar da sunmaktadır. Robotların ekonomide yaygın teknolojik işsizlik, ekonomik adaletsizlik ve düşük vergi gelirlerine neden olacağı endişeleri günümüzde tartışılmaktadır. Robotların emek sektöründe özellikle rutin çalışanlar ile mavi yakalı çalışanların yerini almaya başlaması, beraberinde kişilerin kariyer ortasında yeni mesleklere geçmelerine de yol açmaktadır. Diğer taraftan robotlar, ekonomik dengeyi bozucu ve özellikle devletlerin vergi gelirlerinin azaltıcı etkiler ortaya çıkarmaktadır.

Robotlar, İşgücü Piyasası ve Teknolojik İşsizlik

Amerikalı yazar Kurt Vonnegut, General Electric'te gördüğü delikli kart makinesi deneyimi üzerine 1952'de yazdığı "Otomatik Piyano" adlı romanında (Vonnegut, 1952) teknolojik işsizlik konusunu ele almıştı. Romanda, gelecekte robotların insan emeğini tasfiye ettiği ve her türlü işin otomasyonla yapıldığı bir düzenden bahseder. Günümüzde robot teknolojisinde yaşanan devasa dönüşüm, insanlığı Vonnegut'un tasvir ettiği distopya dünyasına yaklaştırmaya başladığı yönünde önemli ipuçları vermektedir.

Metal yakalılar olarak da ifade edebileceğimiz robotlar, günümüzde sadece sanayide değil hayatın her alanında kullanılmaya başlanmıştır. Robotların üretimde ve hizmet sektöründe kullanımının artmasının işsizliği artıracığı hususu günümüzde tartışma konusudur. Bir yandan uzmanlar bu korkunun abartıldığını ve teknolojik işsizliğin geçici bir uyumsuzluk aşaması olacağını savunmaktadırlar. Buna göre robot kullanımı verimliliği artıracak, dolayısıyla ekonomik büyümeyi teşvik edecek ve daha fazla emek talebi ortaya çıkaracaktır. Mevcut işlerin genişlemesini teşvik etmenin yanı sıra yeni iş fırsatları yaratacaktır (Mazur, 2019, s.284).

Antik Yunan'da aşırı çalışmanın kişinin kendisini köleleştirmesine yol açtığına vurgu yapılmaktadır. İnsanları düşünmeye sevk eden, özellikle de felsefe ile değerlendirilen boş zaman ise medeni bir hayatın ilk koşulu sayılmaktadır. Aristoteles'e göre boş zamanı ortaya çıkaran şey ise kölelerdir (Cevizci, 2001, s. 222-224). Günümüzde insan kölelerin yerini robotlar almaya başlamıştır. Bu kapsamda insanlar yeni teknolojileri tasarlama ve geliştirmede hayati bir rol üstlenmeye devam edecektir ve karşılığında robotların birçok insanın eğitim, kültür ve sanat için daha fazla vakit ayırmasına yol açması umut edilmektedir.

Sanayi devrimi sonrasında otomasyonun geçim kaynaklarını tehdit ettiğine inanan ve sanayide makinelerin kullanılmasına karşı çıkan İngiliz tekstil işçileri, Ludizm Hareketini başlatmışlardı.

İngiliz fabrika yasalarını eleştiren Karl Marx, makineleşmenin ahlakın, doğanın, yaş ve cinsiyetin, gece ve gündüzün bütün sınırlarını yıktığını, çalışanları düşük ücretli işlere zorlayacağını savunmaktaydı (Marx, 2011, 270-289). Yirminci yüzyıl boyunca otomasyon kaygıları devam etti ve ikinci ve üçüncü sanayi devrimi ile birlikte ofis bilgisayarlarının ve fabrika robotlarının yaygın şekilde kullanılmasıyla tekrar canlandı. 1960 seçim kampanyasında John F. Kennedy, otomasyonun emek için yeni bir refah ve bolluk umudu sunduğunu ancak endüstriyel yer değiştirmenin karanlık tehdidinin işsizliği artırdığını ve yoksulluğu derinleştirdiğini, otomasyonun erkeklerin yerini aldığı bir zamanda tam istihdamı sürdürmenin altmışlı yılların en büyük iç meydan okuması olarak gördüğünü ifade etmiştir (Abbott ve Bogenschneider, 2018, s.157-158).

Teknolojik yeniliğin hızı son yıllarda doğrusaldan parabolik hale gelmiştir. Özellikle Endüstri 4.0 devrimi, önceki endüstri devrimlerden farklılıklar içermektedir. Teknolojik gelişmelerin birçok farklı alandaki birleşik etkisinin toplumları derinden dönüştürdüğü bir döneme girilmiştir. Robotların insanları ikame edeceği ve teknolojik işsizliğe neden olacağı görüşü “yerinden etme etkisi” olarak adlandırılmaktadır (Ela, 2019, s.887-888). Özellikle akıllı robot teknolojisi, düşük vasıflı işçilerin (temizlikçi, şoför, kasiyer) yanı sıra beyaz yakalı işçilerin ve çeşitli alanlardaki profesyonellerin (doktor, avukat yardımcılığı, büyük veri analizi, suçlu tespiti, besteci, denetçi vb.) yerini alabilmektedir. McKinsey & Company'nin "*Gelecekte İstihdam, Yetenekler ve Gelirler Nasıl Şekillenecek?*" başlıklı raporunda; otomasyon, yapay zekâ ve dijital teknolojilerle yaşanan gelişmelerin sonucunda 2030 yılına kadar dünyada yaklaşık 400 milyon ila 800 milyon insan işini kaybedebileceği, 75 milyon ila 375 milyon arasında insanın ise kariyer ortası geçiş yaparak yeni beceriler kazanmaları gerektiği ve başka alanlarda çalışmak zorunda kalacakları iddia edilmektedir (Manyika ve diğ., 2017, s.11).

İnsanların günümüzde üstlendiği ağır ve tehlikeli işlerin robotlar tarafından gerçekleştirilmesinin insanlığın refahını artıracığı aşıkardır. Ancak hizmet sektöründe insanların yerini robotların alması, insanlar arasında iletişimin azalmasına ve yabancılaşmaya yol açma riski bulunmaktadır. Ayrıca Birinci Sanayi Devrimi ile başlayan makineleşme süreci göstermiştir ki teknolojik gelişmelere rağmen kapitalist üretim süreci günümüzde de Çin, Endonezya, Hindistan'da olduğu gibi en ucuz işgücünü kullanmaya devam etmektedir. Robot teknolojisi alanındaki gelişmeler bazı mesleklerin ortadan kalkmasına ve yeni üretim şekillerinin ortaya çıkmasına yol açarak işgücü piyasasında yeni bir küresel dengenin oluşmasına yol açacaktır.

Burada ki temel sorunsal robot teknolojisinde yaşanan gelişmelerin insan refahını nasıl etkileyeceğidir. Fizikçi Stephen Hawking bu konuda şu uyarıyı yapmaktadır; "*makinelerin ürettiği servet paylaşılırsa herkes lüks bir boş zamanın tadını çıkarabilir ya da makine üreticileri servetin yeniden dağıtımına karşı başarılı bir şekilde lobcilik yaparsa çoğu insan mutsuz bir şekilde fakirleşebilir*" (Rathi ve Hawking, 09.10.2015). Şimdiye kadar eğilim gittikçe artan eşitsizliğe neden olan teknoloji ile ikinci seçeneğe doğru gitmektedir. Bu nedenle robot teknolojisinin ortaya çıkardığı ekonomik eşitsizliklerin ayrıca ele alınması önem taşımaktadır.

Robotlar ve Gelir Dağılımı

Bir toplumun refahını belirleyen en önemli etkenlerden biri olan adil gelir dağılımı, tam kamusal niteliğe sahiptir. Serbest piyasa koşullarını geliri ve serveti fazla olanların lehine işlemekte ve müdahale edilmediği takdirde adil olmayan bir gelir dağılımı ortaya çıkmaktadır (Çomaklı ve Turan, 2016, s.54-56). Robotların üretimden hizmet sektörüne hayatın her alanında kullanımı, beraberinde toplumda güçsüz kesimlerin Rawls'çı yaklaşımla korunmasını beraberinde getirmektedir. Robotların üretimde kullanımının gelir ve servet eşitsizliğini artıracığı yönündeki kaygıların temelini şu faktörler oluşturmaktadır;

- Vergi sisteminde bir değişiklik yapılmadan otomasyon maliyetlerinde yaşanacak azalmaların gelir eşitsizliğinde büyük bir artışa yol açma ihtimali bulunmaktadır (Guereiroy, Rebeloz ve Teles, 2018, s.40-41). Çünkü robotlar rutin işleri ve düşük vasıflı işleri ortadan kaldırmaları bile daha az maliyetli olan robotlarla rekabet edebilmek için, bu meslek mensuplarının ücretlerinde bir düşüş yaşanması ve bu pozisyonlardaki çalışanların işlerini sürdürmek için daha düşük ücretler kabul etmesi muhtemeldir. Bu adaletsizliği düzeltmek için yüksek gelirli bireylerin ödediği marjinal vergi oranları yükseltilmesi ve robotların vergilendirilmesi gerekmektedir.
- Robotların üretimde kullanımının artması, sermaye sahipleri genellikle varlıklı kişiler olduğu için, robotların sahiplerinin kazançlarının çalışanlara göre çok fazla artmasına, diğer bir ifade ile gelirin işçilerden sermaye sahiplerine transferinin hızlanmasına yol açacaktır. Bu durum toplumda gelirin küçük bir sermayedar kesimde toplanmasına yol açacaktır (Dunlop, 2017).
- Otomasyon sonucunda düşük vasıflı mesleklerde çalışanların ücretlerinde azalma yönünde bir baskı yaşanmasına karşılık, yüksek vasıflı meslek çalışanlarının ücretlerinde artış yaşanması durumunda, ücret farklarının giderek açılması ve gelir dağılımının bozulması sözkonusu olacaktır (Mazur, 2019, s. 287).
- Robot kullanımının ortaya çıkaracağı verimlilik ve büyümeye karşılık vasıflı çalışanların maaşlarının verimlilik artışı ile orantılı artmaması muhtemeldir. Mazur'un (2019, s. 289) belirttiği üzere Amerika'da, üretimde robotlara sahip olan kişilerin, ortaya çıkan verimlilik artışının ekonomik faydalarından daha fazla yararlandığı görülmüştür.

Teknolojik olarak işsiz kalanların yeni iş türlerine geçişte yeniden eğitilmesi ve tamamlayıcı mesleklerde başarılı olmaları sağlanarak teknolojik işsizlikten kaynaklı risklerin azaltılması yoluna gidilebilir. Kamu fonlarını kullanarak bir istihdam biçiminden diğerine geçiş kolaylaştırılmalıdır. Diğer geçici bir çözüm yolu ise teknolojik işsizlere devletin maaşa bağlamasıdır. Ancak bir sonraki başlıkta ele alınacağı üzere burada dikkat edilmesi gereken husus, robot teknolojisinin vergi gelirlerini azaltıcı etkilerinin artması durumunda, devletlerin ekonomide ikinci en iyiye ulaşmak için gelir dağılımını düzeltici harcama politikalarını uygulama şansları zora girmektedir.

Robotlar ve Kamu Mali Dengesi

Otomasyonun sonucunda insan çalışanların yerini robotların alması, gelirin işgücünden sermaye gelirine doğru kaymasına ve sonuçta kamu harcamaları, ekonomik konjonktür ve

vergileme boyutlarıyla kamu mali dengesini etkilemesine yol açmaktadır. İşçilerin robotlarla ikame edilmesi akabinde hükümet harcamalarının artması **muhtemeldir**. Çünkü işsizleri desteklemek ve yeni iş kolları için eğitmek amacıyla ek sosyal yardım programları gerekecektir. Diğer taraftan muhtemel bir vergi geliri kaybı, uzun vadeli mali ödeme güçlüğü ortaya çıkaracaktır (Mazur, 2019, s.292).

Robotların artan şekilde üretimde kullanımı sonucunda sermaye sahiplerinin gelirlerinin aşırı artışı, marjinal tüketim meyili işçilere göre daha düşük olanların elinde harcama gücünün yoğunlaşmasına ve sonuçta toplam talebin azalmasına yol açma riski bulunmaktadır. Diğer taraftan insanların teknolojik işsizlikle karşı karşıya kalmaları, robotların üreteceği malların kim alacağı sorusunu ortaya çıkarmaktadır. İstihdam olmazsa, müşterilerin bu ürünleri almak için parayı nereden bulacakları sorusu gündeme gelmektedir. Gittikçe daha fazla insan işsiz kaldıkça ekonomik daralma hemen hemen kaçınılmazdır (Chace, 2016, s.208-209).

Robotların yol açtığı işsizlikle yüzleşmek için otomasyon devriminden olumsuz etkilenenlere potansiyel olarak yardımcı olabilecek transfer harcamalarının yapılması gerekmektedir. Kısa vadeli çözüm olarak hükümetlerin işgücü piyasasından dışlananlar için hastalık sigortası ve işsizlik yardımları gibi sosyal yardım programlarını yürürlüğe koymaları gerekecektir (Bootle, 2019, s. 190-191). Ayrıca negatif gelir vergisi uygulamalarına gidilerek asgari geçim düzeyinin altında kalanlardan vergi alınmayabilir ve ekonomik destek verilebilir. Uzun vadede ise büyüyen bir teknolojik karmaşıklık içinde, özellikle düşük vasıflı işçileri kalıcı olarak yeniden kazanmak için eğitim sisteminde köklü bir reform yapmak ve kariyer ortası meslek geçişlerine uygun yeniden eğitim imkanlarının sağlanması gerekmektedir. Sonuçta hükümetler artan harcama talepleriyle karşı karşıya kalacaktır.

İşgücünün otomasyonunun hızlanması ve işgücü gelirinden sermaye gelirine doğru artan kayış, kamu harcamaları yanı sıra vergi gelirlerini de etkilemektedir. Vergi, devleti idare etmek, memurlara ödeme yapmak, devlet okullarını ve hastaneleri, yolları korumak ve sosyal hibeleri ödemek için çalıştırmak için kullanılır. Ancak mevcut vergi sistemleri, robot işçilere göre değil esas olarak insan işçilerin vergi vermesi üzerine tasarlanmıştır.

İşgücü bordro gelirlerinin vergilendirilmesi, işgücünden yapılan parafiskal kesintiler (sosyal güvenlik kesintileri vb.) ve işçilerin harcamalarının dolaylı olarak vergilendirilmesinden elde edilen vergi geliri, devletin vergi gelirlerinin en önemli gelir kalemlerini oluşturmaktadır. Çalışanların akıllı makineler ile yer değiştirmesi durumunda, eğer verimlilik artışı ve sonuçta ekonomik büyüme ortaya çıkarsa, kurumlar vergisi tahsilatı artacaktır. Ancak verimlilik artışı ve ekonomik büyümeden kaynaklı sermaye kazancı ve ticari kârın daha düşük vergi yüküne maruz kalmasına yol açacak durumlar söz konusudur. Şöyle ki; makineler için sermaye harcamalarında hızlandırılmış amortisman uygulamalarının yanısıra katma değer vergisi istisnaları gibi dolaylı vergilendirmede sağlanan çok sayıda cömert vergi teşviklerinin varlığı, kurumlar vergisi gelirleri artışını sınırlı düzeyde tutacaktır (Abbott ve Bogenschneider, 2018, s.156). Ayrıca, küreselleşen dünyada yaşanan vergi rekabeti sonucunda kurumlar vergisi

oranlarının düştüğü göz önüne alındığında, kurumlar vergisi tahsilatı beklenen düzeyin altında kalacaktır.

Gerçek kişiler yerine işyerlerinde robot teknolojisini kullanmaya başlayan firmalar, gerçek kişiler için ödedikleri işveren kesintilerinden kurtulmakta ve vergiden kaçınmaktadırlar. Diğer bir sorun, robot teknolojisi kullanarak kazançları artan büyük sermaye sahiplerinin vergi cennetlerine kazançlarını kaydırarak vergi kaçırma olanakları bulunmasıdır. Ancak ücretlerinden stopaj yoluyla gelir vergileri tahsil edilen işçilerin gelir vergisini kaçırma imkânı bulunmamaktadır. Sonuçta çalışanların akıllı makineler ile yer değiştirmesi sonucunda ortaya çıkması düşünülen kurumlar vergisi gelirlerinde ki artış ile sermaye sahiplerinden elde edilmesi planlanan vergi gelirleri artışları, mevcut vergi mevzuatında bir düzenlemeye gidilmez ise yeterli düzeyde gerçekleşmeyecektir.

Kurumlar vergisi gelirlerinde ki muhtemel artışa karşılık, işsiz kalan kişiler kısa sürede başka bir yerde istihdam edilmezler ise gerçek kişilerin vergilendirilmesinden elde edilecek vergi gelirleri azalacak ve devletler önemli miktarda net gelir vergisi kaybı ile karşı karşıya kalacaklardır. Buradaki gelir vergisi kaybı, tahmini olarak otomasyondan kaynaklanan maaş azalışının efektif bir vergi oranıyla çarpılması sonucunda bulunabilir. Diğer tarafta robotlar gerçek kişiler gibi harcamada bulunmadıkları için devletin dolaylı vergi gelirleri de azalacaktır. Örnek verilecek olunursa, Ocak 2017 tarihli McKinsey Global Institute'nün hazırladığı raporda, mevcut çalışma faaliyetlerinin yaklaşık yarısının mevcut teknolojiler kullanılarak otomatikleştirilebileceğini ve bunun sadece ABD'de yıllık ücretlerde 2,7 trilyon doları ortadan kaldıracaklarını iddia edilmektedir (Bottone, 2018, s.13).

Sonuç olarak mevcut vergi sistemleri uygulandığında robotların insanlar kadar iyi bir vergi mükellefi olmadığı görülmektedir. İnsan emeği robotlar ile değiştirildiği ve onlara benzer vergi rejimi uygulanmadığı sürece vergi tabanının daralacağı ve devletlerin, teknolojik işsizlikten kaynaklanan artan harcama talepleriyle karşılaştıkları bir dönemde önemli bütçe baskıları ile karşı karşıya kalacakları görülmektedir. Bu nedenle otomasyonun vergi gelirini azaltmasına izin verilmemeli ve vergi sistemi en azından robot ve insan işçiler arasında tarafsız olmalıdır. Kamu gelirindeki herhangi bir düşüş, başka bir yerden artan vergi gelirleriyle telafi edilmelidir. Robotların artan oranda emeğin yerine konmaları sonucunda politika yapıcılarının büyük bir teknolojik işsizlik ve kamu kaynaklarının yetersizliği ile karşı karşıya kalması durumunda, robotlardan vergi alınması zorunlu olacaktır ve robot vergisi geleceğin en tartışmalı konusu olmaya adaydır.

Robot Vergisi Önerileri ve Uygulanabilirliği

İnsanlık tarihinde vergi konuları, parayı takip etme kuralı üzerine seçilmişlerdir. Halk pazarları, ticaretin gelişmesi sonucunda gümrükler, tarım ve hayvancılık, ücretler, kişinin servetini temsil eden konutlar, kişinin ödeme gücünün diğer bir emaresi olan tüketim, sanayi devrimi sonrası kurum kazançları üzerinden vergi konuları tespit edilerek vergilemeye gidilmiştir. Günümüzde robotlar, teknolojik işsizliğe ve kamu mali dengesinde bozulmalara yol açmasına karşılık robot

teknolojisini kullanan şirketlerin karları devamlı olarak artmaktadır. Bu durum tarihsel olarak göz ardı edilen robotların vergilendirilmesi konusunun tartışılmasına yol açmıştır.

Robot vergisi getirilmesini savunan görüşlerin temelinde yatan argüman, vergilemede ayırma ilkesidir. Vergilemede ayırma ilkesi gereğince emek geliri sermaye geliri karşısında korunmalıdır. Bu amaçla insan emeği harcanarak elde edilen gelirler, sermaye kullanılarak elde edilen gelirlere göre daha düşük bir vergileme rejimine tabi tutulmalı, robot çalışanlar yerine insan emeğine yönelik teşvikler artırılmalıdır. Robotların vergilendirilmesi, sermaye sahipleri ve işçiler arasındaki ekonomik açığı genişleten otomasyonun yıkıcı etkilerini gidererek, en azından üretken girdiler arasında vergi tarafsızlığını sağlayabilir. Böylece firmalar daha az vergi vermek için değil daha verimli olacakları zaman robotları kullanmaya karar verir, işçi çalıştırmanın artan ekonomik avantajları nedeniyle işsizliğin büyümesini yavaşlar ve ekonomik eşitsizlik azalır. Ancak çoğunlukla özel yatırımları ve ekonomik büyümeyi teşvik etme gerekçesi ile tarafsızlık ilkesi ihlal edilmektedir (Bottone, 2018, s.2).

Robot vergisi taraftarlarına göre aynı zamanda robot vergisi, vergi tabanını çevreye zarar maddelerin tüketimine vergi tabanını kaydırmayı (tax shift) ve böylece emek üzerinden alınan vergi oranlarını ve sosyal sigorta primlerini azaltmayı hedefleyen adil ve rasyonel bir vergi politikasına benzer faydalar ortaya çıkaracaktır (Durning ve diğ., 1998). Robot vergisi, vergi tabanının genişlemesine ve emek üzerinden alınan vergi oranlarının azalmasına yol açacaktır. Robot vergisinden elde edilecek gelir ile Rawlsian cehalet örtüsünün ardında, teknolojik işsizlikten mağdur olan kişilerin yeni beceriler kazanması için eğitim giderleri karşılanabilir, uzun süreli işsizlik maaşı bağlanabilir ve böylece toplumda emniyet supabı görevini yerine getirecek gerekli kamusal tedbirler alınabilir.

Robot vergisi getirilmesine karşı çıkan ve eleştiren kesimlerin öncelikli dayanak noktası, robot vergisinin inovasyonu engelleyeceği görüşüne dayanmaktadır. Özellikle kalkınmakta olan ülkelerde vergi nedeniyle robotların ya da robot kullanımı maliyetlerinin artması, şirketlerin teknolojik ilerlemeyi ve üretkenliği geliştirmeleri için varolan teşvikleri azaltacak, sonuçta verimliliği, rekabeti ve dolayısıyla büyüme ve istihdamı düşürecektir (Çetinkaya ve Akar, 2018, s. 52). Ayrıca yasal mevzuatta robot tanımının net olmaması ve bu nedenle vergi sisteminin daha karmaşık hale gelmesi halinde vergi uyum maliyetleri artacaktır (Kurt ve Bozoklu, 2019, s. 42). Otomasyonun teşvik edilmesi halinde artan verimlilik ve milli gelir artışı, insanlar gelecekte daha az mesai yaparak kendisine ve ailesi daha çok vakit ayırmasına imkan tanıyacaktır. Son olarak bir robot vergisinin, özellikle "bulutta" veya internette barındırılmasına ve uzaktan erişilmesine izin veren, fiziksel varlığı olmayan robotları kullanan şirketlerin, vergi olmayan avantajlı bölgelere gitmesine yol açacağı savunulmaktadır (Mazur, 2019, s. 300-301).

Robotların vergilendirmesine yönelik ilk ciddi girişim Avrupa Birliği'nde başlatıldı. Avrupa Parlamentosu, robotların "elektronik kişiler" olarak sınıflandırılmasını teklif eden robot yasası düzenlenmesini onaylamış ancak elektronik kişi sayılacak robotların sahipleri ya da işverenlerinden vergi alınması teklifi, yenilikleri engelleyici yönde kaygılarını vurgulayarak, 16 Şubat 2017 tarihinde reddedilmiştir (Reuters, 16.02.2007). Avrupa Parlamentosu'nun

robotlardan vergi alınmasına karşı çıkan kararının ardından Bill Gates, bu tartışmayı, insan emeği ve makineler arasında adil bir rekabeti korumak, iş kaybı ve vergi gelirinin azaltılması sorunuyla başa çıkabilmek ve iş piyasasında otomasyonun hızını azaltmak amaçlarıyla robotların tıpkı yerini aldıkları işçiler gibi elde edilen gelir üzerinden vergilendirilmesi gerektiğini önererek yeniden gündeme taşımıştır. Gates, elde edilecek gelirin ise yaşlı bakımı, teknolojik işsizlere sosyal güvence katkısı ve yoksul öğrenciler için kullanılmasını önermiştir. 2017 Ağustos ayında ise Güney Kore hükümeti, otomasyon teknolojisine yapılan yatırımlar için mükelleflere uygulanabilecek vergi teşviklerini yüzde iki azaltmayı içeren reform tasarısını sundu (Mazur, 2019, s. 297). Otomasyon devrimi daha da hızlandıkça ve etkisi toplum genelinde hissedildiğinde, robot vergisi uygulamaya yönelik girişimlerin artacağı her türlü izahtan varestedir.

Robotlardan vergi almak için öncelikli olarak mevcut hukuksal altyapının değiştirilmesi ve robotların bir kişi olarak tanınmaları gerekmektedir. Ekim 2017 tarihinde Suudi Arabistan'da robot Sophia'ya vatandaşlık verilmiş ve Suudi vatandaşlarla aynı özlük haklarına sahip olmuştur (Griffin, 26.10. 2017). Ancak, vergi tarihinde insan olmayan oluşumlardan vergi alınması tartışmaları kapitalist toplumun gelişmesiyle başlamıştır. Birleşik Krallık'ta 1897 tarihli Salomon & Co Ltd. davasında İngiliz Lordlar Meclisi, tüzel kişilik doktrinini oybirliğiyle onaylamış ve alacaklıların şirketin hissedarlarına dava açmasının önüne geçmiştir. Devletler; şirketleri, kooperatifleri, dernekleri ve vakıfları içerecek şekilde tüzel kişiliklerin listesini genişletmiştir (Oberson, 2017, s.251). Şirketlerin, kendisini oluşturan ortaklardan ayrı bir potansiyel vergi yükümlüsü olarak tanınması, tüzel kişiliğin ve özellikle sınırlı sorumluluğun verilmesi neticesinde elde edilmiştir.

Kurumlar vergisi örneği, üretme, geliştirme ve öğrenme kapasitelerine sahip olan ve ekonomik katma değer yaratan robotların da gerçek ve tüzel kişilere ek olarak "elektronik kişi" sıfatıyla yasal bir kişilik tanımlanarak bir vergi süjesi olarak kabul edilmesine hem ekonomik hem de anayasal bakış açısından sağlam bir gerekçe oluşturmaktadır. Böylece robotlar, şirketlerin bir demirbaşı olarak kabul edilmek yerine, sahiplerinden ve kullanıcılarından ayrı olarak elektronik kişi sıfatıyla vergi mükellefi olabilecek ve robotların yol açtığı ekonomik eşitsizliklerle mücadelede robotların vergilendirilmesi bir araç olarak kullanılabilir. Robotların kullanımından veya robotlardan çıkan bir ödeme kapasitesinin (örneğin elektronik sermaye şeklinde) tanınması durumunda robotlara atfedilebilecek ödeme yeteneği ortaya çıkacaktır (Oberson, 2017, s.253-254). Böylece, fütüristik bir öneri olarak, ödeme kapasitesine sahip olan robotların ekonomik aktivitelerinden kaynaklanan emsal gelirleri, bir işçinin çalışmasından elde edilen gelir gibi ele alınarak vergilendirmek mümkün olacaktır.

Robot vergisinin tasarımında, uluslararası vergilendirmedeki son gelişmelerin göz önüne alınması önem taşımaktadır (Abbott ve Bogenschneider, 2018; s.168; Bottone, 2018, s.2). Ülkeler, sermayeyi kendi yetki alanlarına çekmek için vergi rekabetine gireceklerdir. Çifte vergilendirmeye gidilmemesi, transfer fiyatlaması yapılmaması ve vergi rekabeti yaşanmaması için OECD veya BM düzeyinde koordineli bir çalışma yapılmalı, yeni vergi cennetlerinin oluşumuna izin verilmemelidir.

Sonuç

İş, eğlence ve sağlık gibi hayatımızın her alanına kullanılmaya başlayan robotlar sosyal, ekonomik ve yasal düzen açısından birçok soruyu gündeme getirmektedir. Robot devriminin toplumda refahı artırması, insanların çalışma saatlerini azaltması, zor ve hatta tehlikeli faaliyetleri gerçekleştirmeleri ve ekonomik zenginliği artırması beklenmektedir. Bu kapsamda robot teknolojisinin gelişimi sonucunda yeni iş kolları ortaya çıkmış ve nitelikli işgücü istihdamında artış yaşanmıştır. Ancak üretim ve hizmet sektöründe robotların artan sayıda kullanımı, özellikle rutin işler ile vasıfsız işlerde çalışanların işlerini kaybetmelerine ya da daha düşük ücretler ile çalışmalarına, beyaz ve mavi yakalı çalışanlar arasında ücret farklarının giderek açılmasına, toplumda zenginliğin robotlara sahip olan ya da kullanan küçük bir sermayedar kesimde toplanmasına neden olduğu görülmektedir.

Teknolojik işsizleri yeni iş kolları için eğitmek ve işsizlik maaşları ile desteklenmesi ise kamusal harcamaların artmasına, gelirin işgücünden sermaye gelirinə doğru kayması ise vergi rekabeti nedeniyle devletin vergi gelirlerinin azalması ve akabinde uzun vadeli mali dengesizliğin ortaya çıkması ile sonuçlanacaktır. Ticaret savaşlarının başladığı, elektronik ticaretin arttığı, üretimin robotlara ve diğer sermaye varlıklarına doğru evrim geçirdiği 21. yüzyılda vergi sistemlerinin yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Görülmektedir ki günümüzde mevcut vergi sistemleri, robotların değil esas olarak insan işçilerin vergilendirilmesi üzerine tasarlanmıştır. Yüksek karların elde edildiği ve yakın gelecekte vergi tabanını genişletmeye aday internet ve robot teknolojilerine mevcut vergi kanunlarında yeterince yer verilmemiş ya da muaf tutulmuşlardır. Vergilemede ayırma ilkesi gereğince emeğin robot kullanımı karşısında korunması gerekmektedir. Elektriği, yeterli ortam sıcaklığı, yağı ve suyu olduğu müddetçe kesintisiz çalışma kabiliyetine sahip, sendikası olmayan, ücret artışı istemeyen robotların insanlar ile aynı vergileme rejimine tabi tutulması, sermaye yerine emeğin daha çok vergilenmesi ile sonuçlanan vergi sistemin istenmeyen sonucudur.

İnovasyonu engelleyeceği düşüncesi ile özellikle gelişmiş ülkelerin robot vergisine karşı çıkmalarına karşılık, 20. Yüzyılın başlarında uygulamaya konulan kurumlar vergisine benzer şekilde robotlara elektronik kişilik verilmesi ve kurumlar gibi ayrı vergileme rejimine tabi tutulması gerekmektedir. Devletlerin vergi sistemlerini robotlar ve insan işgücü arasında emekten yana ya da en azından tarafsız olacak şekilde dizayn etmelerinde robotların vergilendirilmesini hesaba katmadıkları takdirde başarısız kalacakları gerçeği her türlü izahtan varestedir.

Kaynakça

- Abbott, R. ve Bogenschneider, B. (2018). Should Robots Pay Taxes? Tax Policy in the Age of Automation. *Harvard Law & Policy Review*, 12, 145-175.
- Allen, R. C. (2017). *The Industrial Revolution: A Very Short Introduction*. USA: Oxford University.
- Asimov, I. (2013). *I, Robot*. USA: Harper Collins.
- Bootle, R. (2019). *The AI Economy: Work, Wealth and Welfare in the Age of the Robot*. Nicholas Brealey Publishing.
- Bottone, G. (2018). A Tax on Robots? Some food for thought, *DF Working Papers*, No:3.
- Cevizci, A. (2001). *İlkçağ Felsefe Tarihi*. 3. Baskı, Bursa: Asa.
- Chace, C. (2016). *The Economic Singularity: Artificial Intelligence and the Death of Capitalism*. London: Three Cs.
- Çetinkaya, G. ve Akar, S. (2018). Robotlar Vergi Vermeli mi? Türkiye Açısından Değerlendirme. İçinde: *Current Debates in Public Finance & Public Administration*, Ed:Akar, S, ve Şenbel Eser, D. IJOPEC Publication Limited, 45-56.
- Çomaklı, Ş.E. ve Turan, D. (2016). *Kamu Harcama Hukuku*, No:12, Ankara: Polis Akademisi.
- Delvaux, M. (27.1.2017). Report with Recommendations to the Commission on Civil Law Rules on Robotics, *Committee on Legal Affairs*, url'si. (2015/2103(INL), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0005_EN.html
- Dunlop, T. (12.03. 2017). What Is a Robot Exactly-and How Do We Make It Pay Tax?. *Guardian*. url'si. <https://www.theguardian.com/sustainable-business/2017/mar/13/what-is-a-robot-exactly-and-how-do-we-make-it-pay-tax>
- Durning, A.T., Bauman, Y. ve Gussett, R., Northwest Environment Watch. (1998). *Tax Shift: How to Help the Economy, Improve the Environment, and Get the Tax Man Off Our Backs*. Sightline Inst.
- Ela, M. (2019). Teknolojik İşsizlik Problemine Mali Çözüm: Robot Vergisi ve Türkiye'deki Potansiyeli. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*. 12 (3), 885-906.
- Griffin, A. (26.10. 2017). Saudi Arabia Grants Citizenship To A Robot For The First Time Ever, *Independent*, url'si. <https://www.independent.co.uk/life-style/gadgets-and-tech/news/saudi-arabia-robot-sophia-citizenship-android-riyadh-citizen-passport-future-a8021601.html>
- Guerreiro, J., Rebeloz, S. ve Teles, P. (February 2018). Should Robots Be Taxed?, *Ademu Working Paper Series*, WP 2017/085. url'si. <https://pdfs.semanticscholar.org/f409/1d3b02ed9406448c69df76983bbf55edd190.pdf>
- Johannessen, J.A. (2019). *The Workplace of the Future: The Fourth Industrial Revolution, the Precariat and the Death of Hierarchies*, Routledge.

- Kurt, D. ve Bozoklu, Ü. (2019). Robot Ekonomisinin Yükselişi. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 2019/0, 125-147.
- Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, P., Ko, R., Sanghvi, S. (December 2017). Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions In a Time of Automation, *McKinsey Global Institute*. url'si. <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Future%20of%20Organizations/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Report-December-6-2017.ashx>
- Marcovitz, H. (2013). *The Industrial Revolution*. ReferencePoint Press.
- Marwala, T. (2018). *On Robot Revolution and Taxation*, Cornell University. url'si. <https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1808/1808.01666.pdf>
- Marx, K. (2011). *Capital*. 1.Cilt, *Kapitalis Üretim Eleştirel Bir Tahlili*, Çev: Alaattin Bilgi, Ankara: Sol.
- Mazur, O. (2019). Taxing the Robots. *Pepperdine Law Review*. 46(277), 277-330.
- Oberson, X. (05.2017). Taxing Robots? From the Emergence of an Electronic Ability to Pay to a Tax on Robots or the Use of Robots. *World Tax Journal*, 247-261.
- Okan Gökten, P. (2018). Karanlıkta Üretim: Yeni Çağda Maliyetin Kapsamı. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 20(4), 880-897.
- Popkova, E. G., Ragulina, Y. V., Bogoviz, A. V. (2019). *Industry 4.0: Industrial Revolution of the 21st Century*. Springer International Publishing.
- Rathi, A. ve Hawking S. (09.10.2015). Robots aren't just taking our jobs, they're making society more unequal. *Quartz*, url'si. <http://qz.com/520907/stephen-hawking-robotsarent-just-taking-our-jobs-theyre-making-society-more-unequal>
- Reuters Staff, (16.02.2007). European Parliament Calls for Robot Law, Rejects Robot Tax. *Reuters*. url'si. <http://ca.reuters.com/article/technologyNews/idCAKBN15V2KM>
- Turner, J. (2019). *Robot Rules-Regulating Artificial Intelligence-*, Palgrave Macmillan, London.
- Vonnegut, K. (1952). *Piano Player*. USA: Charles Scribner's Sons.



Değerler ve Özerk İrade Values and Self-Determination

Prof. Dr. Suna TEVRÜZ¹ – Prof. Dr. Tülay TURGUT²

Başvuru Tarihi: 21.01.2019
Kabul Tarihi: 03.03.2020
Makale Türü: Araştırma Makalesi

Öz

Bu çalışmanın amacı, Schwartz'ın değer yapısına bağlı kalarak belirlenen temel değerlerin özerk irade teorisinin içerdiği güdüleme nedenleri ile ilişkisini incelemek, temel psikolojik ihtiyaçlar, özerk irade (karar verme özerkliği, farkındalık) ile ilişkisini aramak ve hangi değer boyutlarının mutlulukla ilişkili olduğunu görmektir. 1103 üniversite öğrencisinin katıldığı araştırmada değer ölçeği (28 etik, 29 emik madde) özerk irade, temel psikolojik ihtiyaçlar, güdülenme nedenleri ve öznel mutluluk ölçekleri kullanılmıştır. Değerlerin Schwartz değer yapısına uygunluğu proxscal ile, güdülenme nedenlerine verilen cevaplar ki-kare ile incelenmiştir. Değer boyutları ile özerk irade, temel psikolojik ihtiyaçlar ve mutluluk arasındaki ilişkiler için regresyon analizi kullanılmıştır. Proxscal analizi, değer yapısına genel olarak uygun bir sonuç vermekle beraber sapmalar da göstermiştir ve en önemli sapma güvenlik değerinin yapının tam ortasında ayrı bir alan oluşturmasıdır. Dolayısıyla güvenlik, 5.değer faktörü olarak analize girmiştir. Ayrıca, karşıt değerler arasında karşıtlık görülmemiştir. İç kaynaklı güdülenme nedeni en çok değişime açıklık boyutunda olmuş ve bu değer mutlulukla da en yakın ilişkiyi kurmuştur. İlişkisellik ihtiyacı, karar verme özerkliğine katkıda bulunmamaktadır. Öte yandan değişime açıklık değerine en yüksek katkıyı karar verme özerkliği yapmaktadır. Farkındalık kendini-üstünleme dışındaki tüm değerlerle ilişki kurmuştur. Değer yapısından olan sapmalarla ilgili bulgular ve özerk iradenin değerlerle ilişkisi son bölümde tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Özerk İrade, Temel Psikolojik İhtiyaçlar, Güdülenme, Mutluluk, Değerler

Abstract

The purpose of this study is to find out the relation of self-determination (perceived choice and awareness), basic psychological needs, and happiness with life values (inspected according to Schwartz's value structure), and to search the values' motivating-reasons. 1103 university students responded the motivating-reasons, life-value (28-etic and 29-emic items), self-determination, basic psychological needs, and subjective happiness scales. Structure of values is inspected by proxscal. Chi-square analysis is used for responses given to motivating-reasons scale.

¹ Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi Örgütsel Davranış Bilim Dalı, sutev37@yahoo.com.tr, ORCID: 0000 0003 1410 4575

² Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi Örgütsel Davranış Bilim Dalı, tturgut@marmara.edu.tr, ORCID: 0000 0002 6022 1652

Relation of values with self-determination, basic psychological needs and happiness is analyzed with regression. Proxscal analysis in general gave comparative results, but with some deviations. The most important deviations were with security value, which located individually at the center of the value structure; so, security is analyzed as a fifth value factor. Another deviation was with the non-supporting result of opposite pole-contradiction principle. The motivating reason for openness to change is intrinsic; this value has the highest relation with happiness. Relatedness-need contributes to all value dimensions, but not to perceived choice. However, perceived choice has the highest relation with openness to change. Awareness contributes to all value dimensions except self-enhancement. The deviations, and relation between self-determination and values are discussed at the discussion section.

Keywords: *Self-Determination, Basic Psychological Needs, Motivation, Happiness, Values*

Giriş

Değerler, yaşamımızda bize rehberlik eden ölçütlerdir. Bizim için neyin önemli olduğunu, ulaşmak istediğimiz amaçların neler olduğunu işaret eder; dolayısıyla güdüleyicidir. Çeşitli çalışmalarla hemen hemen evrensel olduğu belirtilen 10 tip değerın güdü içeriklerinin farklı olduğu ileri sürülür (Schwartz ve Bilsky, 1987, 1990; Schwartz, 1992, 1994). Güdüler genellikle iç-kaynaklı (intrinsic) ve dış-kaynaklı özellikleriyle ele alınır. Ancak yapılan çalışmalarla dış-kaynaklı olanların farklı güdüsel nedenlerden dolayı farklı çeşitleri olduğu ortaya konmuş ve bunların *özerk irade*³ (self-determination) ile olan bağı incelenmiştir (Deci ve Ryan, 1987; Ryan ve Deci, 2000^{a,b}).

İşte biz de bu çalışmamızda ilkönce temel değerlerin hangi tip güdülenme nedenine sahip olduğunu inceledik. Daha sonra, emik⁴ bir yaklaşımla geliştirdiğimiz (Tevrüz, Turgut ve Çinko, 2010) ve Schwartz'ın 10 temel değeriyle bütünleştirdiğimiz Çalışma/Başarı değerleri ölçeğine (Tevrüz, Turgut ve Çinko, 2015) bu defa Schwartz ve arkadaşlarının (2012) ek maddelerle genişletmiş oldukları Portre Değerler Ölçeğinin (PVQ) bazı maddelerini de katarak çok boyutlu bir ölçekleme metodu olan proxscal ile inceledik ve elde edilen değer boyutlarının Özerk İrade değişkenleri ile ilişkisini araştırdık.

³ Kendi seçtiği gibi yaşama, davranma, karar verme anlamına gelen "self-determination" (www.dictionary.com) Türkçede "özerk benlik, öz belirleme, kendini yönetme" gibi çeşitli şekillerde kullanılmaktadır (Ersoy-Kart ve Güldü, 2008; Cihangir-Çankaya, 2009; Tevrüz vd., Calp ve Bacanlı, 2016). Bir şeyi yapıp yapmamaya karar verme gücü olarak tanımlanan "irade" kavramının (Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük, 11.Baskı, 2011), özerkliği vurgulayan teorik açıklamaya daha uygun olduğu düşüncesiyle self-determination'ın Türkçe karşılığı olarak "özerk irade" terimini kullanmayı tercih ettik.

⁴ Sosyal bilimlerde değişkenler farklı yaklaşımlarla ele alınabilir. Emik, incelenen değişkene içerden bakan bir yaklaşım olup belli bir kültürün o kültüre has prensiplerini belirlemeye çalışır. Etik yaklaşım ise bir değişkenin evrensel özelliklerini belirlemeye ve farklı kültürler arasında genelleme yaparak teori geliştirmeye çalışır.

Bireysel Değerler

Bu çalışmada değerlerin incelenmesinde Schwartz teorisindeki değer yapısı esas alındığı için Schwartz modeli hakkında kısa bilgi vermek yararlı olacaktır. Schwartz değerler teorisinde 10 temel değer, güdüleyici amaçların benzerlik ve farklılıklarına göre dairesel bir yapı içinde, zıt uçlu iki boyutta dizilirler. Bu diziliş, güdüsel benzerlik-farklılık dizgisine uygun bir yapı oluşturur (Schwartz, 1999, 2007, 2015; Schwartz, Cieciuch, Vecchione, Davidov vd., 2012). On temel değer içinde kavramsal genişliğe sahip olanlar, daha sonraki çalışmalarda daha ince ayrımlarla tanımlanarak değer sayısı ilk önce 15'e (Cieciuch ve Schwartz, 2012) ve sonra 19'a (Schwartz vd., 2012)⁵ çıkarılmıştır.

Karşıt değerlere sahip boyutların biri *kendini üstünleme-kendini aşma* (self-enhancement-self-transcendence) diğeri de *değişime açıklık-muhafazakârlık* (openness to change-conservation) olmak üzere dört üst değer oluşur. Kendini-üstünlemeye karşı kendini aşma değerleri başkalarının iyilik ve esenliğini önemseyen iyilikseverlik, evrensellik değerlerini içerirken, diğeri kendine dönük, başarılı ve hâkim durumda olmayla ilgili güç, başarı değerlerinden oluşur. Öte yandan, değişime açıklığa karşı muhafazakârlık değerleri güven içinde olmayı, düzeni, geçmişi korumayı ve yaşamını geçirdiği çevre/ortam içinde kendine sınır koymayı ifade eden güvenlik, gelenek, uyma değerlerini içerirken, karşıt ucu bağımsız düşünmeyi ve değişikliklere hazır olmayı ifade eden kendini yönlendirme, uyarılma, keyif değerlerinden oluşur (Schwartz, 2015). Eğer kişi için karşıt uçların birinin önceliği var ise diğer uçtaki değerlerin önemi düşük olur. Mesela eğer güç değeri kişi için çok önemliyse, karşıt uçtaki iyilikseverlik veya evrenselliğin pek önemi yoktur, yani aralarındaki korelatif ilişki ya çok düşük veya negatiftir. Ancak Türkiye'de üniversite öğrencileri ve farklı alanlarda çalışanlar ile "çalışma/başarı amaçları" konusunda yapılan çalışmalardan çıkan değerlerin (Tevrüz,1995; Turgut ve Tevrüz, 2003; Tevrüz ve Turgut, 2004; Tevrüz vd., 2010) Schwartz değerleriyle birleştirilerek uygulanan çalışmadan çıkan sonuçlar, boyut uçlarından kendini üstünleme-kendini aşma arasındaki karşıtılığı desteklerken, muhafazakârlık-değişime açıklık arasındaki karşıtılığı desteklememiştir (Tevrüz vd., 2015). Bu gibi bulguların mümkün olduğunu savunan görüşler vardır. Bakan (1966) yaşam içinde insanların hem bir sosyal çevreyi paylaştıkları (communion), hem de kendi amaç ve kararlarına sahip oldukları (agentic) tezini savunur. Bunlar, insanın iki temel yaşam şeklidir. Bunların birbirlerinden bağımsız olmadıkları, hatta birbirlerinin aşırılıklarını yumuşattıkları, meselâ eğer aşırı tahakküm sevecenlikle yumuşatılmamışsa, bunun hem kişinin kendisine, hem de iletişim kurduğu insanlara zarar vereceği ileri sürülür (Abele ve Wojciszke, 2014).

Schwartz'ın değer ölçeklerinden Portre Değerler Ölçeği (Portrait Value Questionnaire –PVQ) daha sonraları yeni ek maddelerle ve her bir ifade tek cümleler haline getirilerek genişletilmiştir (Schwartz vd., 2012). Bu çalışmamızın amaçlarından biri Amaç/Başarı Değerleri ölçeğini Schwartz'ın genişletilmiş ölçeğinin ek maddeleriyle birleştirdikten sonra elde edilen sonuçları Proxscal analiziyle incelemektir.

⁵ Çeşitlendirilen değerler: Kendini Yönlendirme (düşünce-eylem), Güç (kaynaklar-başatlık), Uyma (kural-kişiler arası), güvenlik (bireysel-toplumsal) ve İyilikseverlik (koruma-güvenilirlik) ikiye; Evrensellik üçe (sosyal adalet-doğa-hoşgörü) ayrılmıştır. Ayrıca Görünüştü kurtarma (Face) ve Alçak gönüllülük (Humility) ile ilgili maddeler eklenmiştir (Değerlerin Türkçe karşılıklarının alındığı kaynak: Türk Smith, 2017).

Schwartz modelinde değerler güdüleyici amaçlarına göre farklı özelliklere sahiptir. Meselâ kendini-üstünleme ve değişime açık olma birey odaklıdır. Kendini-aşma ve muhafazakârlık ise sosyal odaklıdır. Bir kısmı sakınma amaçlıdır; temelinde kaygı vardır (muhafazakârlık ve kendini üstünleme gibi). Bir kısmı gelişme ve yardım amaçlıdır, kaygı yoktur (değişime açık olma ve kendini aşma gibi) (Schwartz, 2012). Bütün bu unsurlar değerlerin amaçlarına ve özelliklerine göre, farklı nedenlerden dolayı benimsenebileceğini ve özerk irade teorisinde ele alınan farklı tip güdülenmelere maruz kalabileceklerini işaret etmektedir.

Özerk İrade Teorisine Göre Güdü Tipleri

Deci ve Ryan (1985, 1987; Gagne ve Deci, 2005; Ryan ve Deci, 2008) *dış-kaynaklı güdülenmenin* (extrinsic motivation), eylem özerkliğine sahip, yaşam zevkinin ve canlılığın kaynağı olan *iç-kaynaklı güdülenme* (intrinsic motivation) ilişkisini incelerken bazı dış-kaynaklı güdülenmelerin iç-kaynaklı güdülenmeyi andırdığını, ama bu benzerliklerin farklı derecelerde olduğuna dikkati çeker (Deci, 1971; Deci ve Ryan, 1980, 1985, 1987; Deci, Koestner ve Ryan, 1999; Gagne ve Deci, 2005; Ryan ve Deci, 2008). Bu farklılıkların güdülenme nedenlerine bağlı olduğu, dıştaki hedefi *özümseyip* (assimilation) *içselleştirdikçe* (internalization) kişinin giderek daha fazla özerklik (autonomy) kazandığı ve hedef yönünde yaptığı davranışları kendinin ayarlamaya başladığı görülür. Ayarlama derecesine göre, farklı nedenlere bağlı olan dört tip dış-kaynaklı güdülenme ortaya çıkar.

Eğer kişi sırf ceza almamak veya sırf ödül almak nedeniyle bir işi yapıyorsa, özerkliğin en düşük olduğu *dıştan ayarlanma* (external regulation) durumudur bu, çünkü davranışın nedeni kişinin dışındadır. Eğer kişi ayıplanmamak, mahcup düşmemek, ilgi görmek nedeniyle eylemde bulunuyorsa *yansıtılmalı ayarlama* (introjected regulation) devreye girer. Bu tip güdülenmede sosyal kabul görme ile benlik-değerinin zedelenme tehlikesinin çatışması önemli bir yer tutar. Bu gibi durumlarda kişi ikilemde kalır; ya istediği gibi yapıp özerkliğini yaşayacak ama ilişkileri zedelenecektir veya istenileni yapıp ilişkisini koruyacak ama özerkliğini kaybedecektir. Her iki durumda da en azından sonuçlardan birini seçme şansı ondadır. Dolayısıyla dıştan ayarlanmaya göre, davranışın nedeni az da olsa kişiye de bağlanmıştır (Niemic, Ryan ve Brown, 2008). *Özdeşleşme ayarı* (identified regulation) ile birlikte özerklikte artış olur. Bu tip güdülenmede kişi yapılacak olan eylemin sebebini ve önemini fark eder, özümser ve içselleştirmeye başlar (Deci ve Ryan, 2000; Ryan ve Deci, 2000b). Böylece davranış ayarını kendine doğru biraz daha genişletir. Meselâ eğer bazı sosyal normların, inanışların veya geleneklerin doğru olduğuna veya belli bir görevin önemli olduğuna ve düzeni koruması nedeniyle yapılması gerektiğine inanılıyorsa bu yöndeki davranışlarda özdeşleşme ayarı işliyor demektir. Normlar, kurallar ve o kurallara göre davranma talebi dıştadır ama önemseyip önemsememek bize ait olduğu için bu yöndeki davranışlarda özerkliği arttıran bir durumdur. Dördüncü dış-kaynaklı güdülenme, iç-kaynaklı güdülenmeye en benzer ve en yakın olanı ve belki de kişiyi iç-kaynaklı güdülenmeye götürecektir. Buna *bütünleşme ayarı* (integrated regulation) adı verilir; kişi, önem verdiği şeyi artık kendine mal etmiş, kendisi ile bütünleştirmiştir. Meselâ spor yapma davranışını ele alacak olursak, eğer kişi spor yapmanın önemine inandığı gibi aynı zamanda spor yaparken bilhassa nelerin üzerinde durması gerektiğini, hangi hareketlerin kendisini daha fazla geliştireceğini, başka ne gibi faydalarının olduğunu gözden geçirip bir değerlendirme yaptıktan, sahip olduğu başka değerlerle (sağlık, canlılık, sosyal ilişkiler vs. gibi), ilişkilendirdikten sonra

spor yapıyorsa, o kişinin kendi kararlarını verme özerkliğine sahip olduğunu söyleyebiliriz. Çünkü kişi artık kendi istediği bir sonucu, tüm özellikleri ve ilişkileri içinde ele almakta, incelemekte ve kararını vermektedir. İç kaynaklı güdülenmeden farklıdır çünkü nedenler halâ dışardadır, davranışın kendisinde değildir. Yani o işi sırf o eylemi yapmaktan zevk aldığı, heyecan duyduğu için değil, kişiliğini tanımlayan, onunla bütünleşmiş olan bir olgu olduğu için yapmaktadır. Bütünleşme ayarı, öz denetimin en fazla kullanıldığı dış-kaynaklı güdülenmedir ve iç-kaynaklı güdülenme kadar enerji verip gelişme yolunu açar (Ryan ve Deci, 2000^{ab}).

Değerlere dönecek olursak, bunların farklı amaçlara sahip olduğunu ve buna göre yapılandığını görüyoruz. Bir kısmı gelişme, bir kısmı sakınma amaçlı, bazılarında kaygı var, bazılarında yok, bazıları kendine dönük, bazıları çevreye ve başkalarına dönük. Bütün bu farklılıklar, amaçların hangi tip güdülenmeyle ilişkisi olduğu merakını uyandırmaktadır. İşte bu çalışmanın ilk amacı güdüleyici amaçlara sahip olan bireysel değerlerin hangi tip güdüleme nedenine sahip olduğunu görmektir.

Değerlerin güdüleyici olması, yapısını belirleyen prensiplerin onları birbirinden farklılaştırması, güdülenme nedenlerinin farklı özerklik seviyeleri ile bir arada düşünüldüğü zaman, her ikisi de bireye dönük olmasına rağmen; şöyle bir tahmin yapmak mümkün olabilir: *Varsayım-1. Kendini üstünlemenin özerkliği en düşük dış-kaynaklı nedene, değişime açıklığın ise özerkliği en yüksek iç-kaynaklı nedene sahip olacağını varsayabiliriz.*

Özerk İrade Teorisinde Üç Temel İhtiyaç ve Özerklik

Özerk irade teorisinde, güdü nedenleri üç temel ihtiyacın doyurulmasına ve ihtiyaç doyumunun *karar verme özerkliği ve farkındalıkla* olan ilişkisine bağlanarak tartışılır (Niemic, Ryan ve Brown, 2008). Biz de bu çalışmada özerk iradeyi, karar verme özerkliği ve farkındalıkla ölçtük. Deci ve Ryan (2000) olumlu etkilerinden dolayı iç-kaynaklı güdülenme üzerinde daha çok dururlar. İç-kaynaklı güdülenme, bilişsel ve sosyal gelişim için elzem olduğu kadar, yaşamdan zevk almanın, özerkliği yaşamının verdiği canlılığın (Ryan ve Deci, 2008) ve mutluluğun da kaynağıdır. Ancak bunun için ön-şart üç temel ihtiyacın doyurularak özerk iradenin kazanılmasıdır. İhtiyaçlar, *özerklik* (autonomy), *yetkinlik* (competence) ve *ilişkisellik* (relatedness) (Deci ve Ryan, 2000; Ryan ve Deci, 2000^{ab}). *Özerklik*, insanın kendi davranışlarının seçimini, yönünü ve seyrini kendinin ayarlamasıdır. *Yetkinlik*, insanın kapasitelerini kullanma imkanına sahip olduğuna, bunları gerçekleştirebileceğine inanması ve etkileşimlerinde etkili olabilmesidir. *İlişkisellik*, insanın sosyal ilişki içinde sevme-sevilme, aidiyet duygusu ve birlikteliği yaşamasıdır. Bu ihtiyaçların hepsi doğuştandır ve evrenseldir ama sosyal ortamın bunları beslemesi gerekir ve bu açıdan ilişkisellik önem kazanır. Araştırmalar, ilişkilerin nitelikli olduğu durumlarda yalnız ilişkisellik ihtiyacında değil aynı zamanda özerklik ve yetkinlik ihtiyaçlarında da doyum yaşandığını göstermektedir (Deci ve Ryan, 2000). Bu ihtiyaçları doyurulanların yaşamdan daha fazla memnun oldukları, genel *mutluluğun* bu kişilerde daha yüksek olduğu ve özerk iradelerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Ryan ve Deci, 2000^{ab}; Deci ve Ryan, 2000). Ancak, her bir ihtiyacın katkı derecesi hakkında bilgi yoktur. Bu durum, ihtiyaçların ne oranda özerk iradeye katkı yaptığını bir araştırma sorusu olarak ele almamıza yol açtı.

Daha sonra yapılan araştırmalar, *mindfulness* (düşünceli, dikkatli, uyanık olmak) olarak kavramlaştırılan *farkındalığın* da (*awareness*) özerklikle ilişkili olduğunu gösterir (Brown ve Ryan, 2003). Bizim “gerçek” ile olan doğrudan temasımız, farkındalığımız sayesinde olur. Farkındalık, herhangi olumlu/olumsuz çevresel veya somatik bir yaşantıyı yorumlamadan ve yargılamadan, tarafsız olarak görebilmek ve böylece dikkatten kaçan olguların da açığa çıkmasına fırsat vermektir (Brown, Ryan ve Creswell, 2007). İnsanı taraf olmaya yönlendiren değerlendirme, kıyaslama, sınıflandırma gibi süreçler *farkındalık*'ta yaşanmadığı için ve çevreden veya kendi tutum, inanç ve önyargılarından bilgi gelmediği için o anda yaşanan şeyle ilgili tüm girdiler sadece o anki gerçeklerdir. Dolayısıyla, kişi gerçeği çıplak bir biçimde görüp gerçeği çarpıtabilecek etkilere maruz kalmadan ne yapacağına, nasıl yapacağına kendi karar verme imkânına kavuşur. Böylece farkındalık, özerk irade teorisinin ve dolayısıyla iç-kaynaklı güdülenmenin önemli bir değişkeni olur.

İşte ikinci amacımız Türkiye’de geliştirilmiş olan ve evrensel değerlerin güdüsel amaçlarıyla birleştirilerek uygulanan Yaşam-Amacı Değerleri (YAD)⁶ adını verdiğimiz değerlerin bu ihtiyaçların doyumu, özerk irade ve mutlulukla ilişkisini aramaktır. Buraya kadar değerler ve özerk irade hakkında edindiğimiz bilgilere dayanarak bazı varsayımlar geliştirebiliriz.

Varsayım-2: İhtiyaç-değer ilişkisi. Değerlere dönecek olursak; kendini-üstünleme ve muhafazakârlık değerleri sakinme amaçlı ve kaygı kaynaklı olurken, kendini-aşma ve değişime açıklık değerleri gelişme amaçlıdır ve kaygı yoktur (Schwartz, 2015). Özerkliğini kazanmış ve temel ihtiyaçlar bakımından doyurulmuş olmanın kaygı ile ters orantılı olduğu kabul edilecek olursa: *değişime açıklık ve kendini aşma değerlerinin, özerklik ve yetkinlik ihtiyaçlarıyla olan ilişkisinin muhafazakârlık ve kendini üstünleme değerlerine göre daha güçlü olacağını varsaymak mümkün.* Öte yandan kişiler arası ilişki ağırlıklı olan kültürümüzde ilişkisellik ihtiyacı doyumunun, sosyal odaklı olan muhafazakârlığa ve kendini aşmaya olan katkısının diğer değerlere olan katkısından daha fazla olacağı düşüncesindeyiz.

Varsayım-3: Özerk irade-değer ilişkisi. Özerk irade faktörleri açısından değerlere baktığımızda, yenilik, öğrenme, gelişme ve hareket amaçlı olan değişime açıklığın karar verme özerkliği ve farkındalık ile olan ilişkisinin diğer değerlere göre daha yüksek olması beklenir. Kendini aşma değeri ise başkalarının esenliği ile ilgili olduğu için, yardım ihtiyacı taleplerinin ve bu talepleri yaratan ortamların farkına varmak önemli olmaktadır; dolayısıyla farkındalıkla ilişkisinin diğer değerlere göre daha güçlü olması beklenir.

Varsayım-4: Değer-mutluluk ilişkisi. Üç temel ihtiyaçla beslenen özerk iradenin canlılık, keyif, gelişim, yaşam zevki ve mutluluk getirdiği ileri sürülür (Deci ve Ryan, 2000; Ryan ve Deci, 2000). *Bu durumda mutlulukla en yüksek ilişkiyi, üç temel ihtiyaçla ve özerk irade değişkenleriyle en yakın bağlantısı olan değerlerin kurması beklenir.*

⁶ Daha önce Türkiye’de çalışma ve başarı amaçları için geliştirilmiş olan değerler ölçeği (Tevrüz vd., 2010), daha sonra Schwartz değerleriyle birleştirilmiş ve emik değerlerin etik değerlerle bütünleştirilmiş bu ölçeğe Yaşam Amacı Değerleri (YAD) adı verilmiştir (Tevrüz vd., 2015).

Metot**Örnekleme ve Uygulama**

Araştırmanın örneklemini ağırlıklı olarak İstanbul (%75.2) olmak üzere Sakarya (%15.2) ve Tokat'da (%9.6) okuyan toplam 1103 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Devlet (n = 459, %41.6) ve Vakıf (n = 644, %58.4) üniversitelerinde okuyan katılımcıların yaşları 17 ile 29 (ortalama = 21; ss = 2) arasında değişmekte olup %65.2'si (n = 719) kadın, %34.5'i (n = 380) erkektir. Ayrıca, katılımcıların ekonomik durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %39.3'ünün (n = 434) rahat harcama yapabildiği, %59.3'nün (n = 654) ise zor harcama yapabildiği görülmüştür. Katılımcıların araştırmaya katılımı gönüllülük esasına dayalı olmuştur ve ölçekleri sınıf ortamında cevaplamışlardır. Ölçeklerin kapak sayfasında araştırmanın amacı açıklanmış, isim yazılmaması vurgulanmış ve cevapların sadece bilimsel amaçla kullanılacağı bilgisi verilmiştir.

İki aylık süre zarfında toplam 1400 anket dağıtılmış, 1103 anket geri toplanmıştır; böylece geri dönüş oranı %78.79 olmuştur. Bununla beraber, bazı katılımcılar bazı ölçeklerdeki bazı maddeleri cevapsız bıraktıkları için analizler uygulanırken ilgili ölçeklerde cevapsız maddesi olan katılımcılar elenmiştir.

Ölçüm Araçları

Bu çalışmada beş ölçüm aracı kullanılmıştır: Güdülenme nedenleri ölçeği, ihtiyaçlar ölçeği, özerk iradeyi oluşturan karar verme özerkliği ve farkındalık ölçekleri, yaşam değerleri ölçeği ve mutluluk ölçeği. Demografik sorular yaş, cinsiyet, okuduğu üniversite, parasal durumu ile ilgili sorulardan oluşmaktadır. Parasal durumu ölçmek için katılımcılardan, *hiç düşünmeden harcama yapabilirimden temel ihtiyaçlarımı bile zor karşılıyorum*'a doğru uzanan 6 cevap seçeneğinden birini işaretlemeleri istenmiştir.

Güdülenme Nedenleri Ölçeği: Bu çalışma için geliştirilmiş olup 11 değer maddesi ve A'dan F'ye doğru uzanan 6 neden-seçeneğinden oluşmaktadır. Schwartz modelindeki dört üst boyutu oluşturan 10 değeri temsil eden emik ve etik ifadelerden oluşmuştur. Kendini-yönlendirme değeri bağımsız olmayı da barındırdığından, bunu temsilen 11. ifade eklenmiştir. Verilen talimatta değer maddelerinin yaşam amaçları olduğu ve katılımcılardan bunları hangi nedenden dolayı isteyebileceklerini belirtmeleri istenir. İlk 5 neden-seçeneği "isterim çünkü" ile başlar ve devamında, A: İç-kaynaklı güdülenme için *Zevkle kendimi vererek yaptığım şeydir*, B: Bütünleşme ayarı için *Beni ben yapan şeylerden biridir*, C: Özdeşleşme ayarı için *Önemli olduğuna inandığım şeydir*, D: Yansıtılmalı ayar için *itibarımı korumamı sağlar, mahcup olmamı engeller*, E:Dıştan ayarlanma için *Maddi ve/veya sosyal kazanımlarım olur* ifadeleri yer alır. F-seçeneği, *İstemem çünkü bana anlamsız geliyor* ifadesiyle güdülenmemeyi temsil etmektedir. Cevaplamalar, her bir değer için tek bir cevap seçeneğinin seçilmesi ile yapılmıştır.

Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği (*The Basic Psychological Needs Scale*): Bu çalışmada, Deci ve Ryan'ın (1991) 21 maddeli ölçeği kullanılmıştır. Özerklik (7-madde), yetkinlik (6-madde) ve ilişkisellik (8-madde) ihtiyaçlarını ölçen üç boyuttan oluşur. Altı cevap-seçeneği *hiç doğru değil* (1) ile *tamamen doğru* (6) arasında uzanır. Türkçeye uyarlama çalışmasında iç-tutarlılık değeri

Bulgular

Değerlerin Güdüleme Nedenleri İle İlgili Bulgular

Güdülenme nedenleri ölçeğinde cevaplama sistemi altı kategorik cevap seçeneğinden birinin seçilmesidir. Değer maddelerinin cevap seçeneklerinde toplanan tercih sayıları arasındaki fark ki-kare ile incelenmiştir. Karşılaştırmalar, frekans sayısı en yüksek olan ile ondan sonra gelen frekans sayısı arasında yapılmıştır. Tablo 1, dört üst değer boyutu altında toplanan maddelerin tercih frekanslarını, yüzdeleri ve ki-kare sonuçlarını vermektedir. Değişime açıklık boyutunda madde-11 haricindeki, diğer üç maddede güdülenme nedeni olarak en fazla *iç-kaynaklı* güdülenmeyi ifade eden A'nın seçildiği görülmektedir (%39.6, %44.2, %49.4). Madde-11'in en yüksek frekansı ise, *iç-kaynaklı* güdülenmeye en yakın olan *bütünleşme* şeklindeki güdülenmeyi ifade eden B şikkında toplanmıştır (%44.2). Her bir maddede en yüksek frekans ile onu izleyen frekans arasındaki fark mânidardır. Öyle görülüyor ki bilgilenme, haz ve uyarılım davranışlarının kendisi güdüleyici olmaktadır, ama bağımsız karar vermede güdüleyici olan, davranışın kendisi değil, o eylemin kişilik ile bütünleşmiş olmasıdır.

Kendini üstünleme boyutunda yer alan güçle ilgili madde-3 için en yüksek frekans yüzdesi "*bana anlamsız geliyor*" ile ifade edilen ve güdülenmenin olmadığı F-seçeneğindedir (%33.4) ve onu izleyen seçeneklerden farkı manidardır. Ancak, özerkliğin en az olduğu dış-kaynaklı D-seçeneği (itibarımı korur, mahcup olmamı engeller: %19.4) ile E- seçeneği (maddi ve sosyal kazanım sağlar: %22.4) cevaplarının toplamının %41.8 olması, güç değerinin dış-kaynaklı nedenlerden dolayı güdüleyici olduğunu da göstermektedir. Öte yandan aynı üst boyutta yer alan başarıyla ilgili madde-10'da, diğer seçeneklere göre mânidar fark gösteren C-seçeneği daha yüksek frekansa sahiptir (%28.5). Başarı daha çok, önemli ve gerekli olduğuna inanıldığı için *özdeşleşme* şeklinde güdülenmeye yol açıyor. Ancak burada da *iç-kaynaklı* A-seçeneği ile "hemen-hemen *iç-kaynaklı*" sayılan B-seçeneğinde toplanan yüzdelerin toplamı (%18.3+ %17.4=%35.7) başarının kişinin özerkliğinde olan nedenlerden dolayı da güdüleyici olduğu işaretini veriyor.

Schwartz değerler modelinde muhafazakârlık üst boyutu güvenlik, gelenek ve uyma değerlerinden oluşur. Tablo 1'de görüldüğü gibi bu boyutta üç madde bulunmaktadır. Gelenek maddesi (madde-5) dışında diğer iki maddede en yüksek frekans yüzdesi (%52.2 ile Güvenlik ve %41.4 ile Uyma) *özdeşleşme* tipinde güdülenmeyi ifade eden C-seçeneğinde toplanmıştır ve diğer cevap seçeneklerinden olan farkları mânidardır. Bu maddelerde, "önemli olduğu için yapmalıyım" inancıyla bir ayarlama durumu var. Gelenek maddesinde ise B ve C-seçenekleri aynı oranda frekansa sahip. Yani, gelenek ve din, katılımcıların %32.7sini bu değerlerin önemine inandıkları için güdülerken, %31.2sinin bu değerlerle bütünleştiğini ifade ediyor.

Kendini-Aşma boyutunda madde-7, yakınları umursama, onlarla ilgilenme ile ilgili olan iyilikseverliği temsil eder. Madde-8 ise tüm insanlığı kapsayan ilgiyi temsil eden evrensellekle ilgilidir. Frekans yığılmasına bakınca, yakınlarla yardımcı olmanın *iç-kaynaklı* bir güdülenmeyle olduğu (A-seçeneği %43) görülmektedir. Tüm insanlıkla ilgilenmek ise bazılarını *iç-kaynaklı* biçimde güdülerken (A-seçeneği %36.6), bazıları için insanlıkla ilgilenmek önemli bir görev olduğu için güdüleyici oluyor (C-seçeneği %33.4).

Tablo 1. Değerler ve Güdülenme Nedenleri

	A	B	C	D	E	F	Karşılaştırılan Frekans	χ^2	p	sd
<i>Değişime Açıklık</i>										
1. Bilgi kazanmak ve yeteneklerimi kullanmak	417 (%39.6)	202 (%19.2)	332 (%31.5)	57 (%5.4)	45 (%4.3)	1 (%0.1)	417-332	9.646	.002	1
2. Hayatta değişik ve çeşitli şeyler denemek	466 (%44.2)	234 (%22.2)	234 (%22.2)	20 (%1.9)	92 (%8.7)	8 (%0.8)	466-234	76.891	.000	1
9. Eğlenceli ve keyifli bir hayat yaşamak	521 (%49.4)	271 (%25.7)	189 (%17.9)	15 (%1.4)	41 (%3.9)	18 (%1.7)	521-271	78.214	.000	1
11. Yapmayı istediğim şeylere dair alacağım kararlarda bağımsız olmak	225 (%21.3)	466 (%44.2)	279 (%26.4)	37 (%3.5)	15 (%1.4)	33 (%3.1)	466-279	46.938	.000	1
<i>Kendini Üstünleme</i>										
3. Zengin ve başkalarına sözünü geçiren biri olmak	62 (%5.9)	41 (%3.9)	157 (%15.0)	203 (%19.4)	234 (%22.4)	347 (%33.4)	347-234	21.978	.000	1
10. Başkalarınca fark edilecek başarılar elde etmek	192 (%18.3)	183 (%17.4)	300 (%28.5)	173 (%16.4)	101 (%9.6)	103 (%9.8)	300-192	23.707	.000	1
<i>Muhafazakârlık</i>										
4. Güvenliğimi tehdit edebilecek her şeyden kaçınmak	81 (%7.7)	154 (%14.7)	548 (%52.2)	125 (%11.9)	36 (%3.4)	105 (%10)	548-154	221.134	.000	1
5. Geleneklere ve dinime bağlı bir şekilde yaşamak	171 (%16.2)	329 (%31.2)	344 (%32.7)	55 (%5.2)	38 (%3.6)	116 (%11.1)	344-329 344-171	0.334 58.115	.563 .000	1 1
6. Kurallara her zaman uymak	54 (%5.2)	136 (%13.0)	434 (%41.4)	140 (%13.4)	55 (%5.2)	229 (%21.8)	434-229	63.386	.000	1
<i>Kendini Aşma</i>										
7. Yakınlarım ve çevremdekiler için bir şeyler yapabilmek	452 (%43.0)	309 (%29.4)	241 (%23.0)	19 (%1.8)	21 (%2.0)	8 (%0.8)	452-309	26.871	.000	1
8. Tüm insanların mutluluğu ve huzuru için bir şeyler yapabilmek.	385 (%36.6)	226 (%21.5)	352 (%33.4)	20 (%1.9)	42 (%4.0)	28 (%2.7)	385-352 385-226	1.478 41.376	.224 .000	1 1

Not: A: İsterim çünkü Zevkle, kendimi vererek yaptığım şeydir; B: İsterim çünkü Beni ben yapan şeylerden biridir; C: İsterim çünkü Onemli olduğuna inandığım şeydir; D: İsterim çünkü İtibarımı korumamı, sağlar, mahcup olmamı engeller; E: İsterim çünkü Maddi ve/veya sosyal kazanımlarım olur; F: İstemem, çünkü Bana anlamsız geliyor.

Tablo 1 bulgularını değerlerin değişime açıklık – kendini aşma - muhafazakârlık -kendini-üstünleme şeklindeki dairesel dizilişine göre özetleyecek olursak, güdüleme nedenlerinin yüksek özerklikten düşük özerkliğe doğru aynı sırayı izlediği görülür. Değişime açıklık, iç-kaynaklı ve bütünleşme şeklindeki güdülenme ile, özerk benliğin en fazla işlediği değer. Kendini aşmada, iç-kaynaklı güdülenmeden özdeşleşmeye doğru özerklikte azalma başlıyor. Muhafazakârlıkta, özdeşleşme ayarı baskınlaşıyor. Kendini üstünlemede ise başarı değerinde işleyen farklı derecelerdeki özerklikler, güç değeri ile birlikte dış-ayara ve hatta ilgisizliğe giriyor. Bu bulgular, varsayım-1'i desteklemektedir.

Değerlerin Dairesel Yapı İçinde Aldığı Yerler

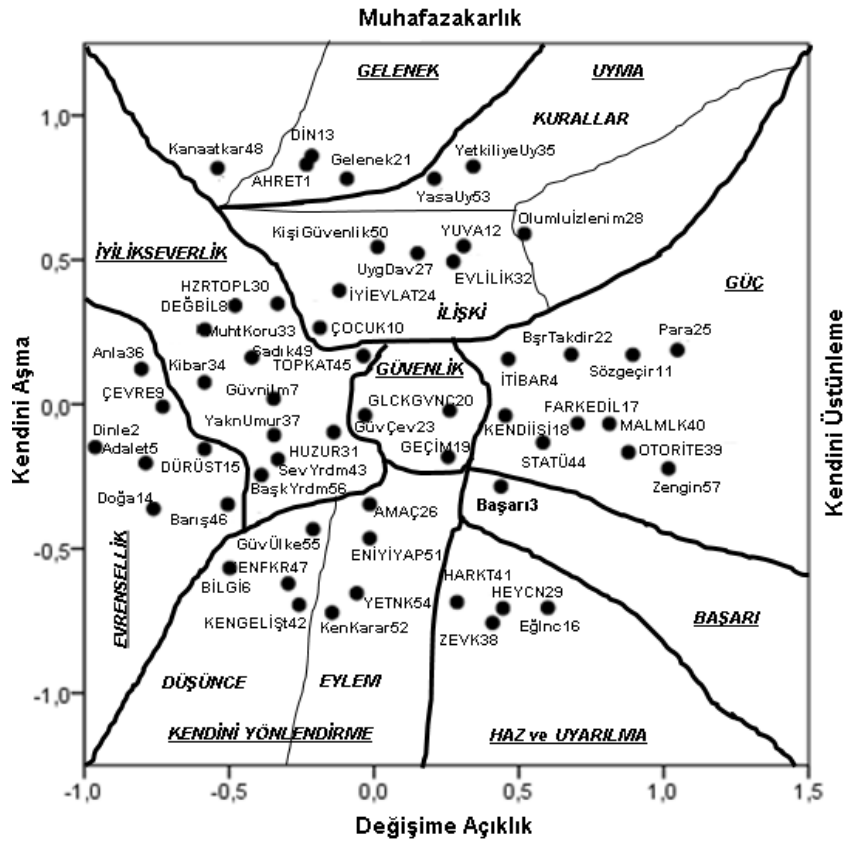
Çok boyutlu bir ölçekleme metodu olan Proxscal ile, iki-boyutlu yapılandırılmış değer çemberi üzerinde 57 değer maddesinin mekansal konumu (spatial configuration) incelendi. Benzerlik yakınlıkları olarak Pearson korelasyon katsayıları kullanıldı. Ortak mekana (common space) hiçbir kısıtlama getirilmedi; dönüşüm yakınlığı (transformation proximity) olarak aralıklı ölçek (interval) ve başlangıç konum olarak simpleks kullanıldı (stres yakınsama = 0.0001; minimum stres = 0.0001; maksimum yineleme = 100).

Çalışma ve başarı hedefleri ile ilgili bir çalışmada (Tevrüz vd., 2010) normatif boyuta yerleştirilmiş olan değerler, daha önce yine Proxscal ile incelediğimiz bir çalışmamızda (Tevrüz vd., 2015), Schwartz'ın muhafazakârlık (conservation) boyutuna, dünyevi boyuta yerleştirdiklerimiz kendini-üstünleme (self-enhancement) boyutuna ve kendini geliştirme ile ilgili değerler değişime açıklık (openness to change) boyutuna girerek Schwartz modelinde aynı boyutlarda yer alan değerlerle birleşmiş, ancak yerel (emic) değer maddelerinin hiç biri evrensellik değeriyle bir araya gelmemişti. Bu defa hem evrensel, hem de yerel değer maddelere yapılan bazı eklemelerle uygulanan analiz, Şekil 1'deki sonucu verdi.

Şekil 1'de yerel maddelerin ağırlıkta olduğu değerler uymanın ilişki boyutu, kendini üstünlemenin güç boyutu ve değişime açıklık boyutlarıdır. Kendini aşma ve kurallara uyma ile ilgili değerler yerel ölçekte eksik olduğundan, Schwartz değer maddeleri bu boyutta çoğunluktadır.

Şekil 1'e Schwartz modeline uygunluğu açısından bakıldığında, yerel değerlerin Schwartz modelindeki dört üst boyutla ve 10 temel değerle birleşmesinde kavramsal uygunluk göze çarpmaktadır. Ayrıca, kendini üstünleme kendini aşma ile; muhafazakârlık değişime açıklık ile karşıt uçlara yerleşmiştir. Schwartz'ın yeni modelinde (Schwartz vd., 2012) bazı değerler ayrıştırıldığı için değer sayısı 19a çıkmıştır. Uyma, Güvenlik, Güç, Kendini Yönlendirme ve İyilikseverlik ikiye, evrensellik ise üçe çıkarılmış; ayrıca, kendini-üstünleme ile muhafazakârlık arasına *olumlu izlenim* (face), muhafazakârlıkla İyilikseverlik arasına da *kanaatkârlık* (humility) değerleri yerleştirilmiştir. Şekilde, hem *olumlu izlenim*²⁸ hem de *kanaatkârlık*⁴⁸ değerlerinin yerleri modeldeki yerleşime uygundur. Uymanın “kurallar ve ilişkiler” olarak, kendini yönlendirmenin ise “yapma ve düşünme” olarak ikiye ayrılması, Schwartz'ın genişletilmiş

modeline uygun düşmüştür. Ancak güç, iyilikseverlik ve evrensellik değerlerinde herhangi bir ayrışma olmamıştır.



Not: Büyük harflerle ve madde sayılarıyla birlikte belirtilenler YEREL DEĞERLER. Alt çizgili büyük italik harflerle belirtilenler 10 TEMEL DEĞER. Alt çizgisiz büyük italik harflerle belirtilenler Schwartz vd., 2012 çalışmasında yer alan AYRIŞTIRILAN DEĞERLERdir.

Şekil 1. Yaşam Amacı Değerlerinin 10 Temel Değer Boyutuna Dağılımı

Öte yandan, Schwartz modelinden sapmalar da gözlenmektedir. Şöyle ki; modelde değişime açıklık boyutunda yan yana iki ayrı alana yerleşen uyarılımla ve haz değerleri, tıpkı daha önceki çalışmada olduğu gibi (Tevrüz vd., 2015), burada da aynı alanda birleşmiştir. Farklı bir değer olarak algılanmayan bir değer amaç benzerliği taşıyan bir değerle birleşmesi görülen bir olgudur (Schwartz, 2015). İkinci sapma, iyilikseverlikle yan yana gelmesi beklenen evrenselliğin kenara yaslanmasıdır. Farklı kültürlerde yapılan araştırmalarda da ortaya çıkan bu gibi sapmaların önemli olmadığı ve evrensellik, gelenek gibi soyut olan değerlerin kenarlara doğru kaydığı belirtilir (Bilsky, Janic ve Schwartz, 2011). Ancak bu çalışmada ilginç bir bulgu, kurallara uyma değerinin de, gelenek değerleri gibi çemberin dış kenarına doğru meylenmesidir. Soyutluk meselesi ile açıklanacak olursa katılımcılarımız için ne yasalara, ne de yetkililere uymak pek de somut davranışlara dönüştürülebilir kavramlar değil!

Dikkati çeken önemli bir sapma, Schwartz maddelerinden alınmış olan başarı değerinde ortaya çıkmaktadır. Schwartz modelinde başarı değeri olarak kabul edilen 22.madde (*Gösterdiği başarıları başkasının takdir etmesini bekler*), 3 no.lu çok başarılı olmayı önemser gibi başarı

boyutunu oluşturan bir değerle değil de güç boyutu içine girerek orada itibar, söz geçirme gibi maddelerle bir araya gelmiştir. Bilsky vd.(2011) bu gibi sapmaların ya bir çeviri sorunundan veya ifadenin farklı bir anlamla yorumlanmasından dolayı olabileceğini ileri sürerler. Tartışma bölümünde bu husus biraz daha farklı bir yorumla ele alınacaktır.

Schwartz modelinden asıl önemli olan sapma “güvenlik” değeriyle ilgilidir. Schwartz modelinde güvenlikle ilgili değerler, muhafazakârlık boyutunu oluşturan üç temel değerden biri olup uyma ile güç arasındaki alanda yerini alır. Kişi ve ülke açısından güvenlik ikiye ayrılmıştır (Schwartz, 2012; Schwartz vd., 2012). Bu çalışmada kişisel güvenlikle ilgili iki, ülke güvenliği ile ilgili bir madde kullanılmıştır (madde 23, 50 ve 55) ve üçü de etik maddelerdir. Yaptığımız Proxscal analizinde ülke güvenliği (madde 55) kendini yönlendirmenin “düşünce” bölümüne girerken, kişisel güvenlikle ilgili ‘tehlikelerden uzak durmak’ (madde 50) ilişkisel uyma bölümüne girmiştir. ‘Güvenli çevrede yaşamak’ ile ilgili madde 23 ise bizim “güvenlik” olarak adlandırdığımız çember içinde ‘gelecek güvencesi’ ve ‘geçim’ ile birleşerek şeklin tam ortasına yerleşmiştir. Bu durum katılımcıların muhafazakârlık amacının ötesine geçerek, “güvenliği” tüm diğer amaçlarla da ilişkilendirdiğini göstermektedir. Nitekim Tablo 2’de görüleceği gibi, “güvenlik”, muhafazakârlıktan ziyade kendini-aşma ($r=.58$) ve değişime açıklıkla ($r=.51$) daha yüksek ilişki içindedir. Kendini aşmanın evrensellik boyutu merkezden daha uzakta kaldığı için acaba güvenlik aslında iyilikseverlikle mi daha yakın ilişki kuruyor merakıyla yaptığımız analiz güvenliğin en yüksek ilişkisinin iyilikseverlikle olduğunu gösteriyor ($r = .61$, evrensellik: $r = .50$). Değişime açıklıkla ilişkisinde ise asıl yakınlığı, kendini yönlendirme ile ($r = .54$) kurduğu görülüyor. En zayıf ilişkisi muhafazakârlığın gelenek ($r = .24$) ve değişime açıklığın uyarılım/haz ($r = .33$) değeri iledir.

Ortalamalar açısından, değerlerin ortalamalarının ortanın üzerinde olduğu görülmektedir. En yüksek ortalamanın güvenlikte (ort. = 5.45) olduğu, kendini aşma (ort.= 5.25) ve değişime açıklığın da (ort.= 5.12) bunu izlediği görülmektedir. Daha düşük ortalamalar ise kendini üstünlemeye (ort.= 4.53) ve muhafazakârlığa (ort.= 4.80) aittir.

Tablo 2. Değer Boyutları Korelasyonu ve Ortalamaları

	Değişime Açık	Kendini Üstünleme	Muhafazakâr	Kendini Aşma	Güvenlik
Değişime Açık	1				
Kendini Üstünleme	.45	1			
Muhafazakâr	.37	.38	1		
Kendini Aşma	.66	.23	.57	1	
Güvenlik	.51	.50	.49	.58	1
Ort. ve ss	5.12 (.60)	4.53 (.90)	4.80 (.76)	5.25(.58)	5.45 (.74)

Not: Korelasyon katsayıları anlamlılıkları: $r>|.20|$, $p<.001$.

Güvenliğin görülen yapı içinde kapladığı bu yer, Schwartz’ın ideal değer çemberinden olan önemli bir sapmadır. Çeşitli ülkelerde, değerlerle sosyal gelişme ilişkisini arayan araştırmalar, sosyal gelişme seviyesi arttıkça sapmaların azaldığını gösteriyor (Bilsky vd., 2011). Güvenlik

değerinin merkezdeki yerleşim şekline dolayısıyla bundan sonraki analizlerde bu değeri dört-üst değere bağlamadan beşinci bir değer olarak ele almayı tercih ettik.

Sapmalardan biri de karşıt uçlu değerler arasındaki ilişki ile ilgilidir. Daha önce de belirtildiği gibi Schwartz teorisinin değer yapısına göre, üst değer boyutlarının karşıt uçları birbirinin zıttıdır; mesela eğer öncelik mal mülkteyse başkalarına yardım ya benimsenmez veya sonlarda gelir. Dolayısıyla karşıt uçlarda bulunan değerler arasındaki korelasyon ya negatiftir veya çok düşüktür. Tablo 2'deki korelasyon değerleri zıtlar arasındaki ilişkilerin bitişik olanlar arasındaki ilişkilere göre daha zayıf olduğunu göstermekle birlikte (değişime açık-muhafazakâr: $r = .37$, kendini aşma-kendini üstünleme: $r = .23$), bir zıtlık işaret ettiğini söylemek güçtür. Benzeri bulgular Türkiye'de yapılmış çeşitli araştırmalarda kendini göstermektedir (Konrad Adenauer Foundation, 1999; Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000; Tevrüz vd., 2015). Evrensel değer modelinden bütün bu sapmalar, güdüsel amaçlar karşısındaki tavrın kültüre özel yönlerinin olduğunu işaret ettiği gibi sosyal gelişim düzeyine de dikkat çekiyor olabilir.

Ölçeklerin Güvenilirlik Seviyeleri

Yaşam amacı değerlerinin dört üst boyutu için ve araştırmanın diğer üç değişkeni için Cronbach's alpha güvenilirlik analizi ile hesaplanan iç tutarlılık katsayılarının kabul edilebilir sınırın üzerinde olduğu saptanmıştır (bkz. Tablo 3).

Tablo 3. Güvenilirlik Seviyeleri

	Alfa		Alfa
Değerler		Özerk İrade	.74
Değişime açıklık	.84	Karar verme özerkliği	.73
Kendini üstünleme	.88	Farkındalık	.66
Muhafazakârlık	.88	Temel ihtiyaçlar	.84
Kendini aşma	.89	Özerklik	.70
Güvenlik	.76	Yetkinlik	.65
Mutluluk	.67	İlişkiselik	.73

Özerk irade değişkenleri ve mutluluk ortalamaları orta seviyelerdedir. İhtiyaçlar içinde en yüksek ortalamaya sahip olan ilişkisellik (4.85 [.68]), en düşük olanı ise yetkinlik (4.12 [.80]). Beş basamaklı cevap seçeneğine sahip olan özerk irade değişkenlerinin ortalamaları karar verme özerkliği için 3.63 [.81], farkındalık için 3.70 [.86]tir. Cevap seçeneği 7 olan mutluluk ortalaması 4.85 [1.20] olmuştur.

İhtiyaçların Özerk İradeye Katkı Oranı

Özerk irade teorisinde, özerk iradenin gelişiminde ihtiyaçların katkısının önemli olduğu belirtilir (Ryan ve Deci, 2000; Deci ve Ryan, 2000), ama katkı oranları üzerinde durulmaz. Bu bilginin eksikliği, ihtiyaçların katkı oranını sorgulamamıza yol açmış ve bir araştırma sorusu olarak ele almıştık. Bunun için yapılan regresyon analizinde özerk iradenin iki boyutu bağımlı, ihtiyaçlar bağımsız değişken olarak regresyona girmiştir (Tablo 4).

Tablo 4. Temel İhtiyaçların Özerk İradeye Katkısı

	Özerk irade/ Karar verme özerkliği	Özerk irade/ Farkındalık
R^2	.313	.231
F	167.280***	110.041***
<i>İhtiyaçlar</i>	<i>Beta</i>	<i>Beta</i>
Özerklik	.52***	.29***
Yetkinlik	.10**	.18***
İlişkiselik	---	.12***

p<.01;*p<.001.

Tablo 4'te görüldüğü gibi, farkındalığa tüm ihtiyaçların katkı yaptığı görülmekte. Karar verme özerkliği boyutunda ise yetkinlik ihtiyacı doyum ortalaması düşük seviyede de olsa, katkı yapıyor ($\beta = .10$). Özerklik ihtiyacı doyumunun katkısı ise oldukça güçlü ($\beta = .52$). Öte yandan ilişkiselik karar verme özerkliğine hiç bir katkısı yok. Özerk iradenin gelişmesinde nitelikli ilişki ortamının önemli olduğu düşünülecek olursa (Deci ve Ryan, 2000), katılımcılarımız açısından ilişkiselik ihtiyacının beslendiği ortamın en azından karar verme özerkliğini destekleyecek nitelikte olmadığı anlaşılıyor.

Varsayım Testleri

Bu araştırmada, değerlerin üç temel ihtiyaç, karar verme özerkliği, farkındalık ve genel mutlulukla ilişkisi konusunda üç varsayım öne sürülmüştür. Varsayım-2 değişime açıklık ve kendini aşma değerlerinin, özerklik ve yetkinlik ihtiyaçlarının doyumunu ile daha güçlü ilişki içinde olacağı; muhafazakârlık ve kendini aşma değerlerinin ilişkiselik ihtiyacı doyumunu ile daha güçlü ilişki içinde olacağı şeklindedir. Bu varsayımı test etmek için üç temel ihtiyaç bağımsız değişkenler olarak regresyon modeline alınmıştır.

Temel ihtiyaçların değerlerle ilişkisini gösteren Tablo 5'teki sonuçlar incelendiğinde, *özerklik* ihtiyacının kendini aşma ($\beta = .14$), değişime açıklık ($\beta = .16$) ve güvenlik ($\beta = .11$) değerleri ile istatistiksel olarak manidar ilişkilerinin bulunduğu, muhafazakârlık ve kendini üstünleme değerleriyle ise istatistiksel olarak manidar ilişkilerinin bulunmadığı görülmektedir. *Yetkinlik* ihtiyacı ise değişime açıklığa pozitif katkı yaparken ($\beta = .10$), güvenlik değeri ile negatif ilişki içindedir ($\beta = -.08$); bu ihtiyacın doyumunu zayıfladıkça güvenliğe verilen önem artmaktadır. *İlişkiselik* ihtiyacının ise tüm değer boyutları ile ilişkili olduğu görülmektedir. Kendini aşma ($\beta = .33$), muhafazakârlık ($\beta = .34$) ve güvenlik ($\beta = .30$) değerleriyle ilişkisi benzer seviyededir ve bireysel odaklı değişime açıklık ($\beta = .25$) ve kendini üstünleme ($\beta = .16$) ile olan ilişkilerinden daha güçlüdür. Yetkinlik ihtiyacının kendini aşma değeri ile ilişkisinin olmaması araştırma varsayımının doğruluğunu zayıflatmış olsa da diğer ilişkiler varsayımlar doğrultusundadır. Böylece araştırma varsayımının temel ihtiyaçlar bağlamında destek gördüğü yargısına varılabilir.

Tablo 5. Üç Temel İhtiyacın Yaşam Değerleri ile İlişkileri

	Değişime açıklık	Kendini üstünleme	Muhafazakârlık	Kendini aşma	Güvenlik
İstatistik					
R²	.17	.02	.11	.17	.109
F	74.242***	23.065***	47.200***	72.741***	44.634
İhtiyaçlar	Beta				
Özerklik	.16***	----	----	.14**	.11**
Yetkinlik	.10**	----	----	----	-.08*
İlişkisellik	.25***	.16***	.34***	.33***	.30***

*p<.05; **p<.01; ***p<.001.

Varsayım-3, özerk irade faktörleri ile değerler arasındaki ilişkiyle ilgilidir. Karar verme özerkliği faktörünün en güçlü ilişkisinin değişime açıklık değeriyle olacağı, farkındalıkla olan ilişkide ise hem değişime açıklığın hem de kendini aşmanın, diğer değerlere göre daha güçlü olacağı varsayılmıştır. Özerk iradenin değerlerle ilişkisini tespit etmek üzere karar verme özerkliği ve farkındalık bağımsız değişkenler olarak regresyon modeline alınmıştır. Özerk iradenin bu iki boyutunun değerlerle ilişkisini gösteren Tablo 6'daki sonuçlar incelendiğinde, karar verme özerkliği boyutunun değişime açıklık ($\beta = .17$) ve kendini üstünleme ($\beta = .07$) değerleriyle ilişki kurduğu, kendini aşma ve muhafazakârlık değerleriyle ilişkisinin bulunmadığı görülmektedir. Farkındalığın ise, kendini üstünleme hariç, diğer değerlerle ilişki kurduğu, değişime açıklık ($\beta = .19$) ve kendini aşma ($\beta = .21$) değerleriyle ilişkisinin, diğerleriyle olan ilişkisinden daha güçlü olduğu anlaşılmaktadır. Kendini üstünlemenin karar verme özerkliği ile ilişkisinin ön görülmemiş olması araştırmanın üçüncü varsayımının gördüğü desteği az da olsa gölgelemektedir.

Tablo 6. Özerk İrade Faktörlerinin Yaşam Değerleri ile İlişkileri

	Değişime açıklık	Kendini üstünleme	Muhafazakârlık	Kendini aşma	Güvenlik
İstatistik					
R²	.08	.01	.02	.05	.029
F	48.862***	4.843*	9.918*	27.875***	16.418***
Özerk irade	Beta				
Karar verme özerkliği	.17***	.07*	----	----	----
Farkındalık	.19***	----	.12*	.21***	.16***

*p<.05; ***p<.001.

Varsayım 4'te ihtiyaçlar ve özerk irade faktörlerinin en fazla katkısını alan değerlerin mutlulukla en yüksek ilişkiye sahip olduğu ileri sürülmüştür. Yaptığımız regresyon analizi sonuçları (Tablo 5 ve 6), özerk irade teorisinde yer alan değişkenlerin hepsiyle ilişki kuran değerlerin *değişime açıklık* değeri olduğunu göstermektedir.

Değerlerin bağımsız, mutluluğun bağımlı değişken olarak alındığı regresyon analizi sonuçları 4. varsayımı desteklemekte ve mutlulukla en yüksek ilişkinin değişime açıklık değeriyle ($\beta = .29$) ve bunu takiben muhafazakârlıkla ($\beta = .15$) olduğunu göstermektedir (Tablo 7). Kendini üstünleme, mutluluğu ters yönde etkilemektedir ($\beta = -.14$). Kendini aşma ve güvenlikle mutluluk arasında bir ilişki yoktur.

Tablo 7. Değer Mutluluk İlişkisi

Istatistik	Mutluluk
R^2	.073
F	15.605***
Değişime açıklık	.29***
Kendini üstünleme	-.14***
Muhafazakârlık	.15***

***p<.001.

Demografik Fark Analizleri

Demografik özelliklerden cinsiyet ve harcama imkanları arasındaki farkları özerk irade ve değerler açısından gözlemek üzere yapılan t-testleri özerklik ihtiyacı ile karar verme özerkliği açısından ilginç sonuçlar verdi. Özerklik ihtiyacı açısından kızlar erkeklere göre daha doyumlu ($t = 2.61$, $p = .009$), ama karar verme özerkliği daha düşük ($t = 3.72$, $p = .000$). Ekonomik açıdan baktığımızda rahat harcama yapanların hem yetkinlik ihtiyacı ($t = 2.84$, $p = .005$), hem de özerklik ihtiyacı doyumunu ($t = 4.07$, $p = .000$) zorlananlara göre daha yüksek, ama zor harcama yapanlar karar verme özerkliğine daha fazla sahipler. Bu sonuçlar, karar verme özerkliğinin sadece özerklik ihtiyacının doyumuna bağlı olmadığını, başka durumların da bu özerkliği kazanmakta rol oynadığını düşündürüyor.

Değerlere gelince: Kendini üstünleme haricinde kızlar tüm değerlere erkeklerden daha fazla önem veriyor. Ekonomik açıdan ise, rahat harcama yapanlar zorlananlara kıyasla değişime açıklığa daha fazla önem verirken ($t = 3.06$, $p = .003$), zorlananlar kendini aşmayı daha fazla önemsiyor ($t = 2.43$, $p = .015$).

Tartışma ve Sonuç

Araştırma bulgularının tartışmasında ilkönce değerlerle ilgili bulgular ele alınacak, değer sisteminin barındırdığı tercih belirsizliği ve Schwartz değerler modelinden sapma gösteren *başarı* ve *güven* değerleri üzerinde durulacak; daha sonra değerlerin, özerk irade faktörleri ve ihtiyaçlarla ilişkisine, son olarak da Schwartz modelinde karşıt uçlarda yer alan değişime açıklık ve muhafazakârlığın mutlulukla benzer ilişkisine değinilecektir.

Başarı Değeri

Değer teorisinde başarı (*achievement*) olarak ifade edilen değer, ‘sosyal standartlara uygun yetkinlikler göstererek kazanılan kişisel başarı (*success*)’ olarak tanımlanır (Bilsky vd., 2011, s.761). Bu tanımda hem bir eylem hem de bir sonuca atıf yapılmakta. Nitekim çeşitli sözlüklerde (Merriam-Webster, Cambridge Dictionary, English Dictionary) *success* olumlu sonuç elde etme şeklinde tanımlanırken “sonuç” vurgulanıyor; *achievement* ise bir işi gayretle, yetenekle ve cesaretle sonuçlandırma şeklinde tarif edilirken vurgulanan şey “eylem” oluyor. Türkçede bu iki kavram için kullandığımız *başarı* tanımı da “üstesinden gelme, bir işte elde edilen iyi, güzel, yararlı sonuç” olarak tanımlanıyor (A. Püsküllüoğlu, Türkçe Sözlük). Her iki dilin tanımında da hem *eylem*, hem de *sonuç* kavramlarına yer verilmiş.

Başarı kavramının sonuç/amaç yönünün değer ifadelerinde yansıtılmasının sorun yaratma ihtimali oldukça yüksek, şöyle ki; Bu çalışmada başarı değeri iki etik madde ile temsil edilmiştir (Schwartz vd., 2012). Madde 3 (*Çok başarılı olmayı önemser: Being very successful is important to him*) genel bir başarı ifadesidir, herhangi bir sonuç/amaç veya eylem belirtilmemiştir. Schwartz modelinde değerlerin dairesel alan içinde yerleşimlerinde başarı değeri güç ile uyarılım/haz değerleri arasında yer alır ve bulgular, madde 3'ün modele uygun yerleştiğini göstermektedir (Şekil 1). Madde 22 (*gösterdiği başarıları başkalarının takdir etmesini ister: He wants people to admire his achievements*) "takdir edilme" ifadesiyle başarının sonucunu/amacını göstermektedir ve başarı için ayrılmış olan alanın hemen yanı başındaki güç alanına yerleşerek modelden sapma göstermiştir. Bu, önemli bir sapma olmamakla birlikte başarı değeri maddelerini oluştururken sonuç/amaç işareti veren ifadelerden kaçınılması gerektiği ipucunu vermektedir; çünkü başarı ile başkalarının takdirini kazanmak güç kaynaklarından biri olabilir. Nitekim çalışmamızda bu madde güç değerine girmiştir. Başarılı olmayı isteme sebebi başarıyı nerede aradığına bağlı olarak değişebilir. Mesela, madde ifadesi, "gösterdiği başarıların insanlığa yarar sağlamasını ister" veya "gösterdiği başarıların ona daha ileri eğitim fırsatları yaratmasına önem verir" şeklinde düzenlenmiş olsaydı büyük bir ihtimalle bunların biri evrensellik, diğeri kendini yönlendirme değerleri içine girebilirdi. Bu çalışmanın başında verilen "güdülenme nedenleri" bulgularında da güdülenme nedeni olarak başarı için gösterilen nedenlerin çeşitliliği, başarının farklı amaçları barındırabilen bir kavram olduğu izlenimini desteklemektedir. Nitekim başarı hedefleri konusunda yapılan bir çalışma, başarının geniş bir yelpaze içinde çeşitli amaçları barındırdığını göstermiştir (Tevrüz, 1995; Tevrüz vd., 2010). Başarının güdüleme sebeplerindeki çeşitliliği ve bazı maddelerin teorik değer yapısından sapması kültüre özel bir başarı anlayışı da sergiliyor olabilir. O zaman, başarı maddelerinin geliştirilmesinde mesela *başarılı olmayı istemenin önemli olduğunu düşünür, veya yaptığı her işin başarıyla sonuçlanması onun için önemlidir* gibi başarı kavramının kendisi bir amaç olarak verilirse kültürün ve farklı anlayışların etkisi azaltılabilir.

Güvenlik Değeri

İnsanlar genellikle ulaşılabilir değerlere daha fazla, zor ulaşılanlara ise daha az önem verir; ancak esenlik ve güvenlikle ilgili olup da ulaşmada zorluk çekilen değerlerin önemi yüksek olur (Schwartz, 2015). Bu çalışmada en fazla önem taşıyan değer güvenliktir. Önem ortalaması daha yüksektir ve kurduğu bağlarla diğer değerleri etrafında toplamaktadır.

Değer teorisinde güvenlik, yaşamı devam ettirme ihtiyacına dayanır ve bireyin, bireyler arası ilişkilerin ve toplumun emniyeti, tehlikelerden korunması, düzeni ve tutarlılığı olarak ele alınır (Schwartz, 2015). Dolayısıyla güvenlik, kişisel ve toplumsal olmak üzere ikiye ayrılır ve değer modelinde muhafazakârlık boyutu içinde uyma ve geleneğin hemen yanında bir alan oluşturur (Schwartz vd., 2012). Bu çalışmada güvenlikle ilgili, PVQ ölçeğinde yer alan üç değer maddesi kullanılmıştır (*50. Kişisel güvenliği tehlikeye atacak şeylerden uzak durur: He avoids anything that might endanger his safety, 55. Ülkenin tüm tehditlere karşı kendini koruyabilecek durumda olmasını ister: It is important to him that his country protect itself against all threats, 23. Güvenli çevrede yaşamaya önem verir: It is important to him to live in secure surroundings*) (Schwartz vd., 2012). Madde-50, çoğunluğu aile ile ilgili maddelerden oluşan ilişkisel uymanın içine

girmiştir (Şekil 1). Bu sapma önemli sayılmaz, çünkü muhafazakârlık boyutunda yer almaktadır. Ülke güvenliği ile ilgili madde-55 ise, bu boyutun tam zıt ucunda olan kendini yönlendirmenin düşünme alanına girmiştir ve bu sapma önemlidir, çünkü belli bir boyutta olması beklenen bir değer maddesinin başka bir değer boyutuna girmesi ciddi bir sapma olarak ele alınır (Bilsky vd., 2011). Madde-23 ise yerel (emik) değer maddelerinden *20-geleceği güvenceye almak* ve *19-geçimini sağlamak* ile birleşmiş ve endişeden korunma amacına hizmet eden ve geleceği de içeren istikrarlı yaşamın verdiği emniyeti ifade eden bir güvenlik alanı oluşmuştur. Bu anlam, Schwartz değer maddelerinde rastlanmayan, gelecekle ilgili endişeyi barındıran bir güvenlik amacına işaret etmektedir. Katılımcıların %52.2'si önemli olduğuna inandığı için, %14.7si kendiyile bütünleştirdiği için güvenliğinin onları etkilediğini ifade etmişlerdir (Tablo1). Bu, oldukça önemli bir orandır. Schwartz (2011, 2015), güvenliğinin olmadığı tehdit edici ortamlarda güvenlik değerine verilen önemin arttığını ifade eder. Bir değer, yaşandığı andan itibaren duyguları harekete geçirmekte, o değeri koruyamamak çöküntü, yaşamak ise rahatlık duygusu vermektedir (Schwartz, 2015). Türkiye'de güvenlik ortamı sıkıntılı duygular yaratabilecek görüntü vermekte. Son 10-15 yıldır Türkiye'de ekonomik, sosyal, siyasal ve ülke korunması ile ilgili askeri konuların ve eğitim, yargı, hakkaniyet, insan hakları, ifade özgürlüğü, çevreye saygı ile ilgili sorunların giderek artması endişe ve huzursuzluk yaşantılarına yol açacak niteliktedir⁸. Bu yaşantıların bir sonucu olarak güvenlik değerinin öneminin artması beklenen bir sonuç olmaktadır.

Tablo 2'deki güvenlik değerinin tüm diğer değerlerle ilişkisini gösteren korelasyon katsayılarının oldukça yüksek olması, zıt uçlu boyutlardan hiç birine girmemesi, gelecek endişesinin tüm diğer amaçlarla bağıntılı olduğunu işaret etmektedir. Bu ilişki ağı içinde en yüksek bağıntının huzur, yardımlaşma ve kendini geliştirme gibi değerleri içeren kendini aşma ve değişime açıklık ile oldukça yüksek olması dikkati çekmektedir. Bu değerler, Schwartz'ın (2012, 2015) deyimiyle 'endişeden bağımsız' değerlerdir; sanki endişeyi giderme yolunun bu değerlerden geçtiği düşünülüyormuş izlenimini vermektedir.

Karşıt Değerler Arasındaki İlişki ve Değer Sistemi

Değerlerin ortaya doğru toplanması değer sisteminin içerdiği tercih yapma şansına sekte vurmaktadır. Değer sistemi, tercih edilen nihai hedefle ve bu hedefe varma yollarıyla ilgili inançların önem derecesine göre sıralanmasıdır (Rokeach, 1973). Böylece belli bir değer diğerine göre daha fazla tercih edilir. Mesela kendini yönlendirmenin muhafazakârlıktan çok daha önemli olduğu bir değer sisteminde "*fikirlerini serbestçe söyleyebilmek*" ile "*yasaklara*

⁸Türkiyede yıllara göre işsizlik oranları: 1990-2014. <https://www.paraborsa.net>

Aydanoğlu, E. (12.4.2018). Ekonomik kriz alametleri. <https://www.evrensel.net/yazi/81245>

Türkiye'de ekonomik kriz sinyalleri. <https://indigidergisi.com/2018/10/ekonomik-kriz-turkiye-2018>

Türkiye OECD'nin eğitim raporunda. <https://www.webtekno.com>

Türkiye'nin 2016 il il hava kirliliği raporu: Cumhuriyet çevre haberi <https://www.cumhuriyet.com.tr>

Cengiz, B. (6 Kasım 2014) Yargıya ne kadar güveniyoruz: Abdülhamit Gül'ün beyanı Bursa 2014. <https://www.dogrulukpayi.com>

Türkiye'nin yeni yönetim sistemi hakkında bilmek istediğiniz her şey. Sabah 10.7.2018. <https://tr.euronews.com>

Parlamentar sistem bitti, cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi başlıyor. 21 Eylül 2018. www.cumhuriyet.com.tr

Tunç, M. (2015). Türkiye'de çevre-toplum ilişkileri ve çevre sosyolojisi. *Sosyoloji Konferansları*, 52(2), 291-318.

Değirmencioğlu, S. M. (2008). Türkiyede yüksek öğretim mezunları ve eğitimde fırsat eşitliği. *Toplum ve Demokrasi*, 2(3), 47-66.

T.C. İçişleri Bakanlığı Araştırma ve Etütler Merkezi, Irak ve Suriyedeki gelişmelerin Türkiye'ye etkileri. www.arem.gov.tr/irak-ve-suriye

uymak” arasında kalan kişi düşüncesini söylemeyi seçecektir. Ama ülkemizdeki yasaklayıcı ortam içinde değer sistemini ele alırsak, diğer değerlerle bağ kurmuş olan ve önemi yüksek olan güvenlik değerinin baskısı ile, yasaya uymanın seçilme ihtimali çok daha yüksek olacaktır. Daha az önem verilen değere doğru kaymanın sonucu mutsuzluk, pasifleşme olabileceği gibi davranışsal sonuçlarından biri de ne yazık ki “beyin göçü” denilen bir “kaçış” olgusuyla kendini göstermekte (Arslan, 2016; Aval, 2006; Bakırtaş ve Kandemir, 2010).

İki değer boyutunun zıt uçlar arasındaki bağlantıların birbirleriyle pozitif yönde ilişki içine girmesi, ülkenin sosyal gelişme düzeyi hakkında bilgi vermektedir. Çeşitli ülkelerde yapılmış araştırma sonuçlarına göre bir ülkenin sosyal gelişme düzeyi arttıkça karşıt uçlu değerler arasındaki zıtlık artıyor, gelişme düzeyi düştükçe zıtlık küçülüyor (Bilsky vd., 2011). Bilsky vd. (2011) bu durumu şöyle açıklıyor: Gelişmiş ülkelerde kişisel özerklik teşvik ediliyor. Böylece kişinin kendine ait düşünce ve tercihleri oluyor ve toplumda geçerli olan norm ve adetler kişinin davranışları üzerinde daha az zorlayıcı oluyor, kişi daha fazla tercih yapma fırsatına ve yükümlülüğe sahip oluyor. Sosyal gelişme endeksi konusunda yapılan çalışmalar bu konuda bilgi verici. Bu konudaki endeks, Türkiye'nin haberleşme, bireysel haklar hoşgörü ve yüksek öğretime erişim alanlarında başarısız olduğunu (Sökmen, 2014) ve 50 ülke içinde fırsat boyutunda 13.sırada olduğunu (Coşkun, Özgenç ve Güneş, 2015) göstermektedir. Belirsizlik içeren sosyal sorunların var olduğu bir durumda tercihlerin bağımsız olması beklenemez. Karşıt uçlar birbiriyle ilişki içine girdikçe birini diğerine tercih etme imkânı kısıtlanıyor. Tercih kısıtlaması özerk iradenin kullanılmasında zorluk yaratıyor. Bu durum dairesel çemberden olan sapmaları gösterdiği gibi, değerlerin özerk irade ile olan ilişkisine de işaret etmektedir. Bu arada insan, seçme ve tercih kısıtlılığının, değerlerin yaşamımızdaki rehberlik gücünü azaltabileceği ihtimalini de düşünmeden edemiyor!

Değerlerin, Özerk İrade, İhtiyaçlar ve Mutlulukla İlişkisi

Özerk iradenin teorik açıklamasında iç-kaynaklı güdülenmenin önemi vurgulanır ve bu güdülenmenin, üç temel ihtiyacın doyumuna bağlı olarak oluşan özerk iradenin kazanılması ile mümkün olduğu ileri sürülür. Dolayısıyla, çalışmamızda bu iki değişkenin değerlere katkısı incelenirken, özerk irade ile ihtiyaçlar arasındaki ilişkiyi de gözden geçirdik. Daha sonra özerk irade-değer ilişkisine ve en son değer-mutluluk ilişkisine değindik.

İhtiyaçların Özerk İrade ile İlişkisi: İhtiyaçlar evrensel olmakla birlikte, öne çıkan ihtiyaç kültürden kültüre değişebilmekte, doyum derecesi ve şekli sosyo-kültürel ortamın gerekliliklerine, imkânlarına, kösteklerine göre olmakta ve üç ihtiyacın her birinin doyumu özerk iradenin oluşmasına katkıda bulunmaktadır (Ryan ve Deci, 2000a; Chirkov, Kim, Ryan ve Kaplan, 2003). Tablo 5'te tüm değerlerle ilişki kuran ihtiyacın ilişkisellik olması bu ihtiyacın kültürümüzde bizim için daha fazla öne çıktığını işaret eder nitelikte.

İhtiyaçların özerk irade faktörlerine olan katkısını gösteren bulgular ise ilişkiselliğin, karar verme özerkliğini teşvik etmediğini gösteriyor (Tablo 4). Toplulukçuluğun baskın olduğu kültürümüzde özerk davranışın zıttı gibi algılanan uysallık, sevilen bir özelliktir (Türk Smith ve Tevrüz, 1996). “İcat çıkarma”, “eski köye yeni adet getirme”, “söz büyüğün sus küçüğün” gibi bazı

atasözleri özerkliğin pek de teşvik edilmediğini gösteren örneklerdir. Ayrıca, okullarda demokratik kültürü bulmak zordur, sorgulayıcı yaklaşım pek benimsenmez (Okutan, 2010). Ailelerde de benzer tutumu görmek mümkündür, ama erkeklere daha fazla serbestlik tanınır (UNICEF Türkiye, 2003). Bulgularda da kızlara göre erkeklerin karar verme özerkliğine daha fazla sahip olması bu ayrımı destekler mahiyettedir.

Öte yandan, ilişkiselliğin diğer özerklik faktörü olan farkındalığa katkısı var (Tablo 4). Hem karar verme özerkliği, hem de farkındalık özerk iradenin unsurları olmakla birlikte ilişkiselliğin farkındalıkla ilişki kurup, karar verme özerkliği ile kurmamasında bu iki faktörün barındırdığı özelliklerin de rolü olmalı.

Ryan ve Deci (2004) özerkliğin doğuştan verilmiş bir şey olmadığını, bir gizil güç (potential) olduğunu belirtirler. Bu gizil gücü kullanmak kişiye kalmıştır. Sosyal ortam özerklikte etkili olmakla birlikte, kişinin kendisinin de özerkliğini kazanmaya çalışması, onu harekete geçirme cesaretini göstermesi önemlidir (Ryan ve Deci, 2004). Özerk kararlar kişinin kendine ait olan, arkasında durduğu, sorumluluğunu aldığı kararlardır, ama bağımsız olmak demek değildir. Dıştan gelen etkiler, talepler, zorlamalar karşısında bunların yönünü, sonucunu, kendine uygunluğunu gözden geçirerek bir karara varmaktır. Eğer yapılan değerlendirme bu etkinin doğru ve gerçek olduğu ve uyulmasının uygun olduğu fikrini veriyor ve kararını bu yönde alıyorsa, bu onun özerk kararı olur. Düşünce sürecinden geçirdikten sonra, istenen şeyi geri çeviren bir kararı vermek ise özerkliğin yanı sıra cesaret de gerektirebilir. Görüldüğü gibi özerk eylem tepkisel değil, zihinsel ve düşünsel bir süreci yansıtır ve talebi geri çevirmek kararı verilecekse ve üstelik sosyal destek de yoksa cesarete daha çok ihtiyaç olacaktır. Ryan ve Deci (2004), özerkliğin 'gerçek' olan ile 'mümkün' olanın bir sentezi olduğunu söylerler (s.453). Bulgularımızda, demografik değişkenlerin bazılarında görülen farklar, bu söylemi andırıyor. Mesela ekonomik zorluğu olanların karar verme özerkliği puanları rahat harcama yapanlardan daha yüksek. Zorlananların eğitim yaşamını devam ettirebilmesi, 'gerçek' ile 'mümkün'ün hesabını akıllıca yapmaktan geçiyor!

Farkındalık ise, gerçeği saptırabilecek uyarıcıları etkisizleştirerek bireyin kendi ihtiyaç, ilgi ve değerler bütünü de zihinsel süreçten geçirerek olayları, durumları kendi gerçekliği içinde algılayabilmesidir. Yaşamımız süresince geçirdiğimiz güdülenme şekillerini düşünecek olursak, pek azının iç-kaynaklı güdülenme olduğunu fark ederiz. Pek çoğu dıştan gelen talepler, sorumluluklar, görevler karşısında kendi özerklik ayarımızı farklı derecelerde yapabildiğimiz veya yapamadığımız dış kaynaklı güdülenmelerdir. İstemediğimiz halde uymak durumunda kalmak "benliği" rahatsız eder ve rahatsızlık veren yaşantıların fark edilmesi engellenerek benliğin savunmasına geçilir (Niemic vd., 2008). Gerçeği samimi, açık ve akıl kullanarak algılama yoluyla kullanılan farkındalık, gerçeği görebilme imkânı sağladığı için benlik rahatlar (Hodgins ve Knee, 2002), gerçekler üzerindeki sisler dağılır ve verilecek kararda daha özerk olma imkanı elde edilir. Yani burada kişinin bir sosyal çevreye karşı-gelme cesaretini göstermesine ihtiyaç yoktur, ama gerçekleri algılayabilme yeteneğine ihtiyaç vardır. Brown vd. (2007) farkındalığın egzersizlerle, meditasyonla, terapiyle geliştirilebileceğini öne sürerler. Günümüzde, farkındalıkta yetenek kazandırmak amacıyla çeşitli eğitim veren programların

mevcut olduğunu görüyoruz. Bu da farkındalığın kazanılabilen bir yetenek olduğu fikrini veriyor ve bu yetenek hem daha özerk olma imkânı sağlıyor, hem de dış taleplere gönülsüzce uymanın vereceği rahatsızlığı yumuşatıyor. Ayrıca, kendi yaşantımız içinde geriye dönüp anılarımızı tazeleyecek olursak, etkileşim ortamı içinde kurduğumuz ilişkilerde farkındalığımızı uyandıracak bazı davranışlar, telkinler, işaretler, söylemlerle karşılaşp bir uyanış içine girdiğimiz, bazı şeyleri fark etmeye başladığımız zamanların olduğunu hatırlarız, yani gerek eğitimlerde, gerek sosyal yaşamımızda ilişkisellik-farkındalık arasında bir ilişki vardır.

İhtiyaçlar ile Özerk iradenin Değerlerle İlişkisi: Daha önce de belirttiğimiz gibi ilişkisellik ihtiyacı, tüm değerlere katkı yapmakta ve bu katkı en fazla sosyal değerlerde olmaktadır (Tablo 5). Öğrenilmesi sosyal ortam içinde gerçekleşebilen değerlerin ilişkisellekle olan bu bağı beklenen bir bağıdır. Öte yandan ilişkisellik doyumunun artmasıyla güvenlik değerine verilen önemin de artması ilginçtir. Sevmek, sevilme, dostça ilişkiler kurmak gibi ilişkisellekle ilgili yaşantılara sahip olan bir kişinin niçin kendini güvenlikte hissetmeyip güvenliğe önem verdiği, üzerinde durulması ve gelecekte araştırılması gereken bir konu olarak dikkat çekmektedir.

Öte yandan daha az sayıda değere katkı yapan özerklik ve yetkinlik ihtiyaçlarının güvenlikle ilişkisi birbirinin ters yönündedir (Tablo 5). Özerklik arttıkça güvenliğe verilen önem artarken, yetkinliğin artmasıyla güvenliğe verilen önem azalmaktadır. Bireysel kararı gerektiren özerkliğin yüklediği sorumluluk, güvenliğin içerdiği *geçimi, geleceğini güvenceye almayı ve güvenli bir çevrede yaşamayı* dikkate alınması gereken bir değer olarak öne çıkaracak niteliktedir. Yetkinlik ise öz-güvenle ilgilidir. Eylemlerinde ve etkileşimlerinde başarılı olacağı inancı vardır. Dolayısıyla güvenliğin önemini irdelemenin pek de bir anlamı yoktur.

Özerk irade faktörlerinin değerlerle ilişkisini gösteren Tablo 6'ya baktığımızda karar verme özerkliğinin sadece birey odaklı değerlerle ilişki kurduğu görülüyor. Farkındalık ise biri dışında diğer dört değere katkı yapıyor. Farkındalığa sahip olan kişi hem kendine karşı sevecendir, hem de başkalarıyla duygudaştır (empathy) (Brown vd., 2007). Dolayısıyla, kendini geliştirmeyi, bilgiyi, düşünmeyi amaçlayan değişime açıklığa katkıda bulunurken, yakınlarını ve insanlığı umursamayla ilgili kendini aşma değerine de katkı yapıyor. Bu bulgulara göre, karar verme özerkliği insanın kendini geliştirmesinde önemli olabilir, ama farkındalık aynı zamanda insana ve insanlığa katkı yapabilecek erdemi de barındırıyor diyebiliriz.

Değer-Mutluluk İlişkisi: Mutluluğa katkı yapan iki değer var: Değişime açıklık ve Muhafazakârlık. Bunlar aynı boyutun iki zıt ucunu temsil eden değerler ve Schwartz değer teorisi kapsamında her ikisinin birden mutlulukla ilişki kurmaması lazım. Ama bir birinin zıttı olarak önerilen bu değerlerin aslında zıt olmadıklarını öne süren görüşler var. Bu görüşlerden biri Bakan'a (1966) ait. *Varlık olmanın iki temel hali* (two fundamental modalities of human existence) olarak belirttiği görüşünde bu hallerden biri yetkin olmak, düşüncelerinin ve yaptıklarının arkasında durmak, sebatkâr olmak gibi ilerlemeye (*getting ahead*) yönelik eylemsel işlevlerdir. Bunlara *agency* adı verilir. Diğer ise *communion* olarak anılan ve yardım etme, iyilik yapma, işbirliği yapma, güvenilir olma gibi topluluğa katılma, onlarla birlik içinde olma gibi paylaşımla (*getting along*) ilgili işlevlerdir (Hogan, 1983; Abele ve Wojciszke, 2014).

Değişime açıklığın *agency*'i, muhafazakârlığın *communion*'ı temsil ettiği düşünülecek olursa, mutluluğa her ikisinin de katkı yapması yadırganmamalı. Özerk irade teorisi de birbirinin zıttı olduğu düşüncesine yol açan özerklik ile ilişkisellik ihtiyaçları arasında yakın bir ilişki olduğunu açıklarken, sağlıklı bir gelişimin her ikisini de içerdiğini ileri sürer (Deci ve Ryan, 2000). Aynı ikilik (dualism) çocuktan beklenen ve istenen nitelikler de kültürel bir özellik olarak ortaya çıkmaktadır (Kağıtçıbaşı ve Ataca, 2005). Çocuklardan istenilen niteliklerde “*ebeveynlerin sözünü dinleme*” ve “*özerklik*” gibi birbiriyle çelişen iki niteliğin birden kabul gördüğü anlaşılmaktadır. Bütün bu açıklamalar bize, mutluluğun hem değişime açıklık hem de muhafazakârlık ile bağ kurmasının yadırganmaması gereğine, en azından bizim toplumumuz için doğal bir sonuç olduğuna dikkat çekiyor. Öte yandan, değişime açıklığın mutluluğa katkısının daha yüksek olması (Tablo7) ve bu değer özerkliğe en fazla sahip olması (Tablo 1), özerk irade teorisinde savunulan özerklik-mutluluk ilişkisinin bir kanıtı gibidir.

Sonuç

Yaşam Amacı Değerleri (YAD) ölçeği ile yapılan ölçümlerin verdiği sonuçlar, modeldeki karşıt uçlu üst değerleri temsil eden maddelerin burada da güdüsel amaçların benzerliğine göre uygun yerleri aldığını göstermiştir. Bu açıdan Schwartz değer modelinin desteklendiğini söyleyebiliriz. Ancak güvenlik değerinin model üzerinde merkeze yerleşmesi ve dört üst değer bu merkez etrafında toplanması toplumsal sorunlara ve değer kaybı gibi bazı tehlikelere işaret etmesi bakımından önemli olmaktadır.

Teori, iç-kaynaklı güdülenmeyi özerk irade ile açıklar. Çalışmamızın bulguları bu açıklamayı değerler açısından da destekler niteliktedir; zira, hem karar verme özerkliği ile hem de farkındalıkla ilişki kurarak özerk iradeyi taşıyan tek değer değişime açıklıktır ve güdülenme nedeni olarak da iç-kaynaklı güdülenmenin gösterildiği tek değerdir. Bu durumda değişime açıklık gelişmeyi, üretici ve yaratıcı olmayı getiren bir değerdir. Ancak özerk iradeye, özerklik ve yetkinlik katkı yapsa bile, ilişkisellikten karar verme özerkliğine destek gelmemesi, bu değere sahip olanların ne derece üretici, yaratıcı, kendini geliştirici olacağı şüphelidir. Bu durumda kendini geliştirme isteğine sahip gençlerin hiç değilse meslek seçiminde ve eğitimleri süresince özerkliğe katkı yapan farkındalık yeteneğini ustaca kullanmalarını önerebiliriz.

Kaynakça

- Abele, A.E., & Wojciszke, B. (2014). Communal, Agentic Content in Social Cognition: A Dual Perspective Model. *Advances in Experimental Social Psychology*, 50, 195-255. Doi: 10.1016/B978-0-12-800284-1.00004-7
- Arslan, R. (2016, 16 Ekim). Başka bir ülkede hayat kurmak: Neden gidiyorlar. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-37654255>
- Aval, S. (2006, 10 Haziran). AFP: Eğitimli gençler Türkiye'yi terk ediyor. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-41331921>
- Aydanoglu, E. (2018, 12 Nisan). Ekonomik kriz alametleri. <https://www.evrensel.net/yazi/81245>
- Bacanlı, H., & Cihangir, Z. (2003). İhtiyaç Doyumu Ölçeği Uyarlama Çalışması. VII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi Bildiri Özetleri. Malatya, İnönü Üniversitesi. Ankara: Pegem A.
- Bakan, D. (1966). *The Duality of Human Existence: Isolation and Communion in Western Man*. Boston: Beacon.
- Bakırtaş, T., & Kandemir, O. (2010). Gelişmekte Olan Ülkeler ve Beyin Göçü: Türkiye Örneği. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 18(3), 961-974.
- Bilsky, W., Janik, M., & Schwartz, S.H. (2011). The Structural Organization of Human Values-Evidence From Three Rounds of the European Social Survey (ESS). *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 42(5), 759-776.
- Brown, K.W., & Ryan, R.M. (2003). The Benefits of being Present: Mindfulness and its Role in Psychological Well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848.
- Brown, K.W., Ryan, R.M., & Creswell, J.D. (2007). Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for its Solitary Effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), 211-237.
- Calp, Ş., & Bacanlı, H. (2016). Algılanan Akademik Yeterlik ve Özerklik Desteğinin Özerk Akademik Motivasyon ve Akademik Başarıyla İlişkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40, 300-317.
- Cengiz, B. (2014, 6 Kasım) Yargıya ne kadar güveniyoruz: Abdülhamit Gül'ün beyanı Bursa 2014 <https://www.dogrulukpayi.com>
- Chirkov, V., Kim, Y., Ryan, R.M., & Kaplan, U. (2003). Differentiating Autonomy from Individualism and Independence: Self-Determination Theory Perspective on Internalization of Cultural Orientations and Well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(1), 97-110.
- Cieciuch, J., & Schwartz, S. H. (2012). The Number of Distinct Basic Values and Their Structure Assessed by PVQ-40. *Journal of Personality Assessment*, 94, 321-328.

- Cihangir-Çankaya, Z. (2009). Özerklik Desteği, Temel Psikolojik İhtiyaçların Doyumu ve Öznel İyi Olma: Öz-Belirleme Kuramı. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(31), 23-31.
- Coşkun, S., Özgenç, N., & Güneş, S. (2015). Sosyal Performansın Ölçümünde Yeni Yöntem: Sosyal Gelişme Endeksi ve Türkiye. *Sosyal Çalışma Politikaları Dergisi*, 15, 131-153.
- Deci, E.L. (1971). Effects of Externally Mediated Reward on Intrinsic Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, 105-115.
- Deci, E.L., Koestner, R., & Ryan, R.M. (1999) A Meta-analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation. *Psychological Bulletin*, 125, 627-668.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1980). The Empirical Exploration of Intrinsic Motivational Process. L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* In (p. 39-80). NewYork: Academic.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*. NewYork: Plenum.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1987). The Support of Autonomy and the Control of Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1024-1037.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A Motivational Approach to the Self: Integration in Personality. R.A. Dienstbier (Ed.). *Perspectives on Motivation. Nebraska Symposium on Motivation* In (p. 237-288), Lincoln: University of Nebraska.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(1), 227-268.
- Değirmencioğlu, S.M. (2008). Türkiyede Yüksek Öğretim Mezunları ve Eğitimde Fırsat Eşitliği. *Toplum ve Demokrasi*, 2(3), 47-66.
- Ersoy-Kart, M., & Güldü, Ö. (2008). Özerk Benlik Yönetimi Ölçeği: Uyarlama Çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 41(2), 187-207.
- Gagne, M., & Deci, E.L. (2005). Self-determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Hodgins, H.S., & Knee, C.R. (2002). The Integrating Self and Conscious Experience. E.L. Deci & R.M. Ryan (Eds.), *Handbook of Self-determination Research* In (p. 87-100). Rochester: University of Rochester.
- Hogan, R. (1983). Socio-analytic Theory of Personality. M.M. Page (Ed.) *Nebraska Symposium on Motivation: Personality-Current Theory and Research* In (p. 55-89). Lincoln NE: University of Nebraska.
- Kağıtçıbaşı, Ç., & Ataca, B. (2005). Value of Children and Family Change: A Three Decade Portrait from Turkey. *Applied Psychology: An International Review*, 54(3), 317-337.

- Konrad Adenauer Foundation. (1999). *Türk Gençliği: Suskun Kitle Büyüteç Altında*. İstanbul: Mülkiyeliler Vakfı Sosyal Araştırmalar Merkezi.
- Kuşdil, M.E., & Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). Türk Öğretmenlerin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(45), 59-76.
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H.S. (1999). A Measure of Subjective Happiness: Preliminary Reliability and Construct Validation. *Social Indicators Research*, 46(2), 137-155.
- Niemiec, C.P., Ryan, R.M., & Brown, K. (2008). The Role of Awareness and Autonomy in Quieting the Ego: A Self-determination Theory Perspective. H. A. Wayment & J.J. Bauer (Eds) *Transcending Self Interest: Psychological Explorations of the Quiet Ego* In (p. 107-115). Washington, DC: American Psychological Assosiation.
- Okutan, M. (2010). Türk Eğitim Sisteminde Demokrasi Eğitimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 939-946.
- Parlamente sistem bitti, cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi başlıyor. (2018, 21 Eylül). www.cumhuriyet.com.tr
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York, London: Collier MacMillan.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000a). Self Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000b). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Ryan, R. M., & Deci, E.L. (2004). Autonomy is No Illusion: Self-determination Theory and the Empirical Study of Authenticity, Awareness, and Will. J. Greenber, S.L. Koole & T. Pyszczynski (Eds.), *Handbook of Experimental and Existential Psychology* In (p. 450-478). New York, NY: Guilford.
- Ryan , R.M., & Deci, E.L. (2008). Self-determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182-185.
- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.
- Schwartz, S.H. (1994). Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values. *Journal of Social Issues*, 50(4), 19-45.
- Schwartz, S.H. (1999). A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work. *Applied Psychology: An International Review* (Special Issue), 48(1), 24-47.
- Schwartz, S.H. (2007). Value Orientations: Measurement, Antecedents and Consequences Across Nations. R. Jowell, C. Roberts, R. Fitzgerald & G. Eva (Eds). *Measuring Attitudes Cross-Nationally: Lessons from the European Social Survey* In (p. 161-193). London: Sage.
- Schwartz, S. H. (2011). Studying Values: Personal Adventure, Future Directions. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 42(2), 307-319.

- Schwartz, S.H. (2012). An Overview of the Schwartz's Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), Article 11. doi:10.9707/2307-0919-1116
- Schwartz, S.H. (2015). Basic Individual Values: Sources and Consequences. D. Sanders & T. Brosch (Eds) *Handbook of Value: Perspectives from Economics, Neuroscience, Philosophy, Psychology and Sociology*. UK. Oxford University Press. DOI:10.1093/acprof:oso/9780198716600.003.0004
- Schwartz, S.H., & Bilsky, W. (1987). Toward a Universal Psychological Structure of Human Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550-562.
- Schwartz, S.H., & Bilsky, W. (1990). Toward a Theory of Universal Content and Structure of Values: Extensions and Cross-Cultural Replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 878-891. Doi:10.1037/0022-3514.58.5.878
- Schwartz, S.H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov E., Fischer, R., Belerlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J-E., Demirutku, K., Dirilen-Gümüş, Ö., & Mark, K. (2012). Refining the Theory of Basic Individual Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103, 663-688.
- Sheldon, K.M., & Deci, E. (1996). *The Self Determination Scale*. Unpublished manuscript, University of Rochester.
- Sheldon, K.M., Ryan, R., & Reis, H.T. (1996). What Makes for a Good Day? Competence and Autonomy in The Day and in the Person. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(12), 1270-1279.
- Sökmen, A. (2014). Sosyal Gelişme Endeksi Türkiye için Ne İfade Ediyor? *Türkiye Ekonomi politikaları Araştırma Vakfı*, N201421, s.1-13.
- T.C. İçişleri Bakanlığı Araştırma ve Etütler Merkezi, Irak ve Suriyedeki gelişmelerin Türkiye'ye etkileri. www.arem.gov.tr/irak-ve-suriye
- Tevrüz, S. (1995). Başarının Boyutları. *Marmara Üniversitesi Örgütsel Davranış Anabilim Dalı Bülteni*, 1, 1-9.
- Tevrüz, S., & Turgut, T. (2004). Çalışma Amaçlarının Tespiti ve Çalışma Amaçları Testinin Geliştirilmesi. *Öneri: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(22), 33-44.
- Tevrüz, S., Turgut, T., & Çinko, M. (2010). *Bir Merakın Peşinde*. İstanbul: Beta
- Tevrüz, S., Turgut, T., & Çinko, M. (2015). Integrating Turkish Work and Achievement Goals with Scjwartz's Human Values. *Europe's Journal of Psychology*, 11(2), 259-279. doi:10.5964/ejop.v11i2.825.
- Tunç, M. (2015). Türkiye'de Çevre-Toplum İlişkileri ve Çevre Sosyolojisi. *Sosyoloji Konferansları*, 52(2), 291-318.
- Turgut, T., & Tevrüz, S. (2003). Çalışma Amaçları, Meslekler ve Çalışmaya Ayrılan Zaman. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 57-80.

- Türk Smith, Ş. (2017). Yaşam Değerleri. T. Turgut & M. Çinko (Eds.), *Değerli İnsana “Değerli” Çalışmalar* içinde (s. 1-19). İstanbul: Beta
- Türk Smith, Ş., & Tevrüz, S. (1996). Marmara Üniversitesi Öğrencileri Üniversite Gençliğini Değerlendiriyor: Sevilen, Sevilmeyen, İdeal ve Tipik Öğrenci Hangi Özellikleri Taşıyor. *IX. Ulusal Psikoloji Kongresi*, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Türkiye OECD'nin eğitim raporunda. <https://www.webtekno.com>
- Türkiye'de ekonomik kriz sinyalleri. <https://indigidergisi.com/2018/10/ekonomik-kriz-turkiye-2018>
- Türkiye'de yıllara göre işsizlik oranları: 1990-2014. <https://www.paraborsa.net>
- Türkiye'nin 2016 il il hava kirliliği raporu: Cumhuriyet çevre haberi. <https://www.cumhuriyet.com.tr>
- Türkiye'nin yeni yönetim sistemi hakkında bilmek istediğiniz her şey. (2018, 10 Temmuz). Sabah. <https://tr.euronews.com>
- UNICEF Türkiye/Kaynaklar (2003). Eğitimin toplumsal cinsiyet açısından incelenmesi. https://www.unicef.org/turkey/gr/_gziyb.html



Lise Öğretmenlerinin Yöneticilerinin Dağıtılmış Liderlik Davranışlarına İlişkin Algıları Teachers' Perceptions of Distributed Leadership Behaviors of High School Administrators

Prof. Dr. Necmi GÖKYER¹

Başvuru Tarihi: 18.08.2019

Kabul Tarihi: 02.03.2020

Makale Türü: Derleme

Öz

Bu araştırmanın amacı, resmi liselerde görev yapan yöneticilerin (müdürlerin ve yardımcılarının) dağıtılmış liderlik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algılarını belirlemektir. Bu araştırma tarama modelindedir. Araştırmanın evrenini, 2017-2018 eğitim öğretim yılında, Elazığ Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı 53 lisede görev yapan toplam 2805 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemini ise, basit tesadüfi örnekleme yolu ile belirlenen toplam 300 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Özkan ve Çakır (2017) tarafından geliştirilen "Dağıtılmış liderlik" adlı ölçek kullanılmıştır. Bağımsız gruplar için t-Testi, bazı değişkenler için görüşler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yöneticilerin dağıtılmış liderlik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algıları; formal yapı, amaç birliği, işbirliği ve güven, sorumluluk paylaşımı, teşvik ve girişim alt boyutlarında ve ölçeğin tamamında katılıyorum derecesinde saptanmıştır. Okuldaki görev süresi değişkenine göre, formal yapı, amaç birliği, sorumluluk paylaşımı, teşvik ve girişim alt boyutlarında, okuldaki görev süresi bir yıl olan öğretmenlerle dört yıl olan öğretmenlerin ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Dağıtılmış Liderlik, Yönetici, Lise

Abstract

The aim of this research is to determine teachers' perceptions of distributed leadership behaviors of administrators (principals and assistants) working in state secondary schools (high schools). This research is in the survey model. The population of the study consists of 2805 teachers working in 53 high schools of Elazığ Directorate of National Education in the 2017-2018 academic year. The sample is composed of 300 branch teachers determined by simple random sampling. "Distributed leadership" scale was used as data collection tool in the research. T-Test for independent groups and one-way ANOVA was performed to determine whether there was a significant difference between opinions for some variables. The distributed leadership levels of managers are determined as "I agree" in the sub-dimensions of formal structure, purpose unity, cooperation and trust, responsibility-sharing, incentive and initiative and in the full scale. A significant difference was found between the average scores of teachers with one year and four years in terms of formal structure, unity of purpose, responsibility-sharing, incentive, and initiative sub-dimensions according to the term of duty at school.

Keywords: Leadership, Distributed Leadership, Administer, High School

¹ Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, ngokyer@firat.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8107-2388

Giriş

Liderlik, grup üyelerinin amacının gerçekleştirilmesi doğrultusunda faaliyetlerin yönlendirilmesi ve örgütlemesini sağlamak olarak tanımlanabilir. Lider, bir grup insanı belirli amaçlara yönelik toplayarak harekete geçiren kişidir. Jago (1982) liderliği insanları örgütleyerek faaliyetlerin eşgüdümlü bir biçimde ilerlemesini sağlayan kişi olarak tanımlamaktadır. Sahip olunan bir özellik olarak liderlik, söz konusu etkilemeyi başarılı şekilde gerçekleştirdiği kabul edilen kişiye atfedilen özellikler topluluğudur (Moorhead ve Griffin, 1992). Bir eğitim örgütü olarak okulun, amaçlarını etkili bir şekilde gerçekleştirebilmesi okul yöneticilerinin etkili liderlik davranışları sergilemelerine bağlıdır (Bossert, Dwyer, Rowan ve Lee, 1982; Edmonds, 1979; Hallinger ve Heck, 1998). Dağıtımçı liderlik, izleyenler ve lider arasındaki sınırların kaybolduğu okullardaki farklı bir güç ilişkisini ima eder (Frost ve Harris, 2003). Dağıtımçı liderliğe ilişkin alan yazında çeşitli tanım ve betimlemelerle karşılaşmak mümkündür. Dağıtımçı liderliğe ilişkin bilinen ilk çalışma Gibb tarafından 1954 yılında yapılmıştır. Bu çalışmada Gibb, katılımcı çevreden bahsederken büyüme ve grubun tüm üyelerinin gelişimine azami önem verildiğini ve liderin bir kişi olamayacağını; liderliğin grup üyeleri arasında dağıtıldığı ya da paylaşıldığını öne sürmüştür. Heck ve Hallinger'e (2009) göre ise dağıtılmış liderlik, yönetici, öğretmen, öğrenci ve velilerin içerisinde yer aldıkları katılımcı ya da işbirliğine dayalı bir karar alma sürecidir.

Spillane ve diğerlerine (2001) göre ise dağıtımçı liderlik, işlerin önce lider ve izleyenler arasında dağıtılması, ardından grup üyelerinin yaptıkları işlerin bütünleştirilmesi sürecidir. Buna göre liderlik fonksiyonu, işlerin grup üyeleri arasında paylaşılmasını ve böylece birden fazla liderin etkileşimine dayalı olarak yapılmasını içeren bir süreçtir. Bu bağlamda dağıtımçı liderlik; okul liderleri, izleyenler ve bunların etkileşim halinde oldukları durumun bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır. Yukl (2002)'ye göre de, dağıtımçı liderlik, 'liderlik işlevlerinin tümünü kendi uhdesinde barındıran kahraman liderlik anlayışı yerine, bu işlevlerin, örgüt ya da takım üyeleri arasında dağıtılmasıdır' (Yukl, 2002).

Okul paydaşlarının (öğrenciler, öğretmenler, veliler ve çevre) eğitimden sürekli farklı taleplerde bulunması ve bu taleplerin artarak devam etmesi, okul yöneticilerinin liderlik rollerinde de değişime neden olmaktadır. Bu değişimin sonucunda okul yöneticilerinin yeni liderlik davranışlarını öğrenmesi ya da davranışlarını değiştirmesi zorunlu hale gelmiş ve okul yöneticisinin tek adam liderliği de etkisini kaybetme eğilimi göstermiştir. Sonuç olarak ta okulda öğretmen liderliğini de ön plana çıkaran etkileşimci bir liderlik yaklaşımına ihtiyaç duyulmuştur. Bu yaklaşım genel olarak dağıtımçı liderlik olarak ele alınmaktadır. Okullarda dağıtılmış liderlik öğretmenlerin yalnızlaşmasını azaltması ve ortak aklın işe koşulması açısından oldukça önemlidir (Pounder, 1999; Sezin, 2013). Paylaşılmış liderlik, üyelerin yönetim sürecine dahil olduğu karşılıklı bir etkileşim olarak ifade edilmektedir. Dağıtımçı liderlik, liderlik sorumluluğunu formal örgütsel rollerden ayırtmakta, liderliği örgütün her düzeyindeki işgörenlerin eylem ve etkileri içerisine yaymakta ve böylece daha taksonomik bir liderlik perspektifini savunmaktadır (Baloğlu, 2011).

Dağıtımçı liderlik çağdaş anlamını, yapılandırmacılık teorisinden almaktadır. Bu liderlik türü lider ve izleyenler ile onların birbirleri arasındaki bağ üzerinde durur ve liderlik faaliyetini çoklu

bireyler arasında gerçekleşen bir eylem olarak savunur. Bu bakış açısında liderlik, bir kişi tarafından sergilenen davranışlar serisi olarak değil, örgüt içerisindeki normatif ilişkiler kalıbıdır. Bu perspektif, liderliği bir örgütteki tüm liderlerin toplam liderliğe olan ortak katkısı olarak görmekte ve bu yönüyle de diğer teorilerden ayırmaktadır (Harris 2005a; Printy, 2008). Dağıtılmış liderlik ile ilgili alan yazında yapılan tanımlamalar, ortaya çıkan ayırt edici unsurlar ve uygulamaların etkinliği açısından dikkate alınması gereken özelliklere baktığımızda bu liderlik yaklaşımının alt boyutları aşağıdaki şekilde belirlenmektedir. Bunlar (Özkan ve Çakır, 2017):

Formal yapı: Resmi okul yapısı, herkesin karar alma sürecine katılma imkânı sağlar; liderlik rolleri konusunda anlaşma vardır; informal liderlik kolaylaştırılmıştır (Davis, 2009).

Amaç birliği: Bütün paydaşların sahiplendiği, ortak değerlerle paylaşılan bir vizyon ve öğrenen organizasyon oluşturma okul amaçlarından biridir (Taşdan ve Oğuz, 2013).

İşbirliği ve güven: Okullarda, öğretim çıktılarını iyileştirmek, ortak amaca ulaşmak ve sorunları çözmek için herhangi bir zorlama olmadan çalışanların işbirliği içinde çalışması beklenir. Bilgi birbirleriyle paylaşılır. Bunlara olanak sağlayan karşılıklı saygı ve güven ortamıdır (ESHA, 2013; Taşdan ve Oğuz, 2013).

Sorumluluk paylaşımı: Çalışanlar performanslarından sorumlu tutulur ve sorumlu hissederler. Bu okullarda, resmi statülerinden bağımsız olarak görüşlerini ifade eden çalışanlar vardır. Ayrıca veliler de sürece dahil edilir ve diğer çalışanlar kadar sorumlu tutulur (ESHA, 2013; Taşdan ve Oğuz, 2013).

Teşvik ve girişim: Doğru kararlar verme konusunda çalışanların kendilerine güvenleri vardır. Kendi uzmanlık düzeylerine dayanarak herkesin kendi fikirlerini paylaşması ve girişimlerde bulunması teşvik edilir ve beklenir (ESHA, 2013).

Okul müdür ve yardımcılarının liderlik davranışlarına okul ikliminin de etki ettiğini söylemek mümkündür. Bu kavram, okul toplumunun üyelerinin kendi okullarına yönelik genel duygularını ifade etmek için kullanılmaktadır. Okula ilişkin genel duygu okulun genel atmosferini veya iklimini yansıtmaktadır. Okulda yönetici-öğretmen, öğretmen-öğretmen, öğrenci-öğretmen ilişkileri iklimin önemli boyutlarından bazılarıdır (Şişman, 2012; Tofur ve Balıkcı, 2018). Okul iklimi, okulda davranışsal ve duyuşsal boyutlar ile ilişkili olarak okul ortamının bir parçası olarak görülür ve okulun inanç sistemi öğrencinin bilişsel, sosyal ve psikolojik gelişimini etkiler (Tubbs ve Garner, 2008). Okul iklimi, okul çalışanlarının yaşam kalitesini iyileştirebilecek özelliklere sahiptir (Sergiovanni, 1991). Olumlu okul iklimine sahip okullar, akademik gelişime ve öğrenmeye verdikleri önem; öğrencileri ve öğretmenleri arasındaki olumlu ilişkiler; okul toplumunun tüm üyelerinin birbirine saygı duyması; okulda adil ve tutarlı bir disiplin politikasının izlenmesi; aile desteği ve katılımının önemsenmesi ile kendilerini gösterirler (Özdemir ve diğerleri, 2010).

Bu çalışma, okuldaki uygulamalarda okul müdürlerinin öğretmenlerle görüşme için daima zaman ayırma, bütün çalışanların katıldığı toplantılar düzenleme, öğretmenlere yeterli desteği sağlama, okulda herkesin benimsediği değerleri oluşturma, çalışanlar arasında karşılıklı saygı ve güvene dayalı iletişim oluşturma, sorunların çözümü için öğretmenlerle ve velilerle işbirliği yapma, bütün çalışanların okul başarısından sorumlu olma, kararlara aktif olarak katılma,

öğretimin iyileştirilmesi için öğretmenlerin önerilerini dikkate alma ve fikirleri özgürce ifade etme, bütün öğretmenleri akademik başarıyı geliştirmek için grup veya takım çalışması yapmaları, bilgi, beceri, uzmanlık ve deneyimlerini dikkate alarak liderlik rolleri üstlenmelerini cesaretlendirme konularını ne düzeyde gerçekleştirdiklerinin belirlenmesi açısından önemlidir. Bulguların ve buna bağlı olarak ortaya konulacak olan sonuçların hem alan literatürüne katkı sağlaması hem de uygulamada yöneticilerin davranışlarına ve tutumlarına yön vermesi beklenmektedir.

Bu araştırmanın amacı, resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin ve yöneticilerin (müdürlerin ve yardımcılarının) dağıtılmış liderlik davranışlarına ilişkin algılarını belirlemektir. Araştırmada, aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin, yöneticilerin dağıtılmış liderlik davranışları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin, yöneticilerin dağıtılmış liderlik davranışlarına ilişkin algıları; cinsiyet, kıdem, branş, eğitim düzeyleri, okuldaki görev süresi, öğretmen sayısı ve çalıştıkları yerleşim yeri gibi değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Yöneticilerin dağıtılmış liderlik davranışlarına ilişkin olarak, öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Yöntem

Bu araştırma anlık tarama modelindedir. Anlık tarama araştırmaları, belli bir zamanda mevcut durumun var olduğu şekliyle betimlenmesi amacıyla yürütülen çalışmalar olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2016:179). Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlar. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2009:77).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2017-2018 eğitim öğretim yılında, Elazığ merkez ilçede bulunan 47 lise ile zaman, ulaşım, ekonomik olanaklar dikkate alınarak seçilen dört ilçenin merkezinde bulunan 6 lisede görev yapan toplam 2805 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemi ise, toplam 53 liseden basit tesadüfi örnekleme yolu ile belirlenen 14 lise ve toplam 300 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri incelendiğinde araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin sayısı 176 (%58,7), kadın öğretmenlerin sayısı ise 124 (%41,3)'tür. Branş değişkenine göre, 149 öğretmen (%49,7) sosyal bilimler, 106 öğretmen (%35,3) fen bilimleri ve 45 öğretmen de (%15,0) özel yetenek branşındadır. Kıdem değişkenine göre, 1-5 yıl kıdemi olan öğretmen sayısı 51 (%17,0), 6-10 yıl kıdemi olan 44 kişi (%14,7), 11-15 yıl kıdemi olan 44 kişi (%14,7), 16-20 yıl kıdemi olan 57 kişi (%19,0) ve 21 yıl ve üstü kıdemi olan 104 kişi (%34,7)'dir. Eğitim düzeyi değişkenine göre, lisans mezunu öğretmenlerin sayısı 233 (%77,7) iken lisans üstü mezunların sayısı 67 (%22,3)'tür. Okuldaki görev süresi değişkenine göre, görev süresi 1 yıl olan öğretmen sayısı 43 (%14,3), görev süresi 2 yıl olan 47 kişi (%15,7), görev süresi 3 yıl olan 31 kişi (%10,3), görev süresi 4 yıl olan 38 kişi (%12,7) ve görev süresi 5 yıl ve üstü olan öğretmen sayısı ise 141 (%47,0)'dir. Okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre, 25 öğretmen (%8,3) 11-19 öğretmenin görev yaptığı okulda, 84 öğretmen

(%28,0) 20-29 öğretmenin görev yaptığı okulda, 191 öğretmen (%63,7) 30 ve üstü öğretmenin görev yaptığı okulda görev yapmaktadır. Öğretmenlerin 233'ü (%77,7) il merkezinde, 67'si (%22,3) ilçe merkezinde çalışmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Özkan ve Çakır (2017) tarafından geliştirilen “Dağıtılmış liderlik” adlı ölçek kullanılmıştır. Yöneticilerin dağıtılmış liderlik düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilen dağıtılmış liderlik ölçeğinin (DLÖ) birinci bölümünde olgusal sorular, ikinci bölümde ise, Yöneticilerin dağıtılmış liderlik düzeylerini belirlemek amacıyla 32 madde bulunmaktadır. 32 madde, özdeğeri 1'in üzerinde olan beş faktörlü bir yapı oluşturmuştur. Bu faktörler, dağıtılmış liderliğe ait varyansın %62.465'ini açıklamaktadır. Dağıtılmış Liderlik Ölçeği dördümlü Likert tipinde olup yanıtların puanlanması; 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Katılıyorum ve 4=Kesinlikle Katılıyorum şeklinde yapılmaktadır. Ölçek puanları değerlendirilirken ölçekteki ters maddelerin puanları 4=1, 3=2, 2=3 ve 1=4 şeklinde tersine çevrilmiştir. Ölçekten alınan puanlar yükseldikçe okullardaki dağıtılmış liderlik düzeyi yükselmektedir. Faktörleri isimlendirmede ilgili alanyazın taramalarından faydalanılmıştır. Birinci boyut “formal yapı” (4 madde); ikinci boyut “amaç birliği” (8 madde); üçüncü boyut “işbirliği ve güven” 7 madde); dördüncü boyut “sorumluluk paylaşımı” (3 madde); beşinci boyut ise “teşvik ve girişim” (10 madde) olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliğini belirlemede Cronbach's Alfa katsayısı hesaplanmış, 0.87 bulunmuştur. Bu bulgu, bireyler arasındaki değişimin %87'sinin ölçülen nitelikle ilgili gerçek değişikliğe, %13'ünün ise tesadüfi hatalara ait olduğu şeklinde ifade edilebilir (Özgüven, 2014). Ölçeğin alt faktörleri için güvenilirlik katsayısı ise formal yapı için 0.73, amaç birliği için 0.88, işbirliği ve bütünleşme için 0.89, sorumluluk paylaşımı için 0.62, teşvik ve girişim için 0.84 şeklindedir (Özkan ve Çakır, 2017). Bu çalışmada da ölçeğin iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve 0.968 bulunmuştur. Veri toplama araçlarının yapı geçerliğini sağlamak için araştırmacı tarafından açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi, aynı yapıyı ya da niteliği ölçen değişkenleri bir araya toplayarak ölçmeyi az sayıda faktör ile açıklamayı amaçlayan bir istatistiksel tekniktir (Büyüköztürk, 2009, s. 123). Ölçeğin formal yapı alt faktörü güvenilirlik katsayısı, 0.76, amaç birliği alt faktörü 0.91, işbirliği ve bütünleşme alt faktörü 0.92, sorumluluk paylaşımı alt faktörü 0.73, teşvik ve girişim alt faktörü 0.94 şeklindedir.

Verilerin Çözümü

Veriler, istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Öğretmen adaylarının demografik özelliklerini (cinsiyet, kıdem, branş, eğitim düzeyleri, okuldaki görev süresi, öğretmen sayısı ve çalıştıkları yerleşim yeri) belirlemek için frekans ve yüzde değerleri kullanılmıştır. Yöneticilerin dağıtılmış liderlik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algılarını belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma teknikleri kullanılmıştır. Veriler normallik varsayımını karşılamaktadır. Cinsiyet, eğitim düzeyi ve çalışılan yerleşim yeri değişkenleri açısından belirtilen görüşler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için bağımsız gruplar t-Testi yapılmıştır. Ayrıca branş, kıdem, okuldaki görev süresi, okuldaki öğretmen

sayısı gibi üç ya da daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Grup varyanslarının eşit olduğu durumlarda, ortalama puanlarının çoklu karşılaştırılmasında kullanılan LSD testi uygulanmıştır. Uygulanan testlerin anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

Bulgular

Bu bölümde, yöneticilerin dağıtılmış liderlik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algılarını belirlemek için uygulanan ölçekten elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

1. Yöneticilerin dağıtılmış liderlik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algıları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Yöneticilerin Dağıtılmış Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmenlerin Algıları

Alt boyutlar	n=300	\bar{x}	SS
1. Formal yapı		3,12	,57
2. Amaç birliği		2,93	,61
3. İşbirliği ve güven		3,05	,63
4. Sorumluluk paylaşımı		2,95	,59
5. Teşvik ve girişim		3,03	,61
5. Ölçeğin Tamamı		3,01	,53

Tablo 1’de de görüldüğü gibi, yöneticilerin (müdür ve yardımcılarının) dağıtılmış liderlik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algıları; formal yapı ($\bar{x}=3,12$), amaç birliği ($\bar{x}=2,93$), işbirliği ve güven ($\bar{x}=3,05$), sorumluluk paylaşımı ($\bar{x}=2,95$), teşvik ve girişim ($\bar{x}=3,03$) alt boyutlarında ve ölçeğin tamamında ($\bar{x}=3,01$) katılıyorum derecesindedir.

2. Yöneticilerin dağıtılmış liderlik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algılarının cinsiyet, eğitim seviyesi ve çalıştıkları yerleşim yeri gibi değişkenlerine farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Lise Yöneticilerinin Dağıtılmış Liderlik Düzeylerine İlişkin t-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	\bar{x}	SS	Levene		t	p																																																																																																																																																																																	
					F	p																																																																																																																																																																																			
1. Formal yapı	Erkek	176	3,14	,62	5,664	,018	,568	,570																																																																																																																																																																																	
	Kadın	124	3,10	,49					2. Amaç birliği	Erkek	176	2,94	,63	,159	,690	,477	,634	Kadın	124	2,91	,59	3. İşbirliği ve güven	Erkek	176	3,07	,66	,794	,373	,486	,627	Kadın	124	3,03	,58	4. Sorumluluk paylaşımı	Erkek	176	2,92	,63	5,315	,022	-1,013	,312	Kadın	124	2,99	,52	5. Teşvik ve girişim	Erkek	176	3,07	,63	1,323	,251	1,357	,176	Kadın	124	2,98	,57	1. Formal yapı	Lisans	233	3,15	,56	,705	,402	1,323	,189	Lisans üstü	67	3,04	,59	2. Amaç birliği	Lisans	233	2,95	,60	,558	,456	,849	,398	Lisans üstü	67	2,87	,64	3. İşbirliği ve güven	Lisans	233	3,05	,60	2,497	,115	,029	,977	Lisans üstü	67	3,05	,71	4. Sorumluluk paylaşımı	Lisans	233	2,96	,57	2,053	,153	,342	,733	Lisans üstü	67	2,93	,67	5. Teşvik ve girişim	Lisans	233	3,05	,57	4,761	,030	,673	,503	Lisans üstü	67	2,98	,72	1. Formal yapı	İl merkezi	233	3,11	,57	1,109	,293	-,542	,589	İlçe merkezi	67	3,16	,54	2. Amaç birliği	İl merkezi	233	2,91	,62	2,137	,145	-1,368	,174	İlçe merkezi	67	3,02	,57	3. İşbirliği ve güven	İl merkezi	233	2,99	,63	,006	,938	-3,377	,001*	İlçe merkezi	67	3,28	,57	4. Sorumluluk paylaşımı	İl merkezi	233	2,93	,57	,759	,384	-1,031	,305	İlçe merkezi	67	3,02	,64	5. Teşvik ve girişim	İl merkezi	233	3,01	,63	1,893	,170	-1,485
2. Amaç birliği	Erkek	176	2,94	,63	,159	,690	,477	,634																																																																																																																																																																																	
	Kadın	124	2,91	,59					3. İşbirliği ve güven	Erkek	176	3,07	,66	,794	,373	,486	,627	Kadın	124	3,03	,58	4. Sorumluluk paylaşımı	Erkek	176	2,92	,63	5,315	,022	-1,013	,312	Kadın	124	2,99	,52	5. Teşvik ve girişim	Erkek	176	3,07	,63	1,323	,251	1,357	,176	Kadın	124	2,98	,57	1. Formal yapı	Lisans	233	3,15	,56	,705	,402	1,323	,189	Lisans üstü	67	3,04	,59	2. Amaç birliği	Lisans	233	2,95	,60	,558	,456	,849	,398	Lisans üstü	67	2,87	,64	3. İşbirliği ve güven	Lisans	233	3,05	,60	2,497	,115	,029	,977	Lisans üstü	67	3,05	,71	4. Sorumluluk paylaşımı	Lisans	233	2,96	,57	2,053	,153	,342	,733	Lisans üstü	67	2,93	,67	5. Teşvik ve girişim	Lisans	233	3,05	,57	4,761	,030	,673	,503	Lisans üstü	67	2,98	,72	1. Formal yapı	İl merkezi	233	3,11	,57	1,109	,293	-,542	,589	İlçe merkezi	67	3,16	,54	2. Amaç birliği	İl merkezi	233	2,91	,62	2,137	,145	-1,368	,174	İlçe merkezi	67	3,02	,57	3. İşbirliği ve güven	İl merkezi	233	2,99	,63	,006	,938	-3,377	,001*	İlçe merkezi	67	3,28	,57	4. Sorumluluk paylaşımı	İl merkezi	233	2,93	,57	,759	,384	-1,031	,305	İlçe merkezi	67	3,02	,64	5. Teşvik ve girişim	İl merkezi	233	3,01	,63	1,893	,170	-1,485	,140	İlçe merkezi	67	3,12	,50								
3. İşbirliği ve güven	Erkek	176	3,07	,66	,794	,373	,486	,627																																																																																																																																																																																	
	Kadın	124	3,03	,58					4. Sorumluluk paylaşımı	Erkek	176	2,92	,63	5,315	,022	-1,013	,312	Kadın	124	2,99	,52	5. Teşvik ve girişim	Erkek	176	3,07	,63	1,323	,251	1,357	,176	Kadın	124	2,98	,57	1. Formal yapı	Lisans	233	3,15	,56	,705	,402	1,323	,189	Lisans üstü	67	3,04	,59	2. Amaç birliği	Lisans	233	2,95	,60	,558	,456	,849	,398	Lisans üstü	67	2,87	,64	3. İşbirliği ve güven	Lisans	233	3,05	,60	2,497	,115	,029	,977	Lisans üstü	67	3,05	,71	4. Sorumluluk paylaşımı	Lisans	233	2,96	,57	2,053	,153	,342	,733	Lisans üstü	67	2,93	,67	5. Teşvik ve girişim	Lisans	233	3,05	,57	4,761	,030	,673	,503	Lisans üstü	67	2,98	,72	1. Formal yapı	İl merkezi	233	3,11	,57	1,109	,293	-,542	,589	İlçe merkezi	67	3,16	,54	2. Amaç birliği	İl merkezi	233	2,91	,62	2,137	,145	-1,368	,174	İlçe merkezi	67	3,02	,57	3. İşbirliği ve güven	İl merkezi	233	2,99	,63	,006	,938	-3,377	,001*	İlçe merkezi	67	3,28	,57	4. Sorumluluk paylaşımı	İl merkezi	233	2,93	,57	,759	,384	-1,031	,305	İlçe merkezi	67	3,02	,64	5. Teşvik ve girişim	İl merkezi	233	3,01	,63	1,893	,170	-1,485	,140	İlçe merkezi	67	3,12	,50																					
4. Sorumluluk paylaşımı	Erkek	176	2,92	,63	5,315	,022	-1,013	,312																																																																																																																																																																																	
	Kadın	124	2,99	,52					5. Teşvik ve girişim	Erkek	176	3,07	,63	1,323	,251	1,357	,176	Kadın	124	2,98	,57	1. Formal yapı	Lisans	233	3,15	,56	,705	,402	1,323	,189	Lisans üstü	67	3,04	,59	2. Amaç birliği	Lisans	233	2,95	,60	,558	,456	,849	,398	Lisans üstü	67	2,87	,64	3. İşbirliği ve güven	Lisans	233	3,05	,60	2,497	,115	,029	,977	Lisans üstü	67	3,05	,71	4. Sorumluluk paylaşımı	Lisans	233	2,96	,57	2,053	,153	,342	,733	Lisans üstü	67	2,93	,67	5. Teşvik ve girişim	Lisans	233	3,05	,57	4,761	,030	,673	,503	Lisans üstü	67	2,98	,72	1. Formal yapı	İl merkezi	233	3,11	,57	1,109	,293	-,542	,589	İlçe merkezi	67	3,16	,54	2. Amaç birliği	İl merkezi	233	2,91	,62	2,137	,145	-1,368	,174	İlçe merkezi	67	3,02	,57	3. İşbirliği ve güven	İl merkezi	233	2,99	,63	,006	,938	-3,377	,001*	İlçe merkezi	67	3,28	,57	4. Sorumluluk paylaşımı	İl merkezi	233	2,93	,57	,759	,384	-1,031	,305	İlçe merkezi	67	3,02	,64	5. Teşvik ve girişim	İl merkezi	233	3,01	,63	1,893	,170	-1,485	,140	İlçe merkezi	67	3,12	,50																																		
5. Teşvik ve girişim	Erkek	176	3,07	,63	1,323	,251	1,357	,176																																																																																																																																																																																	
	Kadın	124	2,98	,57					1. Formal yapı	Lisans	233	3,15	,56	,705	,402	1,323	,189	Lisans üstü	67	3,04	,59	2. Amaç birliği	Lisans	233	2,95	,60	,558	,456	,849	,398	Lisans üstü	67	2,87	,64	3. İşbirliği ve güven	Lisans	233	3,05	,60	2,497	,115	,029	,977	Lisans üstü	67	3,05	,71	4. Sorumluluk paylaşımı	Lisans	233	2,96	,57	2,053	,153	,342	,733	Lisans üstü	67	2,93	,67	5. Teşvik ve girişim	Lisans	233	3,05	,57	4,761	,030	,673	,503	Lisans üstü	67	2,98	,72	1. Formal yapı	İl merkezi	233	3,11	,57	1,109	,293	-,542	,589	İlçe merkezi	67	3,16	,54	2. Amaç birliği	İl merkezi	233	2,91	,62	2,137	,145	-1,368	,174	İlçe merkezi	67	3,02	,57	3. İşbirliği ve güven	İl merkezi	233	2,99	,63	,006	,938	-3,377	,001*	İlçe merkezi	67	3,28	,57	4. Sorumluluk paylaşımı	İl merkezi	233	2,93	,57	,759	,384	-1,031	,305	İlçe merkezi	67	3,02	,64	5. Teşvik ve girişim	İl merkezi	233	3,01	,63	1,893	,170	-1,485	,140	İlçe merkezi	67	3,12	,50																																															
1. Formal yapı	Lisans	233	3,15	,56	,705	,402	1,323	,189																																																																																																																																																																																	
	Lisans üstü	67	3,04	,59					2. Amaç birliği	Lisans	233	2,95	,60	,558	,456	,849	,398	Lisans üstü	67	2,87	,64	3. İşbirliği ve güven	Lisans	233	3,05	,60	2,497	,115	,029	,977	Lisans üstü	67	3,05	,71	4. Sorumluluk paylaşımı	Lisans	233	2,96	,57	2,053	,153	,342	,733	Lisans üstü	67	2,93	,67	5. Teşvik ve girişim	Lisans	233	3,05	,57	4,761	,030	,673	,503	Lisans üstü	67	2,98	,72	1. Formal yapı	İl merkezi	233	3,11	,57	1,109	,293	-,542	,589	İlçe merkezi	67	3,16	,54	2. Amaç birliği	İl merkezi	233	2,91	,62	2,137	,145	-1,368	,174	İlçe merkezi	67	3,02	,57	3. İşbirliği ve güven	İl merkezi	233	2,99	,63	,006	,938	-3,377	,001*	İlçe merkezi	67	3,28	,57	4. Sorumluluk paylaşımı	İl merkezi	233	2,93	,57	,759	,384	-1,031	,305	İlçe merkezi	67	3,02	,64	5. Teşvik ve girişim	İl merkezi	233	3,01	,63	1,893	,170	-1,485	,140	İlçe merkezi	67	3,12	,50																																																												
2. Amaç birliği	Lisans	233	2,95	,60	,558	,456	,849	,398																																																																																																																																																																																	
	Lisans üstü	67	2,87	,64					3. İşbirliği ve güven	Lisans	233	3,05	,60	2,497	,115	,029	,977	Lisans üstü	67	3,05	,71	4. Sorumluluk paylaşımı	Lisans	233	2,96	,57	2,053	,153	,342	,733	Lisans üstü	67	2,93	,67	5. Teşvik ve girişim	Lisans	233	3,05	,57	4,761	,030	,673	,503	Lisans üstü	67	2,98	,72	1. Formal yapı	İl merkezi	233	3,11	,57	1,109	,293	-,542	,589	İlçe merkezi	67	3,16	,54	2. Amaç birliği	İl merkezi	233	2,91	,62	2,137	,145	-1,368	,174	İlçe merkezi	67	3,02	,57	3. İşbirliği ve güven	İl merkezi	233	2,99	,63	,006	,938	-3,377	,001*	İlçe merkezi	67	3,28	,57	4. Sorumluluk paylaşımı	İl merkezi	233	2,93	,57	,759	,384	-1,031	,305	İlçe merkezi	67	3,02	,64	5. Teşvik ve girişim	İl merkezi	233	3,01	,63	1,893	,170	-1,485	,140	İlçe merkezi	67	3,12	,50																																																																									
3. İşbirliği ve güven	Lisans	233	3,05	,60	2,497	,115	,029	,977																																																																																																																																																																																	
	Lisans üstü	67	3,05	,71					4. Sorumluluk paylaşımı	Lisans	233	2,96	,57	2,053	,153	,342	,733	Lisans üstü	67	2,93	,67	5. Teşvik ve girişim	Lisans	233	3,05	,57	4,761	,030	,673	,503	Lisans üstü	67	2,98	,72	1. Formal yapı	İl merkezi	233	3,11	,57	1,109	,293	-,542	,589	İlçe merkezi	67	3,16	,54	2. Amaç birliği	İl merkezi	233	2,91	,62	2,137	,145	-1,368	,174	İlçe merkezi	67	3,02	,57	3. İşbirliği ve güven	İl merkezi	233	2,99	,63	,006	,938	-3,377	,001*	İlçe merkezi	67	3,28	,57	4. Sorumluluk paylaşımı	İl merkezi	233	2,93	,57	,759	,384	-1,031	,305	İlçe merkezi	67	3,02	,64	5. Teşvik ve girişim	İl merkezi	233	3,01	,63	1,893	,170	-1,485	,140	İlçe merkezi	67	3,12	,50																																																																																						
4. Sorumluluk paylaşımı	Lisans	233	2,96	,57	2,053	,153	,342	,733																																																																																																																																																																																	
	Lisans üstü	67	2,93	,67					5. Teşvik ve girişim	Lisans	233	3,05	,57	4,761	,030	,673	,503	Lisans üstü	67	2,98	,72	1. Formal yapı	İl merkezi	233	3,11	,57	1,109	,293	-,542	,589	İlçe merkezi	67	3,16	,54	2. Amaç birliği	İl merkezi	233	2,91	,62	2,137	,145	-1,368	,174	İlçe merkezi	67	3,02	,57	3. İşbirliği ve güven	İl merkezi	233	2,99	,63	,006	,938	-3,377	,001*	İlçe merkezi	67	3,28	,57	4. Sorumluluk paylaşımı	İl merkezi	233	2,93	,57	,759	,384	-1,031	,305	İlçe merkezi	67	3,02	,64	5. Teşvik ve girişim	İl merkezi	233	3,01	,63	1,893	,170	-1,485	,140	İlçe merkezi	67	3,12	,50																																																																																																			
5. Teşvik ve girişim	Lisans	233	3,05	,57	4,761	,030	,673	,503																																																																																																																																																																																	
	Lisans üstü	67	2,98	,72					1. Formal yapı	İl merkezi	233	3,11	,57	1,109	,293	-,542	,589	İlçe merkezi	67	3,16	,54	2. Amaç birliği	İl merkezi	233	2,91	,62	2,137	,145	-1,368	,174	İlçe merkezi	67	3,02	,57	3. İşbirliği ve güven	İl merkezi	233	2,99	,63	,006	,938	-3,377	,001*	İlçe merkezi	67	3,28	,57	4. Sorumluluk paylaşımı	İl merkezi	233	2,93	,57	,759	,384	-1,031	,305	İlçe merkezi	67	3,02	,64	5. Teşvik ve girişim	İl merkezi	233	3,01	,63	1,893	,170	-1,485	,140	İlçe merkezi	67	3,12	,50																																																																																																																
1. Formal yapı	İl merkezi	233	3,11	,57	1,109	,293	-,542	,589																																																																																																																																																																																	
	İlçe merkezi	67	3,16	,54					2. Amaç birliği	İl merkezi	233	2,91	,62	2,137	,145	-1,368	,174	İlçe merkezi	67	3,02	,57	3. İşbirliği ve güven	İl merkezi	233	2,99	,63	,006	,938	-3,377	,001*	İlçe merkezi	67	3,28	,57	4. Sorumluluk paylaşımı	İl merkezi	233	2,93	,57	,759	,384	-1,031	,305	İlçe merkezi	67	3,02	,64	5. Teşvik ve girişim	İl merkezi	233	3,01	,63	1,893	,170	-1,485	,140	İlçe merkezi	67	3,12	,50																																																																																																																													
2. Amaç birliği	İl merkezi	233	2,91	,62	2,137	,145	-1,368	,174																																																																																																																																																																																	
	İlçe merkezi	67	3,02	,57					3. İşbirliği ve güven	İl merkezi	233	2,99	,63	,006	,938	-3,377	,001*	İlçe merkezi	67	3,28	,57	4. Sorumluluk paylaşımı	İl merkezi	233	2,93	,57	,759	,384	-1,031	,305	İlçe merkezi	67	3,02	,64	5. Teşvik ve girişim	İl merkezi	233	3,01	,63	1,893	,170	-1,485	,140	İlçe merkezi	67	3,12	,50																																																																																																																																										
3. İşbirliği ve güven	İl merkezi	233	2,99	,63	,006	,938	-3,377	,001*																																																																																																																																																																																	
	İlçe merkezi	67	3,28	,57					4. Sorumluluk paylaşımı	İl merkezi	233	2,93	,57	,759	,384	-1,031	,305	İlçe merkezi	67	3,02	,64	5. Teşvik ve girişim	İl merkezi	233	3,01	,63	1,893	,170	-1,485	,140	İlçe merkezi	67	3,12	,50																																																																																																																																																							
4. Sorumluluk paylaşımı	İl merkezi	233	2,93	,57	,759	,384	-1,031	,305																																																																																																																																																																																	
	İlçe merkezi	67	3,02	,64					5. Teşvik ve girişim	İl merkezi	233	3,01	,63	1,893	,170	-1,485	,140	İlçe merkezi	67	3,12	,50																																																																																																																																																																				
5. Teşvik ve girişim	İl merkezi	233	3,01	,63	1,893	,170	-1,485	,140																																																																																																																																																																																	
	İlçe merkezi	67	3,12	,50																																																																																																																																																																																					

Tablo 2’de görüldüğü gibi, cinsiyet ve eğitim seviyesi değişkenlerine göre, öğretmenlerin okul yöneticilerinin dağıtılmış liderlik davranışlarının düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı bir fark çıkmamıştır. Ancak, öğretmenlerin çalıştıkları yerleşim yeri değişkenine göre, işbirliği ve güven alt boyutunda, yöneticilerin dağıtılmış liderlik davranışlarının düzeyleri arasında anlamlı bir fark çıkmıştır. İlçe merkezinde çalışan öğretmenlerin okul müdürlerinin dağıtılmış liderlik davranışlarına ilişkin algılarına ait ortalamalarının düzeyi il merkezinde çalışanlara göre daha yüksektir.

3. Yöneticilerin dağıtılmış liderlik davranışlarına ilişkin olarak, öğretmenlerin algılarının, kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan ANOVA sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Kıdemleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Değişken	N	\bar{X}	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kar Ort.	F	P
Kıdem								
Alt Boyutlar								
1. Formal yapı alt boyutu								
1. 1-5 yıl	51	3,15	Gruplararası	,444	4	,111	,338	,852
2. 6-10 yıl	44	3,07	Gruplariçi	96,990	295	,329		
3. 11-15 yıl	44	3,19	Toplam	97,434	299			
4. 16-20 yıl	57	3,13						
5. 21 yıl ve üstü	104	3,10						
2. Amaç birliği alt boyutu								
1. 1-5 yıl	51	2,97	Gruplararası	,677	4	,169	,440	,780
2. 6-10 yıl	44	3,00	Gruplariçi	113,587	295	,385		
3. 11-15 yıl	44	2,97	Toplam	114,264	299			
4. 16-20 yıl	57	2,88						
5. 21 yıl ve üstü	104	2,89						
3. İşbirliği ve güven alt boyutu								
1. 1-5 yıl	51	3,08	Gruplararası	1,340	4	,335	,837	,503
2. 6-10 yıl	44	3,15	Gruplariçi	118,133	295	,400		
3. 11-15 yıl	44	3,10	Toplam	119,473	299			
4. 16-20 yıl	57	3,08						
5. 21 yıl ve üstü	104	2,97						
4. Sorumluluk paylaşımı alt boyutu								
1. 1-5 yıl	51	3,05	Gruplararası	,824	4	,206	,577	,679
2. 6-10 yıl	44	2,96	Gruplariçi	105,331	295	,357		
3. 11-15 yıl	44	2,96	Toplam	106,155	299			
4. 16-20 yıl	57	2,92						
5. 21 yıl ve üstü	104	2,91						
5. Teşvik ve girişim alt boyutu								
1. 1-5 yıl	51	3,02	Gruplararası	2,165	4	,541	1,458	,215
2. 6-10 yıl	44	3,11	Gruplariçi	109,552	295	,371		
3. 11-15 yıl	44	3,13	Toplam	111,717	299			
4. 16-20 yıl	57	3,10						
5. 21 yıl ve üstü	104	2,92						
LSD fark yok								

Tablo 3'te de görüldüğü gibi, ilişkisiz üç ya da daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla yapılan tek faktörlü varyans analizinde (ANOVA), ortalama puanlar birbirlerinden anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği için çoklu karşılaştırma testi uygulanmamıştır. Branş değişkenine göre, öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. Bu nedenle Tablo verilmemiştir.

4. Yöneticilerin dağıtılmış liderlik davranışlarına ilişkin olarak, öğretmenlerin algılarının, okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan ANOVA analizi bulguları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Okuldaki Görev Süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Değişken	N	\bar{X}	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kar Ort.	F	P	Fark (LSD)
Okuldaki Görev Süresi									
1. Formal yapı alt boyutu									
1. Bir yıl	43	3,31	Gruplarasası	3,069	4	,767	2,399	,050	
2. İki yıl	47	3,06	Gruplariçi	94,365	295	,320			1-4
3. Üç yıl	31	3,07	Toplam	97,434	299				
4. Dört yıl	38	2,94							
5. Beş yıl ve üstü	141	3,15							
2. Amaç birliği alt boyutu									
1. Bir yıl	43	3,08	Gruplarasası	4,241	4	1,060	2,843	,024	1-4
2. İki yıl	47	2,84	Gruplariçi	110,024	295	,373			
3. Üç yıl	31	2,80	Toplam	114,264	299				
4. Dört yıl	38	2,72							
5. Beş yıl ve üstü	141	3,00							
3. İşbirliği ve güven alt boyutu									
1. Bir yıl	43	3,23	Gruplarasası	2,633	4	,658	1,662	,159	
2. İki yıl	47	3,01	Gruplariçi	116,840	295	,396			---
3. Üç yıl	31	3,10	Toplam	119,473	299				
4. Dört yıl	38	2,89							
5. Beş yıl ve üstü	141	3,05							
4. Sorumluluk paylaşımı alt boyutu									
1. Bir yıl	43	3,12	Gruplarasası	4,636	4	1,159	3,368	,010	
2. İki yıl	47	2,95	Gruplariçi	101,519	295	,344			1-3,4
3. Üç yıl	31	2,79	Toplam	106,155	299				
4. Dört yıl	38	2,71							
5. Beş yıl ve üstü	141	3,00							
5. Teşvik ve girişim alt boyutu									
1. Bir yıl	43	3,27	Gruplarasası	3,944	4	,986	2,699	,031	
2. İki yıl	47	2,98	Gruplariçi	107,773	295	,365			1-2,3,4,5
3. Üç yıl	31	2,94	Toplam	111,717	299				
4. Dört yıl	38	2,86							
5. Beş yıl ve üstü	141	3,05							

Tablo 4'te görüldüğü gibi, ortalamalar arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla yapılan tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) sonrasında yapılan LSD testi sonucunda, formal yapı ve amaç birliği alt boyutlarında, okuldaki görev süresi bir yıl olan öğretmenlerle dört yıl olan öğretmenlerin ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Sorumluluk paylaşımı alt boyutunda okuldaki görev süresi bir yıl olan öğretmenlerle üç ve dört yıl olan öğretmenlerin ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Teşvik ve girişim alt boyutunda, okuldaki görev süresi bir yıl olan öğretmenlerle, iki, üç, dört ve beş yıl olan öğretmenlerin ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu bulgulara göre, aynı okulda görev süresi bir yıl olan öğretmenlerin yöneticilerinin dağıtılmış liderlik davranışlarına ilişkin algıları diğerlerine daha yüksektir. Bunun nedeni, mesleğe yeni başlayan aday öğretmenlerin yöneticilerden beklentilerinin yüksek olmasına bağlanabilir.

5. Yöneticilerin dağıtılmış liderlik davranışlarına ilişkin olarak, öğretmenlerin algılarının, okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan ANOVA sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre ANOVA sonuçları

Değişken	N	\bar{x}	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kar Ort.	F	P
Okuldaki öğretmen sayısı								
Alt Boyutlar								
1. Formal yapı alt boyutu								
1. 11-19	25	3,07	Gruplararası	,476	2	,238	,728	,484
2. 20-29	84	3,07	Gruplarıçi	96,959	297	,326		
3. 30 ve üstü	191	3,15	Toplam	97,434	299			
2. Amaç birliği alt boyutu								
1. 11-19	25	2,93	Gruplararası	,274	2	,137	,357	,700
2. 20-29	84	2,88	Gruplarıçi	113,990	297	,384		
3. 30 ve üstü	191	2,95	Toplam	114,264	299			
3. İşbirliği ve güven alt boyutu								
1. 11-19	25	3,09	Gruplararası	,051	2	,025	,063	,939
2. 20-29	84	3,04	Gruplarıçi	119,423	297	,402		
3. 30 ve üstü	191	3,05	Toplam	119,473	299			
4. Sorumluluk paylaşımı alt boyutu								
1. 11-19	25	2,89	Gruplararası	,420	2	,210	,590	,555
2. 20-29	84	2,90	Gruplarıçi	105,735	297	,356		
3. 30 ve üstü	191	2,98	Toplam	106,155	299			
5. Teşvik ve girişim alt boyutu								
1. 11-19	25	2,98	Gruplararası	,350	2	,175	,467	,628
2. 20-29	84	2,99	Gruplarıçi	111,367	297	,375		
3. 30 ve üstü	191	3,06	Toplam	111,717	299			

Tablo 5'te de görüldüğü gibi, ilişkisiz üç ya da daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla yapılan tek faktörlü varyans analizinde (ANOVA), sonrasında, bütün alt boyutlarda okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre, ortalama puanlar birbirlerinden anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği için çoklu karşılaştırma testi uygulanmamıştır.

6. Yöneticilerin dağıtılmış liderlik davranışlarına ilişkin olarak, öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır alt amacına yönelik yapılan analize ait bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Ölçeğin Alt Boyutlarına Göre Yöneticilerin Dağıtılmış Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki

		1.	2.	3.	4.	5.
1. Formal yapı	Pearson Correlation	1	,655**	,604**	,594**	,702**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	300	300	300	300	300
2. Amaç birliği	Pearson Correlation		1	,758**	,732**	,753**
	Sig. (2-tailed)			,000	,000	,000
	N		300	300	300	300
3. İşbirliği ve güven	Pearson Correlation			1	,694**	,723**
	Sig. (2-tailed)				,000	,000
	N			318	300	300
4. Sorumluluk paylaşımı	Pearson Correlation				1	,687**
	Sig. (2-tailed)					,000
	N				300	300
5. Teşvik ve girişim	Pearson Correlation					1
	Sig. (2-tailed)					
	N					300

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

Tablo 6’da görüldüğü gibi, formal yapı ile amaç birliği arasında ($r=0,655$, $p=0,01$) orta ve pozitif düzeyde bir korelasyon olduğu görülmektedir. Buna göre formal yapı güçlendikçe amaç birliğinin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2= 0,43$) dikkate alındığında, formal yapıdaki güçlenmenin toplam varyansının %43’ünün amaç birliğinden kaynaklandığı söylenebilir.

Formal yapı ile işbirliği ve güven arasında ($r=0,604$, $p=0,01$) orta ve pozitif düzeyde korelasyon olduğu görülmektedir. Buna göre formal yapı güçlendikçe işbirliği ve güvenin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2= 0,37$) dikkate alındığında, formal yapıdaki güçlenmenin toplam varyansının %37’sinin işbirliği ve güvenden kaynaklandığı söylenebilir.

Formal yapı ile sorumluluk paylaşımı arasında ($r=0,594$, $p=0,01$) orta ve pozitif düzeyde korelasyon olduğu görülmektedir. Buna göre formal yapı güçlendikçe sorumluluk paylaşımının arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2= 0,36$) dikkate alındığında, formal yapıdaki güçlenmede toplam varyansının %36’sinin sorumluluk paylaşımından kaynaklandığı söylenebilir.

Formal yapı ile teşvik ve girişim arasında ($r=0,702$, $p=0,01$) yüksek ve pozitif düzeyde korelasyon olduğu görülmektedir. Buna göre formal yapı güçlendikçe teşvik ve girişimin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2= 0,50$) dikkate alındığında, formal yapıdaki güçlenmenin toplam varyansının %50’sinin teşvik ve girişimden kaynaklandığı söylenebilir.

Amaç birliği ile işbirliği ve güven arasında ($r=0,758$, $p=0,01$) yüksek ve pozitif düzeyde korelasyon olduğu görülmektedir. Buna göre amaç birliği güçlendikçe işbirliği ve güvenin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2= 0,58$) dikkate alındığında, amaç birliğindeki güçlenmenin toplam varyansının %58’sinin işbirliği ve güvenden kaynaklandığı söylenebilir.

Amaç birliği ile sorumluluk paylaşımı arasında ($r=0,732$, $p=0.01$) yüksek ve pozitif düzeyde korelasyon olduğu görülmektedir. Buna göre amaç birliği güçlendikçe sorumluluk paylaşımının arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2= 0.53$) dikkate alındığında, amaç birliğindeki güçlenmenin toplam varyansının %53'ünün sorumluluk paylaşımından kaynaklandığı söylenebilir.

Amaç birliği ile teşvik ve girişim arasında ($r=0,753$, $p=0.01$) yüksek ve pozitif düzeyde korelasyon olduğu görülmektedir. Buna göre amaç birliği güçlendikçe teşvik ve girişimin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2= 0.57$) dikkate alındığında, amaç birliğindeki güçlenmenin toplam varyansının %57'sinin teşvik ve girişimden kaynaklandığı söylenebilir.

İşbirliği ve güven ile sorumluluk paylaşımı arasında ($r=0,694$, $p=0.01$) orta ve pozitif düzeyde korelasyon olduğu görülmektedir. Buna göre işbirliği ve güven arttıkça sorumluluk paylaşımının arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2= 0.48$) dikkate alındığında, işbirliği ve güvenin toplam varyansının %48'inin sorumluluk paylaşımından kaynaklandığı söylenebilir.

İşbirliği ve güven ile teşvik ve girişim arasında ($r=0,723$, $p=0.01$) yüksek ve pozitif düzeyde korelasyon olduğu görülmektedir. Buna göre işbirliği ve güven arttıkça teşvik ve girişimin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2= 0.52$) dikkate alındığında, işbirliği ve güvenin toplam varyansının %52'sinin teşvik ve girişimden kaynaklandığı söylenebilir.

Sorumluluk paylaşımı ile teşvik ve girişim arasında ($r=0,687$, $p=0.01$) orta ve pozitif düzeyde korelasyon olduğu görülmektedir. Buna göre sorumluluk paylaşımı arttıkça teşvik ve girişimin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2= 0.47$) dikkate alındığında, sorumluluk paylaşımının toplam varyansının %47'sinin teşvik ve girişimden kaynaklandığı söylenebilir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, liselerde görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerinin dağıtımcı liderlik davranışlarına ilişkin algıları; formal yapı, amaç birliği, işbirliği ve güven, sorumluluk paylaşımı ve teşvik ve girişim alt boyutları kapsamında ve öğretmenlerin cinsiyet, kıdem, branş, eğitim düzeyleri, okuldaki görev süresi, öğretmen sayısı ve çalıştıkları yerleşim yeri değişkenlerine göre incelenmiştir.

Yöneticilerin dağıtılmış liderlik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algıları; formal yapı, amaç birliği, işbirliği ve güven, sorumluluk paylaşımı, teşvik ve girişim alt boyutlarında ve ölçeğin tamamında *katılıyorum* derecesinde saptanmıştır. Adıgüzelli (2016) tarafından yapılan araştırmanın bulgusuna göre, okul yöneticilerinin liderlik işlevlerini orta düzeyde gerçekleştirdikleri belirlenmiştir. Bulgular katılıyorum ve orta düzeyde olduğu için birbirinden farklıdır. Yılmaz (2013) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin sergiledikleri paylaşılan liderlik düzeyi *çoğunlukladır*. Korkmaz ve Gündüz (2011) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu (%76) yöneticilerinin dağıtımcı liderlik davranışlarını gösterdiklerini ifade etmişlerdir. Bulgular benzerdir. Arabacı, Karabatak ve Polat (2016) tarafından yapılan araştırma bulgularına göre, ortaöğretim okul müdürleri dağıtımcı liderlik davranışlarını alt boyutlarda ara sıra ve genellikle düzeyinde sergilediklerini

belirtmişlerdir. Bu bulguya göre, öğretmen görüşlerine göre okul yöneticileri dağıtımçı liderlik rollerini orta düzeyde gerçekleştirmektedirler. Bulgular kısmen benzemektedir. Korkmaz ve Gündüz (2011) tarafından yapılan çalışmanın sonucuna göre ise öğretmenler, ilköğretim okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışlarını yüksek düzeyde gösterdiklerini düşünmektedirler. Terrell (2010) tarafından yapılan araştırma bulgularına göre, okul müdürlerinin dağıtılmış liderlik rolleri, öğretmenlerin görüşlerine göre, amaç ve sorumluluk paylaşımı alt boyutlarında bazen düzeyindedir. Bulgular örtüşmemektedir. Yılmaz (2013) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin paylaşılan liderlik davranışlarının “Çoğunlukla” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Benzer sonuçlar Christy'nin (2008) ve Smith'in (2007) çalışmalarında da saptanmıştır. Bulgular benzemektedir.

Cinsiyet değişkenine göre, öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. Arabacı, Karabatak ve Polat (2016) tarafından yapılan araştırma bulgularına göre, tüm alt boyutlarda bayan öğretmenlerin algıları erkek öğretmenlerin algılarından daha yüksek çıkmıştır ve bayan öğretmenler, yöneticilerin dağıtımçı liderlik rollerini daha iyi yaptıklarını belirtmişlerdir. Bulgular farklıdır. Hofstede (1980)'nin Türkiye'de dâhil olmak üzere 40 farklı ülkede yaptığı araştırmaya göre kadın çalışanların yapıyı kurma davranışı algılarının erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bulgular farklıdır. Ancak, bu araştırma bulgularını destekleyen, Çağlar, Yakut ve Karadağ (2005), Üstündağ (1975) ve Erkuş (1997) tarafından yapılan ve liderlik davranışına ilişkin kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirtilen çalışmalar da vardır. Yılmaz (2013) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre, hem kadın hem de erkek öğretmenlerin paylaşılan liderlik davranışları 'oldukça yakın' ve 'Çoğunlukla' düzeyindedir ve anlamlı bir farklılık yoktur. Bulgular benzerdir.

Branş değişkenine göre, öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. Tüm branşlardaki öğretmenlerin okul yöneticilerinin paylaşılan liderlik davranışlarına ilişkin algıları katılıyorum düzeyindedir. Yılmaz (2013) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre, tüm branşlardaki öğretmenlerin paylaşılan liderlik davranışları, birbirlerine “oldukça yakın” ve “Çoğunlukla” düzeyinde çıkmıştır ve anlamlı bir farklılık yoktur. Bulgular benzerdir.

Eğitim düzeyi değişkenine göre, lisan mezunu öğretmenlerin algıları lisansüstü mezunların algılarından daha yüksektir. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin, yöneticilerinin dağıtılmış liderlik davranışlarını lisan mezunlarına göre daha az beğendikleri söylenebilir. Arabacı, Karabatak ve Polat (2016) tarafından yapılan araştırma bulgularına göre, öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bulgular benzerdir. Çalıştıkları yerleşim yeri değişkenine göre, öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır. İlçe merkezinde çalışan öğretmenlerin okul müdürlerinin dağıtılmış liderlik davranışlarına ilişkin algılarına ait ortalamalarının düzeyi il merkezinde çalışanlara göre daha yüksektir. Ereş ve Akyürek (2016) tarafından yapılan araştırma bulgusuna göre, sosyoekonomik düzeyi düşük bir ilçede öğretmen görüşlerinin ortalaması düşük çıkmıştır. Bulgular farklıdır.

Kıdem değişkenine göre, öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yılmaz (2013) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin paylaşılan liderlik rollerinin düzeyleri kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Bulgular benzerdir.

Okuldaki görev süresi değişkenine göre, formal yapı ve amaç birliği alt boyutlarında, okuldaki görev süresi bir yıl olan öğretmenler, okul müdürlerinin dağıtılmış liderlik davranışlarını, dört yıl olan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde değerlendirmişlerdir. Sorumluluk paylaşımı alt boyutunda okuldaki görev süresi bir yıl olan öğretmenler, okul müdürlerinin dağıtılmış liderlik davranışlarını, üç ve dört yıl olan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde değerlendirmişlerdir. Teşvik ve girişim alt boyutunda, okuldaki görev süresi bir yıl olan öğretmenler, okul müdürlerinin dağıtılmış liderlik davranışlarını, iki, üç, dört ve beş yıl olan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde değerlendirmişlerdir. Görev süresi bir yıl olan öğretmenler okulun formal yapısı, amaçların gerçekleşmesi, sorumluluk paylaşımı, teşvik ve girişim alt boyutlarında okul müdürlerinin dağıtılmış liderlik davranışlarını daha olumlu algılamaktadırlar. Bu sonuç hem okul iklimine hem öğrencilerin davranışlarına hem de velilerle iletişime olumlu etki edebilir.

Arabacı, Karabatak ve Polat (2016) tarafından yapılan araştırma bulgularına göre, okul yöneticilerinin dağıtımcı liderlik rollerinde, öğretmenlerin okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık çıkmıştır. Bu bulgu, okuldaki çalışma süresi fazla olan öğretmenlerin yöneticilerini dağıtımcı lider olarak daha fazla algılamaları, onların okul kültürüne alışmaları ve okulu sahiplenmeleri olarak yorumlanmıştır. Bulgular farklıdır. Eryılmaz (2006) tarafından yapılan çalışmada öğretmen algılarına göre, okul yöneticilerinin liderlik davranışları, aynı okul yöneticisiyle çalışma süresi arttıkça düşmektedir. Koçak ve Helvacı (2011) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin çalışma süresi değişkenine göre, görev süresi düşük olan öğretmenler daha yüksek görüş bildirmişlerdir. Bulgular aynıdır.

Okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre, yöneticilerin dağıtılmış liderlik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algıları arasında alt boyutların hiç birisinde anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. Yılmaz (2013) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin paylaşılan liderlik davranışları düzeyleri okulda görev yapan öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Bulgular benzerdir.

Araştırmada öğretmenlerin algılarına göre, yöneticiler, okuldaki uygulamalarla ilgili olarak öğretmenlerle görüşmek için daima zaman ayırma, bütün çalışanların katıldığı toplantılar düzenleme, öğretmenlere yeterli desteği sağlama, okulda herkesin benimsediği değerleri oluşturma, çalışanlar arasında karşılıklı saygı ve güvene dayalı iletişim oluşturma, sorunların çözümü için öğretmenlerle ve velilerle işbirliği yapma, bütün çalışanların okul başarısından sorumlu olma, kararlara aktif olarak katılma, öğretimin iyileştirilmesi için öğretmenlerin önerilerini dikkate alma ve fikirleri özgürce ifade etme, bütün öğretmenlerle akademik başarıyı geliştirmek için grup veya takım çalışması yapma ve bilgi, beceri, uzmanlık ve deneyimlerini dikkate alarak liderlik rolleri üstlenmelerini cesaretlendirme ve diğer bütün maddelerle ilgili dağıtılmış liderlik davranışlarını katılıyorum düzeyinde yerine getirmektedirler. Bu nedenle

yöneticilerin öğretmenlerle daha verimli, etkili iletişim kurabilmeleri ve dağıtılmış liderlik davranışlarının düzeyini arttırabilmeleri için, dağıtımcı liderliğin öğrenilmesini sağlayacak hizmet içi eğitim ya da lisansüstü eğitim almaları teşvik edilebilir ve yeni olanaklar sağlanabilir. Öğretmenlere okul içinde morallerini ve güdülenmelerin yükseltecek yeni sorumluluklar ve yetkiler verilebilir. Çalışkan, başarılı ve gayretli öğretmenler, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Özel Program ve Proje Uygulayan okullarda görevlendirilebilir. Aynı okulda görev süresi bir yıl olan öğretmenlerin yöneticilerinin dağıtılmış liderlik davranışlarına ilişkin alguları diğerlerine göre daha yüksektir.

Araştırmanın bulgularına göre bazı öneriler: Öğretmenlerin aynı okulda belli süre görev yapmaları konusunda Milli Eğitim Bakanlığı bazı kararları uygulamaya geçirebilir. Liselerde görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerin sergiledikleri paylaşılan liderlik davranışlarına ilişkin alguları katılıyorum düzeyindedir. Bunun derecesinin neden düşük olduğu nitel bir araştırma ile sorgulanabilir.

Kaynakça

- Adıgüzelli, Y. (2016). Examining The Relationship Between Distributed Leadership and Organizational Trust According to Opinions of Teachers. *Education and Science*, 41, (185), 269-280
- Arabacı, İ. B. , Karabatak, S. ve Polat, H. (2016). Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Dağıtımcı Liderlik Rollerine İlişkin Öğretmen Alguları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 24 (3), 1015-1032.
- Baloğlu, N. (2011). Dağıtımcı Liderlik: Okullarda dikkate alınması gereken bir liderlik yaklaşımı. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (3), 127-148.
- Bossert, S. T., Dwyer, D. C., Rowan, B., & Lee, G. V. (1982). The instructional management role of the principal. *Educational Administration Quarterly*, 18, 34-64.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (4.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çağlar, A., Yakut, Ö. ve Karadağ, E. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan kişilik özellikleri ve liderlik davranışları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, (6)1, 61-80.
- Christy, M. J. K. (2008). *A comparison of distributed leadership readiness in elementary and middle school* (Unpublished doctoral dissertation). University of Missiori.

- Davis, M.W. (2009). *Distributed leadership and school performance* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). The Graduate School of Education and Human Development of George Washington University, USA.
- Edmonds, R. (1979). Effective schools for the urban poor. *Educational Leadership*, 37, 15-24. Erişim adresi:<http://inservice.ascd.org/effective-schools-for-the-urban-poor/>
- Ereş, F. ve Akyürek, M. İ. (2016). İlkokul Müdürlerinin Dağıtılmış Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki Düzeyleri. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi GEFAD*, 36 (3): 427-449.
- Erkuş, R. (1997). *İlköğretim okulları müdürlerinin liderlik davranışları* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- European School Heads Association [ESHA (2013)]. Distributed leadership in practice: A descriptive analysis of distributed leadership in European schools. Erişim tarihi: 17.08.2018, http://josephkessels.com/sites/default/files/duijf_e.a._2013.distributed_leadership_in_practice_esh-a-etu-ce_0.pdf.
- Frost, D. ve Harris, A (2003). Teacher leadership: towards a research agenda. *Cambridge Journal of Education*, 33 (3), 479-498.
- Gibb, C. A. (1954). *Leadership*. In G. Lindzey (Ed.), *Handbook of social psychology*, 2 (pp. 877–917). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (1998). Exploring the principal's contribution to school effectiveness. *School Effectiveness and School Improvement*, 9 (2), 157-191.
- Harris, A. (2005a). *Distributed Leadership*. In B. Davies (Ed.). *The Essentials of School Leadership*. (160–172) Thousand Oaks: Corwin Press/Paul Chapman Publishing.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Jago, A.G. (1982). "Leadership: Perspectives in Theory and Research". *Management Science*, 28 (3), 315- 336.
- Korkmaz, E., Gündüz, H. B. (2011). İlköğretim okulu yöneticilerinin dağıtımcı liderlik davranışlarını gösterme düzeyleri. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 123 – 153.
- Moorhead, G. ve Griffin, R. (1992). *Organizational Behavior*. USA. Houghton Mifflin Company.
- Özdemir, S., Sezgin, F., Şirin, H., Karip, E., ve Erkan, S. (2010). İlköğretim okulu öğrencilerinin okul iklimine ilişkin algılarını yordayan değişkenlerin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 213-224.

- Özdemir, M. (2012). Dağıtımçı liderlik envanterinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18 (4), 575-598.
- Özkan, M. ve Çakır, Ç. (2017). Dağıtılmış Liderlik Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 8 (30), 1629-1660.
- Pearce, C. L., & Manz, C. C. (2005). The New Silver Bullets of Leadership: The Importance of Self- and Shared Leadership Knowledge Work. *Organizational Dynamics*, 34, 130-140.
- Printy S. (2008) *Distributed Leadership: A Quick Tour of Theory and Practice*, Michigan Principal's Fellowship. Michigan Principals Fellowship Summer Institute.
- Sergiovanni, T. J. (1991). *The principal ship: a reflective practice perspective* (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Sezgin,F. (2013). *Okul yöneticisi ve Liderlik*. S. Özdemir, (Ed.), Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi (2. Baskı) içinde (123-160). Ankara: Pegem Akademi.
- Smith, M. L. (2007). *A study of teacher engagement in four dimension of distributed leadership in one school district in Georgia* (Unpublished doctoral dissertation). University of Georgia Southern.
- Spillane, J. P. (2001). Investigating school leadership practice: A distributed perspective. *Educational Researcher*, 30 (1), 23-28.
- Şişman, M. (2012). *Eğitimde Mükemmellik Arayışı, Etkili Okullar* (3. Baskı). Ankara: Pegem.
- Taşdan, M. ve Oğuz, E (2013). İlköğretim öğretmenleri için dağıtımçı liderlik ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 103-124.
- Terrell, H. P. (2010). *The Relationship of the Dimensions of Distributed Leadership in Elementary Schools of Urban Districts and Student Achievement*. The Faculty of The Graduate School of Education and Human Development of The George Washington University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education.
- Tofur, S. ve Balıkçı, A. (2018). Okul Yöneticileri ve Öğretmenlere Göre Okul İklimini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Ortaokul Örneği. *Turkish Studies Educational Sciences*, 13 (11), Spring, 1279-1295. DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.13156> ISSN: 1308-2140.
- Tubbs, J. E., ve Garner M. (2008). The impact of school climate on school outcomes. *Journal of college teaching and learning*. 5 (9), 17-26.
- Üstündağ, M. (1975). *Ticaret lisesi müdürlerinin okul yönetimindeki liderlik davranışları* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yılmaz, A. İ. (2013). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Paylaşılan Liderlik Davranışları* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Yukl, G. (2002). *Leadership in organisations*. New Jersey: Prentice Hall.



Türkiye'nin G4 Ülkeleri ile Dış Ticaret İlişkilerinin Girdi-Çıktı Modeliyle Analizi

Analysis of Turkey's Foreign Trade Relations with G4 Countries with Input-Output Model

Dr. Öğr. Üyesi Abdullah TOPCUOĞLU¹

Başvuru Tarihi: 04.11.2019

Kabul Tarihi: 28.02.2020

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Öz

Gelişmekte olan ülkelerin sosyo-ekonomik açıdan ilerleyebilmesi ve gelişmiş ülkeler seviyesine çıkabilmeleri için üretim seviyelerini arttırarak ekonomik büyümeyi sağlamaları gerekmektedir. Dolayısıyla bu ülkelerin üretim miktarını ve milli gelirini arttırabilme sürecinde kullandıkları en önemli araçlardan birisi dış ticarettir. Türkiye'nin son yıllarda ticari faaliyetlerini geliştirdiği ülkelerin arasında G4 ülkeleri olarak adlandırılan Almanya, Japonya, Hindistan ve Brezilya yer almaktadır. Türkiye'nin 2018 yılında G4 ülkeleriyle gerçekleştirdiği toplam dış ticaret hacmi 53.551 milyar dolardır ve bu rakam Türkiye'nin toplam dış ticaretinin %13,7'sine karşılık gelmektedir. Bu çalışmada, Türkiye ile G4 ülkeleri arasındaki dış ticaret ilişkileri ve ülkelerdeki kilit endüstriler Girdi-Çıktı analizi ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Analiz kapsamında 2014 yılı WIOD verileri ile Leontief ters matrisi, kilit endüstriler ve ithalat ters matrisi tüm ülkeler için hesaplanmıştır. Analiz sonuçlarına göre Türkiye ile G4 ülkelerindeki kilit endüstrilerin benzerlik gösterdiği ve bu endüstrilerin Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı ile Temel metallerin imalatı endüstrileri olduğu belirlenmiştir. Ayrıca tüm ülkelerin enerji ve sanayi girdisi bakımından ithalata bağımlı bir ekonomik yapıya sahip oldukları ve bu durumun özellikle Türkiye, Brezilya ve Hindistan'daki endüstrilerarası yapısal bağınlaşmayı zayıflattığı yapılan analizler sonucunda tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Girdi-Çıktı Analizi, Kilit Endüstriler, İthalata Bağımlılık, G4 Ülkeleri, Türkiye Ekonomisi

Abstract

Developing countries need to achieve economic growth by increasing their production levels in order to progress in socio-economic terms and to reach the level of developed countries. Therefore, foreign trade is one of the most important instruments used by these countries in the process of increasing their production and national income. Among the countries in which Turkey has developed its foreign trade in recent years are Germany, Japan, India and Brazil, called G4 countries. Turkey's total foreign trade volume with G4 countries in 2018 is 53.551 billion dollars,

¹ Ardahan Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, abdullahtopcuoglu@ardahan.edu.tr, ORCID:0000-0002-7857-6021

which is 13.7% of Turkey's total foreign trade. In this study, the foreign trade relations between Turkey and G4 countries and the key industries in these countries are tried to be determined via input-output analysis. With WIOD data for 2014, Leontief inverse matrix, key industries, and import inverse matrix were analyzed for all countries. According to the results of the analysis, the key industries in Turkey and G4 countries are similar and these industries are the manufacturing of chemicals and chemical products and the manufacturing of basic metals. Besides, it has been determined that all countries have an import-dependent economic structure in terms of energy and industrial inputs and this situation weakens the inter-industrial structural correlation especially in Turkey, Brazil, and India.

Keywords: *Input-Output Analysis, Key Industries, Import Dependency, G4 Countries, Turkish Economy*

Giriş

Dünyada özellikle 1980'li yıllarda küreselleşmenin hız kazanmasıyla birlikte, dışa açık politikalara verilen önem artmıştır. Bu gelişmeyle birlikte ülkeler hem dış ticaret politikalarını değiştirmeye başlamış hem de ihracata yönelik üretim sistemine yönelmişlerdir. Bir ülkenin ekonomik kalkınma düzeyini ilerletebilmesi için o ülkenin milli gelirini arttırabilmesi gerekmektedir. Milli gelirden artış sağlanması sürecinde ise en önemli gelir kalemlerinden biri dış ticarettir. Bir ekonominin üretimini arttırması ve kendi kendine yeterli bir hale gelebilmesinde ithalata bağımlılık derecesi önemli bir etkidir. Bu durum, bir yandan kalkınma hızını diğer yandan ise üretimini ve ihracatını arttırmaya çalışan, gelişmekte olan ve kaynak kıtlığı yaşan ülke ekonomileri açısından ciddi sorunlara yol açabilmektedir. Dış ticarete daha liberal politikaların uygulanması bazı ülkeler açısından kalkınma sürecinde önemli bir ivme sağlarken bazı ülkeler için ise dışa bağımlılık düzeyinin ilerlemesine ve ekonominin de bu durumdan olumsuz bir şekilde etkilenmesine yol açmaktadır. Dolayısıyla ülkelerin ekonomi politikalarını belirlerken endüstrilerarası mal ve hizmet ticaretini de dikkate alması gerekmektedir.

Endüstrilerarası yaklaşıma göre, sektörlerin ya da endüstrilerin ileri ve geri yönlü bağlantılarının zayıf olması, bir ülkenin ithalat yapmasına neden olmaktadır. Diğer bir deyişle, bir endüstrinin üretim sürecinde ihtiyaç duyduğu girdiyi ülke içinden temin edememesi durumunda ithalata yönelecektir. Bu durum ise söz konusu ekonomideki endüstrilerarası bağlanışmanın zayıf bir yapıda olduğunun göstergesidir. Bu bağlamda, endüstrilerarası yaklaşım için sanayileşmenin, ülkenin endüstrileri arasındaki ileri ve geri yönlü alışverişini güçlendirmek ve dış ekonomiler ile arasındaki bağlantıları ise azaltmak anlamına geldiği söylenebilir. Küreselleşmenin gelişmesi ve ülkeler arasındaki ticari sınırların ortadan kalkmasıyla birlikte, ekonomiler arasındaki bağımlılık özelliği artmaktadır. Bu durum ise ithalata bağımlılığın tam anlamıyla ortadan kaldırılmasını imkansız hale getirmektedir.

Bir ülkenin dışa bağımlılığını sıfıra indirmesi çok zor olsa da, üretim sürecinde sağlanan gelirin büyük çoğunluğunu yurtiçinde tutarak ya da nihai ürünlerdeki yerli katma değeri arttırarak bu bağımlılığı asgari düzeye çekebilir. Bu süreçte ise ileri ve geri bağlantı etkileri yüksek olduğu endüstrilerin yani kilit endüstrilerin belirlenmesi ve bu sektörlerin geliştirilmesi büyük öneme sahiptir. Çünkü bu endüstrilere yapılacak yatırımlar ile ülkedeki yerli girdi oranı arttırılacak ve böylece de üretim sürecindeki dışa bağımlılık azaltılabilecektir. Ayrıca, ekonominin genelini canlandırma özelliğine sahip olan geri bağlantı etkisinin yüksek olduğu endüstrilerin gerçekleştireceği iç talep ile de ekonomideki üretim hacminin artması sağlanabilecektir (Ersungur vd., 2011, s.2). Ulusal ekonomide sağlanacak bu canlılık ise endüstrilerin ithalata bağımlılık düzeyinin azalmasını sağlayacaktır. Bu bağlamda, ülkelerin uygulayacağı endüstrilerarası politikaların, bir ülkenin geleceği açısından büyük öneme sahip olduğu söylenebilir.

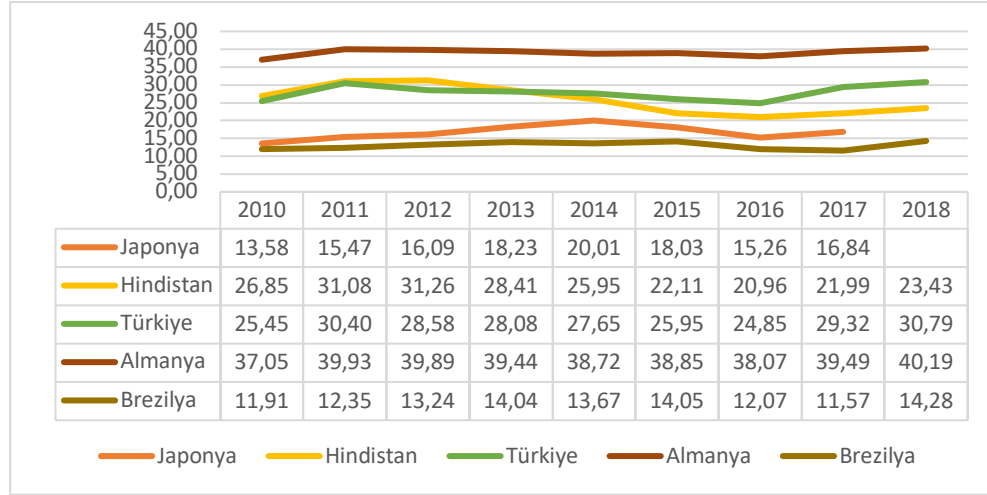
G4 ülkeleri Almanya, Japonya, Hindistan ve Brezilya'dan oluşmaktadır. Türkiye ile G4 ülkeleri arasında önemli ticari ilişkiler bulunmaktadır. 2010 yılında Türkiye'nin yaptığı toplam ihracatın %11,39'u ve ithalatın %13,8'i, 2018 yılında ise toplam ihracatın %10,33'ü ile ithalatın %15,84'ü bu ülkeler arasında gerçekleşmiştir. Türkiye'nin G4 ülkeleri ile arasındaki toplam dış ticaret hacmi 2018 yılı itibariyle 53.551 milyar dolardır ve bu rakam 2018 yılında Türkiye'nin gerçekleştirdiği toplam dış ticaretin %13,7'sine karşılık gelmektedir. 2010-2018 döneminde Türkiye ile G4 ülkeleri arasındaki ticari ilişkiler incelendiğinde, ithalatın ihracattan daha fazla artması dikkat çekmek ile birlikte hem ihracatın hem de ithalatın arttığı görülmektedir. Bu bilgiler ışığında G4 ülkeleri ile gerçekleştirilen dış ticaretin Türkiye ekonomisi açısından önemli olduğu belirtilebilir.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye ile G4 ülkelerinin ekonomilerini girdi-çıkı modeli aracılığıyla inceleyerek hem ulusal endüstrilerindeki yapıyı ve kilit sektörlerini belirlemek hem de ülkelerin ithalata bağımlılığını ortaya koymaktır. Ayrıca yapılan analiz sonucunda ülkelerin ekonomik yapıları ve dışa bağımlılıkları karşılaştırılarak, söz konusu ülkeler arasındaki ticaretin yapısına dair öneriler getirilmesi amaçlanmaktadır. Çalışmanın Türkiye ve G4 ülkeleri için kilit (lokomotif) endüstriler ile endüstrilerin dışa bağımlılık düzeyine belirlemesi ve böylelikle planlama sürecinde karar vericilere yardım sağlaması bakımından önem arz etmektedir. Analiz verileri World Input-Output Database (WIOD)'dan alınan, 2014 yılı Türkiye, Almanya, Hindistan, Brezilya ve Japonya'ya ait 56 endüstriden (*Ekte* endüstriler ve kodları yer almaktadır)oluşan Girdi-Çıkı tablolarıdır.

Çalışmada öncelikle G4 ülkeleri ile Türkiye'nin ticari yapısı incelenip bu ülkeler ile Türkiye arasındaki ticari ilişkiler açıklandıktan sonra literatürdeki benzer çalışmalar hakkında bilgi verilmiştir. Devamında, çalışmanın yöntemi olan girdi-çıkı analizi ve ithalat ters matrisi ile ilgili bilgiler verildikten sonra Türkiye ve G4 ülkelerinin ekonomik yapısına ait analiz sonuçları sunulmuştur. Çalışmanın sonuç ve değerlendirme kısmında ise analiz sonuçlarına göre söz konusu ülkelerin ekonomik yapısı yorumlanmış ve politika önerileri sunulmuştur.

Türkiye ve G4 Ülkelerinde Dış Ticaret

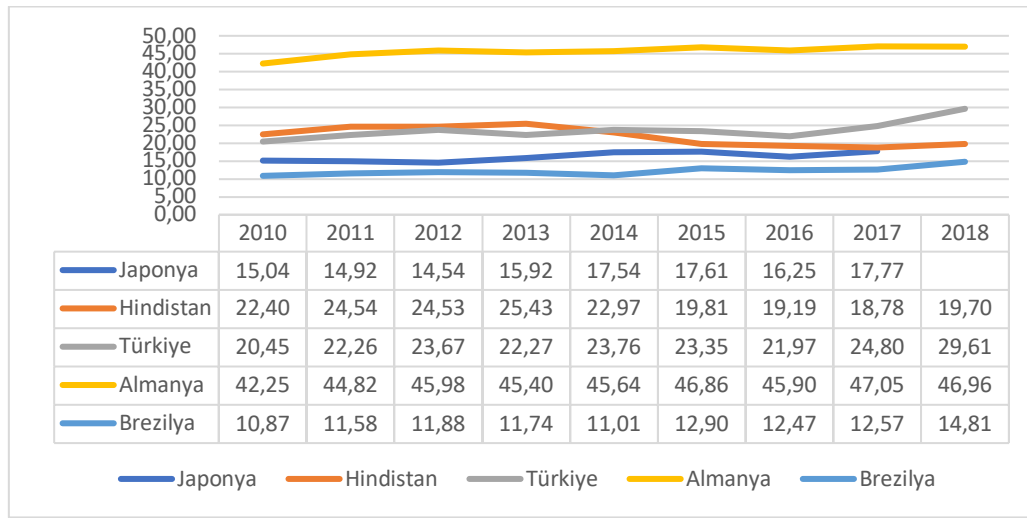
Türkiye 1980 yılından itibaren uyguladığı ithal ikameci politikalardan vazgeçerek ihracata dayalı ve liberal politikalara yönelmiştir. Uygulanan politikalardaki bu değişiklikler ile birlikte gelişmekte olan ülkelerin çoğunda görüldüğü gibi Türkiye'nin de ihracat ve ithalat yapısında önemli değişiklikler yaşanmış ve ithalatta yaşanan önemli artışlar sonucunda ülke ekonomisi bu değişimden etkilemeye başlamıştır. 1980'den itibaren Türkiye'nin hem ihracatında hem de ithalatında önemli artışlar yaşanmıştır. Türkiye 1980 sonrasındaki dönemde birçok ülke ile yakın ticari ilişkiler geliştirmiştir. Bu ülkelerin arasında Almanya, Japonya, Hindistan ve Brezilya'dan oluşan G4 ülkeleri de yer almaktadır.



Kaynak: WorldBank, WorldBank Development Indicators'dan alınarak hazırlanmıştır.

Şekil 1. Türkiye ve G4 Ülkelerinde Mal ve Hizmet İthalatı (GSYİH'nın %'si Olarak)

Şekil 1'de Türkiye ve G4 ülkelerindeki mal ve hizmet ithalatının gayri safi yurtiçi hasıladaki (GSYİH) payı ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Şekildeki bilgilerden de görülebileceği üzere, söz konusu beş ülke içinde sosyo-ekonomik bakımından en güçlü durumdaki ülke olan Almanya'daki ithalat oranının diğer ülkelere göre daha fazla olduğu görülmektedir. 2017-2018 dönemine ait ithalat verilerine göre Almanya'dan sonra ithalatın yüksek olduğu ülkeler sırasıyla Türkiye, Hindistan, Japonya ve Brezilya'dır. 2010-2018 dönemine ait ithalat oranı ile ilgili veriler incelendiğinde Türkiye, Almanya, Japonya ve Brezilya'daki ithalat oranında yıllar içinde artış olduğu görülürken, Hindistan'da ise bu oranın azaldığı dikkat çekmektedir.



Kaynak: WorldBank, WorldBank Development Indicators'dan alınarak hazırlanmıştır.

Şekil 2. Türkiye ve G4 Ülkelerinde Mal ve Hizmet İhracatı (GSYİH'nın %'si Olarak)

Şekil 2'de Türkiye ve G4 ülkelerindeki toplam mal ve hizmet ihracatının GSYİH içindeki oranına ait bilgiler verilmiştir. Beş ülke içinde ihracat oranının en yüksek olduğu ülke Almanya iken en düşük olduğu ülke ise Brezilya'dır. 2010-2018 dönemindeki ihracat oranına ait bilgiler incelendiğinde Türkiye, Almanya, Japonya ve Brezilya'da GSYİH içindeki ihracatın payı artarken, Hindistan'da ise söz konusu oranın 2013 yılından sonra azalan bir seyir izlediği görülmektedir.

Tablo 1. Türkiye ve G4 Ülkelerinde Mal ve Hizmet İhracatı ile İthalatı (\$)

İHRACAT					
	Türkiye	Japonya	Hindistan	Almanya	Brezilya
2010	157.844.708.414	857.109.901.330	375.353.472.835	1.443.735.233.415	240.006.821.282
2011	185.339.817.497	919.000.611.152	447.383.950.836	1.684.131.719.233	303.021.879.484
2012	206.848.575.373	902.241.999.043	448.400.543.291	1.629.613.808.590	292.803.747.888
2013	211.715.472.707	820.552.895.624	472.180.427.428	1.703.561.519.164	290.362.691.897
2014	222.003.067.916	850.777.160.708	468.346.037.554	1.779.566.541.019	270.452.613.685
2015	200.727.578.910	773.029.478.087	416.787.832.622	1.584.510.397.811	232.489.103.971
2016	189.717.174.310	800.719.531.904	439.642.787.829	1.604.176.602.394	224.011.751.218
2017	211.220.249.991	863.818.609.301	498.165.356.456	1.737.550.688.502	258.207.840.133
2018	226.981.860.165	...	536.965.029.001	1.877.006.116.036	276.656.524.988
İTHALAT					
	Türkiye	Japonya	Hindistan	Almanya	Brezilya
2010	196.452.157.992	773.859.611.899	449.974.320.819	1.266.125.940.556	263.001.364.256
2011	253.091.637.055	952.436.266.381	566.667.153.574	1.500.432.497.830	323.150.406.504
2012	249.766.156.473	998.182.045.506	571.306.638.044	1.413.773.668.449	326.310.480.774
2013	266.904.346.980	939.996.733.656	527.555.481.499	1.479.936.813.976	347.274.245.165
2014	258.300.251.792	970.347.939.716	529.239.679.343	1.509.604.086.143	335.819.379.516
2015	223.151.124.893	791.424.437.998	465.097.474.656	1.313.745.052.613	253.273.016.923
2016	214.639.699.632	751.937.855.915	480.169.284.857	1.330.439.451.758	216.830.037.260
2017	249.655.355.194	818.383.329.538	583.191.716.266	1.458.316.160.534	237.621.968.102
2018	236.010.471.567	...	638.781.687.807	1.606.491.849.265	266.778.399.475

Kaynak: WorldBank, WorldBank Development Indicators'dan alınarak hazırlanmıştır.

Tablo 1'de Türkiye ve G4 ülkelerinin gerçekleştirdiği toplam mal ve hizmet ihracatı ile ithalatına ait bilgiler yer almaktadır. 2010 yılındaki ihracat rakamları ile 2018 yılındaki rakamlar karşılaştırıldığında Türkiye'nin %43,80, Japonya'nın %0,78, Hindistan'ın %43,06, Almanya'nın %30,01 ve Brezilya'nın ise %15,27 oranında ihracatının arttığı görülmektedir. Aynı tablodaki ithalat rakamları incelendiğinde ise 2010-2018 döneminde tüm ülkelerdeki

ithalat rakamlarının dalgalanan bir seyir izlemek ile birlikte genel itibariyle arttığı görülmektedir. Bu artış oranı ise sırasıyla Hindistan'da %41,96, Almanya'da %26,88, Türkiye'de %20,14, Japonya'da %5,75 ve Brezilya'da ise %1,44'tür.

Tablo 2'de Türkiye ile G4 ülkeleri arasındaki ihracat ve ithalat ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Türkiye ile G4 ülkeleri arasında önemli ticari ilişkiler bulunmaktadır. 2010 yılında Türkiye'nin yaptığı toplam ihracatın %11,39'u ve ithalatın %13,8'i G4 ülkeleri ile gerçekleşmiştir. 2018 yılında ise Türkiye'nin toplam mal ve hizmet ihracatının %10,33'ü ile ithalatının ise %15,84'ü yine G4 ülkeleri olan Japonya, Hindistan, Almanya ve Brezilya ile yapılmıştır. Türkiye'nin G4 ülkeleri ile arasındaki toplam dış ticaret hacmi 2010 yılında 38.576 milyar dolarken %38,82 artarak 2018 yılı itibariyle 53.551 milyar dolara yükselmiştir. Ayrıca bu rakam 2018 yılında Türkiye'nin gerçekleştirdiği toplam dış ticaretin %13,7'sine karşılık gelmektedir. 2010-2018 döneminde Türkiye ile G4 ülkeleri arasındaki ticari ilişkiler incelendiğinde, ithalatın ihracattan daha fazla artması dikkat çekmek ile birlikte hem ihracatın hem de ithalatın arttığı görülmektedir. Tablo 2'de yer alan bu bilgilere göre Türkiye'nin G4 ülkeleri ile gerçekleştirdiği dış ticaretin, Türkiye ekonomisi açısından önemli olduğu belirtilebilir.

Tablo 2. Türkiye'nin G4 Ülkeleri İle Olan İhracatı ve İthalatı (Bin \$)

İHRACAT					
	Türkiye Toplam İhracat	Japonya	Hindistan	Almanya	Brezilya
2010	113.883.219	272.219	606.081	11.479.066	614.551
2011	134.906.869	296.413	756.082	13.950.825	883.471
2012	152.461.737	331.762	791.720	13.124.375	1.002.759
2013	151.802.637	409.236	586.927	13.702.577	936.096
2014	157.610.158	375.472	586.589	15.147.423	794.186
2015	143.838.871	334.814	650.319	13.417.033	458.367
2016	142.529.584	354.380	651.703	13.998.653	333.741
2017	156.992.940	411.531	758.560	15.118.910	384.904
2018	167.920.613	479.384	1.121.412	16.136.905	489.885
2019*	111.358.322	324.605	682.844	10.184.757	322.202
İTHALAT					
	Türkiye Toplam İthalat	Japonya	Hindistan	Almanya	Brezilya
2010	185.544.332	3.297.796	3.409.938	17.549.112	1.347.525
2011	240.841.676	4.263.730	6.498.651	22.985.567	2.074.354
2012	236.545.141	3.601.427	5.843.638	21.400.614	1.770.094
2013	251.661.250	3.453.190	6.367.791	24.182.422	1.408.806
2014	242.177.117	3.199.915	6.898.577	22.369.476	1.728.745
2015	207.234.359	3.140.055	5.613.515	21.351.884	1.792.241
2016	198.618.235	3.943.604	5.757.246	21.474.989	1.788.012
2017	233.799.651	4.281.472	6.216.639	21.301.869	2.544.928
2018	223.047.094	4.124.170	7.534.558	20.407.264	3.257.706
2019*	131.939.225	2.270.154	4.320.488	11.426.462	1.779.330

Kaynak: TÜİK verilerinden alınarak düzenlenmiştir. *2019 yılı ağustos ayına kadar hesaplanmıştır.

Uygulama ve Metodoloji

Bu çalışmada Türkiye ile G4 ülkeleri olan Japonya, Almanya, Hindistan ve Brezilya'nın 2014 yılı Girdi-Çıktı akım tabloları yardımıyla ekonomide yer alan 56 endüstri için kilit sektör ve ithalata bağımlılık hesaplamaları yapılmıştır. Analiz verileri WIOD'dan temin edilmiştir.

WIOD verilerinin güncel olması ve ülkelerdeki endüstri sayılarının aynı olması ülke ekonomilerinin karşılaştırılabilmesini uygun ve kolay hale getirmektedir.

Literatür Taraması

Yerli ve yabancı literatürde Girdi-Çıktı analizi ile ekonomideki kilit (lokomotif) sektörlerin belirlenmesine yönelik birçok çalışma yapılmasına rağmen, ithalat ters matrisi ile ülkelerin ticari yapısını belirlemeye yönelik çalışmaların daha az olduğu söylenebilir. Ayrıca ülke grupları üzerine ve güncel olan çalışma sayısının ise daha az olduğu görülmektedir. Çalışma, G4 ülkeleri ile Türkiye ekonomisini konu alması, bu ülkelerin kilit sektörlerini ve ticari yapılarını karşılaştırması ve ülkelerin ithalata bağımlılık düzeylerini ortaya koyması bakımından literatürde yer alan diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır.

Botric (2013) 2004 yılı verileri ile Hırvatistan ekonomisine yönelik gerçekleştirdiği Girdi-Çıktı analizinde farklı yöntemler ile ekonomideki kilit sektörleri tespit etmeye çalışmıştır. Analiz sonucunda inşaat sektörü kilit sektör olarak bulunurken, hizmet sektörlerinin de sadece ihracat açısından değil ekonominin geneli için önemli bir sektör olduğu belirlenmiştir.

Jahangard ve Keshtvarz (2012) çalışmalarında İran için 1999, Güney Kore için 2005 ve Türkiye için 2002 yılı Girdi-Çıktı tablolarını kullanarak, söz konusu ülkeler için kilit sektörleri belirlemiştir. Analiz bulgularına göre üç ülkenin kilit sektörlerinin benzer olduğu bulunmuştur. Kilit sektörler; Diğer imalatlar, Gıda ürünleri, meşrubat ve tütün imalatı, İnşaat, İletişim, Tekstil ve ilgili ürünlerin imalatı sektörleridir.

Marconi vd. (2016) Brezilya ekonomisi Girdi-Çıktı analizi ile inceledikleri çalışmasında sektörler arasındaki ileri ve geri bağlantı seviyelerini ve ekonomideki kilit sektörleri belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, imalat ile ilgili sektörlerin Brezilya ekonomisinde kilit sektör oldukları belirlenmiştir.

Duarte vd. (2017), ayrıştırılmış bir girdi-çıktı modelinin yapılandırılması ve analizini amaçladıkları çalışmalarında, 2013 yılı İspanya ekonomisi için bir sosyal muhasebe matrisi (SAM) oluşturmaya çalışmışlardır. Yapılan yapısal analiz sonucunda İspanya'da elektrik endüstrisinin rolü ve yapılan faaliyetlerdeki önemi tespit edilmeye çalışılmıştır. Rasmussen modeline göre yapılan girdi-çıktı analizine göre, elektrik üreten sanayi kuruluşlarının hiçbirinin kilit sektörler olmadığı ve elektrik üretim ve dağıtım faaliyetlerinin sermaye yoğun faaliyetler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, talebin çoğunun yerli üretim tarafından karşılandığı ve İspanya elektrik sektöründeki dış bağımlılığın düşük olduğu tespit edilmiştir.

Güney Afrika üzerine yaptıkları çalışmada Chang vd. (2014), liman ve taşımacılık endüstrisinin ulusal ekonomi içindeki yerini girdi-çıktı modeli ile analiz etmiştir. Güney Afrika'daki liman ve taşımacılık endüstrisinin toplam ileri ve geri bağlantıları ile fiyat değişikliği ve istihdam etkileri çalışma kapsamında belirlenmiştir. Analiz sonucunda, liman endüstrisinin geriye bağlantısının düşüklüğüne karşın, ileri bağlantı etkisinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kucera ve Milberg (1993), 1978-1995 dönemi için Danimarka, Kanada, Avusturalya, Japonya, Hollanda, İtalya, Fransa, Almanya, ABD ve İngiltere için girdi-çıkı analizini ile dış ticaretin istihdama olan etkilerini belirlemeye çalışmışlardır. Söz konusu dönemde imalat sanayinde yaşanan yapısal değişikliklerden ülkelerin istihdam düzeyi etkilendiği için imalat sanayi analiz konusu olarak seçilmiştir. Çalışma sonunda imalat sektörü ticaretindeki değişimlerin, imalat sektörü ve alt endüstrilerindeki istihdamı azalttığı tespit edilmiştir.

Knuuttila vd. (2014) çalışmalarında Finlandiya, Almanya ve Danimarka için gıda endüstrilerinin ithalata bağımlılığını girdi-çıkı analizini ile belirlemeye çalışmışlardır. Analiz sonucunda, tarım ve gıda üretimi ile enerji, kimyasallar, yem proteini ve hizmetler sektörlerinde ithalat bağımlılığında artış eğiliminin olduğu ortaya konulmuştur.

Ersungur ve Ekinci (2015) Türkiye'nin Japonya, Tayvan, Çin ve Güney Kore ile arasındaki ticari ilişkilerini girdi-çıkı modeli ile inceledikleri çalışmalarında, WIOD'a ait 1995, 2000, 2005, 2008 ve 2011 yıllarına ait verileri kullanmışlardır. Analiz sonucunda, Türkiye'nin ithal aramalı bakımından dışa bağımlı olduğunu ve bu durumun ekonomi açısından önemli bir sorun oluşturduğu bulunmuştur.

Özdil vd. (2011) çalışmalarında 2006-2009 dönemi için Kazakistan ekonomisinin dışa bağımlılığını Girdi-Çıkı analizini ile incelemiştir. Analiz sonucunda 2006-2009 döneminde ekonominin dışa bağımlılık derecesinin arttığı tespit edilmiştir. Ayrıca otomotiv, metal ana sanayi, kimya sanayi, madencilik, hayvansal ürünler, ormancılık ve ilgili ürünlerin Kazakistan tarafından en çok ithal edilen ürünler olduğu analiz sonucunda belirlenmiştir.

Ayaş (2017) çalışmasında 1995-2011 dönemi için Türkiye ekonomisindeki sektörlerin ithalata bağımlılığını girdi-çıkı analizini ile tespit etmeye çalışmıştır. Analiz sonucunda Türkiye ekonomisinin 1995-2011 döneminde ithalata daha bağımlı hale geldiğini ve ithalat çarpanı değerlerinin, 1995-1998 yıllarında dar bantta ve birbirlerine daha yakın gibi değiştiği gözükse de, 1998'den sonra ithalat çarpanlarının bandında bir genişleme ve sektörler arasındaki farklılıklarda da bir artış gözlemlendiğini bulmuştur.

Duman ve Özgüzer (2012) çalışmalarında 1998 ve 2002 yılları için Türkiye ekonomisindeki ithalata bağımlılık oranlarını hesaplamıştır. Araştırma sonucunda, toptan ve perakende ticaret ile motorlu taşıtların ve ev eşyalarının tamiri sektörlerinin dışa bağımlılığının arttığını belirlemiştir.

Maden ve Ertürk (2018) Türk turizm sektörünün ithalata bağımlılığını inceledikleri çalışmalarında, 2002 ve 2012 yıllarının TÜİK verilerini Girdi-Çıkı modeli ile incelemiştir. Çalışmada, turizm sektöründeki üretim sürecinde ithal ara girdilerin kullanımının arttığını belirlemiştir.

Ersungur vd. (2011), girdi-çıkı modeliyle Türkiye ekonomisindeki sektörlerin ithalata bağımlılık düzeyini belirlemeye çalıştıkları çalışmalarında, 2002 yılı verilerini girdi-çıkı

yöntemiyle analiz etmişlerdir. Yapılan analiz sonucunda, ülke sanayisinin enerji temininde ve üretim sürecinde yararlandığı bilgi ve teknolojilerde büyük oranda dışa bağımlı bir yapıya sahip olduğu bulunmuştur.

Ersungur ve Kızıltan (2007), Türkiye ekonomisinin ithalata bağımlılık düzeyini 1973, 1979, 1985, 1990, 1996 ve 1998 yılları için girdi-çıkıtı modeli ile incelenmişlerdir. Analiz sonucunda, Türkiye ekonomisi için kilit sektör olan imalat sanayinin ve alt endüstrilerinin, hem 1980 öncesi hem de 1980 sonrasındaki dönemlerde dışa bağımlı bir yapı ile geliştiğini tespit etmişlerdir.

Eşiyok (2008), çalışmasında Türkiye'nin gerçekleştirdiği üretimi ve üretim sürecinde kullanılan ithal ürünlere bağımlılık düzeyini girdi-çıkıtı analizi ile belirlemeyi amaçlamıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucunda, 1990-1998 döneminde Türkiye'nin gerçekleştirdiği ihracat için üretim sürecinde ihtiyaç duyulan ithal gereksiniminin önemli oranda arttığı belirlenmiştir. Ersungur vd. (2017) çalışmalarında Türkiye'nin Almanya, Rusya ve Çin ile gerçekleştirdiği ticareti girdi-çıkıtı modeliyle analiz etmişlerdir. Analiz sonucunda, Türkiye için ithalata bağımlı üretim modelinin söz konusu olduğu bulunmuştur. Ayrıca Türkiye'nin yoğun ithal girdi kullanımı dolayısıyla ekonomisinin dışa bağımlı olduğu ve dolayısıyla da bu durumun ekonomideki kilit sektörlerin yurtiçi bağınlaşmasının azalmasına da yol açtığı belirlenmiştir. İnançlı ve Konak (2011), TÜİK'in 1998 ve 2002 girdi-çıkıtı tablolarını kullanarak otomotiv ve yan sanayi ürünlerine ait verileri toplulaştırmış ve söz konusu endüstrilerin dış bağımlılık düzeylerini hesaplamaya çalışmışlardır. Yapılan analizi sonucunda, 1995-2002 döneminde otomobil ve ilgili endüstrilerde ihracatın ithalata olan bağımlılık seviyesinin yükseldiği ve bu durumun 2003-2007 döneminde de aynı şekilde devam ettiği tespit edilmiştir. 2008 yılında dış bağımlılık düzeyinde azalma yaşanmışken 2009-2010 döneminde ise krizinde etkisiyle ithalata bağımlılık düzeyi durağan bir hale gelmiştir.

Araştırma Yöntemi

Ekonominin genel dengesinin ve sektörler arasındaki ticari ilişkilerin yapısının bir bütün olarak incelenmesi için kullanılan analizlerin başında girdi-çıkıtı modeli gelmektedir. Girdi-Çıkıtı tablosu, bir ekonomideki tüm endüstrilerin üretim ve tüketimlerine ait veriler ile hane halkının ekonomik faaliyetlerine dair bilgileri bünyesinde barındırmaktadır. Ayrıca, endüstriyel yapının analizine en uygun yöntemlerinden birisi girdi-çıkıtı modelidir.

Girdi-çıkıtı teorisi, ekonomik sistemdeki çeşitli faaliyetler arasında dengeli ilişkiler üzerine kurulan genel denge teorisine dayanmaktadır. Girdi - çıkıtı analizi, girdi kaynakları arasındaki ilişkiyi ve ekonomik sektörler arasındaki ilişkileri yansıtan dengeli bir muhasebe sistemi olan girdi-çıkıtı tablosuna dayanır. Matematiksel modellerle, girdi-çıkıtı tabloları ekonomik durumları analiz etmek, politikayı simüle etmek ve tahminlerde bulunmak için kullanılabilir (Chen vd., 2015, s.89).

Girdi-Çıkıtı modelinin genel formülü şöyle gösterilebilir (Ersungur ve Kızıltan, 2011, s.157-158):

$$X = (I - A_t)^{-1} \cdot Y \quad (1)$$

Bu formülde Y nihai talep vektörünü, X üretim vektörünü, A_t katsayı matrisini ve $(I - A_t)^{-1}$ ise Leontief ters matrisini temsil etmektedir. Leontief ters matrisi $(I - A_t)^{-1}$, son talebi karşılamak için gereken her bir sektörün toplam üretimini ifade eder. Yani nihai talep birimi başına doğrudan ve dolaylı gereksinimlerdir (Rua ve Lechon, 2016, s.22). Leontief ters matrisi aracılığıyla ekonomideki toplam ileri ve geri bağlantı etkileri hesaplanabilmektedir. En basit şekliyle ileri bağlantı etkisi bir sektördeki ya da endüstrideki faaliyetlerle bu sektörün mal/hizmet satışları arasındaki ilişkiyi belirtirken geriye bağlantı etkisi ise bir sektör ile bu sektöre ara girdi temin eden diğer sektörler arasındaki ilişkileri ifade etmektedir (Matallah, 2007, s.290). Leontief ters matrisinin sütununda yer alan değerlerin toplamı geri bağlantı etkilerini, satırında yer alan değerlerin toplamı ise ileri bağlantı etkilerinin göstermektedir.

Bir sektörün hem ileri hem de geri bağlantı etkisi yüksek değerlere sahipse, bu sektöre kilit sektör adı verilmektedir. Kilit (lokomotif) sektörler, ileri ve geri bağlantı etkileri yüksek olması sebebiyle ekonomideki diğer sektörlerle yakın bir ilişki içindedirler ve ekonominin genelini etkileme ve canlandırma özelliğine sahiptirler (Choi vd., 2014, s. 2).

Denklem 1’de yer alan ve bir ülkedeki tüm sektörler için toplam katsayılarından oluşan A_t matrisi, yurtiçi ve ithal katsayılar olmak üzere ikiye ayrılabilir. Bu durum matematiksel olarak şu şekilde gösterilebilir (Ersungur ve Ekinci, 2015, s.734):

$$A_t = A_m + A_d \quad (2)$$

Denklem 2’den görülebileceği üzere toplam girdi katsayıları matrisi (A_t), yurtiçi girdi katsayıları matrisi (A_d) ile ithal girdi katsayıları matrisinin (A_m) toplamından oluşmaktadır. Girdi-Çıktı tabloları aracılığıyla hesaplanan ithalat ters matrisi, bir ekonominin ithalata bağımlılık düzeyinin ölçülmesini sağlamaktadır. Bir yıla ait veriler ile hesaplanan ithalat ters matrisi, söz konusu yılın ithal girdi katsayıları matrisi ile yurtiçi girdi katsayıları matrisinin tersinin çarpımından oluşmaktadır. Buna göre ters ithalat matrisi hesaplaması şu şekilde gösterilebilir (Bocutoğlu, 1990, s.153):

$$R = A_m \cdot (I - A_d)^{-1} \quad (3)$$

Denklem 3’e göre hesaplanan ithalat ters matrisinin sütun ve satır toplamaları, ülkenin dış ticari yapısı için önemli göstergelerdir. İthalat ters matrisinin sütununda yer alan değerlerin toplamı bir sektörün geri bağlantı etkilerini gösterirken, satırında yer alan değerlerin toplamı ise bir sektörün ileri bağlantı etkilerini göstermektedir. İthalat ters matrisinin sütun değerleri toplamına ait formül şu şekilde gösterilebilir (Ersungur ve Ekinci, 2015, s. 735):

$$R_j = \sum_{j=1}^n r_{ij} \quad (j=1, 2, \dots, n) \quad (4)$$

Denklem 4'e göre R_j terimi j endüstrisinin ithalat ters matrisinin sütun değerleri toplamını gösterir ve bu endüstrinin üretimini bir birim arttırabilmesi için tüm endüstrilerden ihtiyaç duyduğu ithal girdi miktarını toplamını gösterir (Ersungur vd., 2017, s.258). R_j değeri arttıkça bir ekonominin ithalata (dışa) bağımlılık düzeyi artarken, bu değer azaldığında ise ithalata bağımlılık oranı azalmaktadır (Ersungur ve Ekinci, 2015, s. 735). İthalat ters matrisinin satır değerleri toplamına ilişkin formül ise:

$$R_i = \sum_{j=1}^n r_{ij} \quad (i=1, 2, \dots, n) \quad (5)$$

İthalat ters matrisinin satır toplamları denklem 5'de R_i terimi ile gösterilmektedir. R_i terimi, ekonomideki tüm endüstrilerin sağladığı mal ve hizmete yönelik talep bir birim artış gösterdiğinde, meydana gelen bu talep artışının karşılanması için yapılacak üretimin ne kadar i endüstrisinin girdi ithaline ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Yani R_i nihai talepte meydana gelecek bir artışa karşılık, i endüstrisinin malından ne kadar ithalat yapılması gerektiğini göstermektedir.

Araştırma Bulguları

Türkiye ve G4 ülkeleri için 2014 yılı WIOD verileri ile yer alan denklemlere uygulanarak, öncelikle Leontief ters matrisi hesaplanmıştır. Leontief ters matrisinin sütun ve satır değerleri belirlenerek, her bir ülke ekonomisi için kilit endüstriler belirlenmeye çalışılmıştır. Aşağıda yer alan Tablo 3'te Türkiye ve G4 Ülkelerindeki endüstrilerin Leontief ters matrisi sütun toplamı değerleri yani endüstrilerin geriye bağlantı etkilerine ait değerler yer almaktadır.

Tablo 3. Türkiye ve G4 Ülkelerinde Leontief Ters Matrisi Sütun Toplamları (Geriye Bağlantı Etkisi – İlk 20 Endüstri)

Türkiye		Japonya		Hindistan		Almanya		Brezilya	
Sek. No.	Toplam Geri Bağlantı	Sek. No.	Toplam Geri Bağlantı	Sek. No.	Toplam Geri Bağlantı	Sek. No.	Toplam Geri Bağlantı	Sek. No.	Toplam Geri Bağlantı
17	2,801	15	3,525	13	2,854	10	2,879	10	3,146
15	2,749	11	3,493	20	2,813	15	2,844	11	2,662
6	2,736	20	3,148	17	2,702	33	2,740	20	2,531
22	2,729	13	2,935	11	2,699	5	2,673	33	2,501
20	2,728	4	2,917	12	2,650	8	2,600	5	2,467
24	2,668	18	2,886	9	2,636	7	2,598	13	2,463
8	2,599	16	2,854	18	2,622	32	2,592	17	2,458
13	2,595	24	2,847	22	2,609	11	2,527	18	2,431
16	2,587	48	2,793	16	2,603	20	2,510	15	2,415
10	2,583	10	2,734	19	2,582	21	2,472	8	2,348
18	2,573	55	2,707	21	2,573	6	2,372	19	2,340
7	2,532	32	2,691	8	2,524	13	2,370	21	2,304
11	2,491	21	2,675	6	2,485	1	2,354	24	2,290
5	2,469	8	2,673	15	2,481	19	2,298	14	2,236
19	2,387	22	2,613	5	2,475	9	2,288	16	2,224
9	2,322	6	2,545	27	2,273	14	2,287	47	2,200
14	2,303	19	2,530	14	2,261	16	2,272	31	2,132
33	2,267	17	2,527	10	2,211	23	2,249	6	2,107
27	2,174	28	2,453	24	2,081	34	2,243	22	2,066
21	2,096	14	2,432	31	2,067	24	2,221	32	2,060

Kaynak: Timmer vd., 2015, s.575; WIOD, National Input-Output Tables'den yararlanılarak hesaplanmıştır.

Tablo 3'e göre, 2014 yılında Türkiye'de geriye bağlantı etkisinin yüksek değere sahip olduğu ilk 3 endüstri Bilgisayar, elektronik ve optik ürünlerin imalatı, Gıda ürünleri, içecek ve tütün ürünleri imalatı ve Tekstil, giyim eşyası ve deri ürünleri imalatıyken Japonya'da ilk 3 endüstri Temel metallerin imalatı, Kimyasallar ve kimyasal ürünlerin imalatı ile Motorlu kara taşıtlarının, römorkların ve yarı römorkların imalatıdır. Aynı yıl için Hindistan'da geri bağlantı etkisinin yüksek olduğu endüstriler Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı, Motorlu kara taşıtlarının, römorkların ve yarı römorkların imalatı ile Bilgisayar, elektronik ve optik ürünlerin imalatıyken Almanya'da Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünlerinin imalatı, Temel metallerin imalatı ve Hava Taşımacılığı endüstrileridir. G4 ülkelerinden bir diğeri olan Brezilya'da ise geriye bağlantı etkisi yüksek olan endüstriler şunlardır: Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünlerinin imalatı, Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı ile Motorlu kara taşıtlarının, römorkların ve yarı römorkların imalatı.

Bir endüstriye ait Leontief ters matrisinin satırında yer alan değerlerin toplamı o endüstrinin toplam ileri yönlü bağlantı etkisini göstermektedir. Türkiye ve G4 ülkelerindeki endüstrilere ait toplam ileri bağlantı etkilerinin değerleri aşağıda yer alan Tablo 4'de gösterilmektedir. Türkiye'de toplam ileri bağlantı etkisi yüksek olan ilk 3 endüstri sırasıyla Kara taşımacılığı ve boru hatları ile taşımacılığı, Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı ile Temel metallerin imalatıyken Japonya'da Madencilik ve taş ocakçılığı, Temel metallerin imalatı, Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatıdır.

2014 yılında ileri bağlantı etkisinin yüksek olduğu endüstriler Hindistan'da Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı, Madencilik ve taş ocakçılığı ile Temel metallerin imalatı, Almanya'da İdari ve destek hizmeti faaliyetleri, Depolama ve nakliye için destekleyici faaliyetler

ve Hukuk ve muhasebe faaliyetleri, Brezilya'da ise Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünlerinin imalatı, Madencilik ve taş ocakçılığı ile Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatıdır.

Tablo 4. Türkiye ve G4 Ülkelerinde Leontief Ters Matrisi Satır Toplamları (İleriye Bağlantı Etkisi – İlk 20 Endüstri)

Türkiye		Japonya		Hindistan		Almanya		Brezilya	
Sek. No.	Toplam İleri Bağlantı	Sek. No.	Toplam İleri Bağlantı	Sek. No.	Toplam İleri Bağlantı	Sek. No.	Toplam İleri Bağlantı	Sek. No.	Toplam İleri Bağlantı
31	5,107	4	9,029	11	4,868	50	5,250	10	4,255
11	4,777	15	5,162	4	4,602	34	4,699	4	3,915
15	4,429	11	4,329	15	4,502	45	4,684	11	3,886
24	4,110	41	4,188	31	3,941	44	3,664	30	3,712
29	3,872	29	4,108	30	3,476	29	3,660	50	3,705
49	3,537	49	4,013	24	2,655	11	3,339	41	3,425
4	3,116	10	3,659	41	2,654	31	3,107	31	3,052
10	3,081	24	2,855	29	2,651	15	2,976	29	2,927
41	2,930	31	2,799	10	2,534	40	2,929	45	2,882
30	2,929	17	2,657	22	2,317	24	2,881	24	2,521
6	2,752	13	2,652	27	2,307	41	2,861	15	2,516
34	2,721	8	2,634	1	2,271	27	2,779	34	2,166
50	2,391	36	2,468	16	1,948	10	2,622	13	2,029
8	2,264	5	2,449	19	1,946	16	2,540	1	2,015
28	2,230	28	2,445	5	1,906	8	2,268	38	1,955
44	2,190	32	2,403	17	1,867	4	2,193	5	1,939
17	2,175	20	2,243	13	1,857	51	2,158	47	1,914
1	2,135	38	2,224	18	1,792	39	2,104	17	1,895
5	1,968	16	2,192	36	1,779	19	2,085	22	1,893
39	1,940	48	2,015	8	1,776	46	2,052	44	1,837

Kaynak: Timmer vd., 2015, s.575; WIOD, National Input-Output Tables'den yararlanılarak hesaplanmıştır.

Türkiye, Japonya, Hindistan, Almanya ve Brezilya için denklem 3, 4 ve 5 kullanılarak ithalat ters matrisinin sütun ve satır değerleri hesaplanmıştır. Tablo 5'de 2014 yılı için Türkiye ile G4 ülkelerine ait ithalat ters matrisi sütun değerleri toplamları yani endüstrilerin geriye bağlantı etkileri yer almaktadır.

Tablo 5. Türkiye ve G4 Ülkelerinde İthalat Ters Matrisi Sütun Toplamları (Geriye Bağlantı Etkisi – İlk 20 Endüstri)

Türkiye		Japonya		Hindistan		Almanya		Brezilya	
Sek. No.	Toplam Geri Bağlantı	Sek. No.	Toplam Geri Bağlantı	Sek. No.	Toplam Geri Bağlantı	Sek. No.	Toplam Geri Bağlantı	Sek. No.	Toplam Geri Bağlantı
17	0,437	10	0,562	10	0,577	10	0,724	10	0,322
15	0,424	4	0,529	15	0,358	15	0,454	17	0,311
20	0,420	15	0,453	21	0,315	11	0,389	21	0,260
16	0,394	24	0,438	16	0,291	6	0,356	11	0,226
13	0,389	11	0,377	11	0,275	33	0,355	33	0,197
22	0,380	32	0,282	20	0,258	21	0,350	13	0,194
18	0,359	18	0,255	19	0,251	8	0,340	20	0,187
11	0,344	14	0,251	17	0,246	13	0,340	19	0,187
19	0,335	16	0,232	18	0,244	20	0,329	18	0,181
10	0,284	20	0,226	13	0,241	19	0,290	15	0,180
7	0,282	21	0,225	14	0,231	7	0,287	22	0,150
8	0,279	13	0,224	12	0,221	18	0,285	8	0,140
6	0,245	17	0,218	24	0,213	23	0,279	16	0,140
21	0,244	19	0,197	22	0,209	5	0,267	14	0,137
27	0,217	22	0,182	8	0,203	17	0,258	31	0,126
9	0,210	7	0,177	9	0,197	16	0,248	6	0,125
14	0,201	8	0,176	31	0,161	14	0,244	9	0,117
5	0,197	28	0,172	27	0,158	9	0,243	32	0,116
26	0,164	6	0,169	6	0,127	4	0,238	24	0,112
33	0,148	27	0,168	32	0,118	32	0,238	1	0,109

Kaynak: Timmer vd., 2015, s.575; WIOD, National Input-Output Tables'den yararlanılarak hesaplanmıştır.

Tablo 5'deki bilgilere göre 2014 yılında Türkiye'de ithalatın geri bağlantı etkisinin yüksek olduğu endüstriler sırasıyla Bilgisayar, elektronik ve optik ürünlerin imalatı, Temel metallerin imalatı ile Motorlu kara taşıtlarının, römorkların ve yarı römorkların imalatı ile Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünlerinin imalatıyken Japonya'da Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünlerinin imalatı, Madencilik ve taş ocaklığı ile Temel metallerin imalatıdır.

Hindistan'da geri bağlantı etkisi yüksek olan endüstriler Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünlerinin imalatı, Temel metallerin imalatı ve Diğer ulaşım araçlarının imalatı, Almanya'da Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünlerinin imalatı, Temel metallerin imalatı, Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı ve Brezilya'da ise Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünlerinin imalatı, Bilgisayar, elektronik ve optik ürünlerin imalatı ile Diğer ulaşım araçlarının imalatıdır.

Tablo 6'da 2014 yılı için Türkiye, Japonya, Hindistan, Almanya ve Brezilya'nın ithalat ters matrislerine ait satır toplamları, diğer bir ifadeyle ileri bağlantı etkileri bulunmaktadır. Tablo 6'da yer alan bilgilere göre Türkiye'de ithalatın ileri bağlantı etkisinin yüksek olduğu endüstriler Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı, Temel metallerin imalatı ve Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünlerinin imalatıyken Japonya'da Madencilik ve taş ocaklığı, Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı, Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünlerinin imalatı ve Hindistan'da ise Madencilik ve taş ocaklığı, Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı ile Temel metallerin imalatıdır.

Almanya'da ithalatın ileri bağlantı etkisinin yüksek olduğu endüstriler sırasıyla Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı, Hukuk ve muhasebe faaliyetleri, Madencilik ve taş ocaklığıyken Brezilya'da ise Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı, Madencilik ve taş ocaklığı ile Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünlerinin imalatıdır.

Tablo 6. Türkiye ve G4 Ülkelerinde İthalat Ters Matrisi Satır Toplamları (İleriye Bağlantı Etkisi – İlk 20 Endüstri)

Türkiye		Japonya		Hindistan		Almanya		Brezilya	
Sek. No.	Toplam İleri Bağlantı	Sek. No.	Toplam İleri Bağlantı	Sek. No.	Toplam İleri Bağlantı	Sek. No.	Toplam İleri Bağlantı	Sek. No.	Toplam İleri Bağlantı
11	1,763	4	3,246	4	2,161	11	1,091	11	0,862
15	1,595	11	0,505	11	0,831	45	0,726	4	0,578
10	0,978	10	0,442	15	0,689	4	0,699	10	0,443
17	0,560	15	0,417	21	0,251	10	0,666	50	0,436
8	0,352	17	0,372	17	0,231	15	0,616	17	0,420
20	0,330	32	0,266	10	0,177	17	0,554	15	0,227
19	0,300	29	0,235	19	0,163	29	0,503	21	0,216
4	0,269	18	0,170	8	0,151	8	0,407	19	0,214
18	0,221	13	0,156	46	0,143	19	0,314	20	0,157
13	0,210	1	0,145	18	0,124	6	0,290	36	0,136
29	0,200	21	0,143	5	0,117	18	0,284	18	0,126
1	0,150	31	0,141	29	0,115	40	0,280	13	0,121
16	0,145	7	0,133	22	0,106	34	0,269	23	0,102
6	0,141	16	0,125	20	0,104	16	0,269	29	0,100
21	0,135	6	0,119	16	0,086	20	0,264	16	0,094
5	0,133	8	0,113	13	0,066	13	0,260	6	0,087
7	0,107	19	0,107	31	0,057	21	0,251	46	0,083
14	0,080	2	0,101	6	0,050	26	0,227	41	0,081
32	0,075	33	0,099	2	0,048	31	0,221	8	0,069
31	0,057	36	0,096	33	0,039	46	0,179	5	0,058

Kaynak: Timmer vd., 2015, s.575; WIOD, National Input-Output Tables'den yararlanılarak hesaplanmıştır.

Sonuç ve Değerlendirme

24 Ocak 1980 kararları ile birlikte Türkiye'de daha liberal ve ihracata dönük politikalar uygulanmaya başlanmıştır. Türkiye'nin aldığı bu karar sonrasında, 1980 yılından itibaren ülkenin ihracatında ve ithalatında önemli artışlar yaşanmakla birlikte ithalattaki artışın ihracattan daha fazla olması dikkat çekmekte ve ülke ekonomisi için önemli bir sorun teşkil etmektedir.

Türkiye son dönemlerde Avrupa'nın dışında diğer ticari pazarlara da açılarak birçok ülke ve ülke grubu ile olan ticari ilişkilerini güçlendirmeye çalışmaktadır. Günümüzde Türkiye'nin önemli ticari ilişkilerinin olduğu ülke gruplarından birisi de G4 ülkeleri olarak adlandırılan Almanya, Japonya, Hindistan ve Brezilya'dır. 2018 yılında Türkiye'nin yaptığı toplam ihracatın %10,33'ü ve ithalatın %15,84'ü G4 ülkeleri ile gerçekleşmiştir. Ayrıca G4 ülkeleri ile Türkiye arasındaki toplam dış ticaret hacmi 2010 yılında 38.576 milyar dolarken %38,82 artarak 2018 yılı itibariyle 53.551 milyar dolara yükselmiştir ve bu rakam 2018 yılında Türkiye'nin gerçekleştirdiği toplam dış ticaretin %13,7'sine karşılık gelmektedir. Bu bağlamda, Türkiye ve G4 ülkelerinin endüstri yapısının analiz edilmesi, kilit endüstrilerin belirlenmesi ve söz konusu ülkelerdeki ithalata bağımlılığın tespit edilmesi amacıyla bu çalışma yapılmıştır.

Türkiye ve G4 ülkelerinin ekonomik yapısının ve kilit endüstrilerinin belirlenebilmesi için Girdi-Çıktı modeliyle söz konusu ülke ekonomileri analiz edilmiştir. Analiz kapsamında öncelikle Türkiye ve G4 ülkelerinin Leontief ters matrisinin sütun ve satır değerleri yardımıyla

her ülkeye ait ileri ve geri bağlantı etkileri hesaplanmıştır. Söz konusu ülkelere ait ileri ve geri bağlantı etkileri incelendiğinde belirli endüstrilerin tüm ülkelerde öne çıktığı görülmektedir.

Bir endüstrinin ülke ekonomisi için kilit ya da lokomotif endüstri olduğunu söyleyebilmek için o endüstriye ait toplam ileri ve toplam geri yönlü bağlantı etkilerinin yüksek olması gerekmektedir. Bu bağlamda Girdi-Çıktı modeliyle Türkiye ve G4 ülkelerinin ekonomileri incelendiğinde, Türkiye’de kilit sektörler 15 nolu Temel metallerin imalatı, 24 nolu Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme faaliyetleri ve 11 nolu Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatıyken Japonya’da ise 15 nolu Temel metallerin imalatı, 11 nolu Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı ve 4 nolu Madencilik ve taş ocakçılığıdır. 2014 yılında Almanya’daki kilit endüstriler 15 nolu Temel metallerin imalatı ve Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı endüstrileri, Hindistan’da 11 nolu Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı ile 22 nolu Mobilya imalatı ve Brezilya’daki kilit endüstriler ise 10 nolu Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünlerinin imalatı ile 11 nolu Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı endüstrileridir. Türkiye ve G4 ülkelerindeki kilit endüstriler incelendiğinde 11 nolu endüstri Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı ile 15 nolu endüstri Temel metallerin imalatı endüstrilerinin tüm ülkelerde kilit (lokomotif) endüstri özelliğine sahip olduğu dikkat çekmektedir.

İthalat ters matrisinin sütun değerleri toplamı, diğer bir ifadeyle ithalatta geri bağlantı etkisi incelendiğinde genellikle Türkiye ve G4 ülkelerinde enerji ihtiyacından kaynaklı olarak 10 nolu endüstri olan Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünlerinin imalatının ön plana çıktığı görülmektedir. Bu durum, hem Türkiye hem de G4 ülkeleri olan Almanya, Japonya, Hindistan ve Brezilya’nın enerji açısından dışa bağımlı bir yapıda olduğunu göstermektedir. Bu endüstrinin dışında tüm ülkelerde ithalat geri bağlantı etkisinin yüksek olduğu diğer endüstriler ise 11 nolu endüstri Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı ile 15 nolu endüstri Temel metallerin imalatıdır. Bir endüstrinin ithalat geri bağlantı etkisi ne kadar yüksek ise o endüstrinin ithalata bağımlılığı o kadar yüksektir. Ayrıca bu endüstrilerin ekonomiyi canlandırma etkisi diğer endüstrilere oranla daha yüksektir. Çünkü bu endüstrilerdeki üretim düzeyindeki bir artış, bu endüstrilere ara girdi temin eden diğer endüstrilerin de üretiminin artmasını sağlayacak ve böylece ekonominin üretim hacmi yükselecektir. Dolayısıyla bu endüstrilerin geliştirilmesi ülke ekonomisi açısından önem arz etmektedir.

İthalat ters matrisinin satır değerleri toplamı incelendiğinde, 11 nolu endüstri Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı, 15 nolu endüstri Temel metallerin imalatı, 17 nolu endüstri Bilgisayar, elektronik ve optik ürünlerin imalatı ve 10 nolu endüstri Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünlerinin imalatının Türkiye ve G4 ülkelerinde, ithalat ileri bağlantı etkisinin yüksek olduğu görülmektedir. Bir endüstriye ait ithalat ters matrisi sütun değeri toplamı, son talepte oluşacak bir birimlik artış sonucunda, bu endüstrinin malından ne kadar ithalat yapılması ithalat yapılması gerektiğini göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, ileri bağlantı etkisinin yüksek değere sahip olduğu endüstriler, ekonomideki diğer endüstriler tarafından talep edilen girdileri üreten endüstrilerdir. Bu bağlamda, bu endüstrilerin ithal kaynaklara bağımlılığın azaltılması bakımından ülke için önemli oldukları söylenebilir.

Ülkelerin ithalata bağımlılık analizleri sonucundan da görülebileceği üzere, Türkiye ve G4 ülkeleri ihracatlarını arttırarak ekonomik kalkınmalarını hızlandırmaya çalışmaktadırlar. Fakat ihracat içindeki sanayi ürünlerinin payı artarken, bu ürünlerin üretiminde ihtiyaç duyulan ara girdiler ise ithalat yoluyla karşılanmakta ve bunun sonucunda ise özellikle enerji ve sanayi girdisinin ithalattaki payı artmaktadır. Bu durumun doğal bir sonucu olarak da söz konusu ülkelerde ithalata bağımlılık yükselmektedir.

Sonuç olarak Türkiye uygulayacağı etkin ve doğru politikalar ile sektörel yapısını güçlendirmeli ve etkili planlamalar ile yeni yatırımları doğru sektör ve endüstrilere kanalize etmelidir. Böylece bir yandan yüksek büyüme hızını devam ettirirken diğer yandan da ithalata bağımlı yapısını düzeltebilir. Aksi takdirde mevcut ekonomik yapı ile devam edilecek olması halinde, Türkiye yine cari açık veren ve dışa bağımlı bir ekonomiye sahip olmaya devam edecektir. Ayrıca Türkiye'nin G4 ülkeleri ile ticari ilişkilerini geliştirip, karşılıklı ticaret anlaşmalarıyla daha uygun koşullarda dış ticaret yapabilmesi sağlandığı takdirde, Türkiye'nin dış ticaret hacmini arttıracığı ve bu durumun ekonominin lehine olacağı söylenebilir.

Ek

Sek. No	Sek. Kodu	Sektör Adı
1	A01	Bitkisel ve hayvansal üretim, avcılık ve ilgili hizmet faaliyetleri
2	A02	Ormancılık
3	A03	Balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği
4	B	Madencilik ve taşocakçılığı
5	C10-C12	Gıda ürünleri, içecek ve tütün ürünleri imalatı
6	C13-C15	Tekstil, giyim eşyası ve deri ürünleri imalatı
7	C16	Mobilya hariç, odun ve odun ve mantar ürünleri imalatı; hasır ve örgü malzemelerinin imalatı
8	C17	Kağıt ve kağıt ürünlerinin imalatı
9	C18	Kayıtlı ortamların basılması ve çoğaltılması
10	C19	Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünlerinin imalatı
11	C20	Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı
12	C21	Temel eczacılık ürünleri ve farmasötik preparatların imalatı
13	C22	Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı
14	C23	Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı
15	C24	Bazik metal imalatı
16	C25	Makine ve teçhizat hariç, fabrikasyon metal ürünleri imalatı
17	C26	Bilgisayar, elektronik ve optik ürünlerin imalatı
18	C27	Elektrikli ekipman imalatı
19	C28	Makine ve teçhizat imalatı
20	C29	Motorlu kara taşıtlarının, römorkların ve yarı römorkların imalatı
21	C30	Diğer ulaşım araçlarının imalatı
22	C31 C32	Mobilya imalatı; diğer imalat
23	C33	Makine ve teçhizat tamiri ve montajı
24	D35	Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme
25	E36	Su toplama, arıtma ve tedarik
26	E37-E39	Kanalizasyon; atık toplama, arıtma, geri kazanımı ve diğer atık yönetimi hizmetleri
27	F	İnşaat
28	G45	Motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin toptan ve perakende ticareti ve onarımı
29	G46	Motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç toptan satış
30	G47	Motorlu taşıtlar ve motosikletler hariç perakende ticaret
31	H49	Kara taşımacılığı ve boru hatları ile taşımacılığı
32	H50	Su ulaştırma
33	H51	Hava Taşımacılığı
34	H52	Depolama ve nakliye için destekleyici faaliyetler
35	H53	Posta ve kurye faaliyetleri
36	I	Konaklama ve yemek servisi faaliyetleri
37	J58	Yayıncılık faaliyetleri
38	J59 J60	Sinema filmi, video ve televizyon programı prodüksiyonu, ses kaydı ve müzik yayıncılığı faaliyetleri
39	J61	Telekomünikasyon
40	J62 J63	Bilgisayar programlama, danışmanlık ve ilgili faaliyetler; bilgi hizmeti faaliyetleri
41	K64	Sigorta ve emeklilik fonları hariç finansal hizmet faaliyetleri
42	K65	Zorunlu sosyal güvenlik hariç, sigorta, reasürans ve emeklilik fonları
43	K66	Finansal hizmetlere ve sigorta faaliyetlerine yardımcı faaliyetler
44	L68	Gayrimenkul faaliyetleri
45	M69 M70	Hukuk ve muhasebe faaliyetleri; merkez ofislerin faaliyetleri; yönetim danışmanlığı faaliyetleri
46	M71	Mimari ve mühendislik faaliyetleri; teknik test ve analiz
47	M72	Bilimsel araştırma ve geliştirme
48	M73	Reklam ve pazar araştırması
49	M74 M75	Diğer mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler; veterinerlik faaliyetleri
50	N	İdari ve destek hizmeti faaliyetleri
51	O84	Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik
52	P85	Eğitim
53	Q	İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri
54	R S	Diğer servis faaliyetleri
55	T	İşveren olarak hanelerin faaliyetleri; Hane halkının kendi kullanımına yönelik faaliyetleri
56	U	Uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri

Kaynakça

- Ayaş, N. (2017), Import Dependency of Sectors and Major Determinants: An Input Output Analysis. *European Journal of Sustainable Development Research*, 2(1), 1-16.
- Bocutoğlu, Ersan (1990). *Endüstrilerarası İktisat, Teori ve Türkiye Uygulamaları*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Basımevi.
- Botric, V. (2013). Identifying Key Sectors in Croatian Economy Based on Input-Output Tables. *EIZ Working Papers (EIZ-WP-1302)*, The Institute of Economics, Zagreb. <https://www.eizg.hr/UserDocsImages/publikacije/serijske-publikacije/radni->

materijali/Identifying_Key_Sectors_in_Croatian_Economy_Based_on_Input-Output_Tables.pdf (Erişim Tarihi: 11. 09. 2019)

- Chang, Y., Shin, S. ve Lee, P. T. (2014) Economic Impact Of Port Sectors On South African Economy: An Input–Output Analysis. *Transport Policy*, 35:333–340. doi:10.1016/j.tranpol.2014.04.006
- Chen, W., Xu, D. ve Liu, J. (2015). The Forest Resources Input–Output Model: An Application in China. *Ecological Indicators*, 51, 87–97. doi:10.1016/j.ecolind.2014.09.007
- Choi, S., Ji, H. ve Zhao, X. (2014). Identifying Key Sectors Using Regional Input-Output Model At Sub-National Level, 54th Congress of the European Regional Science Association: "Regional Development & Globalisation: Best practices", 26-29 August 2014, St. Petersburg, Russia, European Regional Science Association (ERSA), Louvain-la-Neuve. <http://www-sre.wu.ac.at/ersa/ersaconfs/ersa14/e140826aFinal00995.pdf> (Erişim Tarihi: 14. 08. 2019).
- Duarte, R., Langarita, R. ve Choliz, J. S. (2017) The Electricity Industry in Spain: A Structural Analysis Using A Disaggregated Input-Output Model. *Energy*, 141:2640-2651. doi:10.1016/j.energy.2017.08.088
- Duman, A. ve Özgüzer, G. E. (2012). An Input-Output Analysis of Rising Imports in Turkey. *Ekonomik Yaklaşım*, 23(84), 39-54.
- Ersungur, Ş. M. ve Ekinci, D. E. (2015). Türkiye ve Doğu Asya Ülkeleri Arasındaki Dış Ticaret İlişkileri: Girdi-Çıktı Yöntemiyle Bir Analiz. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(4), 721-748.
- Ersungur, Ş. M. ve Kızıltan, A. (2007). Türkiye Ekonomisinde İthalata Bağımlılığın Girdi-Çıktı Yöntemiyle Analizi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.9, Sayı.1, 267-278.
- Ersungur, Ş. M. ve Kızıltan, A. (2011). Türkiye Ekonomisinde Sektörlerin İstihdama Etkileri: Girdi-Çıktı Yaklaşımıyla Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10.Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu Özel Sayısı, 25(0), 155-163.
- Ersungur, Ş. M., Bayramoğlu, T. ve Pabuçcu, H. (2017). Türkiye'nin Almanya, Rusya ve Çin İle Ticari İlişkileri: Girdi-Çıktı Analizi Bir Uygulama. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 252-267.
- Ersungur, Ş. M., Ekinci, D. E. ve Takım, A. (2011). Türkiye Ekonomisinde İthalata Bağımlılıktaki Değişme: Girdi-Çıktı Yaklaşımıyla Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10.Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu Özel Sayısı, 25, 1-11.
- Eşiyok, B. A. (2008). Türkiye Ekonomisinde Üretim Ve İhracatın İthalata Bağımlılığı, Dış Ticaretin Yapısı: Girdi-Çıktı Modeline Dayalı Bir Analiz. *Uluslararası Ekonomi ve Dış Ticaret Politikaları*, 3(1-2), 117-160.
- İnançlı, S. ve Konak, A. (2011). Türkiye'de İhracatın İthalata Bağımlılığı: Otomotiv Sektörü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 343-362.

- Jahangard, E. ve Keshtvarz, V. (2012). Identification of Key Sectors for Iran, South Korea and Turkey Economies: A Network Theory Approach. *Iranian Economic Review*, 16(32), 41-63. <https://pdfs.semanticscholar.org/0858/02aa6ea7dd45535f08f97444b2e30ef26938.pdf> (Erişim Tarihi: 11. 09. 2019).
- Knuuttila, M., Vatanen, E., Niemi, J. ve Csaba J. (2014) Import Dependency of Food Production. Poster paper prepared for presentation at the EAAE 2014 Congress 'Agri-Food and Rural Innovations for Healthier Societies' August 26 to 29, 2014 Ljubljana, Slovenia. <https://pdfs.semanticscholar.org/a3a3/7356d88168714492d9cc70dd621459e1c9b7.pdf> (Erişim Tarihi: 01.10.2019)
- Kucera, D. ve Milberg, W. (1994). Deindustrialization And Changes in Manufacturing Trade: Factor Content Calculations for 1978-1995. *Review of World Economics*, 139(4), 601-624. Doi: 10.1007/BF02653106
- Maden, S., I. ve Ertürk, M. (2018). Türk Turizm Sektörünün İthalata Bağımlılığının Değerlendirilmesi Üzerine Bir Analiz. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(59), 980-983.
- Marconi, N., Rocha I. L. ve Magacho, G. R. (2016). Sectoral Capabilities And Productive Structure: An Input-Output Analysis Of The Key Sectors Of Brazilian Economy. *Brazilian Journal Of Political Economy*, 36(3), 470-492. doi:10.1590/0101-31572016v36n03a02
- Matallah, K. E. (2007). A Multiplier and Linkage Analysis: Case of Algeria. *Journal of North Africa Economies* 1, 287-300. https://www.univ-chlef.dz/RENAF/Articles_Renaf_N_01/article_09.pdf (Erişim Tarihi: 11.10.2019).
- Özdil T., Turdaliyeva A. ve Ganiyev C. (2011). Girdi-Çıktı Analizi Yaklaşımıyla Kırgızistan Ekonomisinin İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10. Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu Özel Sayısı, 25(0), 353-371.
- Rua, C. ve Lechon, Y. (2016). An Integrated Multi-Regional Input-Output (MRIO) Analysis Of Miscanthus Biomass Production In France: Socio-Economic And Climate Change Consequences. *Biomass And Bioenergy*, 94, 21-30. DOI:10.1016/j.biombioe.2016.08.003
- Timmer, M. P., Dietzenbacher, E., Los, B. Stehrer, R. ve De Vries, G. J. (2015). An Illustrated User Guide to the World Input-Output Databases: The Case of Global Automotive Production. *Review of International Economics*, 23, 575-605. DOI: 10.1111/roie.12178
- TÜİK, Dış Ticaret İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1046 (Erişim Tarihi: 29.09.2019).
- World Bank, World Development Indicators, <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> (Erişim Tarihi: 27.09.2019).
- World Input-Output Database, National Input-Output Tables, <http://www.wiod.org/database/niots16> (Erişim Tarihi: 20.09.2019).



Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Üniversite Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

The Effect of Psychological Capital Levels on Job Satisfaction: A Research on
University Employees

Dr.Öğr.Üyesi Fatih Ferhat ÇETİNKAYA¹-Mehmet Orkun ÜNSEVER²

Başvuru Tarihi: 06.12.2019

Kabul Tarihi: 06.03.2020

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Öz

Bu çalışmada Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi'nde çalışan İdari ve Akademik Personelin psikolojik sermaye düzeyleri iş tatminleri arasındaki ilişkileri tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırma ilgili literatüre destek sağlayacağı düşünüldüğü için önemli görülmüştür.

Araştırmanın verileri anket tekniğiyle toplanmıştır. Veriler SPSS 23.0 paket programı ile analize tabi tutulmuştur. Araştırmada kullanılan ölçeklerin ilk olarak güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılmıştır. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliği sağladığı tespit edildikten sonra, verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için ölçeklerin çarpıklık-basıklık değerlerine bakılmıştır. Daha sonra değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmek için, Korelasyon ve Regresyon analizleri yapılmıştır.

Yapılan korelasyon analizi neticesinde psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin alt boyutları olan özyeterlilik, umut, esneklik ve iyimserlik ile iş tatmini arasında da pozitif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. Psikolojik sermayenin alt boyutlarının birlikte iş tatmini üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda ise 4 alt boyutun bir arada modele sağladığı katkının istatistiksel açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p < 0.01$). İş tatminindeki değişimin %18,3'lük kısmı psikolojik sermaye ile açıklanmaktadır. Her bir değişkenin etkisini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda ise umut ve iyimserlik alt boyutunun modele sağladığı katkının anlamlı ($p < 0,01$), özyeterlilik ve esneklik alt boyutunun ise modele sağladığı katkının anlamsız ($p > 0,01$) olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, İş tatmini, Üniversite Çalışanları

¹ Ahi Evran Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, ffcetinkaya@ahievran.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2263-0479

² Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yüksek Lisans, orkununsever@yahoo.com, ORCID: 0000-0003-3978-9056

Abstract

In this study, it has been aimed to determine the relationships between psychological capital levels and job satisfaction of administrative and academic staff working at Kirsehir Ahi Evran University. The research has been seen as important as it has been thought to provide support to the relevant literature.

The data of the study was collected by the survey technique. The data were analysed with the SPSS 23.0 package program. The reliability and validity tests of the scales used in the study were carried out first. Once it was determined that the scales provided validity and reliability, skew-flatness values of the scales have been looked at to determine whether the data is normally distributed or not. Then, correlation and regression analyses were performed to measure the relationships between the variables.

As a result of the correlation analysis, it was determined that there was a positive and statistically significant relationship between psychological capital and job satisfaction. It was also observed that there were statistically significant positive relations between self-sufficiency, hope, flexibility and optimism, which are the sub-dimensions of psychological capital, and job satisfaction. As a result of multiple regression analysis conducted to determine the effect of the sub-dimensions of psychological capital on job satisfaction, it was determined that the contribution of the 4 sub-dimensions to the model together was statistically significant ($p < 0.01$). 18.3% of the change in job satisfaction is explained by psychological capital. As a result of the analysis conducted to determine the effect of each variable, it has been determined that the contribution of the sub-dimension of hope and optimism to the model was significant ($p < 0.01$) and the contribution of the sub dimension of self-sufficiency and flexibility to the model is meaningless ($p > 0.01$).

Keywords: *Psychological Capital, Job satisfaction, University Employee*

Giriş

Organizasyonların başarısı için insan kaynaklarının önemi konusunda ve sürdürülebilir rekabet avantajları sağlama konusunda günümüz iş dünyası ve organizasyonları için önemli bulgular mevcuttur. Fiziksel, yapısal ve finansal kaynaklarla karşılaştırıldığında, insan kaynaklarının rakipler tarafından kolayca taklit edilemeyeceği gerçeği mevcuttur. Bugünün iş yaşamında, çalışanların bilgi seviyelerini etkili olarak geliştirmek ve yönetmek; deneyimler, yetenekler ve uzmanlık alanları gibi kısaca insan kaynağı olarak tanımladığımız faktörler sürdürülebilir örgütsel performans için çok önemli hale gelmiştir.

Geleneksel finansal sermaye kavramı “Nelere Sahipsiniz?” sorusu başlığı altında; finans kaynakları ve varlıklar (Fabrika, teçhizat, patentler, bilgi) gibi şeyleri kapsamına alırken, insan kaynakları açısından bakıldığında soru; “Neleri Biliyorsunuz?” şeklini almış ve “Deneyim, eğitim, yetenekler, bilgi birikimi ve fikirler” bu alandaki sermayeyi oluşturmuştur. Sosyal

Sermaye kavramında ise “Kimleri Biliyorsunuz?” sorusunun karşılığı olarak “İlişkiler, İletişim Ağları ve İş Çevresi” bu sermayeyi oluşturan etmenler olmuştur. Pozitif Psikolojik Sermaye de ise “Sen Kimsin?” sorusu önem kazanmış ve bu sermaye dört bileşenden oluşmuştur: “Özyeterlilik, Umut, İyimserlik, Esneklik” , belirtilen kavramlar ile birlikte psikolojik sermaye kavramı insan kaynakları ve sosyal sermayenin ötesine geçerek temel olarak insan faktörünü ele almıştır (Luthans, 2004, s.46).

Pozitif psikolojik sermaye insanların olumlu duygularını ön planda tutarak örgütsel performansın artması ve daha mutlu bireyler olması için, insanların pozitif yönleriyle ilgilenmektedir.

Genel anlamıyla, çalışanların işlerine ait duygularına ilişkin bir reaksiyonları olarak tanımlanan iş tatmini kavramı, 1920’lerde ortaya atılmış bir kavram olup, öneminin 1930-1940’lı yıllarda anlaşıldığı belirtilmektedir. Bu konuya önem atfedilmesinin bir nedeni, yaşam tatmini ile olan ilişkisidir ve bu durum da çalışanın fiziksel ve ruh halini doğrudan etkileyebilmektedir. Önemli olmasının bir diğer nedeni ise üretkenlikle alakalı olmasıdır. İş tatmini ile üretkenlik birbiriyle doğrudan bağlantılı olmasa da, iş tatminsizliği halinde ortaya çıkabilecek olan dolaylı etkiler (Stres, grup uyumunun bozulması) nedeniyle önem arz etmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005, s.55).

Bu çalışmada psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiler ele alınıp psikolojik sermayenin iş tatminini etkileyip etkilemediği tespit edilerek literatüre destek sağlamak amaçlanmıştır.

Pozitif Psikolojik Sermaye

Pozitif Psikoloji kavramı Martin SELİGMAN’ın 2002 yılında yapmış olduğu çalışma ile ünlenmiş, insanların yanlış ve kötü olan şeylerden çok iyi ve doğru olana odaklanması gerektiği konusuna vurgu yapılmıştır. Pozitif psikoloji kavramı insanların güçlü olan taraflarına zayıf olan yönlerinden daha fazla odaklanmaları gerektiğine vurgu yapılmıştır. Bu kavram iki önemli hususu hatırlatmıştır; insan yaşantısını daha değerli hale getirip üretkenliklerini artırmak ve insanlara gerekli imkanları vererek potansiyellerini ortaya koymalarını sağlamak (Luthans ve Youssef,2004, s.15).

Seligman’ın öncülüğünde pozitif psikolog Ed Dinner’da , pozitif psikolojinin amacının kötü yönlere vurgu yapmak yerine iyi ve doğru yönlere vurgu yapmak olduğunu ve insanların güçlü yönlerine yapılan vurgunun artırılması gerektiğini belirtmiştir.İnsanların esneklikleri artırılarak sağlıklı, başarılı ve iyi yaşamlarının sağlanılmasına önem verilmesi gerektiğini belirtmiştir (Luthans, 2002, s.697).

Pozitif psikolojinin alanı; Seligman ve Csikszentimihalyi tarafından subjektif seviyede-kişisel deneyimler (Geçmişle ilgili hoşnut, şuanda mutlu ve gelecekte ise iyimser ve umutla bakabilme), mikro seviyede, kişisel olarak olumlu özellikler taşımak (cesaret, estetik duyarlılık, azim, af edebilme, yüksek yetenek vb.), makro açıdan kurumsal seviyede (Pozitif sivil erdemler,

organizasyonların bireyleri daha iyi vatandaşlık konusunda; sorumluluk, ılımlılık, hoşgörü gibi konularda yönlendirmesi) gibi üç seviyeden oluşturulmuştur. Bu kavramlar kişinin hayata dair doyum elde edebilmesi, pozitif bireysel özelliklere sahip olması ve kendi ile birlikte topluma da yararlı bireyler haline dönüşmelerini sağlayacak noktalar üzerinde durmaktadır (Seligman ve Csikszentimihalyi, 2002, s.2).

Martin Seligman tarafından ortaya konan pozitif psikoloji kavramı, Luthans tarafından örgütsel davranış alanına uyarlanmıştır. Luthans tarafından mikro seviyede pozitif bir yaklaşımla, çalışanların pozitif yönlerine önem verilerek bu yönlerinin geliştirilip, yönetilebileceği vurgusu yapılmıştır. Pozitif örgütsel davranış kavramı da insan kaynağının güçlü ve psikolojik kapasitelerinin ölçülebileceği, geliştirilebileceği ve günümüz iş dünyasında performans gelişimi için etkili bir biçimde kullanılabileceği şeklinde belirtilmiştir (Luthans, 2002, s.698).

Pozitif psikolojik sermayenin dört bileşeni bulunmaktadır. Bu dört bileşen, bugünün iş dünyasında başvurulabilecek ve pozitif psikolojik sermayeye katkısı ile, daha fazla performans, daha yüksek verimlilik, daha iyi müşteri hizmeti ve daha fazla çalışanların elde tutulabilmesiyle sonuçlanacağı belirtilmiştir (Luthans, 2004, ss.47-48).

1.Öz-Yeterlilik: Özyeterlilik kavramı Bandura'nın kavramsallaştırması ile Özel özyeterlilik olarak neredeyse bütün bilim adamları ve bir bütün olarak psikoloji alanında yaygın olarak tanınır. Ancak son yıllarda, genel öz yeterlilik bazı araştırmacılar tarafından öz yeterliliğin başka bir boyutu olarak kullanılmıştır. İnsanın kendi kendine yeterliliğinin yanı sıra, çeşitli başarı durumlarında görevleri başarıyla yerine getirme inancını yansıtan genelleştirilmiş bir etkinlik olduğu öne sürülmektedir. Bu genelleştirilmiş yeterlilik kavramı, Bandura'nın kendi kendine yeterliliğinden oldukça farklı olduğu kabul edilmelidir. Özel öz yeterlilik belirli bir işe bağlı olarak oldukça değişkendir ve herhangi bir çaba gösterilmeden önce birey tarafından bilişsel olarak işlenir. Bandura, öz yeterliliğin bir görev ve duruma özgü bilişi temsil ettiğini savunmaktadır. Öte yandan, genel yeterlilik kavramsal olarak tam tersidir, kalıcıdır, yani genel yeterlilik zaman içinde ve durumlar arasında nispeten karardır, bu bakımdan bir kişilik özelliği gibidir. Özetle, bir pozitif örgütsel davranış yapısı olarak sunulduğu gibi, öz yeterlilik duruma özgüdür ve bu nedenle belirli görevlere yöneliktir, eğitim ve gelişime açıktır (Luthans, 2010,ss.203). Stajkovic ve Luthans tarafından öz-yeterlilik şu şekilde tanımlanmıştır; Bir kişinin yeteneklerine motivasyonunu harekete geçirme konusundaki güveni, bilişsel kaynaklarını ve davranışlarını belirli süreçlerle ve belirli bir hedefe ulaşma konusunda yönetebilmesidir. Kendine güveni olan bireyler, zorlayıcı görevleri seçerler, motivasyonlarını arttırabilirler ve amaçlarını başarmak için çaba sarf ederler, bu çabalarında engellerle karşılaşsalar bile vazgeçmezler (Luthans ve Youssef, 2004, ss.47). Öz-yeterlilik kavramı ile ilgili çalışmalara bakıldığında organizasyonlar açısından da olumlu etkilerinin olduğu görülmektedir. Stajkovic ve Luthans tarafından yapılan çalışmada öz-yeterlilik ve iş tatmini, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel verimlilik gibi konularda hem Amerikan işletmelerinde hemde çok uluslu diğer olumlu anlamda ilişkiler tespit edilmiştir. Bandura'ya göre öz-yeterlilik ve iş ile ilgili performans arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Bandura'ya göre kişi özyeterlilik seviyesi dört şekilde geliştirilebilir; En önemli öz-yeterlilik geliştirme yolu (Doğrudan) olarak kişinin

kendi tecrübeleri sonucu oluşturduklarıdır. Özyeterlilik konusunda kendi inançlarımızı yaratmanın ve kuvvetlendirmenin ikinci yolu ise sosyal modellerin örnek alınmasıdır (Dolaylı).Kişiler kendilerine benzeyen insanların çaba harcayarak başarılı olduklarını gözlemlediklerinde, kendilerinin de başarılı olacaklarına dair inançları gelişmektedir. Model almanın öz-yeterlilik konusundaki etkisi modelle ilgili algılanan benzerlik ölçüsüne büyük oranda bağlıdır. Benzerlik oranı arttıkça modelin başarı veya başarısızlık durumları daha ikna edici hale gelir. Ancak kişiler genelde daha yüksek statüde ve hayranı oldukları kişileri rol model alma eğilimindedir. Sosyal ikna insanların öz yeterliliğini geliştirme konusunda üçüncü bir yoldur. Başkalarında başarılı öz-yeterlilik oluşturmaya çalışan kişiler sadece olumlu değerlendirme yapmakla kalmazlar, insanların kapasiteleri hakkındaki olumlu düşüncelerini yükselterek, onlara başarıyı getirecek yolu ve başarısız olabilecekleri alanlardan onları koruyarak katkı sağlayabilirler. Öz-yeterlilik konusunda düzenleyici dördüncü yol olarak da, insanların stres düzeylerini azaltmak, duygusal eğilimleri ve fiziksel yanlış yorumlamalarını düzeltmekle olabilir (Bandura, 1994, ss.2-3).

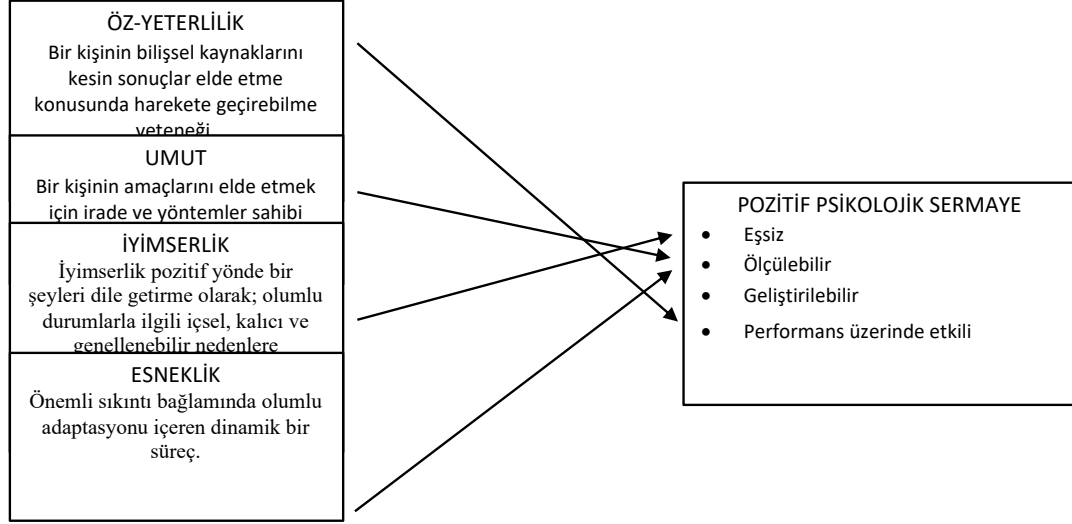
2.Umut: İnsan davranışlarının altında belirli amaçlara ulaşmak yatar. Bu amaçlar değerli olabilmesi için anlamlı olmalıdır. Amaçlar ulaşılabilir olmakla birlikte kısmen de bir belirsizlik içermelidirler. İnsanlar amaçlarına ulaşacak yolları bulmada kendilerini yeterli olarak görmelidirler. Bu yöntem Synder vd. tarafından düşünme metotları olarak tanımlanmıştır. Düşünme metotları belli bir amaca ulaşmak için çoğu durumda en azından bir, genellikle daha fazla işe yarar yol bulabilmek manasına gelmektedir. Umudu yüksek olan insanlar, alternatif bulma konusunda daha başarılıdırlar.(Synder vd, 2002, s. 258). Umut'un motivasyonel parçası olan, eylem (Agency) metotları bir kişinin belirli hedeflere ulaşmak için amaca odaklanabilme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Yüksek umutlu bireylerde bu durum "Ben bunu yapabilirim" şeklindeki ifade tarzıyla örtüşür (Synder, 2009, s.251). Youssef (2004) tarafından yöneticiler üzerine yapılan bir çalışma sonucuna göre umut seviyelerinin yüksekliği ile çalışmaya katılan yöneticilerin iş tatmini, performansı ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ve olumlu yönde ilişki tespit edilmiştir (Luthans vd, 2007, s.68). Pozitif psikolojide, umut özel bir anlam kazanmıştır. Önceleri klinik psikolojide umut, büyük ölçüde kişinin hedeflerine ulaşabileceği algısını içeren tek boyutlu bir yapı olarak tasvir edilmiştir. Bununla birlikte, pozitif psikolog C. Rick Synder, Pozitif Örgütsel Davranışta kullandığımız en geniş çapta tanınan iki boyutlu umut tanımını ortaya koymuştur. Kapsamlı teori ve araştırmalar sayesinde, o ve meslektaşları umut kavramını tam olarak "etkileşimli olarak türetilmiş başarıma hedefine yönelik enerji duygusu ve hedeflerine ulaşmayı planlayan enerji temeli üzerine kurulu pozitif bir motivasyonel durum" olarak tanımladılar. Son çalışmalar göstermiştir ki, çalışanların umut seviyeleri ile iş tatminleri, örgütsel bağlılıkları, iş mutluluğu ve performansları arasında ilişki vardır, İnsan kaynakları yönetimi açısından bakıldığında, umut işe alımda, özellikle belirli iş türleri için seçimde önemli bir rol oynayabilir (Luthans; 2010, ss. 217-218).

3.İyimserlik: Pozitif psikoloji alanında Seligman v.d. tarafından çalışılan bir diğer konu da iyimserlik başlığı altında olmuştur. İyimserlik pozitif yönde bir şeyleri dile getirme olarak; olumlu durumlarla ilgili içsel, kalıcı ve genellenebilir nedenlere; olumsuz durumları ise dışsal, geçici ve durumsal olarak tanımlayabilme (görebilme) durumudur. Bu bireylerin yaşamlarında

olumlu olayların daha fazla yer almasına ve özgüvenlerini ve morallerini arttırmalarını sağlar. (Luthans ve Youssef, 2004, s.17). İyimser olarak bakan kişiler; arzulanan olayların sebeplerini kabiliyetleri çerçevesinde görürler ve bu sebeplerin gelecekte de var olmaya devam edeceğini umurlar. Böylece, iyimser bakış açıları, yaşamlarının iyi yönlerini yalnızca geçmişte ve günümüzde değil, aynı zamanda geleceği de olumlu şekilde görme ve içselleştirme olanağı verir. (Luthans vd, 2007, s. 91). İyimser ve karamsar çalışanlar çalkantılı zamanlarda çok farklı tepki vermektedir. İyimserlerin değişiklikleri benimseme, geleceğin sahip olduğu fırsatları görme ve bu fırsatlardan yararlanmaya odaklanma olasılığı daha yüksektir. İyimserler; işten çıkarılma durumlarında bile, bunu yetersizlik ve kendini suçlama duygularına düşkün olmaktan ziyade dışsal, geçici ve duruma özgü nedensel (Ekonomik kriz gibi) faktörlere dayandırır (Luthans vd, 2007, s.97). Örgütsel liderler iyimser olarak tanımlandıklarında; risk alabilme özellikleri yüksektir, çünkü bu tip yöneticiler esnek ve gerçekçi olduklarından; hesaplanmış ve gerekli riskleri alırlar (Luthans vd, 2007, 100).

4.Esneklik: Luthans tarafından esneklik, sıkıntılı anlarda olumlu adaptasyonu içeren dinamik bir süreç olarak tanımlanmıştır. Luthans, esnek olmak için iki kritik koşul olduğunu belirtmiştir; şiddetli sıkıntı veya önemli tehdiye maruz kalmak ve olumlu sonuçlara ulaşarak duruma uyum sağlayabilmek. Luthans'da bu konudaki diğer araştırmacılar gibi esnekliğin kişisel bir özellik değil, çevrenin bir ürünü ve kişi ile çevre arasındaki etkileşimin sonucu olduğunu belirtmiştir. Masten ise esnekliği esnekliği "Dinamik sistemin, sistem fonksiyonunu, uygulanabilirliğini veya gelişimini tehdit eden rahatsızlıklara başarıyla adapte olma kapasitesi" olarak tanımlamıştır. Bu yeni tanım, bireylerin riske katlanmadığı, riske uyum gösterecek şekilde değiştiği perspektifini yansıtmaktadır (Shean, 2015, ss.14-17).

Bir kişinin herhangi bir anda esnekliği, koruyucu faktörlerin varlığı ile tehlikeli durumların varlığı arasındaki oranla hesaplanır (Van Breda, 2001, s.5). Polk 1997 yılında, bireysel esneklik literatüründen dört esneklik deseni sentezlemiştir. Eğilim deseni; esnekliği teşvik eden fiziksel ve ego ile ilgili psikososyal niteliklerle ilgilidir. İlişkisel deseni; bir bireyin toplumdaki rollerini ve onun başkalarıyla ilişkilerini içerir. Durumsal deseni; bu, bir bireyin problem çözme kabiliyetini, durumları ve tepkileri değerlendirme kabiliyetini ve bir duruma cevaben harekete geçme kapasitesini içerebilir. Felsefi deseni; bir bireyin dünya görüşü veya yaşam paradigmasını ifade eder (Van Breda, 2001, ss.5-6).



Şekil 1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri (Luthans;2004)

İş Tatmini

Günümüzde iş, çoğu insanın kimliğinin merkezindedir. İş tatmininin, bilimsel araştırmalarda ve günlük yaşamda sıkça kullanılmasına rağmen, hala üzerinde genel bir sonuca varılmış tanımlaması bulunmamaktadır. Aslında burada işin neyi tanımladığına dair kesin bir sonuç yoktur. Böylece iş tatmininin tanımı verilmeden önce işin doğası ve önemi üzerinde düşünülmelidir (Aziri, 2011, s. 77). İş memnuniyeti üç faktörün oluşturduğu tutumlardan oluşur. Bunlar (1) Belirli iş faktörleri (2) Bireysel özellikler (3) İş dışındaki grup ilişkileridir. Bu faktörler birbirinden ayrılamazlar. Bunlarla birlikte, çeşitli faktörler iş tatminini etkileyebilir. Bu faktörler; çalışanın yaşı, sağlığı, mizacı, istekleri ve istek düzeyi gibi faktörlerdir. Ayrıca aile ilişkileri, sosyal statüsü, rekreasyon alanları, örgütsel emek, politik ya da tamamen sosyal olan faaliyet gibi faktörler iş tatminine katkıda bulunabilir (Mishra,2013, s.45).

İş tatmini ile ilgilenilmesi için önemli nedenler vardır. Bunlar çalışan ve örgüt ile ilgili nedenler olabilir. Çalışan ile ilgili nedenler, insancıl bakış açısı, insanların adil ve saygılı davranılmayı hak ettiği şeklindedir. İş tatmini bir dereceye kadar iyi davranışın bir yansımasıdır. İş tatmini ayrıca duygusal iyilik hali ve psikolojik sağlığın da göstergesi olarak düşünülebilir. Örgütsel nedenler ise faydacı bakış açısına göre, iş tatmininin örgütsel işleyişi etkileyebileceğidir (Spector, 1997, s.2).

İş tatmini şu ana kadar çeşitli şekillerde tanımlanmıştır, fakat en çok kullanılan tanımı Locke (1976) tarafından şu şekilde yapılmıştır: “Kişinin işinin veya iş tecrübesinin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli ya da olumlu bir duygusal durum.” Bu tanımdan yola çıkarak; Hulin ve Judge tarafından (2003) iş tatmini; “Kişinin mesleğine çok boyutlu psikolojik tepkileri ve bu tür tepkilerin bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerden oluşması olarak tanımlanır. Saari ve Judge’a (2004) göre, düşündüğümüzde ne hakkında hislerimiz var bunu düşünürüz, tersine, duygularımız olduğunda, ne hissettiğimizi düşünürüz. Böylece biliş ve etki psikolojimizde ve hatta biyolojimizde ayrılmaz bir şekilde birbirine bağlıdır (Saari ve Judge, 2004, s.396). Araştırmacıların çoğu, iş memnuniyetinin çeşitli yönlerden oluşan genel bir

kavram olduğunu kabul eder. Smith ve Kendall (1969) iş tatmininin beş faktör ile katagorize eder. Bunlar; ücret, terfi, iş arkadaşları, denetim ve işin kendisidir. Locke (1976) tarafından bunlara başka faktörler eklenmiştir. Bunlar; tanınma, çalışma koşulları, şirket ve yönetimidir (Judge ve Klinger, 2008). Seashore göre de iş tatminini etkileyen faktörler iki grupta toplanabilir, bunlar çevresel faktörler ve bireysel faktörlerdir. Çevresel faktörler; kuruluşun iç çevresi, endüstriyel çevre, politik ve ekonomik çevre; bireysel faktörler ise; demografik (yaş, cinsiyet, eğitim ve kıdem durumu), yetenekleri, karakteri ve algısı vb. içerir (Zhu, 2017, ss.293-294).

İnsanların iş ortamlarını ne kadar beğendikleri ile iş tatminleri arasında bir bağ vardır. Yardımlaşma, sosyal ilişkiler ve iş dışında ekip arkadaşları ile olan ilişkiler iş tatmini ile ilgilidir. Çalışanların aldıkları ücrette ve kişilikleri de iş tatminini etkiler. İçsel değerlerine ve temel yeterliliklerine inananların işlerinde daha fazla tatmin olduğu dile getirilebilir. İşten duyulan tatmin ve tatminsizlik durumları; iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, müşteri tatmini, devamsızlık, iş gücü devri üzerinde etkilidir (Robbins ve Judge, 2013, ss.83-84).

Luthans tarafından belirtildiği gibi yıllar içinde iş tatminini etkileyen beş boyutun çalışanlar üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Bunlar; (1) İşin Kendisi; işin kişiye ilginç görevler sağlayabilmesi, öğrenme fırsatları yaratması ve sorumluluk alma şansı bulması. (2) Ödeme; diğer kişilerle karşılaştırıldığında dengeli bir finansal ödemenin yapıyor olması. (3) Terfi imkanları; organizasyonda ilerleme fırsatlarının bulunması. (4) Denetim; üst kademedekilerin teknik ve davranışsal olarak destekleri. (5) Çalışma arkadaşları; yakın çalışma arkadaşlarının teknik anlamda yeterliliği ve sosyal olarak destek sağlamaları. Bu beş boyut yıllar önce yapılaştırılmış ve iş tatminini ölçmek için yıllardır kullanılmakta ve yapılan analizlerle bunların yapısal geçerliliği doğrulanmıştır (Luthans, 2010, s.141).

İnsanlar bazen işlerinden bir yönden memnun kalırlarken bir yönden de memnun olmayabilirler. Örneğin, bir çalışan yaptığı işi sevebilir, fakat dedikodu yapan meslektaşlarını beğenmeyebilir. Bu nedenle, iş doyumunu ölçütleri geliştirilmiştir. En yaygın kullanılan ölçütlerden biri iş tanımlayıcı endeksidir (Job Descriptive Index (JDI)). Bu ölçek iş deneyiminin, ücret, terfi, denetim, iş arkadaşları ve işin kendisi gibi farklı yönleriyle ilgilenen ölçümler içermektedir (Scandura, 2016, ss.91-94).

Tatmin ve performans arasında ilişki vardır. eğer çalışanlar ödüllendirilirse, kendilerini eşit hissederler, tatmin olurlar bu da daha fazla performansla sonuçlanır. Tatmin ve iş gücü devir oranı arasında da ilişki vardır. Yüksek iş tatminini kendi başına işgücü devir hızını düşük tutmayacak ama devir hızına etkisi olacaktır. Tatmin işe devamsızlığı da etkilemektedir. Yüksek iş tatminin olması devamsızlığı azaltmayabilir ama düşük iş tatmininin devamsızlığı artırması muhtemeldir (Luthans, 2010, ss.144-145).

İşle ilgili memnuniyetsizlik durumlarında, çalışanların buna verecekleri tepkiler aktif şekilde olabileceği gibi pasif şekilde de olabilir. Böylece çalışan gerçekten durum hakkında bir şeyler yapabilir veya aktif bir yolla tepki vermemeyi tercih edebilir. Aşağıda çalışanın ortaya koyabileceği dört tepkiden bahsedilmiştir:

İşten ayrılma; çalışan yeni bir iş arayışına girebilir ve işi bırakır.

Tepki verme; çalışan denetçisi veya müdürü ile memnuniyetsizliğini dile getirip, düzeltilmesi için önerilerde bulunabilir. Bu memnuniyetsizlikle ilgili aktif ve yapıcı tepki vermek şeklinde olur.

Bağlılık; durumun düzeltilmesi için bekleyebilir, zaman içinde durumun gidişatına bakarak yönetime sadakat ve güven gösterir.

Umursamama; çalışan, durumun daha kötüye gitmesine izin verir ve işe geç gelir veya gelmez, iş için daha az çaba harcar (Scandura, 2016, ss. 91-94).

Christen v.d. 'e (2006) göre, çalışanların aldığı ücret iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir ama performans üzerinde etkili olmayabilir. Çalışmalarında, genelde literatürde bahsedilenin aksine, iş performansını arttırmaya yönelik eylemlerin, çalışanların iş memnuniyetini de arttırabileceği sonucuna varmışlardır. İş performansının iş tatmini üzerindeki etkisinin ihmal edilmesi, gayretin iş tatmini üzerindeki etkisini önemsizleştirecektir (Christen vd, 2006, ss.137-144).

İş tatmini ve motivasyon arasında da önemli ilişkiler vardır. Frederick Herzberg 1950-1960'larda çalışan motivasyonuna ilişkin yaptığı araştırmalarda şunu fark etmiştir: İnsanları işte tatmin ve motive eden şeyler, kendilerini memnun etmeyen şeylerden farklıdır. Yapılan çalışmalarda; iş tatmini (ve motivasyonun) oluşturulmasında rol oynayan faktörlerin, iş memnuniyetsizliğine yol açan faktörlerden ayrı ve farklı oldukları gözlenmiştir. Bu iki duygunun birbirine zıt olmadığını göstermektedir, yani iş tatmini karşıtı iş tatminsizliği değildir, sadece iş tatmini olmadığıdır, benzer şekilde iş memnuniyetsizliğinin karşıtı iş memnuniyeti değildir, yani iş memnuniyetsizliği bulunmadığı yönünde anlaşılmalıdır. İşe özgü büyüme veya motive edici faktörler şunlardır; başarı, başarının tanınması, işin kendisi, sorumluluk ve büyüme veya gelişme. İşe özgü olan memnuniyetsizlikten kaçınma veya hijyen faktörleri şunlardır; şirket politikası ve yönetimi, denetim, kişilerarası ilişkiler, çalışma koşulları, ücret, statü ve güvenlik (Herzberg, 2003, ss.3-8).

Liderler, çalışanların işi başarıyla yerine getirebilecekleri inancını arttırmaya çalışmalıdır. Bunu yapmanın yolları şunlardır: gerekli bilgi ve beceriye sahip kişileri seçme; gerekli eğitimi sağlamak ve iş gereksinimlerini netleştirmek; yeterli zaman ve kaynakları sağlamak; eğitime dayalı olarak aşamalı olarak daha zor görevler atamak; Temelde, liderlerin istenen performansı ulaşılabilir kılması gerekiyor. Liderler, iyi performansın değerli ödüller kazanacağı inancını arttırmaya çalışmalıdır. Liderler, istenen performanstan kaynaklanan beklenen ödül değerini arttırmaya çalışmalıdır. Bunu yapmanın yolları şunlardır: çalışanların değer verdiği ödülleri dağıtmak ve ödülleri kişiselleştirmek (Lunenberg, 2011, ss.3-5).

Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Keleş tarafından 2011 yılında yapılan “Pozitif psikolojik Sermaye: Tanımı, bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri” başlıklı çalışma sonucunda; pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri olan umut, öz-yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik niteliklerinin ölçülebilir olması ve çeşitli eğitimlerle geliştirilebilecek olması vurgulanmıştır. Bu durumda yöneticilerin kurumlarında pozitif bir iklim yaratarak, çalışanlarının güçlü ve zayıf yanlarını belirleyerek, bunların işlerine olan etkisini değerlendirerek yani psikolojik sermayelerine yatırım yapabileceklerini dile getirmiştir.

Akçay 2011 yılında yaptığı “Pozitif psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi” başlıklı çalışmasında; makine sektöründe faaliyet gösteren köklü bir kamu kuruluşunda toplam 450 çalışan üzerinde bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini konusunda pozitif ve anlamlı bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir. Bu sonuçta yöneticilerin çalışanlarının pozitif psikolojik sermayelerinin gelişimine çok önem vermeleri gerektiğini ortaya koyduğunu belirtmiştir.

Erkuş ve Fındıklı 2013 yılında yaptıkları “Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma” başlıklı çalışmalarında, farklı sektörlerde çalışan 572 kişi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Yaptıkları analizler sonucunda psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir.

Yeşil, Yetiş ve Telli tarafından 2016 yılında yapılan “Psikolojik Sermaye ve Çalışanlar Üzerine Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması” başlıklı çalışmada sadece “Dayanıklılık” alt boyutunun iş tatmini ile anlamlı ve pozitif ilişkiye sahip olduğu ortaya konmuş ancak diğer boyutları ile (Öz-yeterlilik, umut, iyimserlik) anlamlı ilişki saptanmamıştır.

Ocak, Güler ve Basım tarafından 2015 yılında yapılan “Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma” başlıklı çalışmalarında Bosna’da görev yapan 215 Bosnalı öğretmenden anket yoluyla toplanan veriler analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında Bosnalı öğretmenlerin “İyimserlik” düzeyi arttıkça iş tatmin düzeylerinin arttığı saptanmış ancak literatürden farklı olarak psikolojik sermayelerinin umut, öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir etkisi görülmemiştir.

Akdemir ve Açı tarafından 2017 yılında yapılan “Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” başlıklı çalışmada; psikolojik sermayenin alt boyutları iyimserlik, umut, öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir.

Zeynel tarafından 2018 yılında yapılan “Akademiye mensuplarda Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma” başlıklı çalışmanın bulgularına göre, psikolojik sermaye ile iş tatmini düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiye ulaşılmıştır, yani

psikolojik sermaye düzeyi iş tatmini düzeyini pozitif yönde etkilemektedir. Zeynel'e göre Akademisyenlerde pozitif sermaye düzeyi arttıkça iş tatmini düzeyi artmaktadır sonuç olarak da psikolojik sermaye düzeyinin ve içerdiği boyutların akademisyenler için oldukça önemli olduğu ve iş tatmini düzeylerini etkilediği sonucuna varmıştır.

Özer, Topaloğlu ve Özmen tarafından 2013 yılında yapılan “Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkinde Düzenleyici Etkisi” başlıklı çalışmada, psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasında pozitif ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Yaptıkları çıkarımda, mevcut çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini tespit etmek, bu çalışanların yaptıkları işlere uygunluğunu belirlemek ve daha sonra da psikolojik sermayelerini ilerletmeye yönelik eğitim programları yapmanın, iş tatminini beraberinde istenilen örgütsel sonuçları elde etmede faydalı olacağına değinmişlerdir.

Esen ve Erkmen tarafından 2012 yılında yapılan “Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik bir Araştırma” başlıklı çalışmada, çalışanların buldukları pozisyona göre, yöneticilerin psikolojik sermaye düzeylerinin çalışanlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yaş açısından farklılıklara bakıldığında da, genç ve yaşça büyük olan çalışanlar arasında psikolojik sermaye düzeyleri, özellikle alt boyutlardan öz-yeterlilik arasında fark bulmuşlardır. Çalışanların yaşı arttıkça öz-yeterliliklerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmalarında ayrıca erkek çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin kadın çalışanlara oranla daha yüksek olduğudur. Toplam çalışma süresi arttıkça, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin arttığı gözlenmiştir.

Durrah v.d. tarafından 2016 yılında yapılan çalışmada, Philadelphia Üniversitesi'ndeki Psikolojik Sermayenin boyutları için eğitimcilerin algısı yüksek bulunmuştur. Ayrıca aynı üniversitedeki iş performansı boyutları için seviye yüksektir. Ayrıca psikolojik sermayenin boyutlarından biri olan umut boyutunun, iş performansının tüm boyutları üzerinde önemli bir etkisi vardır. Öz yeterlilik boyutu, davranışsal performans boyutuna önemli ölçüde etki etmektedir. Son olarak esneklik boyutu istatistiksel olarak iş performansına etki etmekte ve iyimserlik boyutu iş performansını önemli ölçüde etkilememektedir.

Kong v.d. tarafından 2018 yılında yapılan çalışmada, esneklik, öz yeterlilik, iyimserlik ve umuttan oluşan psikolojik sermayenin iş tatmini, tutum, performans ve örgütsel vatandaşlık ile göreceli olarak daha güçlü bir pozitif ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir. Abbas v.d. tarafından 2012 yılında yapılan çalışmada, psikolojik sermaye ve algılanan örgütsel politika arasında ilişkiler bulunmuştur.

Saharan tarafından 2014 yılında yapılan çalışmada, işinden memnun kalanların daha az memnun olan meslektaşlarına göre daha umutlu, iyimser, esnek ve öz yeterliliğe sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Ancak düşük iş memnuniyetinin nedenlerini belirlemenin zor olduğunu belirtmişlerdir. Kappagoda tarafından 2017 yılında yapılan çalışmada, bankacılık sektöründe yönetici olmayan çalışanların psikolojik sermayelerinin iş tatminleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu çalışmanın sonuçları, yüksek psikolojik sermayenin daha yüksek iş

tatmini ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Psikolojik sermaye ile Sri Lanka'da bankacılık sektöründe yönetici olmayan çalışanların iş tatmini arasında doğrudan, pozitif, anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu nedenle yöneticiler, psikolojik sermayeyi çalışanların memnuniyet düzeyini arttırmak ve bunun sonucunda işlerine karşı olumlu tutumlarını korumak için gerçek bir motivasyon aracı olarak kullanabilecekleri sonucuna varmışlardır.

Dan v.d. tarafından 2018 yılında yapılan çalışmada, psikolojik sermaye, önceki araştırma bulgularıyla tutarlı olarak hemşirelerin iş tatminini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Yüksek psikolojik sermayesi olan hemşirelerin güçlü psikolojik kaynaklara sahip olmaları, klinik acil durumlarla birçok yönden başa çıkabilmeleri, güçlü kararlılıklarını ve görevlerini daha iyi yapma konusunda sebat etmeleri, engellerle başa çıkma yeteneklerinin olması gibi hususlar, işlerini daha iyi kontrol etmelerine, daha fazla uyum ve iş tatmini göstermelerine yardımcı olduğu şeklinde yorumlanmıştır.

Luthans v.d. tarafından 2007 yılında yapılan çalışmanın bulgularına göre, daha umutlu, iyimser, etkili ve esnek olan çalışanlar, bugün çoğu kurumda daha düşük psikolojik sermayeye sahip meslektaşlarına göre daha iyi ve dinamik olabilirler.

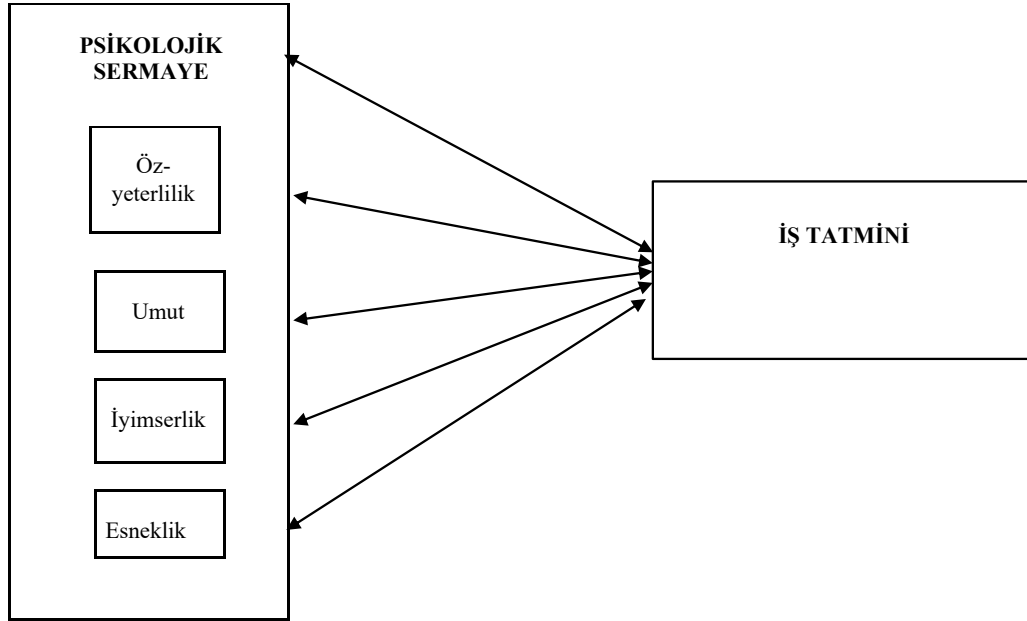
Yöntem

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesinde çalışan akademik ve idari personelin psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Ayrıca psikolojik sermayenin alt boyutları olan; öz-yeterlilik, umut, esneklik ve iyimserlik ile iş tatmini arasındaki ilişkileri ve alt boyutların iş tatminine etkilerini tespit etmektir.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Şekil 3 de gösterilen araştırma modeline göre psikolojik sermayenin iş tatmini üzerinde etkisi olabileceği öngörülmektedir. Ayrıca psikolojik sermayenin bileşenleri olan; öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklik boyutları ile iş tatmini arasında ilişkilerin olduğu öngörülmektedir. Araştırmanın bağımsız değişkeni psikolojik sermaye ve bileşenlerinden oluşmaktadır. Araştırmanın bağımlı değişkenini ise iş tatmini oluşturmaktadır.



Şekil 2. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın hipotezleri ise aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H1: Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2: Psikolojik sermayenin alt boyutu olan öz-yeterlilik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H3: Psikolojik sermayenin alt boyutu olan umut ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H4: Psikolojik sermayenin alt boyutu olan iyimserlik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H5: Psikolojik sermayenin alt boyutu olan esneklik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H6: Psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş tatminine etkisi vardır.

Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırma'nın evrenini Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi'nde çalışan, akademik ve idari personel oluşturmaktadır. 378'i idari ve 702'si akademik olmak üzere toplam 1080 personelin istihdam edildiği tespit edilmiştir. Anket formları dağıtılıp 289 çalışan tarafından cevaplandırılan anket formları, istatistiksel analizler için kullanılmıştır. Evreni temsil etmek için Yazıcıoğlu ve Erdoğan'a göre 278 kişi yeterli olacağından, 289 kişi evreni temsil etmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.50).

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında çalışanların iş doyumlarını ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 5'li Likert ölçeği olarak uygulanan bu ölçek; "1-Hiç memnun Değilim", "2-Biraz Memnunum", "3-Orta Düzeyde Memnunum", "4-Memnunum", "5-Çok Memnunum" şeklinde oluşturulmuştur.

Araştırmada katılımcıların psikolojik sermayelerinin ölçülmesinde, Luthans vd. tarafından geliştirilen ve Akçay(2014) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik uygulaması yapılan “Psikolojik Sermaye Anketi (PCQ-24)” kullanılmıştır. 5’li Likert ölçeği olarak uygulanan bu ölçek; “1-Beni Hiç tanımlamıyor”, “2-Beni Biraz Tanımlıyor”, “3-Kararsızım”, “4-Beni İyi Tanımlıyor”, “ 5-Beni Çok İyi Tanımlıyor” şeklinde oluşturulmuştur.

Güvenilirlik çalışmaları kapsamında psikolojik sermaye ölçeğine yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, ölçeğin toplam Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,863 olarak tespit edilmiştir. Güvenilirlik çalışmaları kapsamında iş tatmini ölçeğine yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, ölçeğin toplam Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,874 olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 1’de görüldüğü üzere, katılımcıların %36.0’i kadınlardan (104 Kişi), %64.0’u erkeklerden oluşmuştur (185 Kişi). Erkek katılımcıların sayısının daha yüksek olduğu görülmektedir. Tablo 1’e baktığımızda katılımcıların %77.9’u evli (225 Kişi) iken, %22.1’i bekadır (64 Kişi). Evli katılımcıların oranı bekar katılımcılara göre çok daha yüksektir. Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların yaş aralıklarına göre dağılımı; 18-22 yaş aralığı %0.7 (2 Kişi), 23-27 yaş aralığı %3.1 (9 Kişi), 28-32 yaş aralığı %15,9 (46 Kişi), 33-37 yaş aralığı %30.8 (89 Kişi), 38-42 yaş aralığı %25.3 (73 Kişi), 43-47 yaş aralığı %11,1 (32 Kişi) ve 48 ve üstü yaş ise %13.1’ünü (38 Kişi) oluşturmuştur.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı; ilkokul %0.7 (2 Kişi), Lise %5.2 (15 Kişi), Önlisans %7.3 (21 Kişi), Lisans %30.8 (89 Kişi), Yüksek lisans %14,9 (43 Kişi) ve Doktora %41.2’sini (119 Kişi) oluşturmuştur. Katılımcıların hizmet sürelerine göre dağılımı; 0-5 yıl %13,1 (38 Kişi), 6-10 yıl %34,3 (99 Kişi), 11-15 yıl %20,8 (60 Kişi), 16-20 yıl %13,1 (38 Kişi) ve 21 yıl ve üstü %18.7’ünü (54 Kişi) oluşturmuştur. Katılımcıların kurumdaki görevlerine göre dağılımı ise %48,1 (141 Kişi) İdari Personel ve %51,9 (150 Kişi) Akademik Personeldir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Kadın	104		Evli	225	77,9
Erkek	185		Bekar	64	22,1
Toplam	289		Toplam	289	100,0
Yaş	Frekans	Yüzde	Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
18-22	2		İlkokul	2	,7
23-27	9		Lise	15	5,2
28-32	46		Önlisans	21	7,3
33-37	89		Lisans	89	30,8
38-42	73		Yüksek Lisans	43	14,9
43-47	32		Doktora	119	41,2
48 ve Üstü	38		Toplam	289	100,0
Toplam	289	100,0			
Çalışma Yılı	Frekans	Yüzde	Görevi	Frekans	Yüzde
0-5 Yıl	38		İdari Personel	139	48,1
6-10 Yıl	99		Akademik Personel	150	51,9
11-15 Yıl	60		Toplam	289	100,0
16-20 Yıl	38	13,1			
21 Yıl ve Üstü	54	18,7			
Toplam	289	100,0			

Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin analiz edilmesinde nicel veri analiz yöntemleri tercih edilmiştir. Veriler istatistiksel analiz paket programı ile analize tabi tutulmuştur. Araştırmada kullanılan ölçeklerin ilk olarak güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılmıştır. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliği sağladığı tespit edildikten sonra, verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için ölçeklerin çarpıklık-basıklık değerlerine bakılmıştır. Daha sonra değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmek için, Korelasyon ve Regresyon analizleri yapılmıştır.

Ölçeklerin Faktör Analizleri

Psikolojik sermaye ölçeği için çarpıklık basıklık testi yapılarak verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Skewness değeri -0,149 Kurtosis değeri ise 0,064 olarak bulunmuştur. Bulunan değerler -1,50 ve +1,50 arasında olduğu için verilerin normal dağıldığı belirlenmiştir. Aynı şekilde iş tatmini ölçeğininde çarpıklık basıklık değerlerine bakılmış ve Skewnes değeri -0,200 Kurtosis değeri ise 0,070 olarak bulunmuştur. Bu değerlerde -1,50 ve +1,50 değerleri arasında olduğu için verilerin normal dağıldığı görülmüştür.

Tablo 2’de psikolojik sermaye ölçeğinin faktör analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 2. Psikolojik Sermaye Faktör Analizi Sonuçları

Sorular	Faktör Yükleri			
	1	2	3	4
4-Çalıştığım alana ilişkin hedef ve amaçların belirlenmesine katkıda bulunma konusunda kendime güvenirim.	,825			
2-Üstlerimle yaptığımız toplantılarda kendi alanımı çok iyi temsil ederim	,824			
3-Birimimin izleyeceği stratejinin ne olacağı hususunda yapılan tartışmalara kendime güvenerek iştirak ederim	,807			
1-Uzun vadeli bir probleme çözüm bulma konusunda kendime güvenirim.	,694			
6-Çalışma arkadaşlarımı işle ilgili tatmin edici şekilde bilgilendiririm.	,677			
5-Birimim dışındaki insanlarla herhangi bir sorunu görüşmek için iletişim kurmakta kendime güvenim tamdır.	,660			
7-İşler tıkandığında, bu durumdan kurtulmaya yönelik bir çok çare/yol bulurum.	,496			
18-Bu işte aynı anda birden fazla şeyin üstesinden gelebilirim.		,744		
16-Stresli işleri kendime dert etmem, soğukkanlılıkla halletmeye bakarım.		,739		
17-Deneyimlerim sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebiliyorum.		,677		
14-İş ortamında meydana gelen güçlüklerin bir şekilde üstesinden gelirim.		,565		
19-İşte belirsizlik söz konusu olduğunda, sonucun hep en iyi olmasını ümit ederim.		,385		
22-İşimle ilgili gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim.			,758	
21-İşimle ilgili konularda bardağa hep dolu tarafından bakarım.			,710	
24-İşime bakış açım şudur: "her gecenin bir sabahı vardır" veya "her işte bir hayır vardır".			,535	
9-Her sorun için birden fazla çözüm vardır.				,701
10-Hallihazırda işimde oldukça başarılı olduğuma inanıyorum.				,676
11-İş hedeflerime ulaşmak için pek çok yol bulabilirim.				,654
12-İşle ilgili kendime koymuş olduğum hedefleri şu anda gerçekleştiriyorum.				,617
8-Hali hazırda iş hedeflerime enerjik bir şekilde ulaşmaya çalışıyorum				,558

Psikolojik sermaye ölçeğinin faktör çözümlemesine uygun olup olmadığını tespit etmek amacıyla KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett testleri uygulanmıştır. KMO (0.869) ve Bartlett testlerinin (2118,9) sonuçlarının faktör analizi yapmaya uygun olduğu görülmüştür. Yapılan faktör analizi neticesinde bazı soruların ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Anketteki 13,15,20 ve 23.sorular analize dahil edilmemiştir. Tüm soruların dahil edildiği faktör analizinde 5 boyutlu çıkan ölçek, bahsedilen 4 sorunun çıkartılması ile ölçeğin 4 alt boyutlu orijinal halini almıştır.

Tablo 3'de iş tatmini için yapılan faktör analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 3. İş Tatmini Faktör Analizi Sonuçları

Sorular	Faktör Yükleri	
	1	2
19- Çalışan olarak yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü.	,813	
18- Üstümdekilerin birbirleriyle anlaşması.	,756	
6- Üstümdekilerin karar verme konusundaki yeterliliği	,737	
15- Çalışan olarak kendi kararımı verme özgürlüğü	,687	
5- Yöneticilerin bir çalışan olarak şahsıma davranış tarzı	,674	
16- Çalışan olarak iş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı	,632	
17- Çalışan olarak çalışma koşulları	,619	
20- Çalışan olarak işimden elde ettiğim başarı duygusu	,608	
12- Çalışan olarak birim politikasını uygulama imkânı	,493	
14- Çalışan olarak en üst makama terfi edebilme imkanım	,446	
13- Çalışan olarak aldığım ücret	,436	
3- Bir çalışan olarak zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı		,756
2- Bir çalışan olarak tek başına çalışma imkânı		,756
4- Çalışan olarak toplumda bir yer edinme imkânı		,755
9- Çalışan olarak başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı		,654
8- Çalışan olarak sürekli bir işe sahip olma imkânı		,592
1-Çalışan olarak sürekli bir şeylerle meşgul olabileme imkânı		,582
7- Bir çalışan olarak vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı		,451

İş tatmini ölçeğinin faktör çözümlemesine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett testleri uygulanmıştır. KMO (0.845) ve Bartlett testlerinin (2118,4) sonuçlarının faktör analizi yapmaya uygun olduğu görülmüştür. Yapılan faktör analizi neticesinde 11. soru ölçekten çıkarılmış ve ölçek 2 alt boyutlu orijinal halini almıştır. Faktör yükleri %40 ile %80 arasında olup soruların birbirleri ile ilişkili oldukları görülmektedir.

Bulgular

Araştırmanın değişkenlikleri arasındaki ilişkileri ölçmek için korelasyon analizi yapılmıştır ve Tablo-4'de gösterilmiştir.

Tablo 4. Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları ile İş Tatmini Arasındaki Korelasyon Değerleri

		İş Tatmini
Psikolojik Sermaye	r	,416**
	p	,000
	N	289
Özyeterlilik	r	,289**
	p	,000
	N	289
Umut	r	,378**
	p	,000
	N	289
Esneklik	r	,206**
	p	,000
	N	289
iyimserlik	r	,363**
	p	,000
	N	289

Tablo-4’de görüldüğü üzere psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı ($r=0,416$; $p<0,01$) ilişki vardır. Dolayısıyla H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Psikolojik sermayenin alt boyutu olan özyeterlilik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı ($r=0,289$; $p<0,01$) ilişki vardır, H_2 hipotezi kabul edilmiştir. Psikolojik sermayenin alt boyutu olan umut ile iş tatmini arasında pozitif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı ($r=0,378$; $p<0,01$) ilişki vardır, H_3 hipotezi kabul edilmiştir. Psikolojik sermayenin alt boyutu olan esneklik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ($r=0,206$; $p<0,01$) ilişki vardır, H_4 hipotezi kabul edilmiştir. Psikolojik sermayenin alt boyutu iyimserlik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı ($r=0,363$; $p<0,01$) ilişki vardır, H_5 hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın bu aşamasında psikolojik sermayenin alt boyutlarının birlikte iş tatmini üzerine etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucu aşağıdadır.

Tablo 5. Psikolojik Sermayenin Alt Boyutları ile İş Tatmini Arasındaki Regresyon Değerleri

Bağımlı Değişken: İş Tatmini	R ²	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	p	F
		B	Standart Hata	Beta			
	18,3					,000	17,372
özyeterlilik		,105	,058	,116	1,815	,071	
umut		,249	,066	,257	3,759	,000	
esneklik		-,052	,054	-,062	-,963	,336	
iyimserlik		,237	,050	,269	4,754	,000	

a.Bağımlı Değişken: İş Tatmini, $p<0,01$ N=294

R=0,44^a

Düzeltilmiş R²=0,19

Tahmini Standart Hata= 0,47

Psikolojik sermayenin alt boyutlarının birlikte iş tatmini üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda 4 alt boyutun bir arada modele sağladığı katkının istatistiksel açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p < 0.01$). Bu nedenle H_6 hipotezi kabul edilmiştir. İş tatminindeki değişimin %18,3'lük kısmı psikolojik sermaye ile açıklanmaktadır. Her bir değişkenin etkisini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda ise umut ve iyimserlik alt boyutunun modele sağladığı katkının anlamlı ($p < 0,01$), özyeterlilik ve esneklik alt boyutunun ise modele sağladığı katkının anlamsız ($p > 0,01$) olduğu belirlenmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada örgütsel davranış alanında güncelliğini koruyan psikolojik sermaye kavramının iş tatmini ile olan ilişkisi ele alınmıştır. Araştırmamızın ilk hipotezi olan “Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile iş tatmini düzeyi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki hipotez literatürdeki sonuçlarla örtüşmüştür ve elde edilen veriler ışığında literatürde de elde edilen sonuçlarla bağlantılı olarak çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatminleri arasında anlamlı olarak ilişkiye rastlanmıştır, Akçay (2011) yılında yaptığı “Pozitif psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi” başlıklı çalışmada; pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini konusunda pozitif ve anlamlı bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir. Erkuş ve Fındıklı (2013), Zeynel (2018), Özer, Topaloğlu ve Özmen (2013)’de yapmış oldukları çalışmalarda psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir. Yurtdışında yapılan çalışmalarda ise Kappagoda (2017) ve Dan v.d. (2018)’de yapmış oldukları çalışmalarda psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir. Bu da bize yöneticilerin çalışanlarının psikolojik sermayelerine daha fazla yatırım yaparak daha verimli ve tatminkar çalışanlar elde edebileceklerini göstermektedir.

Araştırmamızın diğer bir sonucu ise psikolojik sermayenin alt boyutları ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin bulunmasıdır. Bulunan sonuçlar literatür ile karşılaştırıldığında benzerliklerin ve farklılıkların olduğu görülmüştür. Yeşil, Yetiş ve Telli (2016) tarafından yapılan çalışmada bizim çalışmadan farklı olarak sadece “Dayanıklılık” alt boyutunun iş tatmini ile anlamlı ve pozitif ilişkiye sahip olduğu ortaya konmuş ancak diğer boyutları ile (Öz-yeterlilik, umut, iyimserlik) anlamlı ilişki saptanmamıştır. Ocak, Güler ve Basım (2015) tarafından yapılan çalışmada “İyimserlik” düzeyi arttıkça iş tatmin düzeylerinin arttığı saptanmış ancak psikolojik sermayenin umut, öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir etkisi görülmemiştir.

Akdemir ve Açıkan (2017) tarafından yapılan çalışmada ise bizim çalışmamızla paralel olarak psikolojik sermayenin alt boyutları iyimserlik, umut, öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Durrah v.d. (2016) tarafından yapılan çalışmada, psikolojik sermayenin alt boyutları ile iş tatmini ve performansı arasında yine anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Luthans v.d. tarafından (2007) yılında yapılan çalışmanın bulgularına göre ise, daha umutlu, iyimser, etkili ve esnek olan çalışanların, bugün çoğu kurumda daha düşük psikolojik sermayeye sahip meslektaşlarına göre daha dinamik oldukları sonucu belirtilmiştir.

Güncel bir kavram olan psikolojik sermayenin kurumlar tarafından daha iyi anlaşılması ve etkili bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Günümüzde rekabet avantajı elde edebilmek için de insan kaynağına yatırım yapmak önemlidir. Son yıllarda gelişen pozitif psikoloji akımının etkisiyle doğru kullanılan insan kaynağının işletme ve kurumların en büyük gücü olduğu kabul görmektedir.

Araştırmamızın literatür ile gösterdiği benzerlikler ve farklılıklar dikkate alındığında ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yapılan çalışma sonucunda elde edilen bulgular çalışmanın yürütüldüğü Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi'ni kapsamaktadır bu da çalışmanın kısıtlı olduğunu göstermektedir. Psikolojik sermayenin iş tatminini etkilediği sonucuna ulaşılan çalışmamızın, benzer çalışmalarda dikkate alındığında kurumlar tarafından çalışanların psikolojik sermayelerini artıracak davranışlara önem vermeleri gerektiği düşünülmektedir. Bu çalışmada psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi ele alınmıştır, yapılacak diğer çalışmalarda psikolojik sermayenin motivasyona, örgütsel bağlılığa, işe tutkunluğa ve örgütsel vatandaşlığa etkisi gibi konularında araştırılabileceği önerilmektedir.

Kaynakça

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W. & Bouckenooghe, D. (2012). Perceived Politics and Psychological Capital-Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, *Turnover Intentions and Performance. Journal of Management*, 1,34.
- Akçay, V. H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE İşletme Fakültesi, 123-140.
- Akdemir B. & Açıkan A. M. (2017). Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 8 (2), 57-79.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3 (7), 77.
- Bandura, A. (1994). Self Efficacy. *Encyclopedia of Human Behavior*. 4(3),2-3.
- Cesaro, R. J. (2016). Psychological Capital as a Mediator Between Team Cohesion and Productivity. *Walden Dissertations and Doctoral Studies*, 1,91.
- Christen, M. Iyer,, C. & Soberman, D. (2006). Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory. *Journal of Marketing*, 70, 137-144.
- Dan, X. Zhang, Q. Shi, J. Xu, S. Liu, J. Liu, Y. Ma, H. (2018). Improving Job Satisfaction of Chinese Nurses: The Positive Effects of Structural Empowerment and Psychological Capital. *TMR Integrative Nursing*, 169-177.
- Durrah, O. Al-Tobasi, A. A'aqoulah, A. & Ahmad, M. (2016). The Impact of the Psychological Capital on Job Performance: A Case Study on Faculty Members at Philadelphia University. *International Review of Management and Marketing*, 183-191.

- Erkmen, T. Esen, E. (2012). Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 55-72.
- Erkuş, A. & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Herzberg, F. (2003). One More Time: How Do You Motivate Employees. *Harvard Business Review*. 3-8.
- Judge, A. & Klinger, R. (2008). Job Satisfaction Subjective Well Being at Work. *Guilford Press*, 394.
- Kappagoda, S. (2017). Psychological Capital and Job Satisfaction of the Non Managerial Employees in the Banking Sector in Sri Lanka. *European Journal of Business and Management*, 9, 117-122.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 343-350.
- Kong, F. Tsai, C. Tsai, F. Huang, W. & Cruz, S. (2018). Psychological Capital Research: A Meta-Analysis and Implications for Management Sustainability. *Journal of Sustainability*, 1-9.
- Lunenburg, F. (2011). Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 3-5.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior-An Evidence-Based Approach*. New York: Mc Graw- Hill Irwin.
- Luthans, F. Luthans, K. W. & Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Management Department Faculty Publications, Published in Business Horizons*, 47 1), 47-48.
- Luthans, F. & Youssef, M. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management : Investing in People for Competitive Advantage. *Management Department Faculty Publications, Published in Organizational Dynamics*,33(2), 15-47.
- Luthans, F. Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. *Oxford University*, 68-100.
- Luthans, F. Avolio, B. J. Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Leadership Institute Faculty Publications, Published in Personnel Psychology*, 541-569.
- Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior, Published Online in Wiley Interscience*, 697-698.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper&Row.
- Mishra, P.K. (2013). Job Satisfaction . *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 45.

- Ocak, M. Güler, M. Basım, H. N. (2015). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2,18.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış*. New Jersey: Pearson Education.
- Saari, L. M. & Judge, A. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. Wiley Periodicals, *Published Online in Wiley Interscience*, 396.
- Saharan, S. & Jain, M. (2014). Positive Psychological Capital in Relation to Job Satisfaction: A Study of School Female Teachers. *Indian Journal of Psychological Science*, 5(1), 19-24.
- Scandura, T. A. (2016). *Essentials of Organizational Behavior An-Evidence Based Approach*. USA: Sage.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2002). Positive Psychology. *American Psychologist*, 2.
- Sevimli, F. & İşcan, Ö. F. (2005) Bireysel ve İş Ortamına ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi* 5(1), 55-64.
- Shean, M. (2015). Current Theories Relating to Resilience and Young People (A Literature Review). *Victorian Health Promotion Foundation, Melbourne*, 14-17.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction*. California: Sage.
- Süral, Ö. P. Topaloğlu, T. & Timurcanday, Ö. Ö. (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 13 (4), 437-447.
- Synder, C. R. (2009). Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry*, 251.
- Synder, C. R. Rand, K. L. & Sigmon, D. R. (2002). Hope Theory-A Member of the Positive Psychology Family, Part IV. *Cognitive Focused Approaches*, 258-259.
- VanBreda, A. (2001). Resilience Theory: A Literature Review, with Special Chapters on Deployment Resilience in Military Families & Resilience Theory in Social Work. South African Military Health Service, *Military Psychological Institute, Social Work Research & Development*, 5-6.
- Yeşil, S. Yetiş, E. & Telli, S. (2016) Psikolojik Sermaye ve Çalışanlar Üzerine Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi SBE Dergisi*, 25-40.
- Zeynel, E. (2018). Akademisyenlerde Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi SBE Dergisi*, 454-482.
- Zhu, Y. (2017). A Review of Job Satisfaction. *Asian Social Science, Published by Canadian Center of Science and Education*, 9(1), 293-294.



Türkiye’de Siyasi Partiler Arası Seçim İttifaklarına Yönelik Seçmen Algısı: Karaman İlinde Bir Araştırma

Perceptions of Voters For Election Alliance Between The Political Parties in Turkey: A Research in Karaman Province

Dr. Öğr. Üyesi Fadime DİLBER¹- Doç. Dr. Sefa USTA²

Başvuru Tarihi: 25.12.2019

Kabul Tarihi: 04.03.2020

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Öz

Kuvvetler ayrılığı prensibi doğrultusunda, hükümet sistemleri içerisinde parlamenter, yarı başkanlık ve başkanlık sistemleri ön plana çıkmaktadır. Türkiye’de 2018 yılına kadar parlamenter sistem hüküm sürerken, 16 Nisan 2017 tarihinde gerçekleştirilen referandumla anayasa değişikliğine gidilmiş ve Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin anayasal dayanağı oluşturulmuştur. 24 Haziran 2018 tarihinde yapılan seçimlerle birlikte Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmiştir. Bu seçimlerde, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin bir sonucu olarak siyasi partiler arası ittifak uygulamasına gidilmiştir. Buradan hareketle hazırlanan çalışmanın temel iddiası “Türkiye’de Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’ne geçiş ve seçim sistemi sebebiyle siyasi partiler arasında ittifak yapılmasının zorunlu hale geldiğidir”. Bu minvalden hareketle hazırlanan çalışmanın temel amacı, Karaman ili örneğinden hareketle, Türkiye’de siyasi partiler arası ittifak yapılmasının seçmenler üzerindeki etkisinin irdelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan çalışmada ilk olarak Türkiye’de Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi hakkında genel hatlarıyla bilgi verilmekte, Türkiye’de siyasi partiler arası ittifakın arka planı ele alınıp, 2018 genel seçim sonuçları incelenmektedir. Son olarak, seçmenlerin siyasi partiler arası ittifaka yönelik algılarını belirlemeye yönelik Karaman il merkezinde gerçekleştirilen alan araştırması sonucunda elde edilen bilgi ve bulgular değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. Betimsel araştırma yöntemi ve nicel araştırma yöntemlerinden birisi olan anket tekniğinden yararlanılan çalışmada elde edilen bulgular ve sonuçlardan ilki, katılımcıların yarısı partiler arası ittifak hakkında net bilgiyi sahip olduğudur. Partiler arası ittifak yapılmasının oy verme davranışlarını değiştirmede belirtenlerin oranı % 33’dür. Katılımcıların yarısı, seçim sistemi sebebiyle, siyasi partilerin tek başına iktidar olamayacağını düşünmeleri sebebiyle ittifaka yöneldiğini ifade etmiştir. Çalışmada elde edilen bir diğer bulgu, yazılı ve görsel medyanın ittifak içinde olan partilerin söylem, aday ve projelerini tanıtmada etkili olduğudur.

Anahtar Kelimeler: Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, Seçim Sistemleri, Siyasi Partiler, Seçim İttifakı, Seçmen Davranışı

¹ Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Sosyal Güvenlik Programı, fdilber@kmu.edu.tr, ORCID: 0000 0002 0935 2593

² Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, sefausta@kmu.edu.tr, ORCID: 0000 0003 3846 7987

Abstract

In line with the principle of separation of powers, parliamentary, semi-presidential and presidential systems stand out in the government systems. The presence of a parliamentary system in Turkey until 2018, with the plebiscite on April 16, 2017 changes were made to the constitution and the constitutional basis of the Presidential System of Government was established. With the elections held on June 24, 2018, the Presidential Government System was adopted. In these elections, as a result of the Presidential Government System, alliance between political parties was implemented. Thus, prepared basic argument of the work "due to the transition and the electoral system of presidential government system become mandatory in Turkey is making alliances between political parties". The main objective of the study prepared in light of this context, the example of Karaman province, is to examine the impact on voters of political parties from the alliance made in Turkey. Firstly, in this study, prepared for this purpose are informed in general terms about the Presidential System of Government in Turkey, the alliance between political parties by considering the background of the general election results in 2018 in Turkey is examined. Finally, the information and findings obtained from the field research conducted in Karaman province center to determine the perceptions of voters towards alliance between political parties are evaluated. The first of the findings and results obtained from the survey technique, which is one of the descriptive research methods and one of the quantitative research methods, is that half of the participants have clear information about the inter-party alliance. The rate of people who stated that alliance between parties did not change their voting behavior is 33%. Half of the respondents stated that because of the electoral system, political parties turned to alliance because they thought that they could not be ruling alone. Another finding obtained from the study is that written and visual media are effective in introducing discourse, candidates and projects of the parties in alliance.

Keywords: *Presidential Government System, Election Systems, Political Parties, Election Alliance, Voter Behavior*

Giriş

Kuvvetler birliği ve kuvvetler ayrılığına dayalı olmak üzere hükümet sistemleri kendi içerisinde ikili bir ayrıma tabi tutulmaktadır. Kuvvetler birliğine dayalı hükümet sistemleri içerisinde, monarşi, tiranlık, diktatörlük gibi tek kişinin yönetimi; oligarşi ve aristokrasi gibi bir grubun yönetimi şeklinde ortaya çıkmaktadır.

İktidara gelen devlet başkanının halkın kullandığı oylar vasıtasıyla gerçekleştirilen seçim dışı bir yolla iş başına geldiği ve bir kişi tarafından irsi yönetim olarak biçimi olarak ifade edilen monarşi yönetimleri mutlak ve meşruti olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Mutlak monarşi anlayışında, iktidarı elinde tutan monarkın hak ve yetkilerinin hiçbir organ veya kurum tarafından sınırlandırılmaması söz konusu olmaktadır. Meşruti monarşide ise, iktidara sahip olan monarkın elindeki yetkiler yasal bir sınırlama çerçevesinde kullanılabilir. Meşruti monarşi de hükümdarın yanında, onunla beraber iktidarı paylaşan ve halkın seçmiş olduğu temsilcilerden oluşan parlamento da bulunmaktadır (Gözler, 2016, s. 52-53). Diktatörlük ise

yasama, yürütme ve yargı erklerinin tek bir kişi veya kişilerde toplandığı, zorlayıcı, katı ve sert bir rejim hüküm sürdüğü yönetim biçimidir. Totaliter ve otoriter diktatörlükler şeklinde ayrımın yapıldığı diktatörlüğün egemen olduğu hükümet sistemlerinde rejimin tek sahibi iktidarı elinde tutan bir şahıs veya bir gruptur (Gözler, 2016, s. 76-77). Tiranlık ise benzer şekilde, tek kişinin yönetimi ve despotizm olarak adlandırılmaktadır. Aristokrasi ve oligarşi yönetim sistemlerinde ise ayrıcalıklı bir sınıf veya azınlık bir grup yönetim sürecinde söz sahibi olmaktadır.

Kuvvetler birliğine dayalı hükümet sistemlerinden birisi de meclis hükümet sistemidir. Meclis hükümet sisteminde yasama ve yürütme erkleri yasama organında toplanmakta, yürütme yasama erkine bağlı hareket etmekte, yasama erki hem yasama hem de yürütme görevlerini yerine getirmekle yükümlü tutulmaktadır (Gözler, 2016, s. 78-79).

Kuvvetler ayrılığı ilkesinden bahsetmek için Montesquieu (2017) tarafından kaleme alınan Kanunların Ruhu Üzerine adlı eserine atıf yapmak gerekmektedir. Kuvvetler ayrılığına dayalı hükümet sistemlerinde, sert kuvvetler ayrılığı olarak ifade edilen başkanlık sistemine ve yumuşak kuvvetler ayrılığı olarak şekillendirilen parlamenter sisteme atıf yapılmaktadır.

“Yürütme iktidarının, yasama iktidarından kaynaklandığı ve ona karşı sorumlu parlamenter sistemlerde; yasama ve yürütme organlarının birbirleri arasında kesin çizgi olmamakla beraber yumuşak şekilde ayrıldığı görülmektedir. Parlamenter sistemlerde, yürütme organı iki başlıdır ve yürütme yetkisi devlet başkanı (cumhurbaşkanı) ve bakanlar kurulundadır. Parlamenter sistemlerde, Siyasal bakımdan tam sorumsuz bir devlet başkanlığı (cumhurbaşkanı) vardır. Hükümet ve kabine yasama organına karşı sorumludur. Yasama ve yürütme birbirinden bağımsız olmakla beraber aralarında işbirliği ve etkileşim vardır. Parlamenter sistemlerde yasama organının güvensizlik oyu vererek hükümeti düşürebilme yetkisine karşılık, yürütme organı da yasama organını feshedebilme yetkisine sahiptir. Parlamenter sistemde aynı kişi hem yasama da hem yürütme de görev alabilmektedir (Gözler, 2015, s. 246-247).

Sert kuvvetler ayrılığının yansıması olan başkanlık sisteminde ise; yasama ve yürütme arasında sert kuvvetler ayrılığı bulunmaktadır. Yürütme organı tek kişiden müteşekkildir ve devlet başkanı eliyle yürütülmektedir. Devlet başkanı doğrudan halk tarafından seçilmektedir. Yürütme organında yer alan bakanlar/kabine üyeleri başkan tarafından görevlendirilmektedir. Başkan yasama organının çalışmasına katılamamaktadır. Yürütme yasamanın güvenine dayanmamaktadır. Bu bağlamda, yasama organı güvensizlik oyu verip başkanı düşürememekte, başkan da, “yasama organı” olan kongreyi feshedememektedir. Başkanlık sisteminin temel ilkesi olan yasama ve yürütme organlarının ayrı olması hususundan dolayı, bir kişi hem yasama da hem yürütme de görev alamamaktadır (Gözler, 2015, s. 246). Son olarak, check-balance (denge-fren) sistemine istinaden kuvvetlere birbirini kontrol etme imkanı sağlanmaktadır.

Hükümet sistemleri hakkında bilgi verildikten sonra, Türkiye’de yaşanan hükümet sistemleri ve özellikle Cumhurbaşkanlığı Hükümet sistemine zemin hazırlayan süreç hakkında kısaca bilgi verilmesi çalışmanın bütünlüğü açısından önem arz etmektedir. Osmanlı’da klasik dönemde hüküm süren Mutlak Monarşi anlayışı, 1876 yılında kabul edilen Kanun-i Esasi ile birlikte Meşrutî Monarşi düşüncesine doğru evrilmeye başlanmış, 1908 yılında kabul edilen II.

Meşrutiyet ile birlikte 1876 Anayasa'sı revize edilerek padişahın yetkileri net olarak sınırlandırılmış ve Anayasal/Parlamentar Monarşi anlayışı hüküm sürmeye başlamıştır.

Türkiye Cumhuriyeti kuruluş aşaması sürecinde 1921 Anayasası ile birlikte savaş koşulları da dikkate alınarak, hızlı karar verebilmek adına yasama ve yürütme yetkileri mecliste toplanmış ve bu süreçte Meclis Hükümeti sistemi uygulanmıştır. 1924 yılında kabul edilen Teşkilat-ı Esasiye Kanunu ile Anayasası ile birlikte Parlamentar Sisteme geçiş için önemli adımlar atılmış fakat Meclis Hükümet Sisteminin yansımaları bazı düzenlemelere yer verilmiştir. Kuvvetler birliği ve görevler ayrılığının benimsenmeye çalışıldığı dikkati çekmektedir (Gözler, 2015 s. 39). 1961 Anayasası ile parlamenter hükümet sistemi daha açık bir şekilde uygulanmaya başlanmış ve 1982 Anayasası ile Cumhurbaşkanı'nın yetkilerinin güçlendirildiği saf bir parlamenter sistem hayata geçirilmiştir.

Türkiye'de 2007 yılında gerçekleştirilen referandumla anayasa değişikliğine gidilmiş, 5678 sayılı Kanunla 1982 Anayasa'sının 101 ve 102. maddelerinde yapılan değişikliklerle Cumhurbaşkanı'nın halk tarafından seçilmesine imkân sağlanmıştır. 10 Ağustos 2014 tarihinde gerçekleştirilen Cumhurbaşkanlığı Seçimi ile ilk defa cumhurbaşkanı halk tarafından seçilmiş ve parlamenter sistemden fiili olarak uzaklaşmıştır (Gözler, 2015, s. 247-248).

16 Nisan 2017 yılında yapılan referandumla, anayasa değişikliği Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmiş; milletvekili sayısı 550'den 600'e çıkarılmış, seçilme yaşı 18'e indirilmiş, daha önce 4 yılda bir yapılan milletvekili genel seçimlerinin 5 yılda bir yapılmasına yönelik değişikliğe gidilmiştir. Bununla birlikte, Türkiye Büyük Millet Meclisi ve Cumhurbaşkanlığı seçimleri beş yılda bir aynı günde yapılacağına dair anayasal hüküm ortaya konulmuştur. 6771 sayılı kanunla 1982 Anayasası'nın 102. Maddesi mülga edilmiş ve anayasanın 101. Maddesinde Cumhurbaşkanı'nın adaylık ve seçimi ile ilgili değişikliklere gidilmiştir:

Cumhurbaşkanı, kırk yaşını doldurmuş, yükseköğrenim yapmış, milletvekili seçilme yeterliliğine sahip Türk vatandaşları arasından, doğrudan halk tarafından seçilir. Cumhurbaşkanı'nın görev süresi beş yıldır. Bir kimse en fazla iki defa Cumhurbaşkanı seçilebilir. Cumhurbaşkanı seçilen milletvekilinin TBMM üyeliği sona erer.

Genel oyla yapılacak seçimde, geçerli oyların salt çoğunluğunu alan aday Cumhurbaşkanı seçilir. İlk oylamada bu çoğunluk sağlanamazsa, bu oylamayı izleyen ikinci pazar günü ikinci oylama yapılır. Bu oylamaya, ilk oylamada en çok oy almış iki aday katılır ve geçerli oyların çoğunluğunu alan aday Cumhurbaşkanı seçilir. İkinci oylamaya katılmaya hak kazanan adaylardan birinin herhangi bir nedenle seçime katılmaması halinde; ikinci oylama, boşalan adaylığın birinci oylamadaki sıraya göre ikame edilmesi suretiyle yapılır. İkinci oylamaya tek adayın kalması halinde, bu oylama referandum şeklinde yapılır. Aday, geçerli oyların salt çoğunluğunu aldığı takdirde Cumhurbaşkanı seçilir. Oylamada, adayın geçerli oyların çoğunluğunu alamaması halinde, sadece Cumhurbaşkanı seçimi yenilenir. Seçimlerin tamamlanamaması halinde, yenisi göreve başlayıncaya kadar mevcut Cumhurbaşkanı'nın görevi devam eder.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile getirilen değişikliklerden bazıları şu şekilde sıralanabilir (Akman, 2019, s. 40-41):

- Başbakanlık ve bakanlar kurulu kaldırılarak çift başlılığa son verilmiştir.
- Yürütme erki tek başlı hale getirilmiş ve yürütme yetkisi Cumhurbaşkanına verilmiştir. Cumhurbaşkanı, Cumhurbaşkanı yardımcılarını ve bakanları atayacaktır.
- Cumhurbaşkanına yürütme yetkisi dahilinde kararname çıkarma yetkisi verilmiştir.
- Cumhurbaşkanı, üst düzey kamu görevlilerini, Cumhurbaşkanlığı kararname ile atayacaktır.
- Cumhurbaşkanı seçilen kişinin, varsa partisi ile ilişkisi kesilir hükmü anayasadan kaldırılmıştır.
- Cumhurbaşkanına cezai sorumluluk getirilmiştir. Parlamenter sistemde yer alan, Cumhurbaşkanının siyasi sorumsuzluk ilkesi kaldırılarak, yeni sistemle birlikte halk tarafından seçilen Cumhurbaşkanının siyasi ve diğer konularda sorumlu olması hükme bağlanmıştır.
- Parlamenter sistemde yer alan, parlamentonun denetim yollarından birisi olan gensoru mekanizması kaldırılmış, Cumhurbaşkanı halk tarafından doğrudan seçildiği için, Cumhurbaşkanı ve kabinesi için güven oylamasına ihtiyaç kalmamıştır.
- Cumhurbaşkanına bütçe yasa teklifinde bulunma yetkisi verilmiş, diğer yasa tekliflerinin milletvekilleri aracılığıyla gerçekleştirileceği yönünde anayasal düzenleme getirilmiştir.
- Cumhurbaşkanına meclisi feshetme yetkisi verilmiş, meclise de Cumhurbaşkanını yargılayabilme yetkisi tanınmıştır. Cumhurbaşkanının meclisi feshetmesi veya Cumhurbaşkanının yargılanıp azledildiği durumlarda birlikte seçilme kuralı gereğince, hem Cumhurbaşkanlığı hem de Cumhurbaşkanlığı seçimlerinin birlikte yapılacağı hükme bağlanmıştır.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet sistemi ile birlikte, seçimlere yönelik olarak siyasi partiler arası seçim ittifaklarına imkan sağlayan yasal düzenleme hayata geçirilmiştir. 13 Mart 2018 tarihinde kabul edilen 7102 sayılı “Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” 30362 numarası ile Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Milletvekili ve Cumhurbaşkanlığı seçimlerinde ve Mahalli İdareler Seçimlerinde siyasi partilerin ortak aday çıkarabilecekleri ve ittifak ortak adayına yönelik bilgilerin seçim pusulalarına dahil edileceği belirtilmiştir.

“Seçim İttifakı

MADDE 12/A- Seçimlere katılma yeterliliği taşıyan siyasi partiler, ittifak yaparak seçime katılabilir. İttifak yapan siyasi partiler, kendi aday listelerini verir.

İttifak yaparak seçime katılma kararı alan siyasi partiler, seçimin başlangıç tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde, genel başkanların imzalarını ihtiva eden ittifak protokolünü Yüksek Seçim Kuruluna teslim eder. Aday listelerinin teslim edilmesi için belirlenen tarihten iki gün öncesine kadar, aynı usulle ittifak protokolünde değişiklik yapılabilir.

İttifak protokolünde; siyasi partilerce belirlenmesi halinde, ittifak unvanı ve kanunlara aykırı olmayan diğer hususlar yer alır.

Siyasi partiler, aday listelerinin teslim edilmesi için belirlenen tarihten üç gün öncesine kadar, Yüksek Seçim Kuruluna bildirimde bulunmak suretiyle ittifaktan vazgeçebilir. Bu durum, Yüksek Seçim Kurulunca aynı ittifak içerisindeki diğer siyasi partilere derhal bildirilir. Vazgeçme halinde, ittifak diğer partiler arasında devam eder. İttifaktan vazgeçmenin bildirilmesini takip eden gün saat 17.00'ye kadar, ittifak içerisindeki diğer siyasi partiler ittifak protokolünü değiştirebilir veya ittifaktan vazgeçebilir.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar ile seçim ittifakına ilişkin diğer hususlar Yüksek Seçim Kurulunca belirlenir.”

2839 sayılı Kanununun 26 ncı maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine aşağıdaki paragraf eklenmiştir.

“İttifak yapan siyasi partiler, kuraya ittifak olarak dâhil edilir ve oy pusulasında yan yana yer alır. Bu partilerin ittifak içerisindeki sıraları da kurayla belirlenir. İttifak yapan siyasi partilerin sütunlarının üzerinde; kısa kenarı iki santimetre, uzun kenarı bu partilerin sütunlarının genişliği ile sütunlarının aralığı toplamı kadar olan, dikdörtgen şeklinde ittifak unvanının yer alacağı ortak bir bölüm bulunur. İttifakın unvanı yoksa, ittifak unvanı bölümüne yalnız “İTTİFAK” ibaresi yazılır. Unvanı olmayan ittifakın birden fazla olması halinde, bunlar başvuru sırasına göre numaralandırılır. İttifak unvanı bölümü ile aralarındaki boşluk dâhil ittifak yapan siyasi partilerin sütunlarının tamamı ittifak alanıdır.”

2839 sayılı Kanununun 29 uncu maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki cümleler eklenmiştir. “Ancak aynı ittifak içerisindeki siyasi partilerin her birinin geçerli oyu; ittifakı oluşturan siyasi partilerin o seçim çevresinde tek başına aldıkları oy sayısına, ittifakın ortak oylarından gelen payın ilave edilmesiyle elde edilir. İttifak yapan her bir partiye ortak oylardan gelen pay; ittifak yapan siyasi partilerin tek başına aldıkları oyun bu partilerin toplam oyuna bölünmesi ile elde edilen katsayının ittifakın ortak oyu ile çarpımı sonucu elde edilir.”

2839 sayılı Kanununun 16 ncı maddesine ikinci fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir. “Seçimlere katılma yeterliliği taşıyan siyasi partinin seçime katılmaması halinde, bu partinin üyesi, kendisinin ve üyesi olduğu siyasi partinin yazılı muvafakati alınarak, başka bir siyasi parti tarafından aday gösterilebilir.” Yukarıda ifade edilen hususlar dikkate alındığında, siyasi partiler arası ittifaka dâhil olmayan ve seçime katılmayan siyasi parti adaylarının başka bir siyasi parti listesinden seçime girmesine imkan sağlanmıştır. Bu şekilde doğrudan ittifakın yanında, örtülü bir ittifaka zemin hazırlanmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın bu kısmında, seçmenlerin siyasi partiler arası ittifaka yönelik algılarını belirlemeye yönelik Karaman il merkezinde gerçekleştirilen alan araştırmasının yöntemi ele alınmaktadır. Bu kapsamda, araştırmanın amacı ve soruları, araştırmanın evren ve örnekleme, araştırmanın sınırlılıkları, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi konularına değinilmektedir.

Araştırmanın Amacı ve Soruları

Türkiye’de 2018 yılında hükümet sistemi değişikliğine gidilerek, parlamenter hükümet sisteminden, Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçilmiştir. Sistem değişikliği ile birlikte gerçekleştirilen, Cumhurbaşkanlığı seçimleri ve Yerel seçimlerle birlikte siyasi partiler arası ittifak uygulamasına gidilmiştir. Siyasi partiler arasında uygulanan seçim ittifaklarına yönelik vatandaşların algısının, Karaman il merkezinde gerçekleştirilen alan araştırılması ile ölçülmesi araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda uygulamaya konulan araştırma kapsamında belirlenen ve cevabı aranan sorular şu şekilde sıralanabilir:

- Siyasi partiler arası seçim ittifaklarının yapılması seçmenlerin oy verme davranışlarında değişikliğe yol açtı mı?
- Siyasi partiler arası seçim ittifaklarının yapılması seçmenlerin oy verdiği parti için faydalı oldu mu?
- Seçmenler siyasi partiler arası yapılan seçim ittifakı uygulamasının içeriği hakkında bilgi sahibi midir?
- Siyasi partilerin ittifak hakkında siyasal bilgilendirme kitle iletişim araçları etkili oldu mu?
- Siyasi partilerin ittifakı hakkında siyasal bilgilendirme seçmenlerin oy vermelerinde etkili oldu mu?
- Siyasi partiler arası ittifak yapılması parti bağlılığına değişiklik yaratmış mıdır?

Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini; Karaman ili merkezi içerisinde yaşayan ve Karaman il merkezi nüfusuna kayıtlı olan seçmenler oluşturmaktadır. Karaman Valiliğinden alınan bilgilere göre 2018 yılı nüfus sayımı sonuçlarına göre, Karaman il genelinde toplam 251.913 kişi yaşamaktadır. Karaman il merkezinin beldeler ve köyler dahil toplam nüfusu 194.018 olup, sadece il merkezinde yaşayan kişilerin sayısı 161.946’dır (www.karaman.gov.tr, 2019). 31 Mart 2019 mahalli idareler seçimlerinde Karaman il merkezinde oy kullanması gereken toplam seçmen sayısı 108.660’dır (secim.haberler.com, 2019). Buradan hareketle araştırmanın evrenini il merkezinde oy kullanması gereken seçmenler oluşturmaktadır.

Örneklem büyüklüğü ise %95 Güven Düzeyi ve %5 Hata Payı oranları dikkate alındığında, evren içerisinde evren içinde örneklem en az 383 kişi olarak öngörülmüştür. Araştırma içerisinde gerçekleştirilecek olası sorunlar da göz önünde bulundurularak 400 kişi esas örneklem olarak seçilmiştir. Araştırma kapalı uçlu sorulardan oluşmuş anket formlarıyla, 400

kişiden oluşan basit tesadüfi örneklem kitlesi üzerinde seçmen niteliğine sahip on sekiz ve üzeri yaştaki kişilerden seçilmiştir.

Basit tesadüfi örnekleme (simple random sampling). Her bir örnekleme birimine eşit seçilme ihtimalinin verilmesiyle (seçilen birimin yerine konulmasıyla) seçilen birimlerin örnekleme alındığı türe basit tesadüfi örnekleme adı verilmektedir. Bu örnekleme türünde evrendeki tüm birimlerin örnekleme seçilme olasılığı aynıdır. Dolayısıyla da örnekleme seçilen bir birimin seçimi diğer birimlerin seçimini etkilememektedir (Büyüköztürk vd., 2012; Altunışık vd., 2005).

Araştırmanın Kısıtlılıkları

Araştırma Karaman il merkezinde yaşayan seçmenlere yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Karaman il merkezinde yapılması sebebiyle, araştırma anketin yapıldığı il ve örneklem ile sınırlıdır ve elde edilen bulgu ve sonuçların ülke bütününe genellenmesi amaçlanmamaktadır. Araştırma, Eylül-Kasım 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir ve katılımcıların zamanla algıların değişebileceği düşünüldüğünden, araştırma yapıldığı zamanla sınırlıdır.

Veri Toplama Araçları, Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada veri toplama aracı olarak konu ile ilgili literatür taranarak oluşturulan “Siyasi Partiler Arası Seçim İttifaklarına Yönelik Vatandaş Algısı” başlıklı anket formu” kullanılmıştır. Formun hazırlanması noktasında konu ile ilgili literatür taranmış görüşme soruları bu çalışmanın yazarları tarafından hazırlanmıştır.

Araştırma verilerinin toplanmasında 31 soru oluşturulmuştur. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik sorular ve seçmenlerin milletvekili, yerel seçimlerde cumhurbaşkanlığı seçimi ve referandumda oy kullanıp kullanmadığı dair bilgilerden oluşmaktadır. İkinci bölümde seçmenlerin oy verme davranışları ve oy kullanmalarını etkileyen faktörlerin neler olduğu, Türkiye’de uygulanan siyasi partiler arası ittifak uygulamasının içeriği hakkında bilgi sahibi olup olmadığı, siyasi partilerin ittifak yapılmasının oy verdiği partiye olan bağlılığını nasıl etkilediği, siyasi partilerin ittifak yapması partiler açısından nasıl değerlendirildiği, siyasi partilerin ittifak yapmalarının nedenlerini ortaya koymayı amaçlayan sorulardan oluşmaktadır. Üçüncü bölüm siyasi partilerin ittifak yapmalarının seçmenlerin görüşlerini ortaya koyan 5’li Likert ölçeği ile ölçen 15 ifade oluşturulmuştur. 5’li likert ölçeğinde, Kesinlikle Katılmıyorum(1), Katılmıyorum(2), Kararsızım(3), Katlıyorum(4), Kesinlikle katılıyorum(5) Aralıklarında cevaplar alınmıştır

Araştırmada, nicel veri toplama analiz yöntemlerinden birisi olan anket tekniğinden yararlanılmıştır. Alan araştırması katılımcılarla yüz yüze anket uygulamasıyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler SPSS istatistik program kullanılarak elektronik ortamda işlenmiştir. Bu veriler ışığında Karaman İli merkez seçmeni ile gerçekleştirilen anket uygulaması sonucunda veriler elde edilmiştir. İl merkezinde yaşayan 400 seçmene ulaşılarak, anket tekniği kullanılmıştır

Araştırmaya katılan vatandaşlara yönelik gerçekleştirilen anket çalışması sonucunda elde edilen verilerin analizinde sırasıyla; katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla

frekans analizi, faktör analizi, Ki-kare testi, cinsiyete göre Bağımsız Örneklem T-Testi; yaş, eğitim ve gelir düzeyindeki farklılaşmayı ortaya koymak için de Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucunda elde edilen veriler tablolara ve yazıya aktarılmıştır.

Araştırmanın Bulguları

Çalışmanın bu kısmında araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ve bulguların analizine yer verilmektedir. Bu kapsamda sırasıyla, araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik testleri, faktör analizi sonuçlar, demografik sonuçlar ve siyasi partiler arası seçim ittifakına yönelik vatandaş algılarını içeren bulgular üzerinden değerlendirmeler yapılmaktadır.

Araştırmanın Geçerlilik ve Güvenilirliği ve Faktör Analizi

Bu çalışmada yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach's Alpha değeri 0,763dur³. Alan araştırması kapsamında oluşturulan ölçek dört faktörden oluşmaktadır. Bu faktörler (siyasi parti bağlılığı, siyasal bilgilendirme, yeni bir siyasi model, siyasi parti ittifakının nedenleri) oluşmaktadır ve faktörler toplam varyansın %62,809'nu açıklamaktadır. Örneklem yeterliliğini ölçmek amacıyla uygulanan KMO testi sonucu 0,795 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte belirlenen 5 faktöre ait özdeğerler ve bunların varyans açıklama oranları Tablo 1'de verilmiştir. Ayrıca, araştırma kapsamında belirlenen faktöre ait madde yükleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 1. Ölçek Faktörlerinin Varyans Açıklama Oranları

Faktörler	Özdeğer %	Varyans Açıklama	Kümülatif %
1	4,229	28,195	28,195
2	2,644	17,625	45,820
3	1,333	8,886	54,706
4	1,215	8,103	62,809

³ Chronbach Alpha testine göre, güvenilirlik katsayısı 0,60-0,80 değerleri arasında ise ölçeğin oldukça güvenilir olduğu sonucu ortaya konulmaktadır (Özdamar, 1999: 520-522)

Tablo 2. Ölçek Maddelerinin Faktör Yükleri

Madde İçeriği	1	2	3	4
Siyasi partiler arası ittifak yapılması oy verme davranışında değişiklik yaratmıştır		,497		
Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi partileri ittifak kurmaya yöneltmiştir			,601	
Dış politikadan kaynaklı sorunları çözmek için ittifak kurulmuştur		,839		
Terör sorununu çözmek için ittifak kurulmuştur		,808		
Partilerin ittifak yapması yeni bir siyaset modelidir			,764	
Siyasi partiler arası ittifak yapılması, ittifakı oluşturan siyasi partilerin çıkarları için kurulmuştur			,832	
Sosyal medya, ittifak içinde olan partilerin söylem, aday ve projelerini tanımamızda etkili olmuştur	,690			
İttifaklar siyasi partilerin baraj kaygılarından doğmuştur	,716			
Önümüzdeki siyasi süreçte hiçbir partinin tek başına iktidar olma şansı yoktur	,781			
Seçim döneminde ittifaklar yazılı ve görsel medya açısından önemli gündem olmuştur	,766			
Seçim süreci içerisinde siyasi partilerin ittifak haberleri çeşitli kitle iletişim araçlarında yapılan siyasi kampanyalar siyasal tercihimde etkili olmuştur	,677			
Siyasi partiler arası ittifakların devam etmesi gerektiğini düşünüyorum				,709
Yazılı ve görsel medya ittifak içinde olan partilerin söylem, aday ve projelerini tanımamızda etkili olmuştur	,699			

Sosyo-Demografik Bulgular

Bu kısımda, araştırmaya dâhil olan seçmenlerin, sosyo-demografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, gelir durumu, şehirdeki ikamet süresi, STK ve/veya sendikaya üyelik gibi) içeren bilgi ve bulgulara aşağıdaki tablolarda yer verilmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	N	%
Erkek	243	60,8
Kadın	157	39,2
Toplam	400	100,0
Yaş	N	%
18-28	108	27,0
29-39	140	35,0
40-50	104	26,0
51-61	29	7,2
62 ve üstü	19	4,8
Toplam	400	100,0
Eğitim	N	%
İlkokul	65	16,2
Ortaokul	49	12,2
Lise	106	26,5
Önlisans	100	25,0
Lisans	74	18,5
Yüksek Lisans	6	1,5
Toplam	400	100,0
Gelir	N	%
1000 TL altı	88	22,0
1001-2000 TL	59	14,8
2001-4000 TL	155	38,8
4001-6000 TL	68	17,0
6001-8000 TL	25	6,2
8001-10000 TL	5	1,2
Toplam	400	100,0
Karamanda İkamet Süresi	N	%
0-5 yıl	71	17,8
6-10 yıl	70	17,5
11-15 yıl	66	16,5
16 yıl ve üstü	193	48,2
Toplam	400	100,0
Sivil toplum kuruluşuna ve/veya sendikaya üye olma	N	%
Evet	85	21,2
Hayır	315	78,8
Toplam	400	100,0
Genel seçimlerde (milletvekili seçimlerinde) oy kullanma	N	%
Evet	372	93,0
Hayır	28	7,0
Toplam	400	100,0
Yerel seçimlerde oy kullanma	N	%
Evet	386	96,5
Hayır	14	3,5
Toplam	400	100,0
Cumhurbaşkanlığı seçimlerinde oy kullanma	N	%
Evet	363	90,8
Hayır	37	9,2
Toplam	400	100,0

- Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların cinsiyet dağılımına baktığımızda %60,8'ni erkek seçmenler ve %39,2'i kadın seçmenlerden oluşmaktadır.
- Araştırmaya katılan seçmenlerin yaş dağılımı %27,0'i 18- 28 yaş aralığında, %35,0'i 29-39 yaş aralığında, %26,0'sı 40-50 yaş aralığında, %7,2'si 51-61 yaş aralığın ve %4,8'i 62 ve üstü yaş aralığındadır.
- Araştırmaya katılan seçmenlerin eğitim durumları %16,2'si İlkokul, %12,2'si ortaokul, %26,5'si, lise %25,0'si ön lisans, %18,5 lisans, %2,8'i yüksek lisans eğitime sahiptir.
- Araştırmaya katılan seçmenlerin gelir düzeylerinin dağılımı %22,0'i 1000 TL altı, %14,8'i 1001-2000 TL arası, %38,8'i 2001-4000 TL arası, %17,0'i 4001-6000 TL arası, %6,2'si 6001-8000 TL arası, %1,2'i 8001-10000 TL arası gelir düzeyinde olduğu görülmektedir
- Araştırmaya katılan seçmenlerin Karaman ilinde ikamet sürelerine bakıldığında %17,8'i 0-5 yıl arası, %17,5'i 6-10 yıl arası, %16,5'i 11-15 yıl ve %48,2'si ise 16 yıl ve üstü yıl aralığında ikamet ettikleri söylenilebilir.
- Araştırmaya katılan seçmenlerin, sivil toplum kuruluşuna ve/veya sendikaya üye olma durumuna bakıldığında %21,2'nin üye olduğu, %78,8'nin ise sivil toplum kuruluşuna veya sendikaya üye yönünde görüş beyan ettikleri dikkati çekmektedir.
- Araştırmaya katılan seçmenlerin genel seçimlerde (milletvekili seçimlerinde) oy kullanma durumuna bakıldığında %93,0'ü milletvekili seçiminde oy kullandığını, %7,0'si oy kullanmadığını belirtmiştir.
- Araştırmaya katılan seçmenlerin yerel seçimlerde oy kullanma durumuna bakıldığında, %96,5'i yerel seçimlerde oy kullandığı, %3,5'i oy kullanmadıklarını görülmektedir.
- Araştırmaya katılan seçmenlerin Cumhurbaşkanlığı seçimlerinde oy kullanma durumuna bakıldığında, %90,8'i Cumhurbaşkanlığı seçimlerinde oy kullandığı, %9,2'i oy kullanmadıkları yönünde sonuç elde edilmiştir.
- Araştırmaya katılan seçmenlerin Referandumda oy kullanma durumuna baktığımızda %84,8'i Referandumda oy kullandığı, %15,2'i oy kullanmadıkları görülmektedir.

Siyasi Partiler Arası İttifak Uygulamalarına İlişkin Seçmen Algısına Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında, katılımcıların partiler arası ittifak uygulamalarına ilişkin algılarını ölçmek amacıyla sorulan sorulardan elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4. Bir Siyasi Partiye Oy Verirken Seçmenler İçin Önemli Unsurların Dağılımı

Bir siyasi partiye oy verirken sizin için en önemli unsur	N	%
Parti liderinin imajı	40	10,0
Partinin adayları	91	22,8
Partinin ideolojisi	60	15,0
Parti tüzüğü ve parti programı	32	8,0
Partinin projeleri	177	44,2
Toplam	400	100,0

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların bir siyasi partiye oy verirken önemli gördükleri unsurlara bakıldığında seçmenlerin %44,2'lik oranla partinin projelerinin en önemli unsur olarak görmektedir. Seçmenler için ikinci en önemli unsur %22,8 oranla parti adaylarıdır. %15,0 oranla parti ideolojisi, %10,0 oranla parti liderinin imajının önemli olduğu ve %8,0 oranla parti tüzüğü ve parti programını seçmenlerin siyasi partiye oy verirken önemli gördüklerini söylenilmesi mümkündür. Bu bağlamda seçmenler tarafından bir siyasi partiye oy verirken önem verdiği unsur olarak parti projelerini öncelikli olarak değerlendirdiği söylenilebilir.

Tablo 5. Seçmenlerin Seçimlerde Oy Verme Davranışın Etkileyen Faktörler

Seçimlerde oy verme davranışınızı/oy kullanmanızı etkileyen faktör/faktörler	N	%
Ülkenin geleceğinde etkili olacağım için oy kullanırım	271	67,6
Yasal zorunluluk olduğu için oy kullanırım	119	29,7
Adayları tanıdığım için oy kullanırım	38	15,0
Kişisel çıkarım için oy kullanırım	16	8,0
Adayın mensubu olduğu parti	64	44,2
Bir şeylerin değişebileceğine inandığım için oy kullanırım	204	50,9
Vatandaşlık görevi olduğu için oy kullanırım	232	57,9
Mensubu olduğum partiyi desteklemek için oy kullanırım	114	28,4
Adayların temsil yeteneğinin olması	90	22,4
Adayın halktan biri olması	131	32,7

Tablo 5 incelendiğinde katılımcı seçmenlerin seçimlerde oy kullanmaya yönelen faktör ya da faktörlerin etkisinin sonuçları ele alınmıştır. Burada dikkat edilmesi gereken husus, bu soruya bir kişinin birden fazla cevap verebilme hakkının olmasıdır. Seçmenlerin yarısından fazlasının vatandaşlık görevi olduğu için oy kullandığı, seçmenlerin yarısının ise mevcut durum üstünden bir şeylerin değiştirebilmek amacıyla oy kullandığı görülmektedir. Seçmenlerin büyük bir kısmının da adayların mensup olduğu parti sebebiyle oy kullandığı söylenilebilir. Seçimlerde oy verme davranışı etkileyen faktörler incelendiğinde seçmenleri en çok etkileyen faktörün % 67,6 oranla ülke geleceğinde etkili olabileceği için oy kullandığı düşüncesidir.

Tablo 6. Türkiye’de Siyasi Partiler Arası Yapılan Seçim İttifakı Uygulamasının Konusunda Katılımcıların Haberdarlık Durumu

Türkiye genelinde siyasi partiler arası yapılan seçim ittifakı uygulamasının içeriği hakkında bilgi sahibisiniz?	N	%
Hayır, hiçbir bilgim yok.	123	30,8
Siyasi partilerin seçim ittifakının sadece varlığından haberdarım	77	19,2
Siyasi partilerin seçim ittifakından haberdarım ve ittifakların hangi partiler arasında gerçekleştirildiği hakkında da bilgi sahibiyim.	200	50,0
Toplam	400	100,0

Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların, siyasi partiler arası yapılan seçim ittifakı uygulamasının içeriği hakkında bilgi sahibi olup olmadığı hususu incelendiğinde; seçmenlerin %30,8'nin siyasi

partilerin seçim ittifakından hiç bilgi sahibi olmadığı görülürken; seçmenlerin %19,2'sinin ise siyasi partilerin seçim ittifakının sadece varlığından haberdar olduğunu içerik hakkında bilgilerinin olmadığı yönünde görüş beyan etmişlerdir. Seçmenlerin %50,0'nin siyasi partilerin seçim ittifakından haberdar olduğunu ve ittifakların hangi partiler arasında gerçekleştirildiği hakkında da bilgi sahibi oldukları görülmektedir. Bu bağlamda seçmenlerin sadece yarısının “hem siyasi partilerin seçim ittifakından haberdar olduğu hem de ittifakların hangi partiler arasında gerçekleştirildiği hakkında bilgi sahibi olduğu” söylenebilir.

Tablo 7. Türkiye’de Siyasi Partiler Arası İttifak Yapılması Seçmenlerin Oy Verdiği Partiye Olan Bağlılığını Etkileme Durumu

Siyasi partilerin seçim ittifakında bulunmaları oy verdiğiniz partiye olan bağlılığınızı nasıl etkiledi?	N	%
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle, oy kullanmadım.	41	10,2
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle tepki koyarak başka partilere/başka adaylara oy verdim	62	15,5
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle sadece kendi partimin adayını destekledim ve ittifak adayına oy vermedim	59	14,8
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle hem kendi partimin adayını destekledim ve hem de ittifak adayına oy verdim	76	19,0
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle, ittifak partilerin hiçbirine oy vermedim	27	6,8
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması, oy verme davranışımı etkilemedi	135	33,8
Toplam	400	100,0

Tablo 7 incelendiğinde katılımcılara, siyasi partilerin seçim ittifakında bulunmaları oy verdiğiniz partiye olan bağlılığı nasıl etkiledi sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların, %19,0'u siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle hem kendi partisinin adayını desteklediğini ve hem de ittifak adayına oy verdiğini belirtmiştir. %15,5'i siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle tepki koyarak başka partilere/başka adaylara oy verdiğini beyan etmiştir. %14,8'i siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle sadece kendi partisini adayını destekleyerek, ittifak adayına oy vermediğini, %10,2'si ise siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle oy kullanmadığı yönünde görüş bildirmiştir. Katılımcıların %6,8'inin ise siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle, ittifak partilerinin hiçbirine oy vermediği görülmektedir. Seçmenlerin %33,8'nin siyasi partiler arası ittifak yapılmasının, oy verme davranışlarında değişiklik yaratmadığı görülmektedir.

Tablo 8. Türkiye’de Siyasi Partiler Arası İttifak Yapılmasının Seçmenlerin Oy Verdiği Partiyi Etkileme Durumu

Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması oy verdiğiniz partiyi nasıl etkiledi?	N	%
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılmasının, oy verdiğim parti için faydalı olduğunu düşünüyorum	122	30,6
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılmasının, oy verdiğim parti için faydalı olmadığını düşünüyorum.	113	28,3
Kararsızım	164	41,1
Toplam	400	100,0

Tablo 8 incelendiğinde katılımcıların siyasi partiler arası ittifak yapılması oy verdiğiniz partiyi nasıl etkilediğine sorusuna farklı cevaplar vermiştir. Katılımcıların %41,1’i kararsız olduğunu, %30,6’sı siyasi partiler arası ittifak yapılmasının, oy verdiği parti için faydalı olduğunu, %28,3’ünün ise siyasi partiler arası ittifak yapılmasının, oy verdiği parti için faydalı olmadığını belirtmişlerdir. Bu bağlamda büyük bir çoğunluğu oluşturan seçmenlerin siyasi partiler arası ittifakın fayda noktasında bir kararsızlık içinde olduğu ve siyasi parti ittifakları konusunda ikna olmadıkları yönünde çıkarımda bulunulabilir.

Tablo 9. Katılımcıların Türkiye’de Siyasi Partiler Arası İttifak Yapılmasının Nedenlerine Yönelik Algıları

Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılmasının neden/nedenleri size göre nelerdir?	N	%
Seçim sistemi sebebiyle, siyasi partilerin tek başına iktidar olamayacağını düşünmeleri	201	50,1
Siyasi partilerin seçmenlerin gözünde farkındalıklarının kalmayışı	109	27,2
Seçmenlerin hiçbir partiye güven duymaması	157	41,1
Siyasi partilerin stratejik olarak çıkarlarını düşünmeleri	239	59,6
Siyasi partilerin ittifakı birleştirici bütünleştirici görmeleri	104	25,9
Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi sonucunda partilerin ittifak yapmalarının zorunluluk haline gelmesi	153	38,2

Tablo 9 incelendiğinde katılımcı seçmenlerin siyasi partiler arası ittifak yapılmasının neden/nedenlerine yönelik görüşleri doğrultusunda ortaya konulan sonuçlar ele alınmıştır. Burada dikkat edilmesi gereken husus, bu soruya bir kişinin birden fazla cevap verebilme hakkının olmasıdır.

Katılımcıların, %59,6’sı siyasi partilerin stratejik olarak çıkarlarını düşündüklerini belirtmiştir. Katılımcıların %50,1’i seçim sistemi sebebiyle, siyasi partilerin tek başına iktidar olamayacağını düşünmelerinden dolayı; %41,1 seçmenlerin hiçbir partiye güven duymamasından dolayı ittifak yoluna gidildiğini beyan etmiştir. Katılımcıların %38,2’si ise Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi sonucunda partilerin ittifak yapmalarının zorunluluk haline geldiğini beyan etmiştir. %27,2’sinin ise siyasi partilerin seçmenlerin gözünde farkındalıklarının kalmayışı sebebiyle ve %25,9’u ise siyasi partilerin ittifakı bütünleştirici görmeleri nedeniyle siyasi partiler arası ittifak yapıldığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu bağlamda katılımcı seçmenlerin önemli bir kısmı siyasi partilerin ittifak yapmalarının, siyasi partilerin stratejik olarak çıkarlarını düşünmelerinden dolayı doğduğu görüşündedir.

Tablo 10. Katılımcıların Cinsiyetleri ve Türkiye’de Siyasi Partiler Arası İttifak Yapılmasının Nedenlerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması

Siyasi partilerin seçim ittifakında bulunmaları oy verdiğiniz partiye olan bağlılığınızı nasıl etkiledi?	Cinsiyet		
	Erkek	Kadın	Toplam
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle, oy kullanmadım.	22 9,1%	19 12,1%	41 10,2%
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle tepki koyarak başka partilere/başka adaylara oy verdim	42 17,3%	20 12,7%	62 15,5%
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle sadece kendi partimin adayını destekledim ve ittifak adayına oy vermedim	31 12,8%	28 17,8%	59 14,8%
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle hem kendi partimin adayını destekledim ve hem de ittifak adayına oy verdim	51 21,0%	25 15,9%	76 19,0%
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle, ittifak partilerin hiçbirine oy vermedim	24 9,9%	3 1,9%	27 6,8%
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması, oy verme davranışımı etkilemedi	73 30,0%	62 39,5%	135 33,8%
Toplam	243 60,8%	157 39,2%	400 100,0%

Notlar= (i) n=400, (ii) Pearson $\chi^2=16,579^*$; $p<.005$, sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 10 incelendiğinde araştırmaya katılan seçmenlerin “siyasi partilerin seçim ittifakında bulunmaları oy verdiğiniz partiye olan bağlılığınızı nasıl etkilemiştir” sorusu ile “cinsiyet değişkeni” arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. ($p=0.005$). Kadın seçmenler siyasi partilerin ittifak yapması sebebiyle; oy kullanmadığı, sadece kendi partisinin adayını desteklediği ve ittifak adayına oy vermediğini belirtirken; erkek seçmenler ise siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle hem kendi parti adayını desteklediği ve hem de ittifak adayına oy verdiğini, tepki koyarak başka partilere oy verdiklerini, siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle, ittifak yapan partilerin hiçbirine oy vermediğini beyan etmiştir. Siyasi partiler arası ittifak yapılmasının, erkek seçmenlere oranla kadın seçmenlerin oy verme davranışlarında çok fazla değişiklik yaratmadığının söylenilmesi mümkündür.

Tablo 11. Katılımcıların Eğitim Durumları ve Bir Siyasi Partiyeye Oy Verirken Etkili Olan Unsurlara Yönelik Algılarının Karşılaştırılması

Bir siyasi partiye oy verirken sizin için en önemli unsur nedir?	Eğitim						
	İlkokul	Ortaokul	Lise	Önlisans	Lisans	Yüksek Lisans	Toplam
Parti liderinin imajı	16 24,6%	3 6,1%	8 7,5%	8 8,0%	5 6,8%	0 ,0%	40 10,0%
Partinin adayları	19 29,2%	17 34,7%	24 22,6%	22 22,0%	9 12,2%	0 ,0%	91 22,8%
Partinin ideolojisi	7 10,8%	8 16,3%	19 17,9%	11 11,0%	13 17,6%	2 33,3%	60 15,0%
Parti tüzüğü ve parti programı	4 6,2%	4 8,2%	5 4,7%	4 4,0%	15 20,3%	0 ,0%	32 8,0%
Partinin projeleri	19 29,2%	17 34,7%	50 47,2%	55 55,0%	32 43,2%	4 66,7%	177 44,2%
Toplam	65 16,2%	49 12,2%	106 26,5%	100 25,0%	74 18,5%	6 1,5%	400 100,0%

Notlar= (i) n=400, (ii) Pearson $\chi^2=56,473^*$; $p<.000$, sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 11 incelendiğinde araştırmaya katılan seçmenlerin “bir siyasi partiye oy verirken sizin için en önemli unsur” nedir sorusu ile “eğitim değişkeni” arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğu dikkati çekmektedir ($p=0.000$). İlkokul mezunu olan katılımcılar için parti liderinin imajı %24,6, ortaokul mezunları için partinin adayları için %34,7 oranında etkilidir. Yüksek lisans mezunu olan katılımcılar için partinin ideolojisi ve parti projeleri etkili olarak değerlendirirken; lisans mezunları için parti tüzüğü ve parti programının önemli olduğunu söylenilebilir. Yüksek lisans mezunu katılımcıların %66,7’sinin parti projelerini en önemli unsur olarak gördüklerini söylemeleri dikkati çeken bir husus olarak değerlendirilebilir.

Tablo 12. Katılımcıların Eğitim Durumları ve Türkiye’de Siyasi Partiler Arası Yapılan Seçim İttifakı Uygulamasının İçeriği Hakkında Bilgi Sahibi Olma Durumlarının Karşılaştırılması

Türkiye genelinde siyasi partiler arası yapılan seçim ittifakı uygulamasının içeriği hakkında bilgi sahibi misiniz?	Eğitim						
	İlkokul	Ortaokul	Lise	Önlisans	Lisans	Yüksek Lisans	Toplam
Hayır, hiçbir bilgim yok.	28	17	35	33	9	1	123
	43,1%	34,7%	33,0%	33,0%	12,2%	16,7%	30,8%
Siyasi partilerin seçim ittifakının sadece varlığından haberdarım	19	10	17	22	9	0	77
	29,2%	20,4%	16,0%	22,0%	12,2%	,0%	19,2%
Siyasi partilerin seçim ittifakından haberdarım ve ittifakların hangi partiler arasında gerçekleştirildiği hakkında da bilgi sahibiyim	18	22	54	45	56	5	200
	27,7%	44,9%	50,9%	45,0%	75,7%	83,3%	50,0%
Toplam	65	49	106	100	74	6	400
	16,2%	12,2%	26,5%	25,0%	18,5%	1,5%	100,0%

Notlar= (i) n=400, (ii) Pearson $\chi^2=38,282^*$; $p<.000$, sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 12 incelendiğinde, katılımcıların siyasi partiler arası yapılan seçim ittifakı uygulamasının içeriği hakkında bilgi sahibi olma durumları ile eğitim değişkeni arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğu dikkati çekmektedir ($p=0.000$). İlkokul mezunlarının siyasi partiler arası yapılan seçim ittifakı uygulamasının içeriği hakkında hiçbir bir bilgiye sahip olmadığı ve siyasi partilerin seçim ittifakının sadece varlığından haberdar oldukları görülürken, yüksek lisans mezunlarının siyasi partilerin seçim ittifakından haberdar oldukları ve ittifakların hangi partiler arasında gerçekleştirildiği hakkında da bilgi sahibi olduklarını görülmektedir. Bu bağlamda eğitim düzeyi yükseldikçe, farkındalık ve bilinç düzeyinin de yükseldiği, bu çerçevede eğitim düzeyi yüksek katılımcıların siyasi partilerin ittifakları ve içeriği konusunda daha fazla bilgi sahibi oldukları altı çizilmesi gereken bir sonuçtur.

Tablo 13. Katılımcıların Eğitim Durumları ve Türkiye’de Siyasi Partiler Arası İttifak Yapılmasının Oy Verilen Partiye Etkisine Yönelik Algıların Karşılaştırılması

Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması oy verdiğiniz partiyi nasıl etkiledi?	Eğitim						
	İlkokul	Ortaokul	Lise	Önlisans	Lisans	Yüksek Lisans	Toplam
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılmasının, oy verdiğim parti için faydalı olduğunu düşünüyorum	17	12	38	30	25	0	122
	26,6%	24,5%	35,8 %	30,0%	33,8%	,0%	30,6%
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılmasının, oy verdiğim parti için faydalı olmadığını düşünüyorum.	16	22	26	29	20	0	113
	25,0%	44,9%	24,5 %	29,0%	27,0%	,0%	28,3%
Kararsızım	31	15	42	41	29	6	164
	48,4%	30,6%	39,6 %	41,0%	39,2%	100,0%	100,0%
Toplam	64	49	106	100	74	6	400
	16,0%	12,3%	26,6 %	25,1%	18,5%	1,5%	100,0%

Notlar= (i) n=400, (ii) Pearson $\chi^2=18,627^*$; p<,045, sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 13 incelendiğinde, katılımcılara yöneltilen “siyasi partiler arası yapılan seçim ittifakının oy verdiğiniz partiyi etkileme durumu” sorusu ile “eğitim değişkeni” arasında istatistik olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (p=0.045). Lise mezunu katılımcıların %35,8’i siyasi partiler arası ittifak yapılmasının, oy verdiği parti için faydalı olduğunu düşünmektedirler. Ortaokul mezunu katılımcıların %44,9’u ise siyasi partiler arası ittifak yapılmasının, oy verdiği parti için faydalı olmadığı yönünde görüş belirtmişlerdir. Yüksek lisans mezunu katılımcıların tamamının siyasi partiler arası ittifak yapılmasının, oy verdiği parti için faydalı olduğu konusunda kararsız olduğu görülmektedir. Bu bağlamda yüksek eğitimlilerde kararsızlığın olması siyasi parti ittifakının eğitim düzeyi yüksek seçmenler için yeterli ölçüde ikna edici olmadığını gösterdiği yönünde çıkarımda bulunulabilir.

Tablo 14. Katılımcıların Yaşları ve Bir Siyasi Partiye Oy Verirken Etkili Olan Unsurlara Yönelik Algıların Karşılaştırılması

Bir siyasi partiye oy verirken sizin için en önemli unsur nedir?	Yaş					
	18-28	29-39	40-50	51-61	62 ve üstü	Toplam
Parti liderinin imajı	8	3	14	6	9	40
	7,4%	2,1%	13,5%	20,7%	47,4%	10,0%
Partinin adayları	18	35	24	6	8	91
	16,7%	25,0%	23,1%	20,7%	42,1%	22,8%
Partinin ideolojisi	22	22	14	2	0	60
	20,4%	15,7%	13,5%	6,9%	,0%	15,0%
Parti tüzüğü ve parti programı	6	13	9	4	0	32
	5,6%	9,3%	8,7%	13,8%	,0%	8,0%
Partinin projeleri	54	67	43	11	2	177
	50,0%	47,9%	41,3%	37,9%	10,5%	44,2%
Toplam	108	140	104	29	19	400
	27,0%	35,0%	26,0%	7,2%	4,8%	100,0%

Notlar= (i) n=400, (ii) Pearson $\chi^2=62,574^*$; p<,000, sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 14 incelendiğinde, katılımcılara yöneltilen “bir siyasi partiye oy verirken sizin için en önemli unsur nedir” sorusuna verdikleri cevaplar ile yaş değişkeni arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p=0.000$). 62 ve üstü yaş grubu seçmenler parti lideri imajı ve parti adaylarının oy vermelerinde en önemli unsur olarak görmektedir. 18-28 yaş grubu seçmenler için parti ideolojisi ve parti projeleri oy vermelerinde önemli unsur teşkil ederken; 51-61 yaş grubu seçmenler için parti tüzüğü ve parti programının oy vermelerinde önemli unsur olduğunun söylenilmesi mümkündür. Bu bağlamda 18-28 yaş grubu seçmenlerin yarısının oy vermelerinde en önemli unsurun parti projelerinin olduğu yönünde çıkarımda bulunulabilir.

Tablo 15. Katılımcıların Yaşları ve Türkiye’de Siyasi Partiler Arası Yapılan Seçim İttifakı Uygulamasının İçeriği Hakkında Bilgi Sahibi Olma Durumlarının Karşılaştırılması

Türkiye genelinde siyasi partiler arası yapılan seçim ittifakı uygulamasının içeriği hakkında bilgi sahibi misiniz?	Yaş					Toplam
	18-28	29-39	40-50	51-61	62 ve üstü	
Hayır, hiçbir bilgim yok.	44	37	24	10	8	123
	40,7%	26,4%	23,1%	34,5%	42,1%	30,8%
Siyasi partilerin seçim ittifakının sadece varlığından haberdarım	29	26	11	7	4	77
	26,9%	18,6%	10,6%	24,1%	21,1%	19,2%
Siyasi partilerin seçim ittifakından haberdarım ve ittifakların hangi partiler arasında gerçekleştirildiği hakkında da bilgi sahibiyim	35	77	69	12	7	200
	32,4%	55,0%	66,3%	41,4%	36,8%	50,0%
Toplam	108	140	104	29	19	400
	27,0%	35,0%	26,0%	7,2%	4,8%	100,0%

Notlar= (i) $n=400$, (ii) Pearson $\chi^2=29,039$; $p<.000$, sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır

Tablo 15 incelendiğinde, katılımcıların siyasi partiler arası yapılan seçim ittifakı uygulamasının içeriği hakkında bilgi sahibi olma durumları ile yaş değişkeni arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p=0.000$). 62 ve üstü yaş grubu seçmenlerin, siyasi partiler arası yapılan seçim ittifakı uygulamasının içeriği hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığı dikkati çekmektedir. 40-50 yaş grubu seçmenlerin ise siyasi partilerin seçim ittifakından haberdar oldukları ve ittifakların hangi partiler arasında gerçekleştirildiği hakkında da yeterince bilgi sahibi oldukları (% 66,3) görülmektedir. Bu bağlamda orta yaş seçmenlerin siyasi konulara olan ilgilerinin daha yüksek olduğu ve siyasi gündemi takip ettiklerini yönünde çıkarımda bulunulabilir.

Tablo 16. Katılımcıların Yaşları ve Türkiye’de Siyasi Partiler Arası İttifak Yapılmasının Oy Verilen Partiye Etkisine Yönelik Algıların Karşılaştırılması

Siyasi partilerin seçim ittifakında bulunmaları oy verdiğiniz partiye olan bağlılığınızı nasıl etkiledi?	Yaş					Toplam
	18-28	29-39	40-50	51-61	62 ve üstü	
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle, oy kullanmadım.	21	9	8	2	1	41
	19,4%	6,4%	7,7%	6,9%	5,3%	10,2%
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle tepki koyarak başka partilere/başka adaylara oy verdim	16	30	12	4	0	62
	14,8%	21,4%	11,5%	13,8%	,0%	15,5%
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle sadece kendi partimin adayını destekledim ve ittifak adayına oy vermedim	16	15	18	4	6	59
	14,8%	10,7%	17,3%	13,8%	31,6%	14,8%
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle hem kendi partimin adayını destekledim ve hem de ittifak adayına oy verdim	9	33	24	6	4	76
	8,3%	23,6%	23,1%	20,7%	21,1%	19,0%
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle, ittifak partilerin hiçbirine oy vermedim	7	6	6	4	4	27
	6,5%	4,3%	5,8%	13,8%	21,1%	6,8%
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması, oy verme davranışımı etkilemedi	39	47	36	9	4	135
	36,1%	33,6%	34,6%	31,0%	21,1%	33,8%
Toplam	108	140	104	29	19	400
	27,0%	35,0%	26,0%	7,2%	4,8%	100,0%

Notlar= (i) n=400, (ii) Pearson $\chi^2=44,763$; $p<,001$, sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 16 incelendiğinde, katılımcılara yöneltilen “siyasi partilerin seçim ittifakında bulunmaları oy verdiğiniz partiye olan bağlılığınızı nasıl etkiledi” sorusuna verilen cevaplar ile yaş değişkeni arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p=0.001$). 18-28 yaş grubu seçmenlerin siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle, oy kullanmadığı yönünde daha fazla görüş bildirmişlerdir. 29-39 yaş grubu seçmenler arasında, siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle tepki koyarak başka partilere/başka adaylara oy verdikleri görüşü daha fazla yer tutmaktadır. 62 ve üstü yaş grubu seçmenlerin görüşlerinin ise, siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle sadece kendi parti adayını desteklediği ve ittifak adayına oy vermediği ve siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle, ittifak partilerin hiçbirine oy vermediği yönünde yoğunlaşmıştır. Bu bağlamda genç grup seçmenlerin (18-28 yaş grubu seçmenlerin) %36,1’inde siyasi partiler arası ittifak yapılmasının, oy verme davranışlarında değişiklik yaratmadığı görüşü hakim olmuştur.

Tablo 17. Katılımcıların Gelir Durumları ve Türkiye’de Siyasi Partiler Arası Yapılan Seçim İttifakı Uygulamasının İçeriği Hakkında Bilgi Sahibi Olma Durumlarının Karşılaştırılması

Türkiye genelinde siyasi partiler arası yapılan seçim ittifakı uygulamasının içeriği hakkında bilgi sahibi misiniz?	Geliriniz						Toplam
	1000 TL altı	1001-2000 TL	2001-4000 TL	4001-6000 TL	6001-8000 TL	8001-10000 TL	
Hayır, hiçbir bilgim yok.	36	23	54	8	1	1	123
	40,9 %	39,0 %	34,8 %	11,8 %	4,0%	20,0 %	30,8%
Siyasi partilerin seçim ittifakının sadece varlığından haberdarım	21	17	20	16	3	0	77
	23,9 %	28,8 %	12,9 %	23,5 %	12,0 %	,0%	19,2%
Siyasi partilerin seçim ittifakından haberdarım ve ittifakların hangi partiler arasında gerçekleştirildiği hakkında da bilgi sahibiyim	31	19	81	44	21	4	200
	35,2 %	32,2 %	52,3 %	64,7 %	84,0 %	80,0 %	50,0%
Toplam	88	59	155	68	25	5	400
	22,0 %	14,8 %	38,8 %	17,0 %	6,2%	1,2%	100,0 %

Notlar= (i) n=400, (ii) Pearson $\chi^2=45,742$; p<.000, sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 17 incelendiğinde, katılımcıların siyasi partiler arası yapılan seçim ittifakı uygulamasının içeriği hakkında bilgi sahibi olma durumları ile gelir durumları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğu dikkati çekmektedir ($p=0.000$). 1000 TL altı gelire sahip seçmenlerin % 40,9’unun seçim ittifakı uygulamasının içeriği hakkında hiçbir bir bilgi sahibi olmadığını, 1001-2000 TL gelire sahip seçmenlerin % 28,8’inin siyasi partiler arası yapılan seçim ittifakının sadece varlığından haberdar olduğunu, 8001-10000 TL gelire sahip seçmenlerin ise % 80’inin hem siyasi partilerin seçim ittifakından haberdar oldukları hem de ittifakların hangi partiler arasında gerçekleştirildiği yönünde bilgi sahibi oldukları görülmektedir. Bu bağlamda düşük gelire sahip olanların siyasi partiler arası yapılan seçim ittifakı uygulamasının içeriği hakkında yeterince bilgi sahibi olmadıklarını, yüksek gelire sahip seçmenlerin siyasi partilerin seçim ittifakından haberdar oldukları ve ittifakların hangi partiler arasında gerçekleştirildiği konusunda yeterince bilgi sahibi olduklarını söylenilmesi mümkündür.

Tablo 18. Katılımcıların Gelir Durumları ve Türkiye’de Siyasi Partiler Arası İttifak Yapılması Seçmenlerin Oy Verdiği Partiye Olan Bağlılığını Etkileme Durumunun Karşılaştırılması

Siyasi partilerin seçim ittifakında bulunmaları oy verdığınız partiye olan bağlılığınızı nasıl etkiledi?	Geliriniz						Toplam
	1000 TL altı	1001-2000 TL	2001-4000 TL	4001-6000 TL	6001-8000 TL	8001-10000 TL	
Geliriniz Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle, oy kullanmadım.	18 20,5%	8 13,6%	9 5,8%	4 5,9%	1 4,0%	1 20,0%	41 10,2%
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle tepki koyarak başka partilere/başka adaylara oy verdim	9 10,2%	15 25,4%	22 14,2%	14 20,6%	1 4,0%	1 20,0%	62 15,5%
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle sadece kendi partimin adayını destekledim ve ittifak adayına oy vermedim	15 17,0%	9 15,3%	23 14,8%	10 14,7%	2 8,0%	0 ,0%	59 14,8%
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle hem kendi partimin adayını destekledim ve hem de ittifak adayına oy verdim	8 9,1%	8 13,6%	29 18,7%	19 27,9%	10 40,0%	2 40,0%	76 19,0%
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle, ittifak partilerin hiçbirine oy vermedim	6 6,8%	4 6,8%	9 5,8%	4 5,9%	4 16,0%	0 ,0%	27 6,8%
Türkiye genelinde siyasi partiler arası ittifak yapılması, oy verme davranışımı etkilemedi	32 36,4%	15 25,4%	63 40,6%	17 25,0%	7 28,0%	1 20,0%	135 33,8%
Toplam	88 22,0%	59 14,8%	155 38,8%	68 17,0%	25 6,2%	5 1,2%	400 100,0%

Notlar= (i) n=400, (ii) Pearson $\chi^2=50,632^2$; p<.002, sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır

Tablo 18 incelendiğinde, katılımcılara yöneltilen “siyasi partilerin seçim ittifakında bulunmaları oy verdığınız partiye olan bağlılığı nasıl etkiledi” sorusuna verdikleri yanıtlar ile gelir değişkeni arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğu yönünde sonuç elde edilmiştir (p=0.002). 1000 TL altı gelir grubuna sahip seçmenlerin görüşleri siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle, oy kullanmadığı ve siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle sadece kendi parti adayını desteklediği ve ittifak adayına oy vermediğini yönünde şekillenmiştir. 1001-2000 TL arası gelire sahip seçmenlerin % 25,4’ü siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle tepki koyarak başka partilere/başka adaylara oy verdiklerini beyan etmişlerdir. 6001-8000 TL ve 8001-10000 TL gelire sahip seçmenlerin görüşlerinin çoğunluğunun “siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle sadece kendi parti adayını destekleme ve ittifak adayına oy verme” yönünde olduğu görülmektedir. 2001-4000 TL gelire sahip seçmenlerin %40,6’sının ise siyasi partiler arası ittifak yapılmasının, oy verme davranışlarını etkilemediği görüşündedir. Bu bağlamda siyasi partiler arası ittifak yapılmasının orta gelirli seçmenlerin oy verme davranışlarında yeterince değişiklik yaratmadığı söylenilebilir.

Siyasi Partiler Arası İttifak Uygulamalarının Seçmenlerin Oy Verme Davranışı Üzerindeki Etkilerine Yönelik Seçmen Algıları

Çalışmanın bu kısmında, siyasi partiler arasında gerçekleştirilen ittifak uygulamalarının, seçmenlerin oy verme davranışı üzerindeki etkilerine yönelik algılarını tespit edebilmek adına 13 önerme verilmiş, katılımcılardan bu önermelere katılma düzeylerini (1 kesinlikle katılmıyorum'dan-5 kesinlikle katılıyorum'a kadar) belirtmeleri istenmiştir. Tablo 20 analiz edilirken kullanılmak amacıyla, 5'li likert dereceleme ölçeğine uygun olarak puan aralığı hesaplanmış ve puan aralığı "0,80" olarak bulunmuştur⁴. Bu hesaplama göre değerlendirme aralıkları Tablo 19'de gösterilmiştir (Usta ve Bilgiç, 2017, s.241).

Tablo 19. 5'li Likert Ölçeğine Göre Puan Aralıkları

	Puan Aralıkları	Seçenekler
1	1,00-1,80	Kesinlikle Katılmıyorum
2	1,81-2,60	Katılmıyorum
3	2,61-3,40	Kararsızım
4	3,41-4,20	Katılıyorum
5	4,21-5,00	Kesinlikle Katılıyorum

Betimleyici/tanımlayıcı (descriptive) analiz tekniğiyle değerlendirmeye tabi tutulan önermeler ve elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 20. Türkiye'de Siyasi Partilerin İttifak Yapmasının Seçmenlerin Oy Verme Davranışı Üzerinde Etkileri Konusunda Görüşleri

Önermeler	N	Ort.	Std. Sp.	Katılma Düz.
Yazılı ve görsel medya ittifak içinde olan partilerin söylem, aday ve projelerini tanımamızda etkili olmuştur	400	3,6825	1,13795	Katılıyorum
Seçim döneminde ittifaklar yazılı ve görsel medya açısından önemli gündem olmuştur	400	3,6050	1,06856	Katılıyorum
Önümüzdeki siyasi süreçte hiçbir partinin tek başına iktidar olma şansı yoktur	400	3,5675	1,15054	Katılıyorum
Sosyal medya, ittifak içinde olan partilerin söylem, aday ve projelerini tanımamızda etkili olmuştur	400	3,5525	1,09327	Katılıyorum
Seçim süreci içerisinde siyasi partilerin ittifak haberleri çeşitli kitle iletişim araçlarında yapılan siyasi kampanyalar siyasal tercihimde etkili olmuştur	400	3,5250	1,15226	Katılıyorum
İttifaklar siyasi partilerin baraj kaygılarından doğmuştur	400	3,3500	1,13389	Kararsızım
Siyasi partiler arası ittifak yapılması, ittifakı oluşturan siyasi partilerin çıkarları için kurulmuştur	400	3,2200	1,16404	Kararsızım
Siyasi partiler arası ittifakların devam etmesi gerektiğini düşünüyorum	400	2,9750	1,16953	Kararsızım
Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi partileri ittifak kurmaya yöneltmiştir	400	2,9400	1,20625	Kararsızım
Partilerin ittifak yapması yeni bir siyaset modelidir	400	2,9250	1,16738	Kararsızım
Siyasi partiler arası ittifak yapılması oy verme davranışında değişiklik yaratmıştır	400	2,8425	1,36284	Kararsızım
Dış politikadan kaynaklı sorunları çözmek için ittifak kurulmuştur	400	2,3750	1,12808	Katılmıyorum
Terör sorununu çözmek için ittifak kurulmuştur	400	2,3150	1,19765	Katılmıyorum

Derece: 1= Hiç Katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum

⁴ (En yüksek değer - en düşük değer)/Seçenek sayısı (5-1)/5= 0,80

Tablo 20’de görüleceği üzere, Yazılı ve görsel medya ile birlikte sosyal medyanın da ittifak içinde olan partilerin söylemlerinin, aday ve projelerini tanımada etkili olduğu, seçim döneminde ittifakların yazılı ve görsel medya açısından önemli gündem olduğu şeklindeki önermelere seçmenlerin önemli bir kısmı katıldıklarını beyan etmiştir. “Seçim süreci içerisinde siyasi partilerin ittifak haberleri çeşitli kitle iletişim araçlarında yapılan siyasi kampanyalar siyasal tercihimde etkili olmuştur” ve “önümüzdeki siyasi süreçte hiçbir partinin tek başına iktidar olma şansı yoktur” önermelerine de seçmenler katıldıkları yönünde ifade de bulunmuştur.

“İttifaklar siyasi partilerin baraj kaygılarından doğmuştur”, “siyasi partiler arası ittifak yapılması, ittifakı oluşturan siyasi partilerin çıkarları için kurulmuştur” önermeleri noktasında kararsız kaldıkları söylenilebilir. Bununla birlikte, “siyasi partiler arası ittifak yapılmasının yeni bir siyaset modeli olduğu” konusunda net bir fikir birliği oluşmamıştır. Katılımcılar, “siyasi partiler arası ittifakların devam etmesi gerektiği” konusunda da kararsız kalmışlardır. Son olarak, “siyasi partiler arası ittifak yapılması oy verme davranışında değişiklik yaratmıştır” ifadesine katılan kadar ve katılmayan seçmenlerin de yer alması bu konuda da görüş birliğinin oluşmadığını göstermektedir.

“Dış politikadan kaynaklı sorunları çözmek için ittifak kurulmuştur” ve “terör sorununu çözmek için ittifak kurulmuştur” önermelerine yönelik seçmenler katılmadıkları yönünde görüş bildirmişlerdir. Siyasi partiler arası ittifakın “dış politikadan kaynaklı sorunları ve terör sorunlarını çözmek için kurulmadığı” yönünde katılımcıların görüş beyan etmesi, Tablo 20’nin en dikkat çekici bulgusu olarak değerlendirilebilir.

Tablo 21. Türkiye’de Siyasi Partilerin İttifak Yapması Hakkında Seçmenlerin Görüşleri ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişkiye Yönelik T Testi

Türkiye’de siyasi partilerin ittifak yapmasının seçmenlerin oy verme davranışı üzerinde etkileri konusunda görüşleri	Erkek (n=243)		Kadın(n=157)		Bağımlı İki Grup t Testi	
	Ort.	Ss.	Ort.	Ss.	T	p
Siyasi partiler arası ittifak yapılması oy verme davranışında değişiklik yaratmıştır	2,82	1,39	2,86	1,31	0,280	0,780
Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi partileri ittifak kurmaya yöneltmiştir	2,76	1,22	3,21	1,12	3,745	0,000
Dış politikadan kaynaklı sorunları çözmek için ittifak kurulmuştur	2,39	1,12	2,33	1,13	0,533	0,594
Terör sorununu çözmek için ittifak kurulmuştur	2,42	1,21	2,14	1,14	2,361	0,019
Partilerin ittifak yapması yeni bir siyaset modelidir	2,74	1,17	3,19	1,10	3,815	0,000
Siyasi partiler arası ittifak yapılması, ittifakı oluşturan siyasi partilerin çıkarları için kurulmuştur	3,03	1,20	3,50	1,04	3,983	0,000
Sosyal medya, ittifak içinde olan partilerin söylem, aday ve projelerini tanımamızda etkili olmuştur	3,41	1,17	3,77	0,91	3,247	0,001
İttifaklar siyasi partilerin baraj kaygılarından doğmuştur	3,34	1,18	3,35	1,04	0,005	0,996
Önümüzdeki siyasi süreçte hiçbir partinin tek başına iktidar olma şansı yoktur	3,50	1,20	3,66	1,05	1,328	0,185
Seçim döneminde ittifaklar yazılı ve görsel medya açısından önemli gündem olmuştur	3,41	1,13	3,89	0,87	4,515	0,000
Seçim süreci içerisinde siyasi partilerin ittifak haberleri çeşitli kitle iletişim araçlarında yapılan siyasi kampanyalar siyasal tercihimde etkili olmuştur	3,39	1,16	3,71	1,10	2,739	0,006
Siyasi partiler arası ittifakların devam etmesi gerektiğini düşünüyorum	2,96	1,16	2,98	1,18	0,168	0,866
Yazılı ve görsel medya ittifak içinde olan partilerin söylem, aday ve projelerini tanımamızda etkili olmuştur	3,54	1,23	3,89	0,93	3,078	0,002

Tablo 21 incelendiğinde, Türkiye’de siyasi partilerin ittifak yapması hakkında seçmenlerin görüşleri ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki karşılaştırıldığında, istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğu dikkati çekmektedir. Siyasi partilerin ittifak yapması hakkındaki görüşlerine bakıldığında, erkek seçmenlerin terör sorununu çözmek için ittifak yapıldığı (A.O=2,42), (t=2,361, p=0,019), görüşü dikkati çekmektedir. Kadın seçmenler ise cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminin partileri ittifak kurmaya yönelttiğini(A.O=3,21), (t=3,745, p=0,000), partilerin ittifak yapmasının yeni bir siyaset modeli olduğunu (A.O=3,19), (t=3,815, p=0,000), siyasi partiler arası ittifak yapılması, ittifakı oluşturan siyasi partilerin çıkarları için kurulduğunu(A.O=3,50) (t=3,983, p=0,000) yönünde görüş belirtmişlerdir. Bununla birlikte kadın seçmenler; sosyal medyanın, ittifak içinde olan partilerin söylem, aday ve projelerini tanımalarında etkili olduğunu (A.O=3,77), (t=3,247, p=0,001), seçim döneminde ittifakların yazılı ve görsel medyanın önemli gündemi oluşturduğunu (A.O=3,89), (t=4,515, p=0,000), seçim süreci içerisinde siyasi partilerin ittifak haberlerinin çeşitli kitle iletişim araçlarında yapılan siyasi kampanyaların siyasal tercihlerinde etkili olduğunu (A.O=3,71), (t=2,739, p=0,006), yazılı ve görsel medyanın ittifak içinde olan partilerin söylem, aday ve projelerini tanımalarında etkili olduğu (A.O=3,89), (t=3,078, p=0,002) yönünde tespitleri ortaya konulabilir. Bu bağlamda; siyasi partilerin ittifak süreçlerini sosyal medya ve kitle iletişim araçlarının gündemde tutması, söylem ve kampanyaların takibi ve siyasal açıdan bilgilenme de etkili olarak kadın seçmenlerin tercihlerine yön verdiği yönünde görüş ortaya konulabilir.

Tablo 22. Türkiye’de Siyasi Partilerin İttifak Yapması Hakkında Seçmenlerin Görüşleri ile Eğitim Değişkeni Arasındaki İlişkiye Yönelik Anova Testi

Eğitim	İlkokul(n=65)		Ortaokul(n=49)		Lise (n=106)		Önlisans (n=100)		Lisans(n=74)		Yüksek Lisans(n=6)		Anova Testi	
	Ort.	Ss.	Ort.	Ss.	Ort.	Ss.	Ort.	Ss.	Ort.	Ss.	Ort.	Ss.	F	p
Siyasi partiler arası ittifak yapılması oy verme davranışında değişiklik yaratmıştır	2,66	1,36	3,00	1,33	2,89	1,44	2,59	1,34	3,16	1,22	2,83	1,47	1,916	0,091
Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi partileri ittifak kurmaya yönelmiştir	2,96	1,19	3,04	1,30	2,96	1,26	2,78	1,13	3,04	1,17	2,83	1,16	0,544	0,743
Dış politikadan kaynaklı sorunları çözmek için ittifak kurulmuştur	2,47	1,11	2,36	1,20	2,43	1,24	2,35	1,03	2,13	0,98	3,66	0,81	2,461	0,033
Terör sorununu çözmek için ittifak kurulmuştur	2,38	1,09	2,18	1,21	2,36	1,28	2,41	1,12	2,06	1,18	3,16	1,32	1,579	0,165
Partilerin ittifak yapması yeni bir siyaset modelidir	3,06	1,08	2,79	1,09	2,85	1,22	3,00	1,18	2,89	1,18	2,83	1,32	0,465	0,802
Siyasi partiler arası ittifak yapılması, ittifakı oluşturan siyasi partilerin çıkarları için kurulmuştur	3,15	1,09	3,24	1,14	3,23	1,14	3,17	1,17	3,32	1,28	3,00	1,09	0,247	0,941
Sosyal medya, ittifak içinde olan partilerin söylem, aday ve projelerini tanımamızda etkili olmuştur	3,46	1,07	3,53	1,08	3,52	1,13	3,46	1,06	3,85	1,05	3,00	1,26	1,674	0,140
İttifaklar siyasi partilerin baraj kaygılarından doğmuştur	3,32	1,03	3,51	1,02	3,45	1,10	3,04	1,30	3,59	1,01	2,66	0,81	3,075	0,010
Önümüzdeki siyasi süreçte hiçbir partinin tek başına iktidar olma şansı yoktur	3,46	1,11	3,75	1,21	3,66	1,09	3,30	1,20	3,82	1,06	2,66	1,03	3,177	0,008
Seçim döneminde ittifaklar yazılı ve görsel medya açısından önemli gündem olmuştur	3,47	1,03	3,79	1,13	3,66	1,02	3,54	1,11	3,66	1,05	2,83	0,98	1,304	0,261
Seçim süreci içerisinde siyasi partilerin ittifak haberleri çeşitli kitle iletişim araçlarında yapılan siyasi kampanyalar siyasal tercihimde etkili olmuştur	3,33	1,09	3,65	1,25	3,68	1,08	3,51	1,16	3,48	1,18	2,33	0,81	2,227	0,051

Tablo 22 incelendiğinde, Türkiye’de siyasi partilerin ittifak yapması hakkında seçmenlerin görüşleri ile eğitim değişkeni arasındaki ilişki karşılaştırıldığında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki oluşmadığı görülmüştür. Yüksek lisans mezunu seçmenler dış politikadan kaynaklı sorunları çözmek için ittifak kurulduğu (A.O=3,50), (t=2,461, p=0,033) görüşündedirler. Lisans mezunu seçmenler ittifakların siyasi partilerin baraj kaygılarından doğduğunu (A.O=3,59), (t=3,075, p=0,010) ve önümüzdeki siyasi süreçte hiçbir partinin tek başına iktidar olma şansı olmadığını (A.O=3,82), (t=3,177, p=0,008) beyan etmişlerdir.

Tablo 23. Türkiye’de Siyasi Partilerin İttifak Yapması Hakkında Seçmenlerin Görüşleri ile Yaş Değişkeni Arasındaki ilişkiye Yönelik Anova Testi

Yaş	18-28 (n=108)		29-39 (n=140)		40-50 (n=104)		51-61 (n=29)		62 ve üstü (n=19)		Anova testi	
	Ort.	Ss.	Ort.	Ss.	Ort.	Ss.	Ort.	Ss.	Ort.	Ss.	F	p
Siyasi partiler arası ittifak yapılması oy verme davranışında değişiklik yaratmıştır	2,73	1,36	3,06	1,40	2,85	1,36	2,44	1,15	2,36	1,11	2,320	0,056
Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi partileri ittifak kurmaya yönelmiştir	2,80	1,21	3,05	1,22	2,91	1,21	3,10	1,23	2,73	0,87	0,945	0,438
Dış politikadan kaynaklı sorunları çözmek için ittifak kurulmuştur	2,50	1,11	2,30	1,15	2,35	1,13	2,20	1,08	2,52	1,02	0,710	0,585
Terör sorununu çözmek için ittifak kurulmuştur	2,63	1,25	2,18	1,22	2,19	1,10	2,20	1,14	2,26	0,99	2,772	0,027
Partilerin ittifak yapması yeni bir siyaset modelidir	2,85	1,17	2,95	1,21	2,97	1,16	2,86	1,09	2,94	0,97	0,194	0,941
Siyasi partiler arası ittifak yapılması, ittifakı oluşturan siyasi partilerin çıkarları için kurulmuştur	3,15	1,20	3,25	1,23	3,38	0,99	2,86	1,21	2,94	1,07	1,589	0,176
Sosyal medya, ittifak içinde olan partilerin söylem, aday ve projelerini tanımamızda etkili olmuştur	3,36	1,16	3,90	1,01	3,48	1,06	3,27	0,99	2,84	0,83	7,558	0,000
İttifaklar siyasi partilerin baraj kaygılarından doğmuştur	3,16	1,25	3,62	1,05	3,35	1,03	3,17	1,19	2,63	0,89	4,989	0,001
Önümüzdeki siyasi süreçte hiçbir partinin tek başına iktidar olma şansı yoktur	3,48	1,17	3,70	1,13	3,65	1,13	3,44	1,18	2,73	0,87	3,449	0,009
Seçim döneminde ittifaklar yazılı ve görsel medya açısından önemli gündem olmuştur	3,50	1,19	3,80	0,98	3,60	1,00	3,41	1,08	3,00	0,94	3,345	0,010
Seçim süreci içerisinde siyasi partilerin ittifak	3,50	1,27	3,64	1,11	3,54	1,10	3,27	1,06	3,00	0,94	1,719	0,145

Tablo 23 incelendiğinde Türkiye’de siyasi partilerin ittifak yapması hakkında seçmenlerin görüşleri ile yaş değişkeni arasındaki ilişkiyi karşılaştırdığında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. 18-28 yaş grubu seçmenler terör sorununu çözmek için ittifak yapıldığı (A.O=2,63), (t=2,772, p=0,027) görüşündedirler. 29-39 yaş grubu seçmenler sosyal medyanın, ittifak içinde olan partilerin söylem, aday ve projelerinin tanınmasında etkili olduğunu (A.O=3,90), (t=7,558, p=0,000), ittifakların siyasi partilerin baraj kaygılarından doğduğunu (A.O=3,62), (t=4,989, p=0,001), önümüzdeki siyasi süreçte hiçbir partinin tek başına iktidar olma şansı olmadığını (A.O=3,70), (t=3,449, p=0,009); seçim döneminde ittifaklar yazılı ve görsel medyanın önemli gündemini oluşturduğunu (A.O=3,80), (t=3,345, p=0,010) ve yazılı ve görsel medyanın ittifak içinde olan partilerin söylem, aday ve projelerini tanınmasında etkili olduğu (A.O=3,85), (t=3,543, p=0,007) görüşlerini beyan etmişlerdir. Bu bağlamda yaş grupları ile Türkiye’de siyasi partilerin ittifak yapması hakkında seçmenlerin görüşleri arasında farklılıkları ortaya koymak için Anova testi yapılmıştır. Bu test sonucunda hangi yaş gruplarında farklılık olduğunu ortaya koymak amacıyla Multiple Comparisons testi yapılmıştır. Bu test sonucunda, sosyal medya, ittifak, içinde olan partilerin söylem, aday ve projelerini tanımlarında etkili olmuştur önermesine verilen cevaplar incelendiğinde; 18-28 ile 29-39 yaş grupları (p<0.003) arasında ve 29-39 ile 62 ve üstü yaş grupları (p<0.002) arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu ifadeyi en fazla anlamlı bulan yaş grubu 29-39 ile 62 ve üstü yaş grubunun arasında farklılık yarattığını söylenilmesi mümkündür. İttifakların siyasi partilerin baraj kaygılarından doğduğu önermesi noktasında 29-39 ile 62 ve üstü yaş grupları (p<0.011) arasında anlamlı bir farklılık oluşmaktadır. Diğer yaş grupları arasında farklılık oluşmamaktadır. Önümüzdeki siyasi süreçte hiçbir partinin tek başına iktidar olma şansı olmadığı önermesi noktasında 29-39 ile 62 ve üstü yaş grupları (p<0.017) arasında anlamlı bir farklılık olduğu dikkati çekmektedir. Yazılı ve görsel medya ittifak içinde olan partilerin söylem, aday ve projelerini tanınmasında etkili olduğu önermesine verilen cevaplar incelendiğinde, 29-39 ile 62 ve üstü yaş grupları (p<0.028) arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu bağlamda anlamlı farklılaşmanın olduğu 29-39 ile 62 ve üstü yaş gruplarıdır. Bu yaş gruplarının en fazla önem verdiği hususlar sosyal medya, ittifak içinde olan partilerin söylem, aday ve projelerini tanımlarında etkili olduğu görüşleridir.

Tablo 24. Türkiye’de Siyasi Partilerin İttifak Yapması Hakkında Seçmenlerin Görüşleri ile Gelir Değişkeni Arasındaki İlişkiye Yönelik Anova Testi

Gelir	1000 TL altı(n=12)		1001-2000 TL(n=44)		2001-4000 TL (n094)		4001-6000 TL(n=112)		6001-8000 TL (n=53)		8001-10000 TL(n=59)		Anova Testi	
	Ort.	Ss.	Ort.	Ort.	Ort.	Ss.	Ort.	Ss.	Ort.	Ort.	Ort.	Ss.	F	P
Siyasi partiler arası ittifak yapılması oy verme davranışında değişiklik yaratmıştır	3,00	1,76	2,11	1,44	2,40	1,55	2,50	1,44	2,09	1,41	2,28	1,37	1,258	0,282
Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi partileri ittifak kurmaya yönelmiştir	2,78	1,87	2,03	1,48	2,35	1,56	2,37	1,55	2,06	1,37	2,26	1,37	2,481	0,031
Dış politikadan kaynaklı sorunları çözmek için ittifak kurulmuştur	2,89	1,79	2,12	1,49	2,36	1,57	2,41	1,52	2,02	1,38	2,24	1,38	4,030	0,001
Terör sorununu çözmek için ittifak kurulmuştur	2,84	1,83	2,09	1,45	2,33	1,59	2,35	1,56	2,04	1,38	2,21	1,42	4,905	0,000
Partilerin ittifak yapması yeni bir siyaset modelidir	2,89	1,79	2,19	1,49	2,37	1,56	2,41	1,49	2,25	1,27	2,26	1,39	2,051	0,071
Siyasi partiler arası ittifak yapılması, ittifakı oluşturan siyasi partilerin çıkarları için kurulmuştur	2,94	1,74	2,17	1,45	2,41	1,59	2,41	1,52	2,06	1,51	2,14	1,42	,348	0,883
Sosyal medya, ittifak içinde olan partilerin söylem, aday ve projelerini tanımamızda etkili olmuştur	2,89	1,79	2,01	1,47	2,57	1,52	2,39	1,54	2,15	1,32	2,14	1,44	2,363	0,039
İttifaklar siyasi partilerin baraj kaygılarından doğmuştur	3,15	1,53	2,06	1,45	2,40	1,55	2,47	1,49	2,06	1,46	2,18	1,43	2,450	0,033
Önümüzdeki siyasi süreçte hiçbir partinin tek başına iktidar olma şansı yoktur	3,10	1,59	2,09	1,45	2,37	1,53	2,36	1,55	2,25	1,38	2,14	1,41	2,179	0,056
Seçim döneminde ittifaklar yazılı ve görsel medya açısından önemli gündem olmuştur	3,00	1,76	2,07	1,46	2,30	1,56	2,36	1,53	2,09	1,41	2,25	1,42	,997	0,419
Seçim süreci içerisinde siyasi partilerin ittifak haberleri çeşitli kitle iletişim araçlarında yapılan siyasi kampanyalar siyasal tercihimde etkili olmuştur	2,89	1,79	2,01	1,48	2,29	1,56	2,35	1,56	2,02	1,38	2,24	1,45	1,539	0,177
Siyasi partiler arası ittifakların devam etmesi	3,10	1,59	2,01	1,47	2,28	1,59	2,43	1,44	2,18	1,35	2,19	1,40	1,436	0,210

Tablo 24 incelendiğinde Türkiye’de siyasi partilerin ittifak yapması hakkında seçmenlerin görüşleri ile yaş değişkeni arasındaki ilişki karşılaştırıldığında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki oluşmadığı tespit edilmiştir. 1000 TL altı gelir grubu seçmenler, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin partileri ittifak kurmaya yönelttiğini(A.O=2,78), (t=2,481, p=0,031), Dış politikadan kaynaklı sorunları çözmek için ittifak kurulduğunu(A.O=2,89), (t=4,030, p=0,001), terör sorununu çözmek için ittifak yapıldığı (A.O=2,84), (t=4,905, p=0,000), ittifakların siyasi partilerin baraj kaygılarından doğduğu (A.O=3,15), (t=2,450, p=0,033) görüşündedir. Bu

bağlamda yaş grupları ile Türkiye’de siyasi partilerin ittifak yapması hakkında seçmenlerin görüşleri arasında farklılıkları ortaya koymak için Anova testi yapılmıştır. Bu test sonucunda hangi yaş gruplarında farklılık olduğunu ortaya koymak amacıyla Multiple Comparisons testi yapılmıştır. Bu test sonucunda dış politikadan kaynaklı sorunları çözmek için ittifak kurulduğu önermesine verilen cevaplar incelendiğinde, 1000 TL altı ve 2001-4000 TL gelir grupları ($p<0.026$) arasında anlamlı bir farklılık olduğu dikkati çekmektedir. Terör sorununu çözmek için ittifak yapıldığı ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde, 1000 TL altı ve 2001-4000 TL gelir grupları ($p<0.003$) arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Sonuç ve Değerlendirme

16 Nisan 2017 yılında yapılan referandumun sonucu olarak anayasa değişikliği gerçekleştirilmiştir. Anayasal düzenleme ile birlikte Türkiye’de Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmiş ve siyasi partiler arası ittifaka zemin hazırlanmıştır. Hükümet sistemi değişikliği ile birlikte, seçim kanununda bazı düzenlemelere gidilmiştir. Hem Cumhurbaşkanlığı, hem genel seçimlerde hem de yerel seçimlerde partiler arası ittifaka imkân sağlanmıştır. Seçim kanununda yapılan düzenleme ile siyasi partilerin ortak aday çıkarabilecekleri ve ittifak ortak adayına yönelik bilgilerin seçim pusulalarına dâhil edileceği belirtilmiştir. 24 Haziran 2018 Cumhurbaşkanlığı seçimlerinde, seçim ittifakı partiler arasında uygulanmıştır. 31 Mart 2019 yılında gerçekleştirilen Mahalli İdare Seçimlerinde de partiler arası ittifak uygulamasına gidilmiş ve partiler bazı seçim bölgelerinde ortak aday çıkararak ittifak gerçekleştirmişlerdir. Bununla birlikte, bazı partilerin adayları, kendi partilerinden seçime girmek yerine başka partilerden aday gösterilmiş ve örtülü bir ittifak gerçekleştirilmiştir.

Bu minvalden hareketle gerçekleştirilen çalışmada, seçim sisteminde bu değişiklikler ve ittifak uygulamalarının halka yansımalarının nasıl olduğunu görmek amacıyla Karaman il merkezinde gerçekleştirilen araştırma kapsamında seçmenlerin siyasi partiler arasında uygulanan seçim ittifaklarına yönelik algılarının ölçülmesi sonucunda elde edilen veriler ve bulgular dikkate alındığında ortaya konulacak tespitler şu şekilde sıralanabilir:

- Araştırma kapsamında cevabı aranan ilk soru, “siyasi partiler arası seçim ittifaklarının yapılması seçmenlerin oy verme davranışlarında değişikliğe yol açmış mıdır?” şeklindedir. Araştırmaya dâhil edilen seçmenlerin yaklaşık üçte birinin siyasi partiler arası ittifak yapılmasının, oy verme davranışlarında değişiklik yaratmadığı görüşünü ortaya koymuştur. Burada dikkati çeken bir diğer husus, katılımcıların, beşte birinin siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle hem kendi partisinin adayını desteklediğini ve hem de ittifak adayına oy verdiğini belirtmiş olmasıdır
- Araştırma kapsamında cevabı aranacak ikinci soru, “siyasi partiler arası seçim ittifaklarının yapılması seçmenlerin oy verdiği parti için faydalı olmuş mudur?” şeklindedir. Katılımcıların yaklaşık üçte birinin partiler arası ittifak uygulamasının oy verdiği parti için faydalı olduğunu düşündüğü yönünde görüş birliğinde olduğu dikkati çekmiştir. Bununla birlikte, seçmenlerin büyük bir kısmının (% 41,1) siyasi partiler arası ittifakın fayda noktasında bir kararsızlık içinde olduğu ve siyasi parti ittifakları konusunda yeterince ikna edilemedikleri yönünde ifade edilebilir.
- Araştırmada cevabı aranan üçüncü soru “seçmenlerin siyasi partiler arası yapılan seçim ittifakı uygulamasının içeriği hakkında ne düzeyde bilgi sahibidir?”. Seçmenlerin yarısının “hem siyasi partilerin seçim ittifakından hem de ittifakların hangi

- partiler arasında gerçekleştirildiği” konusunda bilgi sahibi olmadığı hususu araştırmada altı çizilmesi gereken sonuçlardan birisidir.
- Araştırmada cevabı aranan dördüncü soru, “siyasi partilerin ittifak hakkında siyasal bilgilenmede kitle iletişim araçları etkili oldu mu?” beşinci soru ise “siyasi partilerin ittifakı hakkında siyasal bilgilenme seçmenlerin oy vermelerinde etkili oldu mu?” şeklindedir. Yazılı ve görsel medya ile birlikte sosyal medyanın da ittifak içinde olan partilerin söylemleri, aday ve projelerini tanıma noktasında seçmenler üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, seçim döneminde ittifakların yazılı ve görsel medya açısından önemli gündem maddesi olarak değerlendirildiği araştırmaya katılan seçmenler tarafından dile getirilmiştir. Araştırmaya katılan seçmenlerin büyük bir kısmı, “seçim süreci içerisinde siyasi partilerin ittifak haberleri çeşitli kitle iletişim araçlarında yapılan siyasi kampanyalar siyasal tercihimde etkili olmuştur” önermesine katıldığını beyan etmiştir.
 - “Siyasi partiler arası ittifak yapılması parti bağlılığına değişiklik yaratmış mıdır?” şeklindeki araştırmanın altıncı sorusu incelendiğinde, katılımcıların yaş grupları üzerinden bir karşılaştırma yapmakta yarar olduğu söylenilebilir.
 - Orta yaş grubu seçmenler arasında, siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle tepki koyarak başka partilere/başka adaylara oy verdikleri görüşü daha fazla hâkim iken; 62 ve üstü yaş grubu seçmenlerin görüşleri ise, siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle sadece kendi parti adayını desteklediği ve ittifak adayına oy vermediği ve siyasi partiler arası ittifak yapılması sebebiyle, ittifak partilerin hiçbirine oy vermediği şeklinde farklı cevaplarla şekillenmiştir. Diğer taraftan genç seçmenler arasında yaklaşık üçte birlik kısmının siyasi partiler arası ittifak yapılmasının, oy verme davranışlarında değişiklik yaratmadığı görüşü ortaya çıkmıştır. Bu konuda elde edilen bir diğer bulgu siyasi partiler arası ittifak yapılmasının orta gelirli seçmenlerin oy verme davranışlarında yeterince değişiklik yaratmadığıdır.

Bu sorular dışında elde edilen diğer bulgulara bakıldığında şu hususlar dikkati çekmektedir:

- Katılımcıların yaklaşık üçte biri (%38,2) Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi sonucunda partilerin ittifak yapmalarının zorunluluk haline geldiğini beyan etmesi dikkati çeken önemli bir husustur.
- Seçimlerde oy verme davranışı etkileyen faktörler incelendiğinde, seçmenleri en çok etkileyen faktörün ülke geleceğinde etkili olabileceği için oy kullandığı düşüncesidir. Seçmenlerin üçte ikisi bu yönde görüş beyanında bulunmuştur. Kişisel çıkar için oy kullanırım diyenlerin oranının düşük düzeyde (% 8) kalması seçmenlerin bilinç düzeyinin yüksekliğini göstermektedir.
- Siyasi partiler arası ittifak uygulamaları konusunda farkındalık düzeyleri eğitim değişkeni üzerinden incelendiğinde; eğitim düzeyi yükseldikçe, farkındalık ve bilinç düzeyinin de yükseldiği, eğitim düzeyi yüksek katılımcıların siyasi partilerin ittifakları ve içeriği konusunda daha fazla bilgi sahibi oldukları altı çizilmesi gereken bir diğer sonuçtur.
- 40-50 yaş grubu seçmenlerin hem siyasi partilerin seçim ittifakından haberdar oldukları ve hem de ittifakların hangi partiler arasında gerçekleştirildiği konusunda oldukça bilgi sahibi oldukları (% 66,3) görülmektedir. Bu bağlamda orta yaş seçmenlerin siyasi konulara olan ilgilerinin daha yüksek olduğu ve siyasi gündemi takip ettikleri yönünde çıkarımda bulunulabilir.
- Seçmenlerin yaklaşık yarısı bir siyasi partiye oy verirken önemli gördükleri unsurlar içerisinde partinin projeleri olduğunu beyan etmişlerdir. Seçmenler için diğer önemli unsurlar sırasıyla, parti adayları, parti ideolojisi, parti liderinin imajı ve parti tüzüğüdür.

Yüksek lisans mezunu olan katılımcılar için partinin ideolojisi ve parti projeleri etkili olarak değerlendirirken; lisans mezunları için parti tüzüğü ve parti programının önemli olduğunu söylenilebilir. Yüksek lisans mezunu katılımcıların üçte ikisinin (% 66,7) parti projelerini en önemli unsur olarak gördüklerini söylemeleri dikkati çeken bir husus olarak değerlendirilebilir. 18-28 yaş grubu seçmenlerin yarısının oy vermelerinde en önemli unsurun parti projelerinin olduğu yönünde çıkarımda bulunulabilir. Bu yönüyle düşünüldüğünde, gençlerin oy verme davranışı noktasında farkındalık düzeyinin yüksek olduğu söylenilebilir.

Kaynakça

- 1 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. (Temmuz 10, 2018). *Resmî Gazete*, (Sayı:30474), <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/19.5.1.pdf>, (Erişim Tarihi: 20.12.2019).
- 5678 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (31 Mayıs 2007), <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5678.html>, (Erişim Tarihi: 20.12.2019).
- 6771 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (11 Şubat 2017), *Resmî Gazete* (Sayı: 29976). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/02/20170211-1.htm>, (Erişim Tarihi: 20.12.2019).
- 7102 sayılı “Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” (13 Mart 2018), *Resmî Gazete* (Sayı: 30362), <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180316-28.htm>, (Erişim Tarihi: 20.12.2019).
- Akman, E. (2019). Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminde politika aktörleri, *Paradoks Dergisi*, 15(1), 35-54.
- Altunışık, R., Coşkun, R. & Yıldırım, E. (2005), *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*, (4. baskı), Sakarya: Sakarya.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*, (11. baskı), Ankara: Pegem Akademi.
- Gözler, K. (2015). *Türk anayasa hukukuna giriş*, Bursa: Ekin.
- Gözler, K. (2016). *Anayasa hukukuna giriş: Genel esaslar ve Türk anayasa hukuku*, Bursa: Ekin.
- Karaman Valiliği (2019), Karaman 2018 Yılı Nüfus Sayımı Sonuçları, <http://www.karaman.gov.tr/nufus>, (Erişim Tarihi: 20.12.2019).
- Karaman Yerel Seçim Sonuçları, <https://secim.haberler.com/2019/yerel-secimler/karaman-secim-sonuclari/>, (Erişim Tarihi: 20.12.2019).
- Montesquieu (2017). *Kanunlarının ruhu üzerine*. Günen Berna (Çev.), Ankara: Türkiye İş Bankası.
- Özdamar, K. (1999). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Türkiye Cumhuriyet Anayasası, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, (Erişim Tarihi: 20.12.2019).
- Usta, S. & Bilgiç E. (2017). Hemşehrilik bilinci ve kent konseyleri: Karaman ilinde bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 1(26), 223-252.



Türkiye’de Radyo Yayıncılığının Yeni Kurumsal Kuram Bağlamında Değerlendirilmesi Evaluation of Radio Broadcasting in Turkey with New Institutional Theory Perspective

Dr. Öğr. Üyesi Güzin KIYIK KICIR¹ - Prof. Dr. Hatice Zümrüt TONUS²

Başvuru Tarihi: 21.10.2019

Kabul Tarihi: 29.02.2020

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Öz

İlk olarak 1920 yılında Amerika’da yayın hayatına adım atan radyo, Türkiye’de 1927 yılından itibaren dinleyicilere ulaşmaya başlamıştır. Değişen dünyada gerek teknoloji, gerekse toplumsal alanda yaşanan dönüşümler radyo yayıncılığı üzerinde etkiler oluşturmaktadır. Tüm bu etkilerin sonucunda zamana direnip, alternatif kitle iletişim araçlarıyla yarışını sürdüren radyolar açısından varlık ve gelecek sorgulamaları devam etmektedir. Bu çalışmada Türkiye’deki radyo yayıncılığı yeni kurumsal kuram bağlamında incelenmiştir. Araştırma için öncelikle alan yazını taranmış, hazırlanan görüşme soruları, Türkiye’deki radyolardan alınan örneklem grubundaki yetkili kişilere yöneltilmiştir. Yeni kurumsal kuram kapsamında eş biçimlilik ve kurumsal değişim boyutları üzerinden sektörü değerlendirmeyi amaçlayan bu çalışmanın, radyonun dünü, bugünü ve geleceğine dair açıklama sunabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Radyo Yayıncılığı, Yeni Kurumsal Kuram, Eş Biçimlilik, Kurumsal Değişim

Abstract

Firstly, radio stepped into broadcasting in the United States in 1920, it has begun to reach out to audiences in Turkey since 1927. In the changing world, both the technology and the transformations in the social field have effects on radio broadcasting. As a result of all these influences, the existence and future interrogations in terms of radios, which maintain the race with alternative mass media, continue. In this study, radio broadcasting in Turkey it was examined in the context of the new institutional theory. Primarily made literature research, prepared interview questions were directed to authorized persons, in a sample taken from the radio group in Turkey. It is thought that this study, which aims to evaluate the sector through the dimensions of isomorphism and institutional change within the scope of new institutional theory, may provide an explanation of the past, present and future of radio.

Keywords: Radio Broadcasting, New Institutional Theory, Isomorphism, Institutional Change

1 Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, Uzaktan Öğretim, gkiyik@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6042-3422

2 Anadolu Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, zguven@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2926-5136

Giriş

Radyonun keşif geçmişi, bilim tarihinin yaklaşık yüz yılını alan bir sürece sahiptir (Kaçan, 2004). Bu bağlamda radyo yayıncılığı birden bire ortaya çıkmamış, 19. yüzyılda yapılan pek çok icat ve buluşun katkısı ile başlamıştır. Bunlar arasında elektrik, telgraf, telefonun icadı ile radyo dalgalarının keşfini sayabiliriz (Milli Eğitim Bakanlığı, 2011, s. 2). Sesin frekans dalgaları aracılığıyla vericiden alıcıya transfer edilmesi prensibiyle çalışan radyolar kitle iletişim aracı olarak yazılı basında sonra, televizyondan önce gelmektedir. Başlangıçta yazılı basında olduğu gibi kültürel birleştirme işlevi yüklenen radyo yayıncılığı (Vivian, 1999), sonrasında Amerika Birleşik Devletleri'nde daha çok ticari (ticari) modele göre uyarlanmış tüketim olgusunu destekleyecek biçimde kurgulanmıştır (Kuyucu, 2013). Ülkemizde 1927 yılında devlet kontrolünde dinleyicilere ulaşmaya başlayan radyolar dünyanın birçok ülkesinde toplumsal yaşama yön verebilen güçlü bir sembol olarak görülür (Özel, 2015, s. 284). Dolayısıyla radyo, topluma iletecek mesajı olan siyasetçiler, reklamcılar ve devlet yönetimi için son derece önem taşımaktadır (Kasım, 2009, s. 119). Türkiye'de yerel, bölgesel ve ulusal ölçekte 1000'nin üzerinde aktif radyo istasyonu bulunmaktadır (Özel, 2015, s. 282). Geleneksel olarak adlandırılan karasal yayıncılığa ilaveten kablo, uydu ve internet teknolojileri de yayıncılığı geliştiren teknik boyutlar arasındadır. Bu niceliksel çeşitlilik içinde kendisine yer bulan radyo yayıncılığını anlamak için, bu çalışmada Türkiye'deki radyoların yaşadığı gelişim ve dönüşümler yeni kurumsal kuram ekseninde değerlendirilmeye çalışılmıştır. Radyoların işleyişlerinin neden ve nasıl birbirine benzediği, sektörde yaşanan çözülme ve değişimler incelenmektedir.

Radyo Yayıncılığının Gelişimi

Çok sayıda insana aynı anda ulaşabilmeyi sağlayan radyo, 19.yy'ın ortalarından itibaren dünya yayıncılık sisteminde aktif olmaya başlamıştır. Amerika'daki ilk yayınları Kanada, İngiltere, Fransa gibi ülkeler takip etmiş, kısa zamanda dünyanın birçok ülkesi radyo yayıncılığını benimsemiştir. Küçük kara kutudan yükselen sesler ilk günden bu yana teknik, içerik ve işleyiş anlamında birçok gelişim yaşamaktadır. Değişen müzik türlerine, siyasi akımlara, insanlığın yaşadığı savaflara tanıklık eden radyo, televizyonun icadına kadar altın çağını yaşamaya devam etmiştir. Gelişen teknolojik hayatla birlikte tercih önceliği değişse de, dinleyiciler açısından radyolar hız, maliyet ve güvenilirlik bağlamında halen etkili görülmektedir. Amerika'da yapılan araştırmalar, insanların en kısa ve öz haberleri radyodan elde edebileceklerini düşündüklerini ortaya koymuştur (Kasım, 2009, s. 119). 2016 yılında üniversite öğrencileri arasında yapılan bir çalışmada katılımcıların %81'i radyoyu bir haber aracı olarak güvenilir gördüklerini belirtmiştir (Seçim, 2017, s. 310). Özellikle savaş, doğal afet vb. zamanlarda diğer kitle iletişim araçları devre dışı kalırken radyoların aktif haberleşme de kullanılması kritik anlarda radyonun önemini korumaktadır.

Dünyadaki gelişime paralel olarak Amerika ve İngiltere'de radyo yayınlarının başlamasından sadece beş yıl sonra, Mayıs 1927'de Türkiye'de düzenli radyo yayınları başlamıştır (Öz, 2016). Telsiz Telefon Türk Anonim Şirketi (TTTAŞ) tarafından 1927-1936 yılları arasında yürütülen radyo yayınları, 1936-1940 yıllarında PTT'ye devredilir. 2. Dünya Savaşı döneminde yayınlarda yaşanan yetersizlikler nedeniyle yayın sorumluluğu 1940-1964 yılları arasında Matbuat Umum

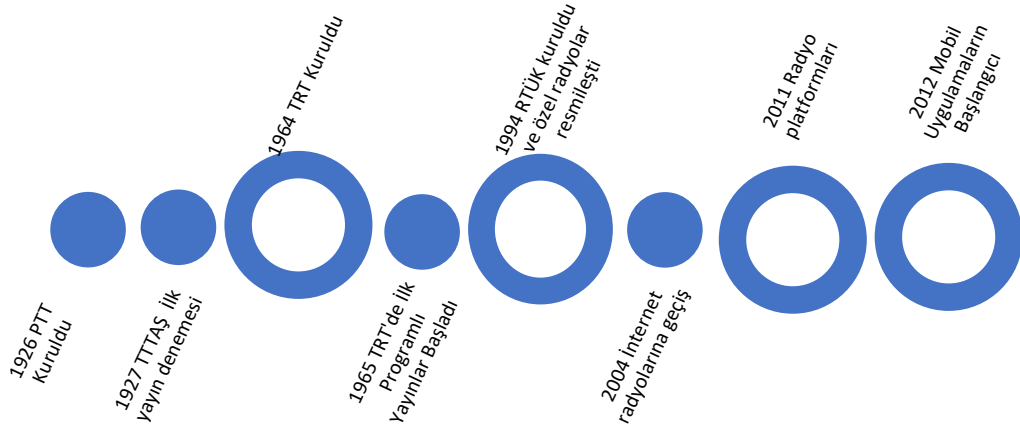
Müdürlüğü'ne aktarılmıştır. Son olarak 1964 yılında çıkarılan TRT kanunu ile radyo yayınları Türk Radyo Televizyon Kurumu'na (TRT) devredilir. Türkiye'de radyo yayıncılığı 1975 yılına kadar tek radyo ile sürdürülmüştür. 1975 yılında yayına başlayan TRT 2 ile beraber eğitim ve kültür içerikli yayınlar alternatif bir kanalla dinleyicilere ulaştırılır (Kuyucu, 2013, s. 4). 1982 yılına gelindiğinde eğitim ve kültür içerikli yayınların azalışı, onun yerine müzik yayınlarının ağırlık kazandığı dikkati çekmektedir (Arslan, 2010, s. 48-49).

1964 yılından bu yana devlet denetimi ve kamu yayıncılığını sürdüren TRT'nin tekel konumunu sarsan gelişme, 1990'lı yılların başında korsan olarak faaliyet göstermeye başlayan özel radyolarla yaşanmıştır. 1993 yılına kadar kaçak yayınla dinleyicilere ulaşan, kapatılma kararlarına rağmen halkın desteği ve kampanyalarla ayakta kalan özel radyolar, 1994 yılında kurulan Radyo ve Televizyon Üst Kurulu (RTÜK) ile resmiyet kazanır. Bu dönemde kuruluş maliyetinin televizyona göre düşük olması ve program üretiminin ucuz olması radyo sayısını hızla artırmıştır (Kaptan, 2002, s. 63) Türkiye'de özel radyoların yayın hayatına başlaması, radyolar için ikinci bir altın çağı getirirken, müzik yayıncılığı üzerinde farklı etkiler de yaratmıştır. Özellikle TRT'nin denetiminden geçmeyen şarkıların özel radyolarda yayınlanması; TRT'nin dinleyici kaybı yaşamasına sebep olmuştur (Candemir, 1995, s. 67). Özel radyolar gelirlerini reklamlardan sağladığı için çok sayıda dinleyiciye ulaşmak amacıyla popüler olan müzik ve içeriğe yer vermektedir (Chantler ve Harris, 1997, s. 5). Özel radyoların büyük kısmı halen müzik ağırlıklı yayın yapmaya devam ederken, çok az bir kısmı söz ağırlıklı yayın yürütmektedir (Çakır, 2005, s. 45).

Tablo 1. Dünya ve Türkiye'deki Radyo Yayıncılığının Gelişim Süreci

RADYO YAYINCILIGININ TARİHSEL GELİŞİMİ			
DÜNYA		TÜRKİYE	
1894	<i>Guglielmo Marconi'nin radyoyu icadı</i>	1926	PTT kuruldu
1898	Nikolai Tesla ilk radyo sinyali gönderildi.	1927	TTTAŞ'a devir. Türkiye'de ilk yayın denemesi
1906	İlk uzun mesafe radyo yayını gerçekleşti.	1936	PTT tekrar süreci sahiplendi.
1920	Amerika'da düzenli radyo yayınları başladı.	1940	Matbuat Umum Md. Kuruldu.
1922	İngiltere, Fransa, Sovyetler yayınlara başladı.	1964	TRT kuruldu.
1923	Almanya'da ilk radyo yayını gerçekleşti.	1965	TRT'de ilk programlı yayınlar başladı.
1935	FM Bandı bulundu.	1970	Radyo Türkiye'de popüler hale geldi.
1945	Radyo için altın çağ yaşandı. (1927-1945)	1982	Polis ve Meteoroloji radyoları kuruldu.
1960	TV icadı sonrası radyo toparlanma döneminde	1989	Gayri resmi ilk özel radyo kaçak yayında
1994	İnternet Radyolarına Geçiş	1992	Kent, Süper, Best Fm kaçak yayına başladı
1995	BBC ilk dijital yayınlara başladı	1994	RTÜK kuruldu ve özel radyolar resmileşti.
2001	Mobil radyo uygulamaları yayına girdi.	2004	İnternet radyolarına geçiş
2002	Radyo platformlarının başlangıcı.	2011	Radyo platformlarına geçiş
2005	Radyo alternatifi müzik dinleme uygulaması geliştirildi	2012	Mobil uygulamaların başlangıcı
2017	Norveç tamamen dijital yayına geçti.	2015	Dijital radyo TRT'de test yayımına başladı.

Tablo 1’de radyo yayıncılığının Dünya ve Türkiye’deki tarihsel gelişimi önemli başlıklar ve yıllar üzerinden verilmiştir. Dünyadaki gelişimi ile karşılaştırıldığında özellikle ilk dönemlerde Türkiye’deki radyo yayıncılığı süreci daha geriden takip ederken, son dönemde teknolojik dönüşümlerin yakalanma sürecinin daha hızlı olduğu görülmektedir. Türkiye’deki tarihsel gelişime yakından bakıldığında ülkemizdeki ana kırılım noktaları, TRT’li yıllar, özel radyoların yayına başlangıcı ve son dönemde yaşanan teknolojik dönüşüm olarak karşımıza çıkmaktadır. Şekil 1’deki zaman çizelgesinde bu dönüşümü ve kırılım noktalarını görmek mümkündür.



Şekil 1. Türkiye’deki Radyo Yayıncılığında Ana Kırılım Noktaları

Bir zamanlar evlerin başköşesinde yer alan dantelle örtülü transistörlü radyolar zaman içinde teknolojik dönüşümle birlikte ceplere sığacak kadar küçülmüştür. İnternetin etkisiyle yayıncılık başka platformlara evrilmeye başlamaktadır. Özellikle tematik yayıncılık açısından internet radyoları yeni bir çığır açmıştır (Tekinalp, 2003, s. 63). Maliyeti düşen ve erişimi kolaylaşan radyolar; internet sayfalarına, dijital teknolojilere ve mobil uygulamalara uyarlanmaktadır. Evde, iş yerinde, arabada, hatta küçük alıcılar sayesinde yolda yürürken bile dinlenebilen radyo, geniş bir kesime ulaşmayı bugün de sürdürür (Milli Eğitim Bakanlığı, 2011, s. 8). Dünyadaki teknolojik gelişimi yakından takip etmeye çalışan Türkiye için, dijital platformlara geçiş iyileştirmeleri ise halen devam etmektedir. Bu bağlamda alt yapı yetersizlikleri, bağlantı gücü, ek donanım maliyetleri üzerinde durulan konu başlıkları arasında yer alır.

Türkiye’de günümüzdeki radyoların dağılımlarına bakıldığında birçok sınıflandırma biçimi karşımıza çıkar. Sahipliklerine göre radyo yayıncılığı devlet radyoları, özel (tecimsel, ticari) radyolar ve topluluk radyoları (dernek ve vakıf radyoları, üniversite radyoları vb.) olarak ayrılmaktadır. Yayın kapsamı açısından yerel, bölgesel ve ulusal radyolar yer alırken, yayın ortamlarına göre karasal, uydu, kablo, dijital (platformlar, mobil uygulamalar vb.) sınıflandırması söz konusudur. Son olarak radyolar için farklı bir yapılandırma türü de yayın temalarıdır. Program içeriklerine göre müzik türleri (rock müzik, caz müzik, klasik müzik vb.) dikkate alınarak yayın gerçekleştiren radyolar, haber radyoları, dini radyolar, spor ya da trafik temalı radyolar dinleyicilere ulaşmaktadır. Ülkemizde 2019 Şubat verilerine göre kayıtlı 34 ulusal radyo istasyonu faaliyet göstermektedir. Karasalda 899 radyo istasyonu yer alırken, 4 kablolu yayın platformu, 8 uydu platformu yayın işletmeciliği gerçekleştirmektedir. Ülkemizdeki radyoların dinlenme istatistikleri aylık olarak raporlanır ve araştırma kuruluşları

tarafından yayıncı kuruluşlar, reklam verenler gibi ilgili kurumlarla paylaşılır. 2019 Şubat verilerine göre Nielsen ve Riak'ın dinleyici radyo ölçümleri tablosunda yer alan ilk 20 radyonun listesi Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2. 2019 Şubat Radyo Dinlenme Oranları

ŞUBAT 2019 RADYO ÖLÇÜMLERİ BİREY BAZLI SONUÇLARI	
Sıra	Kanal Adı
1	Kral Fm
2	TRT Fm
3	Power Türk
4	Kral Pop
5	Metro Fm
6	Radyo 7
7	Slowtürk
8	Süper Fm
9	Power Fm
10	Best Fm
11	Radyo Fenomen
12	Joy Türk
13	Radyo Seymen
14	Show Radyo
15	Radyo 1
16	Alem Fm
17	A Haber Radyo
18	Pal Nostalji
19	Radyo D
20	NTV Radyo

Kaynak: Nielsen & Riak,

Yeni Kurumsal Kuram

Köklerini kurumsal (institutionalist) yaklaşımdan alan yeni kurumsal kuram gerçeğin insanlar tarafından sosyal olarak inşa edildiği tezini savunan ve bilişsel inanç sistemlerine vurgu yapan bir yaklaşım olma özelliğindedir. Kurumların üretim sistemleri oldukları kabul edilmekle beraber sosyalleşme ile inşa edilmiş sembolik sistemler de olduğunun altı çizilir (Fligstein, 1996; Friedland ve Alford, 1991; Jepperson 1991; March ve Olsen, 1984).

Kuram alan yazını, örgütlerdeki rutin, tekrarlayan, alışkanlığa dönüşmüş ve düşünülmeden girilmiş davranışlara odaklanmaktadır (DiMaggio ve Powell, 1991). Diğerleri ne yapıyorsa onu yapıyor olmayı, sosyal davranışın genel bir biçimi olarak kabul eden yeni kurumsalcılar bu durumun sebepleri arasında belirsizlik ve sınırlılıkları irdelemektedir (DiMaggio ve Powell, 1983, s. 147). Belirsizliklerin hâkim olduğu ortamlarda örgütler kendi alanlarındaki benzer örgütleri kendilerine model alma eğiliminde görülür (Acer, 2015). Örgütlerin birbirine 'benzeşimi' yeni kuramsal yaklaşımclar tarafından eşbiçimlilik (izomorfizm) kavramı ile açıklanmaktadır. Daft (1998, s. 541) kurumsal eşbiçimliliği; "aynı alanda faaliyet gösteren

örgütler arasında ortak bir yapı ve yaklaşımın ortaya çıkması ve bir kurumsal çevre içindeki bir birimin, aynı çevre koşulları ile karşı karşıya olan diğer birimlere benzemesine neden olan bir süreç” olarak tanımlar. DiMaggio ve Powell (1983) eşbiçimlilik ilkesini zoraki, taklitçi ve normatif eşbiçimlilik olarak üçe ayırmaktadır. Yasal yaptırım, zorlama, ikna ve üzerinde uzlaşılan standartların kurumlar üzerinde hem biçimsel, hem de biçimsel olmayan baskıları sonucu ortaya çıkan eş biçimlilik türü zoraki eşbiçimliliktir (Fidan, 2017, s. 7). Çevrede başarılı şekilde faaliyet gösteren örgütlerin taklit edilmesi taklitçi eş biçimliliği ortaya çıkarır (Bolat ve Seymen, 2006, s. 245). Mesleki eğitim kurumları ve örgütlenmelerin kurumlar üzerinde oluşturduğu uyma davranışı normatif eşbiçimlilik olarak adlandırılmaktadır (Çubukçuoğlu, 2017, s. 178).

İstikrarı ve örgütler arası benzeşmeyi sıklıkla araştıran yeni kurumsal kuram, zaman zaman kurumsal değişimi göz ardı etmekle eleştirilmiştir. Bu nedenle, araştırmacılar özellikle 1990’lı yıllarda kurumların nasıl çözüldüğüne odaklanmıştır (Özen ve Yeloğlu, 2006, s. 49). Seo ve Creed’e (2002) göre, (1) meşruiyetin işlevsel verimliliği aşındırması, (2) aşırı uyumun uyumlanma kabiliyetini aşındırması, (3) kurumların içindeki uyumluluğun kurumlar arasında uyumsuzluğa neden olması ve (4) eşbiçimliliğin farklı çıkarların çatışmasına yol açması, değişime zemin oluşturan dört içsel çelişki olarak görülmektedir. Kurumsal değişimi açıklamaya çalışan üç temel yaklaşım ise; yapısal, eylemci ve etkileşimsel yaklaşımlardır (Khan vd., 2007). Yapısal yaklaşımlar, genellikle kurumları çevreleyen, politik, ekonomik, teknolojik ve sosyal yapıdaki değişimlerin kurumları değişmeye zorladığını vurgulamaktadır (Özen ve Yeloğlu, 2006, s. 49). Öte yandan, eylemselci yaklaşım kurumsallaşmış yapıların çözülmesinde aktörlerin eylemlerini vurgulamaktadır. Örneğin, DiMaggio’nun (1988) kurumsal değişimi açıklamak üzere ortaya attığı “kurumsal girişimci” kavramı, kendi çıkarları doğrultusunda kaynakları seferber ederek mevcut kurumları çözen ve yeni kurumların oluşmasına ön ayak olan aktörlere karşılık gelmektedir. Yapı ve aktör eylemselliği arasındaki etkileşime odaklanan etkileşimsel yaklaşımlar ise, değişimi ne tamamen dışsal yapısal değişikliklerle ne de tamamen kahraman aktörlerle açıklar (Özen ve Yeloğlu, 2006, s. 50).

Araştırmanın Yöntemi

Eş biçimlilik ve kurumsal değişim boyutlarıyla Türkiye’deki radyo yayıncılığını irdeleyen bu çalışmada elde edilen bulgular yeni kurumsal kuram perspektifiyle ve bir nitel analiz metodu olan içerik analizi yoluyla değerlendirilmiştir. Radyoların ülkemizdeki gelişim süreci ve kuram alan yazını tarandıktan sonra araştırma kriterleri belirlenmiş ve veri toplama aracı olarak kullanılan görüşme metodu için sorular hazırlanmıştır. Aylık dinlenme oranlarını veren güncel listelere göre en çok dinlenen radyolar arasından, gerek yayın kapsamı ve mülkiyet, gerekse işleyiş açısından görece olarak sektörü temsil ettiği kabul edilen bir örneklem grubu, maksimum çeşitliliği sağlayacak şekilde amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Ulaşılan ve soruları yanıtlamayı kabul eden 6 katılımcının örnekleme oluşturduğu çalışmada, sorulara gelen yanıtlar bu grup üzerinden yorumlanarak, irdelenmektedir. Türkiye’deki radyo yayıncılığını ele alan araştırmaya dahil olan radyo kurumlarını tanımlayıcı genel bilgileri Tablo 3’te görmek mümkündür.

Tablo 3. Araştırma Kapsamındaki Radyolara Dair Bilgiler

	Katılımcı Radyoların Bilgileri				
	KURUM KODU	KAPSAM	MÜLKİYET	İŞBİRLİĞİ	KURULUŞ YILI
Katılımcı Radyo 1	D1	Ulusal	Özel	Özerk	1994
Katılımcı Radyo 2	T1	Ulusal	Devlet	Özerk	1964
Katılımcı Radyo 3	P1	Ulusal	Özel	Özerk	1992
Katılımcı Radyo 4	PS1	Ulusal	Özel	Özerk	2008
Katılımcı Radyo 5	T2	Ulusal	Devlet	Özerk	1964
Katılımcı Radyo 6	K1	Ulusal	Özel	Platform	2012

Kurum yetkililerinden gelen yanıtlar deşifre edildikten sonra, öncelikle araştırmacılar tarafından kod, kategori ve temalar belirlenmiş, sonrada farklı iki alan uzmanının kontrolüyle bu gruplandırmaların geçerlilik ve güvenilirliğine bakılmıştır. Oluşturulan kod ve kategoriler içerik analizi metoduyla incelendikten sonra örgüt, topluluklar ve devlet bağlamında ayrıca eş biçimlilik ve kurumsal değişim boyutlarıyla Türkiye'deki radyo yayıncılığı üzerinden yorumlanmıştır.

Bulgular

Araştırma bulgularının sunulduğu bu bölümde radyonun içerik analizi kapsamında belirlenen değerlendirme kriterleri Tablo 4'te görülebilir.

Tablo 4. Radyoların İçerik Analizi

KODLAR	KATEGORİLER	TEMALAR	EŞ BİÇİMLİLİK	KURUMSAL DEĞİŞİM
<ul style="list-style-type: none"> Müzik, Eğlence, Spor, Haber Tema, Format RCS, SOLEA Müzik otomasyon Etkileme, Tanımlama, Çağırışım İlkeler, Yayın politikaları, Vizyon, Kurallar Genel yayın yönetmeni, Müzik direktörü, Program direktörü Lisans bedelleri, Güncelleme ücretleri, Aidatlar, Üyelik bedelleri, Telif bedelleri Bütçe Dijitalleşme Radyo uygulamaları Değişen dinleyici profili Askeri ve siyasi tarihsel süreç Özel radyoların başlangıcı Radyonun daha görünür olması 	<ul style="list-style-type: none"> Program İçeriği Teknik Boyut Slogan Kurum İçi Yönetim Maliyet Radyonun Değişimi 	Örgüt Bağlamında	Program içerikleri, teknik boyut, sloganlar, kurum içi yönetim ve maliyetler benzerlik gösterir.	TRT'den özel radyolara geçiş, dinleyici profilindeki değişim, dijitalleşme, tarihsel değişimler ve radyonun niteliğindeki değişimler kurumsal değişim için çözümlenme süreçlerini oluşturur.
<ul style="list-style-type: none"> Rakipler, Ticarethane Reklam verenler Sponsorluk Televizyon İmaj, Bilinirlik Dinlenme oranları Reyting sıralaması Satış Baskısı Reklam ajansları Anketler Teknik açıdan destek olan kurumlar 	<ul style="list-style-type: none"> Rekabet ve Rakipler Destekleyici Kurumlar 	Örgüt Toplulukları Bağlamında	Rekabet koşulları ve destekleyici kurumlarda sektör birbirine benzer etkilere maruz kalır.	Güçlü rakiplerin benimsediği ve sektörde başarılı olan uygulamalar kurumsal değişim konusunda etkilidir.
<ul style="list-style-type: none"> Siyasi irade Sektör standartları Medya hukuku RTÜK BTK Yasal engeller ve düzenleyiciler Meslek birlikleri Dernekler 	<ul style="list-style-type: none"> Devlet Meslek Kuruluşları ve Dernekler 	Devlet Bağlamında	Devlet, yasalar ve meslek kuruluşları ile dernekler eş biçimlilik etkisine sahiptir.	Devlet, yasalar ve meslek kuruluşları ile dernekler kurumsal değişim etkisini de sahiptir.

Temalarda öncelikle örgüt bağlamında ele alınması gereken program içeriği kategorisindeki kodlar karşımıza çıkmaktadır. Görüşmelerde müzik, eğlence, spor, haber gibi kelimelerle vurgulanan, ayrıca format ve tema sözcükleriyle bütünleştirilen bu başlıkta ülkemizdeki radyolar arasındaki eş biçimlilik dikkati çekmektedir. Temaların müzik ve eğlence içerikli

programlara kaydığı radyo yayıncılığında söz ağırlıklı programların tercih edilmediği, tematik kanallar dışında radyoların bu bağlamda birbirine yakın işleyişlere sahip olduğu ortaya çıkmıştır. D1 kodlu radyo temsilcisinin “*Program içeriklerinin ana merkezinde çoğunlukla müzik var.*”, “*Birbirine benzeyen türde programlar yaygın*” cevapları ile T1 kodlu katılımcının “*Yayınlar müzik ağırlıklı.*” ve “*Konuşma ağırlıklı radyolar az*” yanıtı bu bulguları destekleyici referans cümleleri arasındadır. Benzer şekilde K1 kodlu katılımcı da “*Eğlence ve müzik ana temalı programlar yaygın*”, “*Bilgilendirici, eğitici ve sosyal duyarlılık amacı olsa da bu içerikler az*” ifadeleri ile bu görüşü desteklemektedir.

Kullanılan teknik imkanlar anlamında gerek stüdyo ve donanımlar, gerekse müzik otomasyon sistemleri açısından belirli firma ve yazılımların sektör tarafından tercih edildiği ve ortak eğilimlerin olduğu görülmektedir. PS1 kodlu radyo temsilcisinin “*Genel olarak RCS ve Solea kullanılıyor.*”, “*İki sistem birbiriyle oldukça fazla benzer.*” yanıtları ile P1 kodlu radyo katılımcısının “*Müzik otomasyonları aynı*”, “*Yüklenen data ve kurallar belirleyici*” ifadeleri bu konuyu açıklayıcı referanslardandır. D1 kodlu radyodan gelen “*İki çeşit otomasyon sistemi var.*”, “*Bütçeye göre hareket ediliyor.*”, “*Yerli sistemin maliyeti daha düşük*” cevaplarıyla ise ülkedeki radyoların teknik unsurlarını maliyet nedeniyle sınırlı seçenekler üzerinden tekrar ederek desenlediği görülmüştür.

Yeni kurumsal kuram için önemli konulardan biri olan dil konusunda dikkati çeken ve örgütsel bağlamda değerlendirilmesi gereken radyo sloganları kategorisinde dinleyicileri etkileyen, radyoya dair tanımlayıcı ifadelerin, çağrışım yapan ve genel olarak benzer kelimelerden seçildiği ortaya çıkmaktadır. D1 kodlu radyo katılımcısı, sloganlar hakkında “*Radyolar daha iyisi olduğunu ve diğerlerinden daha farklı olduğunu hissettirmek istiyor.*” yanıtını verirken, T1 kodlu radyo temsilcisi konu hakkında “*gerçekten bir marka çalışması*” yapıldığını ifade etmiştir. T2 kodlu radyo katılımcısı, sloganlar hakkında “*Ülkemizde radyonun temel dokusu hakkında fikir verir.*”, “*içeriği özetleyici nitelikte*”, “*İsme atıf vardır.*”, “*İsimle paralel, hatta esprili sloganlar seçilir.*” ifadeleri ile konuya vurgu yapmıştır. Ayrıca PS1 kodlu katılımcının “*Karşılaştırılacak olursak sloganlar oldukça benzer*” yanıtı ve T1 kodlu görüşmecinin “*Benzer sloganları çok fazla duyuyorum.*”, “*Sloganlar anlamında birbirinden etkilenme kesinlikle var.*” ifadeleri sektördeki kurumların aynı kelimeleri tekrar ettiği ve bu kategoride taklitçi bir benzeşim sürecinin yaşandığını destekleyen yanıtlardandır.

Örgütsel bağlamda radyoları ele aldığımızda kurum içi yönetim kategorisinde öne çıkan başlıklar radyonun yayın ilkeleri, politikaları ve yönetsel işleyiş olarak karşımıza çıkar. Katılımcıların verdiği yanıtlarda yayın kuralları, ilkeler açısından sektör ve ülke konjonktüründen etkilenildiği ve buna göre vizyon ve politikaların tanımlandığı görülmüştür. T2 kodlu katılımcı “*Ticari kaygı ön planda*”, “*Dinleyici müşteri olarak algılanıyor. Buda radyo politikalarına direkt yansıyor.*” ifadeleri ile “*siyasi irade yönlendirici unsur*” yanıtı ayrıca PS1 kodlu katılımcının “*Vizyonu olan yöneticiler doğruları uygulamakta daha başarılı.*”, “*Yeni anlayış getiremeyen ve fikir üretemeyen yöneticiler taklitten öteye gidemiyor.*”, “*En önemli mesele vizyon. Vizyonu gerçekleştirecek ise maddi güç*” yanıtları yönetim başlığındaki önemli ifadeler arasındadır. Ayrıca Türkiye’deki radyoların yönetsel işleyiş ve kadro düzenine bakıldığında

idari yapılanmaları ve görev dağılımlarının da benzer sistemlere sahip olduğu ortaya çıkmıştır. K1 kodlu katılımcı bu konuda “Ülkemizde radyo sektörü küçük”, “Herkes birbiriyle iletişimde”, “Benzerlik mutlaka var” ifadeleri ile D1 kodlu radyo temsilcisinin “Yönetimde benzer yönler var. Yayın yönetmenliği, müzik direktörlüğü, teknik yönetim, reklam pazarlama benzer.”, “Ayrıldığı yönler yönetim kademelerinin alt kırılımları” ifadeleri bu düşüncseyi destekleyen yanıtlardandır.

Tüm kurumlar gibi radyoları da etkileyen önemli başlıklardan biride maliyet kategorisidir. Örgütler açısından belirleyici ve önemli olan bu başlıkta radyoların sektöre ve yapılan işin niteliğine özgü bedelleri ödemekle yükümlü olduğu görülmektedir. Her radyonun kendi büyüklüğü, pazar payı, hedefleri ve sermaye yapısına göre bütçesinin olduğu sektörde frekans tahsis, güncelleme ve lisans ücretlerinden, telif ödemelerine, birlik ve derneklerin üyelik aidat bedellerine varan çeşitlilikte ortak harcama kalemleri dikkati çekmektedir. Yasalarında etkisiyle zorunlu olarak benzeşim etkisi oluşturan bu yapılanma radyoların istese de dışında kalabileceği bir süreç değildir. Bu konu bağlamında T1 kodlu görüşmeci “az işçi, çok iş”, “az maliyet, çok kazanç”, “devlet radyosu hariç” ifadelerini kullanırken, D1 Kodlu katılımcı “Sürekli artan maliyetlerin radyo bütçesini zayıflatmasından” ve maliyetleri azaltmada “kadro daraltma” çabasından söz etmiştir. Ayrıca “RTÜK payları, yayın lisans ücretleri, meslek birliği aidatları, program lisans bedelleri, telif rakamları gibi gider kalemlerinin yüksek” oluşunu belirtmiş, PS1 kodlu radyo temsilcisi ise “para harcamadan, para kazanmak isteyen yöneticiler” olduğuna vurgu yapmıştır.

Örgütsel bağlamda ele alınması gereken önemli bir başlıkta radyoların yaşadığı değişim kategorisidir. Ülkemizde siyasi ve tarihi gelişmelerden pek çok sektör gibi radyolarda nasibini almıştır. Türkiye’deki radyolar için en önemli kırılım noktalarından biri 90’ların başında RTÜK kanununun çıkmasıyla birlikte özel radyoların hızla artması sonucu radyo yayıncılığının ikinci altın çağını yaşadığı süreçtir. Bu dönemde değişen program içerikleri ve müzik çeşitliliği ile yine sektörde çözülme süreci ve farklılaşma eğilimi olduğu görülür. Teknolojinin etkisi bir diğer değişim kaynağı olarak değerlendirilebilir. Çünkü dijitalleşme, mobil uygulamalar ve platform radyoları hem yayınlara erişim koşullarını (maliyet, zaman, hız, yayın kalitesi vb.) değiştirmiş, hem de üretilen içerik ve yayıncılık biçimlerine farklı dokunuşlar getirmiştir. Tematik radyoların ortaya çıkışı, alternatif yayıncılığın gelişimi bunlara örnek verilebilir. Tüm bunların kaçınılmaz etkisi ise radyonun kendine has niteliklerinin dönüşümü ve böylece dinleyici profilinde görülen değişim olmuştur. Dönüşüm kategorisinde T2 kodlu katılımcı “1940’lı yıllardan sonra televizyonun ön plana çıkması”, “ülkenin tarihsel sürecinde yaşanan askeri ve siyasi gelişmeler”, “devlet radyolarından sonra özel radyoların açığa çıkması” ve “medyanın dijitalleşme ve mobilleşme süreci” ifadelerini yanıtlarında kullanırken, K1 kodlu radyo temsilcisi “dijital yayınların çoğalması” ve “tematik radyoların yayına başlaması” ifadelerine vurgu yapmıştır. D1 kodlu görüşmeci radyo yayıncılığındaki değişim konusunda “mobil uygulama ve podcast” süreçlerine değinip, “Kırılma noktalarından biride internet ve sosyal medya. Bu alanlar hem rakip, hem de içinde kalınması gereken mecralar” yanıtını verirken, PS1 Kodlu görüşmeci ise “Sosyal medya öncesi ve sonrası dönemde radyonun gizemli olma süreci sona ermiştir.” cevabıyla yapısal değişime odaklanmıştır. Bu bağlamda son olarak T1 kodlu görüşmeci “özel radyoların yayına başlamasıyla birlikte önce konuşma ağırlıklı yayınlar varken, sonra müzik

ağırlıklı yayınlara geçildiği” üzerinde durarak dinleyicinin söz içerikli yayınlardan sıkıldığına ve hedef kitlede yaşanan değişime dikkat çekmiştir.

Örgüt toplulukları bağlamında Türkiye’deki radyo yayıncılığını ele aldığımızda dikkati çeken ilk konu rekabet şartları ve rakiplerdir. Reyting ve dinlenme anlamında satış baskısı ve kar güdüsü gibi benzer koşullara maruz kalan radyolar bir ticarethane gibi görülmekte ve reklam verenlerden alacakları pazar paylarını genişletebilmek için imaj ve bilinirliklerini güçlendirmeye çalışmaktadır. Aylık anket sonuçlarına göre başarılarını değerlendiren radyolar zaman zaman sponsorluk gibi metotlarla ek kaynak yaratma çabası içine de girmektedir. En büyük rakibi olan televizyona karşı kar payları düşüğe olsa sektörde varlığını korumaya çalışan radyolar birbirine yakın rekabet şartlarıyla mücadele etmeye çalışmaktadır. P1 kodlu katılımcı bu konuda *“reklam verenler, müşteriler ve reklam ajanslarının rolü çok büyük”* ifadesini kullanırken, T1 kodlu radyo temsilcisi *“Pazar küçük ama oyuncu çok”, “Çok fazla radyo var.”, “farklı mecralar ön planda”, “reklam boyutu öncelikli”, “Dinleyici sayısına yönelik kaygı var”, “Eskisi gibi gelir elde edilemiyor”* diyerek radyo yayıncılığı sektöründeki yoğunluğa ve rekabet baskısına dikkati çekmiştir. T2 kodlu görüşmeci ise radyolar için en büyük rakipleri *“televizyon, yeni medya ve mobilleşme”* olarak belirtmiş *“dinleyici neredeyse radyo orada olmalı”* diyerek radyonun bu platformları etkin kullanması gerektiğine vurgu yapmıştır. D1 kodlu yönetici ise bu konuda *“içerik olarak ne sunarsanız sunun rekabette bilinirlik önemli”, “mevcut reyting sistemi doğrudan reklamdan alınacak pay oranını ortaya çıkarır.”, “Reyting anketlerinde üst basamaklarda yer almak gerekir”* diyerek konuya açıklık getirmiştir. Benzer rekabet şartları kurumların birbirine yakın rekabet koşullarına sahip olmasında etkili olsa da, başarılı rakiplerin sektör üzerinde çözülme etkisi oluşturması ve değişim atmosferi geliştirmesi de mümkün olmaktadır. K1 kodlu yönetici bu konuda *“Platform radyolarının yayına başlamasıyla çalışma mantığı oldukça genişledi.”, “Tematik radyolar alışlagelmiş işleyiş biçimlerini çoktan aştı.”* ve D1 kodlu katılımcının *“Geleneksel yöntemlerin dışına çıkmayıp, aynı tip yayıncılıkta ısrarcı olursak gelecek nesiller radyoyu benimsemeyecek.”* ifadeleri farklılaşma eğilimine ilişkin referans cevapları olarak gösterilebilir.

Örgüt toplulukları açısından diğer önemli bir başlık radyoları destekleyici kurum ve kuruluşlardır. Özellikle teknik boyuttaki kuruluşlar, tamir bakım gibi hizmet alımları açısından sektörde ortak donanım ve yazılım firmaları ile çalışılmasından dolayı eş biçimlilik güçlüdür. Stüdyolardaki teknik cihazların markalarından, müzik yazılımlarıyla ilgili alınan destek işlemlerine varan süreçlerde aynı firmalarla çalışılması radyo kuruluşları için alternatifsizlik oluşturup, yığılmaya neden olmaktadır. Bu durumda sektördeki işleyişin kanıksanması ve meşrulaşmasını beraberinde getirir. T1 kodlu görüşmecinin *“Büyük çoğunluk RCS programını kullanıyor.”* yanıtı sektörde yazılım anlamında birçok kurumun aynı firmadan hizmet alımına gittiğinin göstergesi olarak kabul edilebilir. P1 kodlu görüşmeci de bu alanda *“Teknik imkanlar ve imkansızlıklar radyoları ayırır.”* ifadesi maddi imkanların teknik olarak destek alınan marka ve kurumları etkilediğine vurgu yapmıştır.

Temalar açısından en üstte yer alan ve kurumsal değişim açısından önemli aktörlerden biri olarak görülen devlet bağlamı Türkiye’deki radyo yayıncılığı açısından da son derece önemli

etkilere sahiptir. Bu kategoride devlet kadar, yasalar ve yasalardan destek alan devlet kurumları ile meslek kuruluşları da önemli konumdadır. Ülke geçmişine bakıldığında değişen siyasi iradelerin sektöre bakışı, getirilen sektör standartları doğrudan kurumları değişime zorlayan ya da ortak çizgiye getiren etkiler oluşturmaktadır. Devlete bağlı denetleyici kurumlardan olan RTÜK ve BTK'nın yayın konusundaki içeriklere müdahale edebilme gücü, yaptırım ve takip koşulları bu süreçte kurumları ortak çerçevelerde hareket etmeye ya da değişime yöneltir. Ortaya çıkan medya yasaları, sektöre giriş konusundaki engeller ve getirilen sınırlılıklar da bu anlamda radyo yayıncılığına devlet ve yasaların etkisini oluşturmaktadır. Son olarak telif ve fikri haklar ayrıca meslek birlikleri açısından çalışan kurumların da devlet kaynaklı yasalardan destek alarak kurumlar üzerinde oluşturduğu etkiler söz konusudur. Şarkı teliflerinden, uyulması gereken meslek standartlarına varan birçok boyutta radyoları sınırlandırıcı ve kontrol eden bir işleyiş mevcuttur. Bu kategori kapsamında T1 kodlu yönetici radyo yayıncılığı ile ilgili *“Yasal engeller var.”* ayrıca sektörü yönlendiren *“Belli bir yasa yok.”* diyerek hukuki konulara dikkati çekmiştir. D1 kodlu katılımcı denetleme gücü olan kurumlarla ilgili *“RTÜK, RATEM, URYAD, MÜYAP, MSG, MÜYORBİR, MESAM”* gibi isimleri saymış, *“sektöre ivme kazandırmak ve yayıncıların elini rahatlatmak için yıllık üyelik bedelleri ve telif sorunlarının öncelikli çözülmesi”* gerektiğine vurgu yapmıştır. PS1 kodlu radyo temsilcisi RTÜK'ün önemine dikkati çekerken *“Onlar ne derse onu uygulamaya çalışıyoruz. Yoksa cezası var.”* ifadesini kullanmıştır. Devlet bağlamında T2 kodlu görüşmecinin verdiği yanıtlar arasında *“Öncelikle RTÜK ön plana çıkmakta”, “Medya hukuku ve kurallar gereği yayınlar denetlenmekte. Aykırı durum tespit edildiğinde yayın uyarılmakta ve durdurulmakta ve yaptırım uygulanmakta”* yanıtı gelmiştir. K1 kodlu katılımcıdan ise devletin etkisine dair *“Radyo yayıncılığının gelişimi Türkiye'nin ekonomik gelişimi ile doğru orantılı”* cevabı gelmiştir. Devlet ve yasaların radyolar üzerindeki etkisine genel olarak bakıldığında hem kurumsal değişim, hem de zorlayıcı ve normatif eş biçimlilik noktasında etkilerin bir arada olduğu görülmektedir. Bu nedenle sektörde ortak noktalar kadar farklılaşma eğilimi de birlikte ortaya çıkmaktadır.

Değerlendirme

Örgüt, örgüt toplulukları ve devlet bağlamında konuyu temalandıran, aynı zamanda eş biçimlilik ve kurumsal değişim boyutlarıyla radyo yayıncılığını irdeleyen bu çalışmada Türkiye'deki durum üzerine odaklanılmıştır. Örgütten kaynaklanan etkilere bakıldığında genel olarak eş biçimliliği destekleyici bir yapı ile karşılaşılmaktadır. Ülkemizdeki radyolarda etkili olan program formatlarından, yayın içeriklerinde kullanılan dile, radyoyu tanıtıcı sloganlardan, teknik imkanlara kadar bir çok başlıkta benzeşim tabanlı yapılanma kendisini göstermektedir. Yönetimsel yapılanma alanında da gerek vizyon, yayın politikaları ve kuralları, gerekse idari kadrolar açısından işleyişin radyoların genelinde birbirine yakın oluşu dikkati çekmektedir. Genel yayın yönetmeni, müzik direktörü, program direktörü, prodüksiyon sorumlusu gibi isimlerin sabit olduğu kurumlar; konuk koordinatörü, event organizatörü, kurumsal iletişim sorumlusu, kültür sanat editörü gibi bazı alt görevlerde ayrımlar yaşamaktadır. Her radyoda temel olarak var olan programcı, haber spikeri ve yönetim ekibi ayrımı meslek algısının oturması ve toplumdaki bilinirlik açısından önemli bir meşruiyet kaynağı olarak değerlendirilebilir. Radyo yönetimleri bu bağlamda kurum için önemli bir aktör olarak kurumsal girişimci rolünü üstlenmektedir. Kurumsal girişimcilerin örgütsel alanda statü

hijerarşileri oluşturabildiği, kimlikleri inşa edip, yeni meslek tanımlamalarının ortaya çıkması veya mevcut meslek anlayışlarının değişmesinde etkili olduğu bilinmektedir (Çakar ve Danışman, 2015, s. 276).

Günümüzde kablo, uydu ve karasal yayınlar üzerinden yerel, bölgesel ve ulusal kapsamda dinleyicilere ulaşan birçok radyo kuruluşu mevcuttur. Ancak sektörde ulusal kategoride yer alan ve kuruluş yılı, büyüklüğü ve dinlenme rakamları açısından ilk sıralarda yer alan radyolara bakıldığında kullanılan teknik imkanların da oldukça benzer olduğu görülmektedir. Kullanılan müzik otomasyon sistemlerinden, stüdyo kurulumlarına, teknik cihazlardan, anten markalarına kadar sektör adeta standartlaşan firma ve markalarla çalışmaktadır. Bu durum radyo yayıncılığı açısından güçlü meşruiyet alanlarından diğerini oluşturur. Teknik performans ve teknoloji gibi belirsizliğin söz konusu olduğu alanlarda, örgütlerin kendi başlarına rasyonel çözümler bulmak yerine, kültürel olarak kurumsallaşmış ve yaygın olarak benimsenmiş kalıpları taklit etme eğilimi bilinmektedir (Özen, 2013, s. 128). Teknolojik dönüşümde birçok alanda değişime adapte olan ülkemiz, DAB yani dijital radyo yayıncılığına geçiş sürecinde ise yurt dışındaki ülkelere göre geride kalmıştır. Türkiye’de gerek kullanıcılar açısından ortaya çıkan maliyet, gerekse teknik altyapı yetersizlikleri gibi nedenlerle meşruiyet kazanamayan DAB teknolojisi, ilerleyen zamanda devlet politikaları ve sektördeki güçlü aktörlere göre şekillenebilir.

Yeni kurumsal kuram bağlamında önemli görülen dil konusunda öncelikle radyo sloganlarına bakılmıştır. Örgütlerin dili ikna aracı olarak stratejik anlamda kullandıkları kabul edilmektedir (Green ve Li, 2011, s. 1663). Örneğin; Glynn ve Abzug (2002, s. 278) örgütsel isimlerin kurumsal çağrışım yapan alternatifler arasından seçildiğinde, değerlendiriciler tarafından örgütlerin daha meşru algılanmasına katkıda bulunduğunu göstermiştir. Gerek katılımcı yanıtlarından, gerekse sektördeki radyolar incelendiğinde kurumu tanıtmaya ve çağrışım amacı taşıyan sloganların içinde “en iyi”, “en yeni”, “hit, müzik”, “radyo” gibi kelimelerin ağırlıklı olarak yer aldığı ve bu anlamda sloganların birbirlerine benzeme eğiliminde oluşu dikkati çekmektedir. Radyo sektöründe kullanılan anons biçimleri ve dile bakıldığında ise üretilen içeriklerde farklılaşma yerine, sektöre yeni gelen programcılardan format yayınları bekleyen kurumların varlığı dikkati çeker. Anons kalıplarında şarkı ve sanatçıya dair kısa bilgiler ayrıca radyo ve etkinliklerini öne çıkarma eğilimi genel olarak mevcuttur. Bu durumda müzik türü ve hedef kitlesi değişse de benzer dil, slogan, yayın içeriği üreten kurumların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Format anlamında çözülme ve değişim eğilimi ilk olarak devlet radyolarından özel radyolara geçişle görülmüştür. Söz ağırlıklı programlar yerini müzik ve eğlence temalı daha kısa konuşma sürelerinin olduğu, şarkıların sözsüz bölümü olarak adlandırılan introya konuşulan program türlerine doğru bir dönüşüm yaşanmıştır. Bilgilendirme, haber gibi konuşma yoğunluklu yayınlar için geri dönüş ise, yakın zamanda yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte ortaya çıkan platform radyoları ve tematik kanallarla beraber yayıncılık sektörüne dahil olmuş ve yaygınlaşmaya başlamıştır. Sektördeki güçlü aktörlerin alana yeni uygulama pratikleri getirerek tanıttığı ve sonrasında yeni uygulamaları meşrulaştırdığı Çakar ve Danışman (2015, s. 275) tarafından da vurgulanmaktadır.

Rekabet şartları açısından sektör değerlendirildiğinde Türkiye’de, dünyadaki birçok ülkede olduğu gibi reklam pastasındaki en düşük payın radyoya ait olması sektörün hacmini ve büyüme şansını etkilese de yaşanan teknolojik dönüşümlere sağlanan uyum ve dinleyici profiline bu gelişmeleri takip etme oranı sektör için varlığını korumak anlamında umut vadeden durumlardandır. Radyo yayıncılığının geçmişine bakıldığında medya sektöründeki en büyük rakip televizyonken, kendi alanında günümüzdeki rakipleri ise sadece karasal frekanslar değil, farklı mecralar üzerinden dinleyiciye ulaşan radyolar hatta müzik hizmeti sunan alternatif uygulamalar olmuştur. Mobil uygulamalar, platformlar, müzik dinleme siteleri, sosyal medya alanlarını aktif kullanan kurumlarla rekabet etmek durumunda olan radyo kuruluşları bu mecraları ne kadar aktif kullanırsa o kadar başarılı olma şansına sahip görülmektedir. Çünkü mobil uygulamalar, platform radyolar ve tematik kanalları hızla benimseyen dinleyiciler radyonun küllerinden yeniden doğması ve düşen pazar paylarının hızla artmaya başlamasında etkili görülmektedir. 2018 medya ve reklam yatırımları raporuna göre Türkiye’de radyolara yapılan medya yatırımlarının oranı %3,3’tür. 2017’ye göre %5,6’lık bir artış olmuştur. Bir önceki yılda, Türkiye’deki reklam harcamaları 169 milyon dolardan, 255 milyon dolara yükselmiştir (Medya ve Reklam Yatırım Raporu, 2018). Bu konuyla bağlantılı RIAK Genel Müdürü Olcay Akay’da Nisan 2019’da yaptığı açıklamada, araştırmalar sonucunda radyonun erişimi yüksek, büyüyen ve gelişen bir pazar olduğunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla radyodaki reklam paylarında 2019 yılında da artışın devam etmesi beklenirken, yaşanan teknolojik dönüşümlerin radyo paylarında görülen bu yükselişe olumlu etkisi olduğu kabul edilebilir.

Ülke tarihine bakıldığında yaşanan askeri ve siyasi gelişmelerinde gerek siyasi irade, gerek baskı ve yayın özgürlükleri açısından radyolar üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Yönetimlerin devlet radyolarıyla direkt bağlantısı kadrolardan, içeriklere pek çok alanda etkileşimi sağlarken, çıkarılan yasalar ve denetleyici kurumlara verilen görevlerle hem özel, hem de devlet radyolarına müdahale şansı söz konusudur. Özellikle yeni teknolojilerin ortaya çıkardığı özel radyo yayınları ve televizyon kanalları gibi endüstrilerde, sektöre yeni girenlerin artmasıyla yasal düzenlemeler ve üst düzenleyici kurumların ortaya çıkması kaçınılmazdır (Leblebici vd., 1991, Greenwood ve Hinings, 1996). Türkiye’de de devletin çıkardığı yasalarla denetleme gücüne sahip olan RTÜK, BTK, telif ve meslek birlikleri bu bağlamda sektörü gerek sınırlandırarak, gerekse yönlendirerek değişim ve eş biçimlilik açısından etkiler oluşturmaktadır.

2019 yılında hayata geçirilmesi planlanan Çamlıca Tv-Radyo verici kulesiyle birlikte frekans ve görüntü kirliliğini azalması, düşük sinyalli çıkışların önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Bu durum ülkemizdeki radyo yayıncılığı açısından öncelikle İstanbul’daki radyoları etkileyecek olsa da sektörde en güçlü ve en başarılı olanların seçilimi açısından da önemli görülmektedir. Sonuç olarak kurumsal çevreyi oluşturan baskın güçler tarafından desteklenen, yani meşruiyetini artıran örgütlerin ayakta kalabilme olasılığının daha fazla olacağı bilinmektedir (DiMaggio ve Powell, 1983; Meyer ve Rowan, 1977; Meyer ve Scott, 1983).

Radyonun nostaljik yanı, sıradaki şarkı açısından sürpriz ögesini içinde barındırması, maliyet avantajı, anıdalık gücü, güvenilirliğine duyulan inanç, yıllardır edinile gelen alışkanlık gibi bir çok yerleşik özelliğine rağmen değişen dünyada bu niteliklerde de değişimler olduğu bilinmektedir. Yeni gelen nesillerle birlikte farklılaşan dinleyici profili, ülke ve dünyadaki gelişmeler, teknolojik dönüşüm gibi nedenlerle radyo yayıncılığı da birçok çözülme yaşamıştır. Haunschild ve Chandler (2008) çevresel koşullar, teknoloji ve alanı düzenleyici kurumlardaki değişimler gibi ani dönüşümlerin mevcut normlarda ve örgüt biçimlerinde değişimlere neden olabileceğini ifade etmektedir. Ülkemizde de yaşanan değişimler önce radyoların yayın kalitesi ve her yerden ulaşılabilme gücünü artırmıştır. Sosyal medya ve internetle birlikte gerek kurum, gerekse yayıncılar açısından gizemli yan yitirilmiştir. Dinleyicilerin yayınlara ulaşabilme şansı ve interaktif yayınlar gerçekleştirme potansiyeli gelişmiştir. Tematik radyolar özel ilgi alanlarına hitap etmeyi başarmış ve işleyiş biçimleri farklılaşmıştır. Programcılardan ziyade kurumların ön plana çıkarıldığı, içerikte söz ağırlığından müzik ve eğlenceye kayılan bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu dönüşüm sektörde tek bir kurumda değil, genelde yaşanırken radyolar gerek rekabet baskısından dolayı gerekse sektördeki belirsizlikleri aşabilmek adına dönüşüme adapte olmayı tercih etmiştir. DiMaggio ve Powel da (1983) amaçlardaki belirsizlik ve karmaşık çevresel ortamlardan dolayı örgütlerin başka örgütleri kendilerine model alma ihtiyacı duyabildiği görüşünü savunmaktadır.

Gelecekte ülkemizde radyoların dönüşümünü sürdürerek varlığını devam ettireceği inancı katılımcılarla yapılan görüşmelerde ağırlıklı olarak gelen yanıtlar arasındadır. Dünyanın önde gelen araştırma şirketi Nielsen tarafından gerçekleştirilen erişim araştırmaları da bir mecra olarak radyonun etkinliğini gözler önüne sererek, bu bulguyu desteklemiştir. Nielsen Türkiye Genel Müdürü Didem Şekerel Erdoğan'ın Şubat 2019'da yaptığı açıklamada, 10 kişiden 2'sinin radyo dinlediği, radyo erişiminin trafik saatleri dışında da yüksek olduğu, dinleyicinin hafta sonu radyodan vazgeçmediği, radyonun markalar için bir fırsat mecrası olduğu ve Türkiye'de haftada 37 milyon kişinin radyo dinlediği ortaya çıkmıştır. İnsan sesini taklit eden yapay zekalarla radyoda duyulan seslerin robotik teknolojilere dönüşeceği, internet üzerinden kurulan kişisel radyoların sayısında artış olabileceği, dijital platformları daha aktif kullanan teknolojiler üretileceği, tematik kanallar ve platformların tercih sıklığı, mağaza radyolarının çalışan ve müşterilerine ulaşmak amaçlı gerçekleştirdiği kapalı devre yayınları (koton, migros, e-bebek vb.) benimseme oranı, radyolar için reklam pastasında görülen pay artışı, üniversite radyolarının sektöre insan kaynağı yetiştirme potansiyeli, dünyadaki yayıncılık gelişmelerini son dönemde daha hızlı takip edebilme gücü, araç trafiğinde radyoya alternatif ve rakip mecraların daha az oluşu gibi nedenler de ülkemizde radyo yayıncılığı sektörünün kurumsal meşruiyetini güçlendirme konusunu destekleyen bulgular arasında sayılabilir.

Sonuç

Türkiye'de radyo yayıncılığını yeni kurumsal kuram bağlamında irdelemeyi amaçlayan bu çalışmada radyo temsilcilerinin yanıtladığı görüşme soruları üzerinden içerik analizi yapılarak konu değerlendirilmiştir. Deşifre edilen görüşmeler üzerinden belirlenen kategoriler örgüt, örgüt toplulukları ve devlet temaları bağlamında aynı zamanda eş biçimlilik ve kurumsal değişim boyutlarıyla yorumlanmıştır. Ülkemizdeki radyolar açısından özellikle içerik, slogan,

teknik imkanlar, yönetsel işleyiş, maliyetler ve rekabet koşulları gibi kategorilerde kurumların birbirine benzeme eğilimi ve uygulamaların bu anlamda meşruiyet kazanma durumu tespit edilmiştir. Devlet bağlamındaki karar ve uygulamaların ise gerek yasalar, gerekse denetleyici kurumlar düzeyinde kurumsal değişim ve eş biçimlilik açısından etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Önceleri devlet tekelinde olan radyo yayıncılığına, 90'lı yıllarda özel radyoların dahil olmasıyla birlikte yayınlanan müzik türlerinden, üretilen program içeriklerine, söz-müzik dengesinden, sloganlara kadar bir çok alanda kurumsal değişimlerin yaşandığı görülmektedir. Bu süreçte denetleyici kurum ve meslek birliklerinin yayınlara yönelik yaptırım ve kuralları da radyoları telif, rekabet şartları ve içerik oluşturma gibi konularda sınırlandıran ya da yönlendiren, eş biçimlilik ve kurumsal değişime birlikte etki eden bir güç oluşturmuştur. 2000'lerin başında yaşanan teknolojik dönüşümle birlikte dinleyici ve radyolar için yeni çözümler yaşanması bir diğer önemli bulgudur. İnternet radyoları, mobil uygulamalar, sosyal medyanın etkisi, platform radyoları, tematik kanallar bu dönüşümde karşımıza çıkan başlıklar arasında yer almaktadır. Radyonun geleceği ile ilgili bazı olumsuz görüşler olsa da katılımcıların genellikle zamana direnci vurguladığı ve gelecekte de ülkemizde radyoların varlığını koruyacağı düşüncesi ağırlıklıdır. Sonuç olarak Türkiye'de radyo yayıncılığında sektörü oluşturan kurumlar arasında eş biçimliliğin olduğu ve belirli konularda (yasalar, teknolojik dönüşüm) kurumsal değişim süreçlerinin yaşandığı görülmüştür. Radyoların birbirine benzeme eğilimi ve yaşanan değişimlere adapte olabilmeye yeteneği ise Türkiye'de radyo yayıncılığı sektörünü kurumsal meşruiyet anlamında güçlendiren ve gelecek için sektörün varlığını koruyan etkiler olarak düşünülmektedir.

Kaynakça

- Acer, E. K. (2015). *Türkiye'de Yükseköğretimin Genişlemesinin Yeni Kurumsalcılık Perspektifi Açısından İncelenmesi*. (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.<http://www.acikarsiv.gazi.edu.tr/index.php?menu=2&secim=10&YayinBIK=12781>, (Erişim Tarihi: 18.12.2016).
- Akay O. (2019). Olcay Akay ile Söyleşi. <https://www.marketingturkiye.com.tr/haberler/her-100-calisanin-80i-radyo-dinliyor/>, (Erişim Tarihi: 08.04.2019).
- Arslan, S. (2010). *Türkiye'de Radyo Oyunları*. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bolat, T. & Seymen O. A. (2006). Yönetim ve örgüt düşüncesinde kurumsalcılık, yeni kurumsalcılık ve kurumsal eşbiçimlilik, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), S 223-254, Elazığ.
- Chantler, P. & Harris S. (1997). *Local radio journalism*, A Division of the Reed Educational and Professional Publishing Ltd., Great Britain.

- Çakar M. & Danışman A. (2015). *Örgüt kuramları, kuramsal kuram*, Sözen C. H., Basım N.H. (Der.), İstanbul: Beta.
- Çakır, H. (2005). *Tüm yönleriyle radyo*. Ankara: Sayısal.
- Çubukçuoğlu, H. F. (2017). Kurumsal kuram penceresinden halkla ilişkiler: Nestle ve palm yağı krizi, *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 44(Bahar), E-ISSN: 2147-4524.
- Daft, R. L. (1998). *Organization theory and design*, (6th ed.), Cincinnati: SouthWestern College.
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields, *American Sociological Review*, 48(2), 147-160. doi: 10.17323/1726-3247-2010-1-34-56.
- DiMaggio, P. J. (1988). *Interest and agency in institutional theory*. L. G. Zucker (Der.), *Institutional Patterns and Organizations*. 3-22. Cambridge: Ballinger.
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1991). *Introduction, the new institutionalism in organizational analysis*, W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Ed.), 1-38. Chicago: The University of Chicago.
- Erdoğan, D.Ş., (2019). Didem Şekerel Erdoğan ile Söyleşi. <https://www.nielsen.com/tr/tr/insights/article/2019/radio-increasing-effectiveness-37-million-people-listen-to-radio/> (Erişim Tarihi: 06.05.2019).
- Fidan, T. (2017). Kurumsalcılık yaklaşımları ve yeni kurumsalcılık perspektifinden eğitim örgütleri, *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), s.1-16.
- Fligstein, N. (1996). Markets as politics: A political-cultural approach to market institutions, *American Sociological Review*, 61(4), 656-673. doi:10.2307/2096398.
- Friedland, R. & Alford, R. R. (1991). *Bringing society back in: Symbols, practices, and institutional contradictions. the new institutionalism in organizational analysis*, W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Ed.), 232-262. Chicago: The University of Chicago.
- Glynn, M. A. & Abzug, R. (2002). Institutionalizing identity: Symbolic isomorphism and organizational names. *The Academy of Management Journal*, 45(1), 267-280.
- Green, S. E. & Li, Y. (2011). Rhetorical institutionalism: Language, agency and structure in institutional theory since Alvesson 1993. *Journal of Management Studies*, 48(7), 1662-1697.

- Greenwood, R. & Hinings C.R. (1996). Understanding radical organizational change: Bringing together the old and the new institutionalism, *Academy of Management Review*, 21(4), 1022.
- Haunschild, P. & Chandler, D. (2008). *Institutional-level learning: Learning as source of institutional change*. R. Greenwood, K. Sahlin, C. Oliver & R. Suddaby (Ed.), *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism* (s. 624-649). Sage: London.
- Jepperson, R. L. (1991). *Institutions, institutional effects, and institutionalism. The new institutionalism in organizational analysis*, W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Ed.), 143-163. Chicago: The University of Chicago.
- Kaçan, İ. (2004). *Online Radyo Yayıncılığı-Uygulamalı Bir Çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kaptan, A. (2002). *1927'den günümüze anılarla radyo-televizyon*, İstanbul: Maltepe Üniversitesi.
- Kasım, M. (2009). Türkiye'de, özel/tecimsel radyo yayıncılığının gelişim süreci ve Konya'daki tecimsel radyolar üzerine bir inceleme, *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 5(4), 118-135.
- Khan, F. R., Munir, K. A. & Willmott, H. (2007). A Dark side of institutional entrepreneurship: Soccer balls, child labour and postcolonial impoverishment, *Organization Studies*, 28(7), 1055-1077.
- Kuyucu, M. (2013). Radyonun müzik kutusuna dönüşümü, *E-Journal of New World Sciences Academy*, ISSN: 1306-3111/1308-7320, Ekim, <http://dx.doi.org/10.12739/NWSA.2013.8.4.4C0175>, (Erişim Tarihi: 20.01.2018).
- Kuyucu, M. (2013). Türkiye'de radyo mecrasının üniversite öğrencilerinin müzik tüketim alışkanlıklarına etkisi üzerine bir araştırma, *Akademik Bakış Dergisi*, 38, ISSN:1694-528X, Eylül – Ekim.
- Leblebici, H., Salancik, G.R., Copay A. & King, T. (1991). Institutional change and the transformation of interorganizational fields: An organizational history of the U.S. radio broadcasting industry, *Administrative Science Quarterly*, 36, 333-363.
- March, J. G.& Olsen, J. P. (1984). The new institutionalism: Organizational factors in political life, *American Political Science Review*, 78(3), 734-749. doi: 10.2307/1961840.

- Medya Reklam Yatırımları Raporu, (2018). http://www.marketingturkiye.com.tr/wp-content/uploads/2019/03/PRINT-190329-RD-Medya-ve-Reklam-Yatirimlari-2018-Raporu_Final.pdf, (Erişim Tarihi: 29.03.2019).
- Meyer, J.W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340.
- Meyer, J. W. & Scott, R. W. (1983). *Organizational environments: Ritual and rationality*. Beverly hills, CA: Sage.
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2011). Radyo Televizyon Tarihi, Ankara. http://www.megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/Radyo%20Televizyon%20Tarihi.pdf, (Erişim Tarihi: 10.11.2018).
- Nielsen & Riak, (2019). http://www.uryad.org.tr/uploads/files/2019_Subat_Ayi_Birey_Bazli_Sonuclari.pdf, (Erişim Tarihi: 15.03.2019).
- Öz, M. (2016). Türkiye’de Radyonun Doğuşu ve Gelişimi, <http://stratejikileti.blogspot.com/2016/03/turkiyede-radyonun-dogusu-ve-gelisimi.html>, (Erişim Tarihi: 10.12.2018).
- Özel, S. (2015). Çok çeşitli medya ortamlarında gençlerin geleneksel radyo dinleme eğilimleri üzerine bir araştırma, *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 8(4), 281-320.
- Özen, Ş. & Yeloğlu, H. (2006). Bir örgüt kimliği olarak ‘holding’ adının inşası ve aşınması: Eşanlı kurumsallaşma ve çözülme üzerine bir model önerisi, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(1-2), 45-84.
- Seçim M. Ö. (2017). Radyonun bir haber alma aracı olarak kullanılması: Adnan Menderes üniversitesi öğrencilerine yönelik bir araştırma, *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 302-317.
- Seo, M. G. & Creed, W. D. (2002). Institutional contradictions, praxis, and institutional change: Dialectical perspective. *Academy of Management Review*, 27(2), 222-247.
- Özen Ş., (2013). *Örgüt kuramı, yeni kurumsal kuram*, Taşcı D., Erdemir E. (Der.), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web Ofset.
- Tekinalp, Ş. (2003). *Camera obscura’dan synopticon’a radyo ve televizyon*, İstanbul: Der.
- Vivian, J. (1999). *The media of mass communication*, Boston: Ally Brown.



Bilim Dünyamızın Kanayan Yarasında Yeni İcatlar veya Adı Konulmamış Yayın Etiği İhlalleri

New Contrivance in the Bleaching Wound of Our Science World or Non-Named Publication Ethics Violations

Prof. Dr. M. Fatih KÖKSAL¹

Başvuru Tarihi: 31.12.2019

Kabul Tarihi: 05.03.2020

Makale Türü: Derleme

Öz

Etik değerler “erdemli insan” olma ülküsünün doğal ve beklenen bir sonucudur. Yayın etiği, bilimsel etiğin, bilimsel etik de mesleki etiğin bir parçasıdır. Mesleki etik, her meslek dalının kendine özgü, uzun bir zaman içinde oluşmuş, doğal ve beklenen davranış normları bütünüdür. Hangi meslek olursa olsun, mensuplarının insani, ahlaki ve vicdani bakımdan uyması gereken ilkeler vardır. Bu ilkelerin, meslek mensubunun kendisine, meslektaşlarına, yaşadığı topluma ve nihayet topyekûn insanlığa yönelik sorumluluk kompartımanları vardır.

Bilimsel etik bilimsel araştırma yapan herkesin uyması ve benimsemesi gereken etik/ahlaki değerlerin genel adıdır. Bilimsel etiğin en somut tezahürü, en önemli parçası ise yayın etiğidir. Yayın etiği, bilimsel çalışmalarda araştırmacının uyması gereken etik ilkeler bütünüdür. Yayın etiğine riayet bilim adamında bulunması gereken doğal bir davranış biçimi olmalıdır.

Ülkemizde yayın etiği ilkeleri, ilgili kurumlar tarafından yasa, yönetmelik ve yönergeler çerçevesinde belirlenmiştir. Ne var ki uygulamada söz konusu yasa ve yönetmeliklerde tanımlanmamış etik ihlallerin varlığı dikkatlerden kaçmamaktadır. Başka bir deyişle sahadaki uygulamalar, yeni yasal düzenlemelerin zorunlu olduğunu göstermektedir. Bu makalede adı konulmamış, tanımlanmamış yayın etiği ihlalleri ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Bilimsel Etik, Yayın Etiği, Bilimsel Araştırma*

Abstract

Ethical values are a natural and expected result of the ideal of being a “virtuous person”. Publication ethics is part of scientific ethics, and the scientific ethics is part of professional ethics. Professional ethics is the unity of natural and expected behavioral norms that are formed in a long

¹ İstanbul Kültür Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi, mfkoksal@gmail.com, ORCID: 0000 0003 1056 9957

time and unique to each profession. Regardless of the profession, there are principles that its members must comply with in humane, moral and conscientious terms. These principles have responsibility compartments for himself, member of the profession, his colleagues, the community he lives in and finally the total humanity.

Scientific ethics is the general name of ethical/moral values that researchers conducting scientific research must comply with and adopt. The most concrete manifestation and the most important part of scientific ethics is publication ethics. Publication ethics is a collection of ethical principles that the researcher must follow in scientific studies. Compliance with publication ethics should be a natural form of behavior that should be found in the scientist.

However, in practice, the existence of ethical violations not defined in the related laws and regulations attracts attention. In other words, practices in the field show that new legal regulations are mandatory. This article deals with unnamed, unspecified publication ethics violations.

Keywords: *Scientific Ethics, Publication Ethics, Scientific Research*

Giriş: Mesleki Etik < Bilimsel Etik < Yayın Etiği

Bilimsel etiği en yalın hâliyle “bilim adamlarının bilimsel çalışmalarıyla ilgili hususlarda bilim adamında bulunması gereken dürüstlük, tarafsızlık, objektiflik gibi nitelikler çerçevesinde oluşmuş mesleki normlar bütünü” olarak tanımlayabiliriz. Bu normlara uymayan davranış kalıplarına ise “bilimsel etik ihlali” diyoruz. Yayın etiği ise bilimsel etiğin en önemli parçasıdır. Başka bir deyişle yayın etiği, bilimsel çalışmaların yayın boyutunu ilgilendiren davranış normlarıdır ve bilimsel etik ihlallerinin büyük çoğunluğu yayın etiği ile ilgili hususlardır. Bir de meslek etiği vardır ki, onu da herhangi bir meslek erbabının mesleğiyle ilgili tutum ve davranışlar manzumesi olarak tanımlamak mümkündür. Başka bir deyişle meslek etiğini -akademisyenlik mesleği özelinde- hem yayın etiğini hem bilim etiğini içinde barındıran kapsayıcı şemsiye olarak düşünebiliriz. Şu hâlde bir akademisyenin mesleğiyle ilgili her türlü kural ve ahlak normları meslek etiğinin, sadece bilimsel çalışmalarla ilgili olanları bilimsel etiğin, bilimsel çalışmalarının yayınla ilgili olan tarafı da yayın etiğinin kapsamındadır. Bu farkı şöyle özetleyebiliriz. Bir öğretim elemanının derslerine zamanında girip çıkmaması, derslerde ders dışı konulardan bahsetmeyi alışkanlık hâline getirmesi, öğrencileriyle ilgilenmemesi, çalışma arkadaşlarına kaba davranması, ölçme ve değerlendirmede objektif olmaması vb. davranışlar mesleki etik ihlali kapsamındadır. Bilimsel araştırma için ayrılan kaynakların amacı dışında kullanılması, intihal yapması vb. davranışlar ise bilimsel etik ihlalidir. Bu, mesleki bir sorun da olduğundan mesleki etik ihlali de sayılır. Yazdığı bir makaleye başka bir çalışmadan bölümler aldığı veya başka bir çalışmadan yararlandığı hâlde yazarına atıf yapmaması ise yayın etiği; aynı zamanda hem bilimsel etik ihlali ve elbette “akademisyenlik mesleği” ile ilgili bir etik ihlal olduğu için aynı zamanda mesleki etik ihlali olmaktadır.

Başta intihal olmak üzere bilimsel etik üzerine gerek yurt dışında gerekse ülkemizde yapılmış pek çok yayın vardır. Türkiye’de yapılan yayınların önemli kısmı çeviri kokmaktadır. Öyle ki, bunların çoğunda kimi yerlerde yazarın meramı dahi anlaşılamayacak derecede ifade kusurları mevcuttur. Bu yazıda herhangi bir yayın esas ve örnek olarak gözetilmemiş, yazarının akademik hayatında doğrudan tanık olduğu veya duyduğu olaylardan hareket edilmiştir. Yazıda tanımlanan ve tespit edebildiğimiz kadarıyla daha önce tanımı yapılmamış ve bir ad verilmemiş bu etik ihlallere, o tanıma en uygun isimler verilmeye çalışılmıştır.

Bu yazının amacı etik ihlallerin sebep veya sonuçlarını, bunları önlemenin yollarını tartışmak değildir. Bu hususta şu kadarını söylemekle yetineceğiz: Günümüzde gittikçe artan ve yeni yeni türleri ortaya çıkan etik ihlallerin -Türkiye özelinde- dört temel sebebi vardır. İlki, akademik hayatın esas amacının “bilim üretmek”ten çıkıp “unvan yükseltme”ye evrilmesi; buna paralel olarak yapılan yayınların içerik ve nitelikten ziyade biçim ve nicelik bakımından ölçümlenmesidir. İkincisi, sürekli artan üniversite sayısı dolayısıyla duyulan öğretim elemanı ihtiyacının normal şartların çok üstüne çıkmasının kalite beklentisini yahut bilimsel çıtayı aşagılara çekmesi, bunun da hâliyle düşük nitelikli bilim adamı yetişmesi sonucunu doğurmasıdır. Üçüncü bir sebep, her geçen gün gelişen iletişim teknolojisinin bilgiye erişimi inanılmaz derecede kolaylaştırırken birçok etik ihlali kolaylaştırıcı, çeşitlendirici hatta etik ihlale teşvik edici bir tarafının da bulunmasıdır. Nihayet dördüncü ve güncel bir sebep de son yıllarda bir yasa çerçevesinde uygulamaya konulan “akademik teşvik” uygulamasıdır. İyi niyetle hazırlanmış olmakla birlikte ülke gerçekleri, alanlara özgü durumlar, bilimsellik ölçütleri gibi temel esaslar yeterince gözetilmeden hazırlanan ve mütemadiyen değiştirilen bu yönetmelik, akademisyenlerin yayın performanslarını gerçekçi bir tarzda ölçüp değerlendirmekten çok onları ilgili yönetmelikte öngörüldüğü gibi yayın yapmaya sevk etmeye başlamıştır. Elbette sebepler sadece bunlar değildir. Bunların hepsi açılabilir, tartışılabilir, çözüm önerileri getirilebilir hususlardır. Fakat bunlar bu yazının kapsamı dâhilinde değildir. Bu yazıda, ülkemizde yükseköğretim işlerini yürütmekle yükümlü YÖK ve ÜAK ile TÜBİTAK, TÜBA gibi akademik kurumların ve üniversitelerin bilimsel etiğe dair yayımladıkları yönetmelik ve yönergelerde adı konmamış ve/veya tanımlanmamış ama çokça örneği görülen yayın etiği ihlalleri konu edilecektir. Söz konusu edilen etik ihlaller, “mesleki etik” normları çerçevesinde “birinci derece” ve “ikinci derece” olarak iki öbek altında değerlendirilmiştir.

Birinci Derece Etik İhlaller

I.1. “Çift uçlu yayın”: Bu şekilde yapılan etik ihlal, mükerrer (tekrar) yayından farklıdır. Aşağıdaki tipleri tespit edilmiştir:

I.1.1. Bir kongrede bildiri olarak sunulan çalışmayı kongre bildiri metinleri arasında **yayımlamadan** türlü gerekçelerle başka bir yerde (makale, kitap bölümü vb. olarak) yayımlamak. Yayımlanmamış bir tebliğin sonradan makaleye dönüştürülmesinde hiçbir sakınca olmadığı gibi düzeltme, genişletme gibi zaruretler hasıl olduğunda gerekli bile sayılır. Ancak bu durumda bile, sempozyum veya kongre düzenleme kurulunun bildirilerin yayımlanamayacağına dair bir beyanı olmadan veya aradan uzun zaman geçmesine rağmen yayımlanmaması gibi bir durumla karşılaşılmaksızın yayımlanması etik değildir. Özellikle son

zamanlarda kongrenin düzenlendiği yılın bitmesini bile beklemeden bildirinin makale olarak alelacele neşredilmesi, etik bir davranış olarak kabul edilemez. Zira sonradan o bildiri metni kongre kurulu tarafından yayımlandığında bir de mükerrer yayın problemi ortaya çıkacaktır. Dolayısıyla bildiri metni sempozyum kitabında yayımlanmadan önce “çift uçlu yayın”, yayınlanırsa yönerge ve yönetmeliklerde zikredilen, tanımlı bir ihlal “tekrar yayın” (dublikasyon) olmaktadır. Bir tebliğ metninin kongre düzenleme kuruluna haber vermeksizin başka bir yerde yayımlanması da -ister “çift uçlu yayın” isterse “tekrar yayın” şeklinde olsun- ayrı bir etik sorunu oluşturur. Bir dergiye gönderilen makale nasıl dergi yönetiminden izin alınmaksızın orijinal diliyle veya yabancı dille veya başka bir yerde yayımlanamazsa tebliğ metni ile kongre düzenleme kurulu arasındaki ilişki de aynıdır.

Bu konuda altı çizilmesi gereken ikinci bir nokta da bir tebliğ sonradan makale olarak yayımlandığı takdirde, son şekil o olacağı için doçentlik başvurularıyla akademik atama ve yükseltmelerde makale olarak neşredilenin esas yayın olarak sunulması, bildiri hâlinin hiçbir şekilde sunulmaması gerektiğidir. Yayımlanmış bir bildiri -açıklanabilir bir gerekçeyle- makale olarak yayımlandığı takdirde, başlığına düşülen bir dipnotla “Bu makale şu tarihte, şu sempozyumda sunulan bildiri metnidir / bildiri metninin genişletilmiş hâlidir.” vb. bir cümleyle durumu bildirmek zorunluluğu vardır. Ancak böyle bile olsa doçentlik başvurusu veya akademik atama ve yükseltmelerde her ikisinin de ayrı ayrı puanlandırılmaması gerekir. Bunun suç olduğu bilindiğinden, bu yayınlardan hangisi yazara puan bakımından avantaj sağlıyorsa o yayının sunulmasına tevessül edilmektedir ki, bu bilimsel açıdan da doğru ve uygun değildir. Konuyu biraz daha açacak olursak, adaya “akademik teşvik” uygulaması için bildiri yüksek puan getiriyorsa akademik teşvik için bildiriye, doçentlik başvurusunda veya diğer atama ve yükseltmelerde makale yüksek puan getiriyorsa makaleyi kullanmak halk tabiriyle “sineğin yağını çıkarmak”tır ve bir etik ihlaldir. Gördüğümüz örnekler açısından daha somutlaştıralım: Akademik Teşvik Yönetmeliği’ne göre -bunun nasıl bir anlayışla yapıldığı anlaşılacakla birlikte- makale, kitap, derleme, kitap bölümü, editöre mektup, editörlük gibi pek çok akademik çalışma “Yayın” kategorisi üzerinden değerlendirilirken bilimsel toplantı yayınları “Tebliğ” kategorisinde ayrı bir faaliyet alanı olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla -tam metin ve/veya özet metin” yayımlanan bir bildiri metninin akademik teşvik uygulamasında değeri makaleye göre yüksektir. Bize göre yayımlanmamış bir bildirinin dahi -gerekli şartlar oluşmadıkça- makale olarak yayımlanması etik ihlal oluştururken yayımlanmış bir bildiri metninin makale olarak yeniden yayımlanması YÖK ve ÜAK yönergelerine göre etik ihlal değildir; yeter ki akademik atama ve yükseltmelerde her ikisi birden kullanılmasın.² Oysaki bunun apaçık tekrar yayın olduğu ortadadır. Bizim kanaatimiz, akademik başvurularda puanlansın veya puanlanmasın,

² Tekrar yayın yahut mükerrer yayın dediğimiz yayın etiği ihlali, Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi’nin Madde 4 (1) ç) bendinde şöyle tanımlanmaktadır: “Tekrar yayın: Mükerrer yayınlarını akademik atama ve yükseltmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak”. Bkz. <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Kurumsal/mevzuat/bilimsel-arastirma-ve-etik-yonetmeli.aspx>. Bu etik ihlalin tanımı, ÜAK Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi’nde madde, bende, etik ihlal adı ve tanım olarak kelimesi kelimesine aynıdır. Bkz. http://www.uak.gov.tr/yonetmelikler/Yay%4%B1nEti%4%9FiY%3%B6nergesi_140318.pdf. Hâlbuki aynı etik ihlal, TÜBİTAK’ın Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği’nin Madde-9 (g) bendinde de “Mükerrer yayın: Bir araştırmanın sonuçlarını, daha önce yayımlanma durumunu belirtmeden birden fazla kez yayımlamak veya yayımlamak için girişimde bulunmak” olarak tanımlanmıştır. <https://tubimer.tubitak.gov.tr/sites/default/files/2017-09/AYEK%20Yonetmeli.pdf> Arada çok ciddi bir fark vardır. YÖK ve ÜAK’a göre mükerrer yayın yapmak değil ancak “bu yayınları akademik atama ve yükseltmelerde ayrı ayrı yayınlar olarak sunmak” suç teşkil ederken TÜBİTAK değil yayını gerçekleştirmek, buna teşebbüs etmeyi dahi etik ihlal kabul etmektedir. Söz gelimi bir makalenin henüz yayımlanmadan hakem(ler) tarafından mükerrer yayın olduğunun tespiti dahi TÜBİTAK’a göre yayın etiği ihlaldir ki bizce de doğrusu budur.

hatta sunulan bir bildiri yayımlanmamış dahi olsa aşağıdaki şartlar gerçekleşmedikçe böyle bir yayının etik olmadığı yönündedir:

- a) Bildirinin sunulduğu kongre veya sempozyum düzenleme kurulunun bildirilerin yayımlanmayacağına dair kararının belgelendirilmesi,
- b) Etkinliğin gerçekleştiği tarih üzerinden belli bir zaman aralığı (3 yıl makul bir süre olarak kabul edilebilir) geçmesi,
- c) İlk iki seçenek gerçekleşmediği hâlde metin üzerinde kayda değer eklemeler, çıkarmalar, düzeltmeler vb. değişiklikler yapılması,
- d) Yayının daha önce yapıldığı bilindiği hâlde diğer dergi/yayınevi/kurum yönetiminden gelen talep üzerine yayımlanması.

Bu şartların herhangi biri vaki olduğu takdirde, makale başlığına düşülecek bir dipnotla konunun açıklanması şartıyla bir bildiri makale olarak da yayımlanabilir.

I.1.2. Bir çalışmayı aynı anda birden fazla dergiye göndermek. Son zamanlarda özellikle Dergipark'ın kurulmasıyla akademik dergicilikte müthiş bir artışın olduğu gözlenmektedir. Bununla birlikte üniversiteler ve akademisyenlerin sayısı da artmıştır. Özellikle kimi üniversitelerin lisansüstü tezlerden yayın yapma mecburiyeti getirmesi yayın yapacak dergi arayışını üst noktaya taşımıştır. Hâliyle özellikle sınıflı dergilerde, Ulakbim TR Dizin'de ve ciddi uluslararası indekslerde taranan dergilerde yayın yapmak zorlaşmıştır. Bu durumda kimi akademisyenler yaptıkları çalışmayı bir an önce yayımlatmak için birden fazla dergiye göndermek gibi bir duruma tevessül etmektedirler. Söz konusu dergilerin editörlerinin yazıyı aynı hakeme göndermedikleri takdirde ortaya çıkması zor olan bu etik ihlali yapanlar, derginin birinden yayım kararı çıkınca diğerine yazıyı çekmek istediklerine dair bilgi notu göndermekte, böylece çalışmanın iki yerde birden yayımlanmasının önüne geçmektedirler. Bu aynı zamanda “sahtecilik” de içeren ciddi bir etik ihlaldir.

I.1.3. Bir dergiye yayımlanmak üzere gönderilen bir çalışmayı, hakem düzeltmeleri ve önerileri geldikten sonra -dergi yönetimine bildirerek veya bildirmeksizin- o dergiden çekerek yahut dergi yönetimine herhangi bir açıklama yapmaksızın başka bir dergide yayımlamak da sık karşılaşılan durumlardandır. Böyle bir yaklaşımdan yazarın amacının ne olabileceğine dair farklı değerlendirmeler yapılabilirse de akademisyende olması gereken temel değerlerden “dürüstlük”le bu tavrın örtüşmeyeceği aşikârdır. Zira bu durumda yazar, önceki derginin hakemlerinden veya editöründen ciddi destek ve katkılar aldığı hâlde bütün bunlar hiç olmamış gibi başka bir dergiye kusur ve eksiklikleri en aza indirgenmiş ve büyük ihtimalle doğrudan kabul edilecek bir yazı göndererek yazı üzerinde emeği bulunanların emeklerini ret ve inkâr edilmiş olmaktadır ki bir tür emek hırsızlığıdır ve elbette bilimsel yayın etiğiyle bağdaşmayan bir davranıştır.

I.2. “Görevi kötüye kullanma:” TÜBİTAK Yönetmeliğinde “Görevi ihmal etme veya kötüye kullanma” şeklinde ifadesini bulan bu etik ihlalini “kötüye kullanma” ve “ihmal” olarak iki farklı kategoride değerlendirmek daha doğru olacaktır. ÜAK Yönetmeliğinde yer almayan bu ihlal

türü TUBİTAK Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nde³ şöyle tanımlanmıştır: “Kurumun iş ve değerlendirme süreçlerinde yer alan hakem, danışman, uzman, editör, panelist, moderatör, izleyici, raportör, komite veya kurul üyeliği ve benzeri görevleri yerine getirirken usulüne uygun davranmamak, görevi ihmal etmek veya kötüye kullanmak”. Bu etik ihlali, ilk bakışta kuruma özgü bir konu gibi görünse de akademik hayatın bütününe teşmil edilebilecek nitelikte, önemli bir problemdir. Konunun “ihmal” kısmını “ikinci derece etik ihlalleri” bahsinde değerlendirmek üzere daha vahim olan “kötüye kullanma” ihlalinin değerlendirilmesini. Bu ihlalin farklı uygulamaları vardır:

1.2.1. “Sızdırma”: Bilimsel yayınlarla ilgili her tür yazışma gizli kalmalı, dışarıya sızdırılmamalıdır. Kör hakemlik uygulayan dergi/yayınevi/kurum editörlerinin hakem veya raportör isimlerini yazara yahut yazar adını hakem veya raportöre bildirmeleri önemli bir etik ihaldir ve bu kapsamda değerlendirilmelidir.

1.2.2. “Yanlı davranma”: Dergilerde, bilimsel kurum ve etkinliklerde editör, düzenleyici vb. yönetim kademesindeki kimselerin kendilerine yayımlanmak/sunulmak üzere gönderilen kitap, makale, bildiri, proje vb. çalışmalarını hakemlere gönderirken yazı sahibinin kimliğine göre tercihte bulunmak; hakemlik ve yayın sürecini haksız olarak geciktirmek veya öne almak. Bu da eşitlik, dürüstlük, adalet gibi bilim adamlığının temel hasletlerine taban tabana zıt bir davranıştır.

1.2.3. “Haksız müdahale”: Editörlüğü, redaktörlüğü veya hakemliği yapılan dergi, kitap, kongre veya armağan kitabı vb. yayınlarda, makale/bildiri sahibinin izni, bilgisi ve haberi olmadan yazısından bir bölüm çıkarmak veya yazısına bölüm eklemek. Bir kongreye sunulan bildirileri düzenlemek veya redakte etmekle görevli bir kurul üyesinin gönderilen bildirilerden birine, bildiri sahibinin bilgisi olmaksızın kendine veya bir başkasına ait bir çalışmadan bölüm(ler) eklemesi, böylece kendisine veya bir yakınına bir atıf icat etmesi bu duruma tipik bir örnektir. Bir bildiri, kitapta bölüm veya makaleden bir bölümün veya atfın, kaynakçadan bir kaynağın editör tarafından her ne sebeple olursa olsun çıkarılması da aynı şekilde bir etik ihaldir.

1.3. “Örtülü dublikasyon”: Bir yayında ortaya konan tezlerin başka yayın(lar)da, yayının kayda değer bir kısmını kaplayacak şekilde lafzı farklılaştırılarak tekrar edilmesi. Bu durumda yazarın, söz konusu yayına atıf yapması ve makalenin özünün farklı bir tezi savunuyor olması hâlinde etik ihlal kabul edilemez. Ancak bilim adamının eski yayın veya yayınlarına atıf yapmadan⁴ veya daha çok alıntı yaptığı veya yararlandığı hâlde bunların yalnızca bir kısmına atıf yapması bir etik ihaldir. Bu, tekrar yayından ve dilimlemeden farklı ama her ikisinden de izler taşıyan, en az onlar kadar önemli bir etik ihaldir.

³ <https://tubimer.tubitak.gov.tr/sites/default/files/2017-09/AYEK%20Yönetmeliği.pdf>

⁴ Bütün uluslararası bilimsel etik ilkelerinde etik ihlal olarak kabul edilen, TÜBİTAK'ın Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin Madde-9 (g) bendinde de “Yayımlanmış veya yayına sunulmuş kendi çalışmasından usulüne uygun olarak kaynak göstermeden alıntı yapmak” şeklinde açıklanan “kendinden intihal” olarak tanımlayabileceğimiz etik ihlali YÖK'ün Yükseköğretim Kurulları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu ve ÜAK'ın Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi'nde tanımlanmamıştır.

I.4. “Haksız atıf”: Yayında, aslında çalışmayla doğrudan ilgisi bulunmayan eserlere atıfta bulunmak veya ilgisiz yayınlara kaynakçada yer vermek. “Çoğunlukla “akademik yükselme” kaygısıyla ilgili alanın doçent ve daha çok da profesörlerinin yayınlarına bu tür “hediye atıf”larda bulunduğu görülmektedir. Kimi yakınlık ilişkileri de hediye atıf gerekçesi olabilmektedir. Etik yönetmelik ve yönergelerinin “haksız yazarlık” tanımında etik görülmeyen “yazar üretme” ile bizim “haksız atıf” olarak tanımladığımız “atıf üretme” arasında bilimsel yayın etiği bakımından hiçbir fark yoktur.

I.5. “Görmezden/bilmezden gelme”: Araştırma konusuyla ilgili daha önce yapılmış yayınlardan haberi yokmuş gibi davranarak yayını -açıkça veya zımnen- o konuda yapılmış ilk yayın veya özgün bir çalışma gibi göstermek. Yazar o konuda daha önce yapılan çalışmalardan gerçekten haberdar değilse, literatür taramasını yeterince yap(a)madığı için metodik kusur ve eksikliği var demektir ve etik ihlal sayılmaz. Ancak yazarın bu çalışma(lar)dan haberdar olduğunun bir şekilde tespiti hâlinde açık bir etik ihlal kabul edilmelidir.

İkinci Derece Etik İhlaller

II.1. “Kongre avcılığı”: Bu etik ihlalin farklı uygulamaları vardır. Bir bilimsel toplantıya katılacağını bildirdiği (bildiri başlığı, özet vs. gönderilip) hâlde mazeret bildirmeksizin katılmamak ve/veya katılıp bildirisini sunduğu hâlde bildiri metnini göndermemek bunlardan biridir. Bilimsel toplantılarda bildiri sunmanın bir dergide makale yayımlamaktan farkı bildirisini, konuyla ilgili bir topluluğun huzurunda sunmak, dinleyicilerin varsa eleştiri, katkı, ekleme ve düzeltmelerini anında almak, tartışılabilir bir ortam içinde tezini savunmaktadır. Hâl böyle olunca, katılmadığı bir toplantıya gönderilen bildirinin makaleden farkı kalmaz. Ayrıca toplantılara mazeretsiz katılmamak, akademisyenliğin gerektirdiği ciddiyet ve güvenilirlik gibi nitelikleri de zedeler mahiyette bir davranış olduğu gibi organizasyonun aksamasına da yol açar. Bu devamsızlığı âdet hâline getiren akademisyenler vardır. Aynı şekilde toplantıya katılıp bildiri de sunulduğu hâlde şu veya bu sebeple bildiri tam metnini zamanında göndermemek de bildiri kitabının basımının gecikmesinin yanı sıra yazarın akademik yetkinliği, ciddiyetine gölge düşürecek bir davranış biçimidir. Bildirisindeki görüş ve tespitlerin arkasında duramadığı izlenimi de doğuracak böyle bir davranış da etik kabul edilemez. Maalesef akademik hayatımızda son zamanlarda aynı gün aynı saate iki farklı şehirde yapılan kongre programında bildiri sunduğu görülen akademisyenlere de tanık olunmaktadır. Kongre avcılığının bir başka türü de adına “tebliğ” ya da “bildiri” denemeyecek sunumlarla bilimsel toplantılara iştirak etmektir. Özellikle kongre giderlerinin üniversite veya düzenleyici kurum -devlet kurumları, belediyeler, vakıflar vb. kuruluşlar- tarafından karşılandığı “kongre bahane, gezi şahane” toplantıları da ancak “kongre avcılığı” adıyla tanımlanabilir. Bu cümleden olarak gayri ciddi bildirimleri sözde bilim kurulu marifetiyle kabul eden -bunların özellikle bu işi ticarete dönüştüren kişi ve kuruluşlarca yapıldığı düşünülüğünde “kongre bahane, gelir şahane” diyen- düzenleme kurulları, bilim kurulları ve hakemler de bu ihlale teselsülen katılmış olurlar.⁵

⁵ Doğrudan bu yazının konusu olmamakla birlikte özellikle akademik teşvik uygulamasından sonra yenilenen her yönetmeliğe göre kendisini yenileyen organizasyonlarla yapılan “yağmacı kongreler” bilim dünyamızın çok önemli bir problemi olduğunun altını çizmeliyiz. Bazılarına devlet kurumlarının da alet edildiği, burada ayrıntısına girmek istemediğimiz pek çok çirkinliği barındıran, tamamen maddi çıkar amacıyla yapılan bu “organize kongreler”e katılımın akademik yükselmelerde kullanılmasının ilgili kurumlar tarafından yapılacak sıkı denetimlerle önüne geçilmesi elzemdir.

II. 2. “Hatada ısrar”: Çok karşılaşılan bir sorun olmamakla birlikte bu da bir etik problemidir. Bir yayın hakkında, o çalışmada açıklanan hususların, ulaşılan sonuçların veya tezlerin yanlışlığının somut delillerle ortaya konduğu başka yayın(lar) yapıldığında, yazar(lar)dan yapılan eleştirilere cevap mahiyetinde bir yayın yapılmadığı takdirde eleştirilen hususların yazar(lar)ca kabullenildiği anlamı çıkar. Söz konusu yayın bir kitapsa ve kitabın yeniden basımı söz konusu ise yeni basımda bu hatalar düzeltilmelidir. Hem yapılan eleştirilere karşı yayını savunmamak hem de aynı hataları tekrarlamak bir anlamda okuru ve bilim dünyasını yanıltmak olacağından bu davranış da bir tür etik ihlaldir.

II.3. “Görevi ihmal etme:” “Görevi kötüye kullanma veya ihmal etme” şeklinde yer aldığı hâlde TÜBİTAK Yönetmeliğinde yer alan ama ÜAK Yönetmeliğinde bulunmayan bir etik ihlalden yukarıda bahsetmiştik. “Kötüye kullanma” kadar açık bir ihlal olmasa da “görevi ihmal etme” de kabul edilebilir bir davranış değildir. Dergilere gönderilen makalelerde, çeşitli kurumlara veya yayınevlerine gönderilen kitaplarda, kongre ve sempozyumlara gönderilen/sunulan bildirimlerde, projelerde ve her türlü yayın faaliyetinde editörlük, hakemlik, raportörlük, oturma başkanlığı, akademik kurullarda üyelik ve türlü karar mekanizmaları, akademik anlamda hayati önemi haizdir. Bir dergiye gönderilen makale hakkında makaleyi etrafıca incelemeyen, üzerine notlar düşüp varsa yazarın hatalarını belirtmeden, öneriler getirmeden ve sağlıklı, açık ve anlaşılabilir değerlendirmelerde bulunmadan “kabul” veya “red” kararı vermek yazarın gelişimine hiçbir katkı sağlamayacaktır ve akademik etikle bağdaşmayan bir davranıştır. Her nasıl olursa olsun, kararın gerekçesini yazarın sebebini bilme hakkı vardır. Hakem, editör vb. görevde olanların bu görevlerini objektif kriterlere uygun ve tarafsız ve âdil olarak yürütmeleri ve süresi içinde sonuçlandırmaları gerekir. Bu görevleri kabul edip zamanında sonuçlandırmamak, hiç ilgilenmemek veya yanlış karar vermek de etik olarak kabul edilemez ve bunlar da etik ihlaldir. Yine uhdesine verilen raportörlük, hakemlik, jüri üyeliği vb. bilimsel danışmanlık görevini, belirlenen süre içinde sonuçlandırmamak da etik bir davranış değildir ve mutlaka bir müeyyidesi olmalıdır.

II.4. “Paralı yayın: Son zamanların en önde gelen etik problemidir. Bunu kitap ve makale neşri olarak iki kısımda değerlendirmek gerekir. Üniversiteler, çeşitli bakanlıklar, Türk Tarih Kurumu, Türk Dil Kurumu, Türkiye Yazmalar Kurumu, TÜBA vb. resmî kurumlar dışında yayımlanan akademik kitapların yayın sürecinde -editörlük, hakemlik, raportörlük gibi- ciddi bilimsel filtrelerden geçmeksizin yayımlandıkları gözlenmektedir. Özellikle doçentlik başvurusunda “basılı kitap”ın zorunlu tutulmasından sonra⁶ birçok yayınevi, kendilerine gelen dosyanın bilimsel değeriyle ilgilenmeden -ki zaten çoğunun böyle bir kadrosu yoktur- belli bir ücret mukabilinde basmaktadırlar. Bu belki tek başına etik sorun gibi görünmeyebilir ancak bir anlamda hakemsiz dergide makale yayımlatmak gibi olduğundan bilimsel zafiyet taşıdığı aşikârdır.

⁶ Eskiden doçentlik başvurularında basılmamış, tez gibi fotokopi usulüyle çoğaltılarak ciltlenmiş çalışmalar da kitap olarak kabul edilirdi ve aslında bu daha doğruduydu. Zira böylece sunulan basılmamış kitapta jüri üyelerince tespit edilen muhtemel bazı hataların düzeltilmesi, eksikliklerin tamamlanması imkânı vardı. ÜAK’ın bu usule yeniden dönmesinde bu bakımdan fayda bulunduğu gibi basılı kitap şartının kaldırılması doçent adaylarını fırsatçı yayınevlerinin tasallutundan da kurtaracaktır.

Bu sorunun ikinci ayağı dergilerdir. Bir bilimsel dergi, herhangi bir resmî kurum, vakıf, dernek vb. kuruluştan destek almadan sadece kendi imkânlarıyla yayın hayatını sürdürüyorsa ve basılı dergiye yazarlardan baskı masraflarını ve hakemlere ödeme yapıyorsa hakem ücretlerini karşılamak üzere belli bir miktarda ücret talep etmesi makul görünmektedir. Keza bazen elektronik dergilerde DOI numarası almak, web hizmetleri sunmak, server kiralama, tasarım yaptırma durumlarına karşı cüzi para alabilmektedirler ki bu da anlaşılır. Ancak bunların hiçbiri söz konusu olmadığı hâlde acıtıcı miktarda para talep etmek uygun değildir. Bu durum ilk bakışta ticari bir mesele gibi görünebilir ancak bilimsel gelişmeye sekte vurması açısından bilimsel etik, söz konusu olan şey “yayın” olduğuna göre yayın etiği ile ilgilidir. Neredeyse ayda bir sayı neşreden ve her sayısında yüzlerce makaleye yer veren bu dergiler, belirtilen meblağı yatıran hemen herkesin makalesini içerdiği ne olursa olsun yayınlamaktadır ki konunun etik boyutu buradadır. Nitekim bazı üniversitelerimiz tarafından yayımlanan “yağmacı dergiler listesi” bu tiksinti verici durumu önlemek amacıyla uygulamaya sokulmuştur. Ancak bu dergilerde yayım yapmakla ilgili bir müeyyide de yoktur.

Aynı durum “sözde uluslararası” kongreler için de söz konusudur. “Disiplinlerarası” kisvesi altında merdiven altı kongreler türemiş, benzeşmeyen bilim dallarından yüzlerce kişinin katılımıyla gerçekte yapılmıyıp yapılmadığı bile belli olmayan sempozyumlar, sunulup sunulmadığı bilinmeyen bildiriler ortaya çıkmıştır ve bu üzücü manzara akademik dünyamızı kirlettikçe kirletmektedir. Gerek dergi gerekse sempozyum-kongre boyutunda olsun, bu tür organizasyonlarda hem düzenleyici/editör hem de katılımcı/yazar olarak yer almak kuşkusuz şık değildir. Özellikle mesleğin başlangıcında bilmeyerek bu tür dergilerde yayın yapan veya bu tür kongrelere heves eden genç akademisyenlerin böylesi suçlamalara maruz kalmamak için dergi ve etkinlik seçiminde dikkatli ve özenli olmaları gerekir.

II.5. “Muğlak yazarlık”: Çok yazarlı bir yayında kimin eserin hangi kısmına ne tür katkıda bulunduğunun açıkça belirtilmemesi. Söz gelimi sosyal bilimler alanında hazırlanmış bir kitap çalışmasında dört yazarın adı olduğu hâlde kimin hangi bölümü hazırladığı ve/veya görev paylaşımında katkısının ne olduğunun belirtilmesi yazarların emeklerine saygının bir gereği olduğu gibi haksız yazarlık gibi birinci dereceden etik ihlal sayılan bir olumsuz algıyı da önleyecektir.

Sonuç

YÖK’ün önemli bir tedbir olarak lisansüstü eğitimde “Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği” dersini bütün bölümlerde okutulacak zorunlu ders olarak müfredata aldırması önemli bir adımdır ancak yeterli değildir. Bu dersin, neredeyse farklı dersler işleniyor intibasını uyandıracak kadar farklı uygulamalar, farklı yaklaşımlarla işlendiğini biliyor, görüyoruz. Ülkemizde henüz içselleştirilemeyen bilimsel etik duyarlılığı, tabandan tavana yayılacak bir tarzda ilkokuldan itibaren ele alınması gereken toplumsal ahlak meselesidir aynı zamanda. Bilimsel etik konusunu içselleştiremeyişimize tipik ve güncel bir örnek olarak YÖK’ün her yıl Akademik Teşvik Yönetmeliği’nde değişikliklere gitmesini gösterebiliriz. Bu değişikliklere duyulan ihtiyacın bir gerekçesi tasarruf tedbirleri çerçevesinde düşünülebilirse de kayda değer bir sebebinin de “etik” olduğuna kuşku yoktur. Burada ifade edilen ve edilemeyen ihlallerin önlenmesine dair de

elbette söylenecek çok şey vardır. Çok önemsedığımız bir çözüm yolunu ifade etmekle yetinelim: Artık akademik yayınların adedine ve sayısal puanlamalarına dayalı olarak değerlendirildiği anlayıştan içerik değerine, önemine ve alanına sağladığı katkıya bakıldığı yeni bir anlayışa geçilmelidir.

Dileğimiz, başta YÖK ve ÜAK yönergeleri olmak üzere, Türk yüksek öğretimiyle ilgili bütün kurumların burada zikredilen ihlalleri yasal çerçevede değerlendirmeye almaları ve bilimsel etik ihlallerinin her türlüşünün üzerine ciddiyetle ve kararlılıkla gitmeleridir.

Kaynakça

[https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Kurumsal/mevzuat/bilimsel-arastirma-ve-etik-
yonetmeli.aspx](https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Kurumsal/mevzuat/bilimsel-arastirma-ve-etik-yonetmeli.aspx) (E.T.: 20.09.2019)

[http://www.uak.gov.tr/yonetmelikler/Yay%C4%B1nEti%C4%9FiY%C3%B6nergesi_140318.p
df](http://www.uak.gov.tr/yonetmelikler/Yay%C4%B1nEti%C4%9FiY%C3%B6nergesi_140318.pdf) (E.T.: 20.09.2019)

<https://tubimer.tubitak.gov.tr/sites/default/files/2017-09/AYEK%20Yönetmeliği.pdf> (E.T.:
24.11.2020)



Kripto Para Fiyatlarının Tahmininde Gri Sistem Teorisi: Yöntemsel Karşılaştırma Grey System Theory For Prediction of Crypto Money Prices: Methodological Comparison

Eyyüp Ensari ŞAHİN¹ - Buğra BAĞCI²

Başvuru Tarihi: 21.12.2019

Kabul Tarihi: 04.03.2020

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Öz

2008 yılında temelleri atılmış olan Kripto para kavramı, 2017 yılı Aralık ayı itibari ile 19.060 ABD dolarına ulaşmış ve tanınırlığını arttırmıştır. Bitcoin ve sayıları 2700'ü bulan diğer kripto paralar hızlı kazanç elde etmek isteyen yatırımcıların dikkatini çekmeyi başarmıştır. Bu kapsamda kripto paraların fiyatının nasıl ve ne yönde değişeceği birçok kesim tarafından araştırma konusu olmuştur. Bu çalışmanın amacı, Bitcoin, Ethereum, IOTA ve Ripple gibi farklı altyapısal özellikleri olan kripto paraların gelecek fiyatını geçmişte gerçekleşen fiyatlardan hareketle tahmin etmektir. Çalışmada Deng Ju-Long tarafından 1980'li yıllarda ortaya atılan gri sistem teorisi ile fiyat tahminlemesi yapılmıştır. Çalışmada kullanılan geçmiş fiyatlar 11 günlük süreci kapsamaktadır. Literatüre göre kısa sayılabilecek bu süre modelin diğer modellere görece üstünlüğünü göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre GM(1,1) model ve Rolling-GM(1,1) model sonuçlarının birbirine çok yakın hata oranlarıyla tahmin yaptıkları ve yapılan tahminlere ait hata oranlarının çok düşük olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Bitcoin, Ethereum, IOTA, Ripple, Gri Sistem Teorisi

Abstract

The concept of cryptocurrencies, the foundations of which were laid in 2008, reached \$ 19,060 as of December 2017 and increased its recognition. Bitcoin and other cryptocurrencies, the number of which reaches 2700, managed to attract the attention of investors who want to make a quick profit. In this context, how and how the price of cryptocurrencies will change has been the subject of research by many segments. The aim of this study is to predict the future price of cryptocurrencies with different infrastructural features such as Bitcoin, Ethereum, IOTA and Ripple, based on the prices of the past. In the study, price estimation was made with the grey system theory introduced by Deng Ju-Long in the 1980s. The past prices used in the study cover the 11-day process. This period, which can be considered short according to the literature, shows the superiority of the model over other models. According to the results obtained, it was seen that GM(1,1) model and Rolling-GM(1,1) model results predicted with very similar error rates and the error rates of the predictions were very low.

Keywords: Bitcoin, Ethereum, IOTA, Ripple, Grey System Theory

¹ Hitit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, eyupensarisahin@hitit.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2110-7571

² Hitit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, bugrabagci@hitit.edu.tr, ORCID: 0000 0002 3268 3702

Giriş

Bir varlığın para olabilmesi için; mübadele aracı, hesap birimi ve tasarruf aracı olma fonksiyonlarını taşıması gerekmektedir. Para, mübadele aracı olup para ile temel tüketim maddesi, menkul ya da gayrimenkul alınabilmektedir. Muhasebe işlemleri para birimi üzerinden yapılmakta, tasarruflar da para olarak saklanabilmektedir. Geleneksel anlayışa göre para, devlet olmanın olmazsa olmazlarından biridir. Bir başka ifadeyle, arkasında devlet olmayan para; para olarak kabul görmemektedir. Devletler, Bitcoin, Ethereum vb. kripto paraları para birimi olarak kabul etmedikçe para olmamakta, bir hesap birimi ya da endeks olarak değerlendirilmektedir. Söz konusu endeks, alıcı ile satıcı arasındaki subjektif bir değer olup, ülkelere ait yasalar onu “para” olarak kabul etmemektedir. Bununla birlikte kripto paraların temel çıkış noktalarından birisi de merkezi otoriteye bağlı olmadan geniş bir tabana yayılarak değer saklama ve/veya mübadele aracı olmasıdır.

Para kullanımının tarih boyunca birçok farklı türü (30 Tonluk taşların para olarak kullanılması gibi) olmuştur (Vigna ve Casey, 2015, s. 57). Bunlardan en yaygın olanları; “Emtia Para” (değerini yapıldığı hammaddeye alır), “Temsili Para” (değeri altına veya gümüşe bağlanmış kâğıt para) ve “İtibari Para” (değerini merkezi hükümet veya merkez bankasından alan para) şeklinde sınıflandırılabilir. Finansın teknoloji ile buluşması parayı çok farklı bir boyuta taşımıştır. Teknolojik bu süreç Dijital, Sanal ve Kripto para kavramını ortaya çıkarmıştır. Dijital para, elektronik olarak saklanan ve farklı kişilere transfer edilebilen paralardır. Bu tanım Sanal paralar içinde geçerlidir. Sanal para, merkezi bir hükümet ya da merkez bankası tarafından basılmış bir paranın dijital temsilidir. Kripto para ise, dijital paranın bir türüdür ancak temsil ettikleri bir merkezi hükümet ya da merkez bankası bulunmamaktadır. Özet olarak hem sanal para hem de kripto para dijital özellikte olması nedeniyle dijital bir para birimi olarak adlandırılabilir gibi Bitcoin ve diğer kripto paraların bazı özellikli durumları neticesinde dijital paradan ayrılmaktadır (Şahin, 2018, s. 5). Bitcoin’in başarılı olması ile birlikte çeşitli kripto para birimleri de ortaya çıkmıştır. Bitcoin ile aynı tasarım yapısına sahip olup tamamen farklı bir blockchain ağı üzerinde varlığını sürdüren bu kripto para birimlerine altcoin (alternative coin) adı verilmektedir. Sayıları yaklaşık 2700’ü bulan bu kripto paralar kuruluş yapıları gereği akıllı sözleşmelere dayandığı gibi ek olarak ekosisteminde birçok kurumsal firmayı da barındırmaktadır. Şimdiye kadar birçok altcoin denemesi yapılmış olup, bunlardan çok azı küçük ölçekli de olsa bir pazar başarısı elde edebilmiş, fakat hiçbir altcoin Bitcoin’in sahip olduğu piyasa büyüklüğüne erişememiştir. Genel olarak alt coinler Bitcoin tarafından sunulmayan ya da sunulamayan özelliklerle pazarda yer almaya çalışmaktadırlar (Usta ve Doğanekin, 2017, s. 63). Bitcoin’e benzer nitelikte üretilmiş olan ve altcoin olarak adlandırılan bugün yaklaşık olarak sayısı 2700’lere ulaşan altcoinler işlem görmektedir (Altınar, 2017, s. 134). Özellikle piyasada yatırımcı bulan ve borsalarda hacim oluşturabilen paraların Bitcoin’den bazı farkları bulunmaktadır. Bunları makroekonomik şartlardan etkilenmeyen farklı bir para politikasına sahip olması, dijital imza ile şeffaf bir yapıya kavuşması ve kurucu ya da değerini veren bir mekanizmaya sahip olmaması şeklinde sıralayabiliriz.

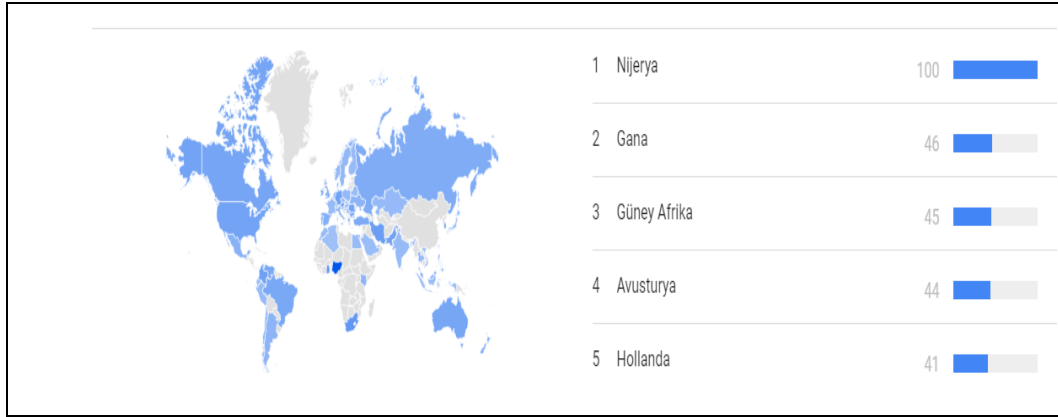
Öte yandan bazı altcoinler ise bu altcoinlerden farklı olarak blok zincir alt yapısına sahip değildirler. Bunlardan en çok bilineni ise IOTA’dır. IOTA, Internet of Things (Nesnelerin

İnterneti) için tasarlanmış olan dijital bir para birimidir. Bu coin; akıllı cihazların birbirleri arasında kolay, hızlı ve de güvenli bir şekilde para alışverişi yapabilmelerini sağlamaktadır.

Çeşitli altyapısal özellikleri itibari ile birbirlerinden ayrılmış olan kripto paralar literatürde para ya da bir emtia şeklinde birçok çalışmaya konu olmuştur. Çalışmalara ek olarak ABD SEC’de emtia şeklinde işlem görmeye başlaması kripto paralara olan güveni artırmıştır.

ABD’de finansal piyasaları düzenleme ve denetlemeye yetkili kurum olan “Menkul Kıymetler ve Borsalar Komisyonu” (Securities Exchanges Commission-SEC), kripto para yatırımlarını federal ve eyalet menkul kıymet yasalarına uygun bulmamaktadır. Komisyon; kripto paraları para olarak değil emtia olarak kabul etmektedir (Brière vd., 2015; Halaburda ve Gandal, 2014; Baur ve Lucey, 2010; Öztürk vd., 2018). Bitcoin başta olmak üzere kripto paraların SEC tarafından emtia olarak görülmesi sebebiyle piyasa değerleri hızla artan kripto paralara ilgi daha da artmıştır. Söz konusu bu ilgi, yatırımcıların kripto paraların fiyatlarını tahmin etme isteğini artırmakta ve birçok analist tarafından gelecek fiyat öngörülerini üzerine teknik analiz yöntemleri uygulanmaktadır. Temelde bir menkul kıymet ya da paraya ilişkin gelecek öngörülerini makroekonomik faktörler gibi birçok değişkeni içeren büyük bir notasyonlar bütünü yorumunu gerektirmektedir. Ancak kripto paralar kuruluş yapıları gereği makroekonomik faktörlerden etkilenmemekte buna karşın fiyat hareketleri arz ve talebe bağlı olarak değişmektedir. Ek olarak haber manipülasyonları da kripto paraların fiyatını etkilemektedir.

Google Trend Data üzerinde yapılan ve Kripto Paraların fiyatı ile ilgili yapılan aramalar Şekil 1’de gösterilmiştir.



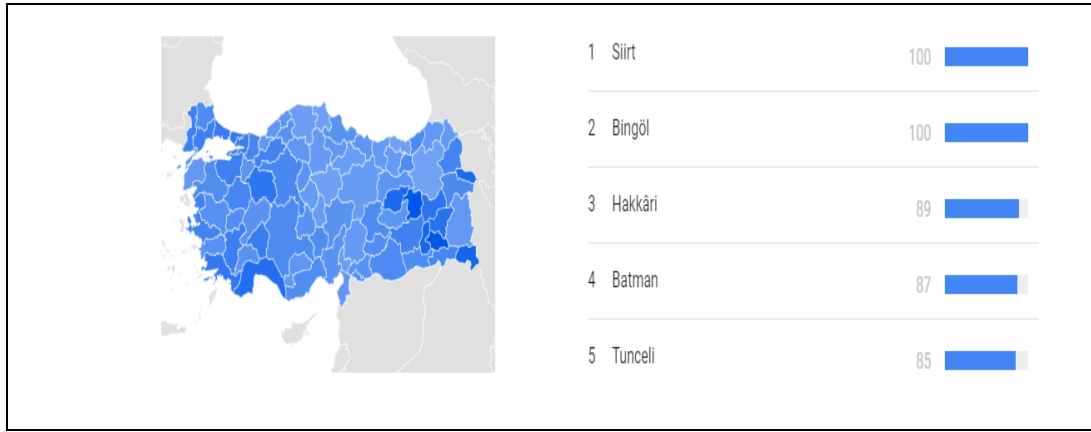
Kaynak: <https://trends.google.com/trends>.

Şekil 1. Google Trend Data “Bitcoin Fiyatı” Dünya Geneli

Şekil 1 incelendiğinde kripto para fiyatına³ ilişkin aramaların özellikle az gelişmiş ülkelerde yoğunlaştığı görülmektedir. Özellikle aramaların Kripto paralar ile ilgili “Bitcoin haberleri, Ethereum vb. haberleri” şeklinde yoğunlaştığı Google Trend Data üzerinden görülebilmektedir.

Yine aşağıda Google Trend Data üzerinden Türkiye’de “Bitcoin Fiyatı” araştırması sonucu paylaşılmıştır.

³ Son beş yıla ait haberler “Dünya geneli” seçeneği seçilerek taranmıştır.



Kaynak: <https://trends.google.com/trends>.

Şekil 2. Google Trend Data "Bitcoin Fiyatı" Türkiye

Şekil 2 incelendiğinde Türkiye'de "Kripto Para Fiyatı"⁴ aramaların dünya geneli aramaları ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. Özellikle sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi yönünden son sıralarda yer alan illerin kripto paralara ilişkin fiyat yönü beklentileri olduğu gözlemlenmiştir.

Literatür Taraması

Finansal piyasalar yapısı gereği fiyat oynaklığı ve beraberinde fiyatların tahmin edilebilmesi konuları ile yakından ilişkilendirilebilir. Bu kapsamda birçok ekonometrik, istatistiksel ve matematiksel modellemeler fiyat tahminlerinde kullanılmaktadır. Kripto para fiyatlarının tahminine ait literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde, büyük çoğunluğun sadece farklı analizler kullanarak Bitcoin fiyat tahmini yaptığı görülmektedir.

Almeida (2015), yaptığı çalışmada geçmiş fiyatları kullanarak gelecek Bitcoin fiyatını tahmin etmeye çalışmışlardır. Çalışmada yapay sinir ağları modeli kullanılmış olup, Bitcoin fiyatını tahmin etmede oldukça başarılı olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Sin ve Wang (2017), yaptıkları çalışmada Yapay Sinir Ağı topluluğu yaklaşımı kullanılarak Bitcoin fiyatının sonraki gün fiyatını tahminlemeyi amaçlamışlardır. 50 günlük bir süre zarfında, topluluğa dayalı bir alım satım stratejisi, geri testler aracılığıyla alım satım stratejisini izleyen "önceki gün trendiyle" karşılaştırılmıştır. Sonuç olarak, GASEN adlı topluluk yöntemi, sınıflandırma görevi için % 58 ile % 63 arasında tutarlı bir doğrulukla iyi bir performans sergilemiştir.

Kodama vd. (2017), yaptıkları çalışmada 23 Nisan 2015-15 Ağustos 2016 tarihleri arasında COINBASE pazarında Euro cinsinden bireysel işlemleri kaydeden Bitcoin fiyatlarına ait zaman serisi veri kümesini analiz etmişlerdir. Çalışmada tek değişkenli otoresif model ve bağımlı karışım modelini kullanarak üç gizli durum rejimi tarafından temsil edilen değişken volatilité bölgelerini sınıflandırmak için Markov tekniğini uygulamışlardır. Çalışma sonucunda, kripto para birimi serilerinin de döviz kuru zaman serisi verileri gibi tekrarlayan sinir ağlarının nedensellik çıkarımına uygulanabileceğini bulmuşlardır.

⁴ Son beş yıla ait haberler "Türkiye geneli" seçeneği seçilerek taranmıştır.

Jang ve Lee (2017), yaptıkları çalışmada Bitcoin fiyatlarına ait zaman serilerini analiz ederek Bayesian sinir ağlarının (BNN) etkisini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Ayrıca Bitcoin arz ve talebine derinlemesine dâhil olan Blockchain bilgilerinden en alakalı özellikleri seçerek model geliştirmişlerdir. Çalışmanın sonucunda Bayesian sinir ağını Bitcoin fiyatı zaman sürecinin modellenmesi ve tahmininde diğer doğrusal ve doğrusal olmayan modellerle karşılaştırmışlar ve BNN'nin Bitcoin fiyatına ait zaman serilerini tahmin etmede ve son Bitcoin fiyatının yüksek volatilitisini açıklamada iyi performans gösterdiğini bulmuşlardır.

Gencer (2017) yaptığı çalışmada Bitcoin fiyatını yapay sinir ağları ile tahmin etmeyi amaçlamıştır. Çalışmanın sonucunda 2018 Mayıs ayında Bitcoin fiyatını \$8,955 olarak tahmin etmiştir. Fakat, araştırmada kullanılan örneklem sayısının yetersiz olduğundan kaynaklı olarak elde edilen tahmin sonuçları başarısız olarak değerlendirilmiştir.

Amjad ve Sahah (2017), yaptıkları çalışmada geçmiş veriler ışığında gelecek fiyatları tahmin etmede matematiksel bir algoritma kullanarak ARIMA yöntemine göre daha doğru sonuçlara ulaşmışlardır. Kurdukları algoritmada Bitcoin fiyatının artması, azalması ve değişmediği varsayımı şeklinde üç durumu göz önünde bulundurmışlardır. Bitcoin fiyatına ait tahmin sonuçları doğruluk oranının söz konusu yöntem sayesinde yüksek olduğunu göstermişlerdir.

Karasu (2018), yaptığı çalışmada Bitcoin'in bir günlük en yüksek ve en düşük fiyatlarından elde ettikleri zaman serisi ile kapanış fiyatı tahmini yapmışlardır. Çalışmada kullanılan kapanış fiyatı verileri 2012-2018 yılları arasını kapsamaktadır. Çalışmada LR, L-SVM ve P-SVM modelleri kullanılmış olup, farklı gecikme adımı içeren MA ve WMA filtreleri için en iyi sonucu veren tahmin modelinin gecikme sayısı 2 olan WMA filtreli P-SVM olduğu belirlenmiştir.

Sutiksno (2018), Bitcoin'in geçmiş fiyatlarını kullanarak α -Sutte Gösterge yöntemi ile ARIMA yöntemlerini karşılaştırmışlardır. Bitcoin'in geçmiş verilerinin ARIMA (1,1,1) ve NNAR (21,11) modeli ile tahmin edilen sonuçları ve α -Sutte göstergesinin yaptığı tahmin sonuçları karşılaştırıldığında α -Sutte göstergesinin gelecek fiyatları tahmin etmeye daha uygun olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

McNally (2018), yaptıkları çalışmada Bitcoin fiyatının USD cinsinden yönünün ne kadar doğru tahmin edilebileceğini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Bu kapsamda zaman serileri tahmininde ARIMA ve derin öğrenme yöntemini karşılaştırmışlar ve çalışma sonucunda doğrusal olmayan derin öğrenme yöntemlerinin ARIMA tekniğiyle yapılan tahminden daha iyi performans göstermekte olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Velankar vd. (2018), yaptıkları çalışmada Bitcoin değerini etkileyen çeşitli parametreleri dikkate alarak Bitcoin fiyatını doğru bir şekilde tahmin etmeye çalışmışlardır. Çalışmada geçmiş beş yıl fiyatlarını kullanarak Bayesian Regresyon yöntemi ile gelecek fiyatları tahmin edilmiş ve çalışma sonucunda tahmin değerlerinin yüksek hassasiyet içerdiğini kanıtlamışlardır.

Catania vd. (2018), yaptıkları çalışmada, en büyük işlem hacmine sahip kripto para birimlerinin, Bitcoin, Litecoin, Ripple ve Ethereum'un fiyatlarını tahmin etmek için çeşitli alternatif tek değişkenli ve çok değişkenli modelleri karşılaştırmışlardır. Çalışmada öngörücüleri birleştirmek için bir dizi şifreleme denemesi uygulanmış ve tek değişkenli ve çok değişkenli model kombinasyonları önerilmiştir. Sonuçlar, tek değişkenli modellerin kombinasyonlarını kullanırken istatistiksel olarak önemli değişiklikler olduğunu göstermiştir.

Vasilidas (2018), yaptığı çalışmada çapraz korelasyon analizi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda Bitcoin fiyatı ile seçilmiş diğer makroekonomik değişkenler arasında güçlü bir korelasyon ilişkisi tespit edilmiştir.

Akcora vd. (2018), yaptıkları çalışmada Blockchain teknolojileri ile Bitcoin fiyatı arasındaki ilişki Granger nedensellik analizi ile test edilmiştir. Çalışma sonucunda güçlü bir nedensellik ilişkisi bulunmuştur.

Şahin (2018), yaptığı çalışmada son dönemlerde tahmin yöntemleri arasında giderek yaygınlaşan Yapay Sinir Ağları (YSA) kullanmış ve ARIMA yöntemi ile karşılaştırmıştır. Çalışma sonucunda MLP (6-3-1) modeli ile tahmin edilen fiyatların hem yönü hem de değerleri ARIMA (1,1,6) modeline göre daha başarılı sonuçlar vermiştir.

Lahmieri ve Bekiros (2019), yaptıkları çalışmada en çok işlem gören üç dijital para biriminin, yani Bitcoin, Digital Cash ve Ripple'in fiyatını geçmiş verilerden hareketle tahmin etmek için derin öğrenme teknikleri kullanmışlardır. Çalışma sonunda derin öğrenmenin, kripto para birimi piyasalarının doğal kaotik dinamiklerini tahmin etmede oldukça etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Gri Sistem Teorisi

Deng Ju-Long tarafından 1980'li yıllarda ortaya atılan gri sistem teorisi öncelikle belirsiz ve eksik bilgiye sahip sistemlerin çözümü için kullanılmıştır (Deng, 1982, s. 288). Gri sistem teorisi, ele alınan veri dizisinin doğal sürecindeki seyrini ortaya çıkarmaya ve açıklamaya çalışmaktadır (Liu vd., 2014, s. 21). Her ne kadar eksik bilgilere odaklanmış gibi görülse de gri sistem teorisi veri analizinde ve tahminlemede de önemli bir yere sahiptir. Gri tahminleme de, gri sistem teorisini baz alarak en az 4 gözlemle çalışan ve birçok alana başarıyla uygulanmış bir yaklaşımdır (Akay ve Atak, 2007, s. 1671).

GM(1,1) Model

GM(1,1) modeli, en temel gri sistem teorisi modellerinden olup birinci dereceden tek değişkenli bir modeli ifade etmektedir. Bu modelin tahminlemeye ait çalışmalarda başarılı sonuçlar verdiği bilinmektedir (Deng, 1989, s. 1). Kurulan modelin derecesinin birinci dereceden olması, modellemede kullanılan gri diferansiyel denklemin birinci dereceden olmasıyla ilgilidir. Modelin tek değişkenli olması durumu ise, ele alınan veri dizisinin kendi geçmiş değerlerinden etkilendiğinin düşünülerek, kendisinden farklı bir değişkenin analize alınmaması durumunu ifade etmektedir. Bu çalışmada da ele alınan GM(1,1) modeli aşağıda açıklandığı şekilde çalışmaktadır.

İncelenen orijinal veri dizisi $X^{(0)}$ aşağıdaki şekilde ifade edilmiş olsun.

$$X^{(0)} = \left(x^{(0)}(1), x^{(0)}(2), x^{(0)}(3), \dots, x^{(0)}(n) \right) \quad (1)$$

Burada n gözlem sayısıdır.

Orijinal $X^{(0)}$ veri dizisinden, monoton olarak artan,

$$X^{(1)} = \left(x^{(1)}(1), x^{(1)}(2), x^{(1)}(3), \dots, x^{(1)}(n) \right) \quad (2)$$

dizisi elde edilmektedir.

Burada,

$$x^{(1)}(k) = \sum_{i=1}^k x^{(0)}(i) \quad (3)$$

dir.

GM(1,1) modelinin biçimlendirilmesi için,

$$x^0(k) + az^1(k) = b, \quad k = 2, 3, 4, \dots, n$$

denklemini oluşturulur.

Burada,

$$z^1(k) = \alpha x^1(k) + (1 - \alpha)x^1(k - 1) \quad (5)$$

dir.

Genellikle kullanılan durulaştırma tekniği eşit ağırlıklı olduğundan $\alpha = 0,5$ alınır ve (5) denklemini;

$$z^{(1)}(k) = 0,5 \cdot x^{(1)}(k) + 0,5 \cdot x^{(1)}(k - 1)$$

şekline dönüşmüş olur.

Bu şekilde,

$$Z^{(1)} = \left(z^{(1)}(1), z^{(1)}(2), z^{(1)}(3), \dots, z^{(1)}(n) \right) \quad (4)$$

dizisi elde edilir.

GM(1,1) gri diferansiyel denkleminin en küçük kareler tahmincisi,

$$x^0(k) + az^1(k) = b \quad (6)$$

şeklinde tanımlanmaktadır.

Burada, GM(1,1) modeli kullanılarak tahminleme yapılabilmesi için (6) denkleminde yer alan a ve b parametrelerinin bilinmesi koşulu açıktır. Birçok farklı yöntemle bu parametreler hesaplanabilecektir. Fakat Wen (2004)'e göre, bu parametreleri tahmin etmenin en kullanışlı yolu en küçük kareler tahminleyicisidir.

(6) denklemi her bir k için açık şekilde yazılacak olursa;

$$x^0(2) + az^1(2) = b$$

$$x^0(3) + az^1(3) = b$$

$$x^0(4) + az^1(4) = b$$

.....

$$x^0(n) + az^1(n) = b$$

denklem sistemi elde edilecektir.

Elde edilen denklem takımı matris şeklinde yazılmak istendiğinde;

$$B = \begin{bmatrix} -z^{(1)}(2) & 1 \\ -z^{(1)}(3) & 1 \\ \vdots & \vdots \\ -z^{(1)}(n) & 1 \end{bmatrix} \quad (7)$$

$$Y = \begin{bmatrix} x^{(0)}(2) \\ x^{(0)}(3) \\ \vdots \\ x^{(0)}(n) \end{bmatrix} \quad (8)$$

$$\hat{a} = \begin{bmatrix} a \\ b \end{bmatrix} \quad (9)$$

eşitlikleri yazılabilir.

(6) denkeleminden elde edilen denklem sistemi, (7) – (9) matrisleri ışığında;

$$Y = B\hat{a} \quad (10)$$

şeklinde ifade edilebilir.

Buradan,

$$\hat{a} = [B^T B]^{-1} B^T Y \quad (11)$$

şeklinde çözüm denklemi elde edilir.

Buradan hareketle,

$$\frac{dx^{(1)}(k)}{dt} + ax^{(1)}(k) = b \quad (12)$$

eşitliğiyle verilen birinci dereceden türevlenebilir diferansiyel denklemin çözümü;

$$x^{(1)}(t) = \left[x^{(1)}(0) - \frac{b}{a} \right] \cdot e^{-at} + \frac{b}{a} \quad (13)$$

şeklinde yazılabilir.

$x^{(1)}(t)$ nin k noktasındaki çözümü;

$$\hat{x}^{(1)}(k+1) = \left[x^{(1)}(0) - \frac{b}{a} \right] \cdot e^{-ak} + \frac{b}{a} \quad (14)$$

ve dolayısıyla,

$$\hat{x}^{(1)}(k+1) = \left[x^{(0)}(1) - \frac{b}{a} \right] \cdot e^{-ak} + \frac{b}{a} \quad (15)$$

tahmin denklemi elde edilir.

Son olarak elde edilen seri tekrar;

$$\hat{x}^{(0)}(k+1) = \alpha^{(1)} \hat{x}^{(1)}(k+1) = \hat{x}^{(1)}(k+1) - x^{(1)}(k) \quad (16)$$

eşitliği kullanılarak geri birikimle orijinal haline dönüştürülür ve tahmin sonuçları elde edilmiş olur. Dolayısıyla GM(1,1) modeli ile sisteme ait verilerin tahmin değerleri elde edilmiş olur (Deng, 1989, s.5-9).

Tahmin sonuçları elde edildikten sonra tahmin performansını ölçmek amacıyla;

$$\varepsilon^{(0)}(k) = x^{(0)}(k) - \hat{x}^{(0)}(k), \quad k = 1, 2, \dots, n \quad (17)$$

eşitliği yardımı ile her bir gözlem değerine ait yapılan tahminin hatası hesaplanır. İncelenen sistemin hata payı ise;

$$\Delta^{(0)}(k) = \left(\frac{x^{(0)}(k) - \hat{x}^{(0)}(k)}{x^{(0)}(k)} \right), \quad k = 2, 3, \dots, n \quad (18)$$

şeklinde hesaplanır. Sisteme ait doğruluk payının;

$$p = \frac{\sum_{k=2}^n (1 - \Delta^{(0)}(k))}{n - 1} \quad (19)$$

eşitliğiyle hesaplanacağı açıktır (Tseng vd., 2001, s.295).

Rolling GM(1,1) Model

Rolling GM(1,1) modeli ele alınan veri dizisinin sürekli olarak ilerleyen verilerini kullanarak yeniden GM(1,1) modeli kurma süreci ile ilgilidir. Genel olarak GM(1,1) modeli $x_0(k)$, $x_0(k + 1)$, $x_0(k + 2)$ noktalarındaki bilgiyi kullanarak bir sonraki nokta olan $x_0(k + 3)$ noktasındaki bilgiyi tahmin etmeye odaklanmaktadır. Rolling GM(1,1) modelinde ise, bu şekilde herbir sonraki noktaya ait bilgiye erişildiğinde ele alınan ilk nokta, analiz dışında bırakılarak aynı sayıda gözlemlerle yeniden GM(1,1) modeli kurulmaktadır. Yani $x_0(k + 1)$, $x_0(k + 2)$, $x_0(k + 3)$ noktalarına ait veriler kullanarak $x_0(k + 4)$ noktasına ait olacak veri tahmin edilir (Wen, 2004).

Dikkat edilecek olursa burada $x_0(k + 3)$ noktasındaki veriye ulaşıldıktan sonra $x_0(k)$ noktasındaki veri analizden atılmakta ve sisteme ait mümkün olduğunca sonraki verilere odaklanılmaktadır. Bu işlemler dizisine, sisteme ait son veriye ulaşıncaya kadar devam edilir. Rolling GM(1,1) modeli bir sistemin çıktılarında ait veriler, bir ürüne ait fiyat verileri, finansal verilerde veya sosyal bilimlere ait değişkenlerde olduğu gibi uzun ve sürekli verilerin analizinde sıklıkla kullanılmaktadır (Kayacan vd, 2010, s.1787).

Veri Seti

Çalışmada farklı altyapılara sahip ve tanınırlığı yüksek olan 4 kripto para Bitcoin, IOTA, Ethereum ve Ripple kripto paralarına ait fiyatlar kullanılmıştır. Burada her bir değişkenin yani kripto paranın kendi geçmiş değerlerinden etkilendiği düşünülmüştür. Dolayısıyla her bir değişkene ait modeller ayrı ayrı kurulmuştur. Adı geçen değişkenlere ait veriler Hitit Üniversitesi kütüphanesinde bulunan Thomson Reuters veri sağlayıcısı kullanılarak elde edilmiş ve çalışmada gerçek veriler kullanılmıştır. Gri sistem teorisinin yetersiz veri ortamında da çalıştığını göstermek amacıyla değişkenlere ait yalnız 11 gözlem kullanılmıştır. Piyasa verileri için günlük gelişmelerin çok önemli olduğu düşünülmüş ve bu düşünceden hareketle çalışmada da günlük veriler kullanılmıştır. Ele alınan dönemin başlangıç tarihi 1 Aralık 2019 ve bitiş tarihi ise analizlerin yapılması dolayısıyla 11 Aralık 2019 olarak belirlenmiştir.

Analiz ve Bulgular

Çalışmada kullanılan değişkenler ve bu değişkenlere ait veriler aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 1. Ele Alman Kripto Paralara Ait Tarihsel Gerçek Değerler

	BTC/USD	IOTA/USD	XRP/USD	ETH/USD
1 Aralık 2019	7.450,10	0,21	0,2248	150,79
2 Aralık 2019	7.350,30	0,21	0,2192	148,63
3 Aralık 2019	7.336,00	0,20	0,2193	147,16
4 Aralık 2019	7.238,20	0,20	0,2140	145,36
5 Aralık 2019	7.440,00	0,20	0,2210	148,09
6 Aralık 2019	7.588,30	0,21	0,2254	148,46
7 Aralık 2019	7.543,20	0,21	0,2271	147,14
8 Aralık 2019	7.564,60	0,21	0,2291	150,42
9 Aralık 2019	7.379,50	0,20	0,2244	147,42
10 Aralık 2019	7.254,60	0,20	0,2226	145,57
11 Aralık 2019	7.218,10	0,20	0,2207	142,74

Burada Aralık ayının başlangıcından sonra ilk 10 günde kısmen dalgalanmalar olsa da ele alınan dört kripto paranın hepsinde de bir düşüş gözlenmektedir. Dolayısıyla negatif eğimli bir trendin varlığından bahsetmek yanlış olmayacaktır.

Bu verilerden hareketle çalışmamızda kurulan ilk model GM(1,1) model olmuş ve daha önce de bahsedildiği üzere bu model her bir değişken için ayrı ayrı oluşturulmuştur. Buradan elde edilen analiz çıktıları, dolayısıyla her bir döneme ait GM(1,1) modeli ile tahmin değerleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 2. Ele Alman Kripto Paralara Ait GM(1,1) Model Tahmin Sonuçları

	BTC/USD	IOTA/USD	XRP/USD	ETH/USD
1 Aralık 2019	7.450,10	0,2060	0,2248	150,7900
2 Aralık 2019	7.410,82	0,2059	0,2191	148,4081
3 Aralık 2019	7.406,47	0,2053	0,2198	148,1156
4 Aralık 2019	7.402,12	0,2048	0,2205	147,8238
5 Aralık 2019	7.397,78	0,2042	0,2212	147,5325
6 Aralık 2019	7.393,43	0,2036	0,2219	147,2417
7 Aralık 2019	7.389,10	0,2031	0,2226	146,9516
8 Aralık 2019	7.384,76	0,2025	0,2233	146,6620
9 Aralık 2019	7.380,42	0,2020	0,2239	146,3730
10 Aralık 2019	7.376,09	0,2014	0,2246	146,0845
11 Aralık 2019	7.371,76	0,2009	0,2253	145,7966

Elde edilen sonuçlar incelendiğinde GM(1,1) modeli ile elde edilen tahmin değerlerinin de gerçek verilerde olduğu gibi negatif eğimli bir trende sahip olduğu dolayısıyla modelin bu trendi sezdiği görülmektedir.

Çalışmada kurulan bir başka model ise Rolling-GM(1,1) modelidir. Yine her bir değişkene ait ayrı ayrı Rolling-GM(1,1) modeli kurulmuş ve bu modele ilişkin tahmin değerleri ise aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3. Ele Alınan Kripto Paralara Ait Rolling-GM(1,1) Model Tahmin Sonuçları

	BTC/USD	IOTA/USD	XRP/USD	ETH/USD
1 Aralık 2019	7.450,10	0,206	0,2248	150,7900
2 Aralık 2019	7.315,29	0,2061	0,2183	147,8263
3 Aralık 2019	7.332,48	0,2045	0,2183	147,4815
4 Aralık 2019	7.349,71	0,2028	0,2183	147,1375
5 Aralık 2019	7.366,98	0,2012	0,2183	146,7944
6 Aralık 2019	7.384,30	0,1996	0,2184	146,4520
7 Aralık 2019	7.436,79	0,1999	0,2192	146,9171
8 Aralık 2019	7.510,25	0,2011	0,2214	147,4623
9 Aralık 2019	7.509,10	0,1985	0,2205	146,8752
10 Aralık 2019	7.572,56	0,1993	0,2221	147,3802
11 Aralık 2019	7.609,22	0,1986	0,2227	147,3593

Yine Rolling-GM(1,1) modelinin de gerçek verilerdeki trendi genel hatlarıyla tahmin ettiği görülmektedir. Yalnız burada her adımda veri setinin yenilenmesi dolayısıyla iniş çıkışlar da tahmin edilmeye çalışılmıştır. Çünkü Rolling-GM(1,1) modelinde her bir işlem basamağında ilk gözlem çıkarılıp, elde edilen son gözlem değeri veri setine eklenerek analiz yinelenmektedir. Yapılan bu iki farklı analiz sonucunda değişkenlere ait hata terimleri aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 4. Ele Alınan Kripto Paralara Ait Farklı Modellere Göre Tahmin Hataları

MODEL	BTC/USD	IOTA/USD	XRP/USD	ETH/USD
GM(1,1) Model	0,0140	0,0128	0,0115	0,0086
Rolling-GM(1,1) Model	0,0176	0,0160	0,0152	0,0101

Burada hata terimlerinin birbirine çok yakın olduğu ama bunun yanında her iki modelde de çok küçük hata terimleriyle tahminlerin yapıldığı görülmektedir.

Hata oranlarının kabul edilebilir düzeyde olduğu görüldükten sonra kurulan modelin güvenilir olduğu ve sonraki dönem tahminlerinde kullanılabileceği anlaşılmıştır. Bu şekilde sonraki günlere ilişkin tahmin değerleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 5. Ele Alınan Kripto Paralara Ait Farklı Modellere Göre Gelecek Dönem Tahminleri

12 ARALIK 2019 TAHMİNİ	BTC/USD	IOTA/USD	XRP/USD	ETH/USD
GM(1,1) Model	7.367,44	0,2003	0,2260	145,5093
Rolling-GM(1,1) Model	7.640,89	0,1977	0,2231	147,3183

Sonuç

Bu çalışmanın temel amacı, tahminleme yaparak kripto para yatırımcılarına yol göstermek ve literatürde sıkça kullanılan tahmin yöntemlerinden bu alanda kullanılmadığı tespit edilen Gri Sistem Teorisini uygulayarak tanıtmaktır. Bu çerçevede öncelikle farklı altyapılara sahip ve tanınırlığı yüksek olan 4 kripto para seçilmiş ve bunlara ilişkin fiyat verileri toplanmıştır. Verilerin analiz edilerek tahmin edilmesi hususunda ise, konvansiyonel analiz yöntemleri için geçerli olan yeterli genişliğe sahip bir örneklem büyüklüğü ile analiz yapmak yerine, daha küçük verilerle de işlem yapma imkanı sağlayan ve son zamanda farklı alanlara uygulanmasıyla adından sıkça söz edilen Gri Sistem Teorisi tercih edilmiştir. Gri Sistem Teorisi içerisinde yer alan ve değişkene ait verilerin kendi geçmiş değerlerinden etkilendiği düşüncesiyle geliştirilen GM(1,1) model ve yine kendi geçmiş değerlerinden etkilendiğini kabul etmenin yanı sıra sürekli olarak son elde edilen veriler ışığında yeniden tahminler yapan Rolling-GM(1,1) model kullanılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre GM(1,1) model ve Rolling-GM(1,1) model sonuçlarının birbirine çok yakın hata oranlarıyla tahmin yaptıkları ve yapılan tahminlere ait hata oranlarının çok düşük olduğu, dolayısıyla kripto paralara ait fiyat verilerinin Gri Sistem Teorisi kullanılarak yapılan tahminlemelerde başarılı sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür.

Çalışmaya kısıtları açısından bakıldığında, ele alınan dönemin genişliği, incelenen kripto para sayısı birer kısıt olarak sayılabilecektir.

Sonraki çalışmalara yön göstermek bakımından ise, daha geniş bir örneklem, karşılaştırma için farklı Gri Sistem modellerinin karşılaştırmaya dahil edilmesi ve hata terimlerinin modifiye edilerek daha küçük hata oranlarıyla tahmin yapılması düşünceleri verilebilir.

Kaynakça

- Akay, D., ve Atak, M. (2007). Grey prediction with rolling mechanism for electricity demand forecasting of Turkey. *Energy*, 32(9), 1670-1675.
- Akcora, C.G., Dey, A.K., Gel, Y.R. & Kantarcioglu, M. (2018, June). Forecasting Bitcoin price with graph chainlets. *Proceedings of the Pacific-Asia Conference on Knowledge Discovery and Data Mining*, Springer, Cham, 765-776.
- Almeida, J., Tata, S., Moser, A. & Smit, V. (2015). Bitcoin prediction using ANN. *Neural Networks*, 1-12.
- Altınar, M. (2017). Kripto para: Bitcoin ve uluslararası ilişkiler. *Cyberpolitik Journal*, 2(4), 130-147.
- Amjad, M. & Shah, D. (2017, February). Trading Bitcoin and online time series prediction. *Proceedings of the NIPS 2016 Time Series Workshop*, 1-15.
- Bakar, N.A. & Rosbi, S. (2017). Autoregressive integrated moving average (ARIMA) model for forecasting cryptocurrency exchange rate in high volatility environment: A new insight

- of Bitcoin transaction. *International Journal of Advanced Engineering Research and Science*, 4(11), 130-137.
- Baur, D., Lucey, B. (2010). Is gold a hedge or a safe haven? An analysis of stocks, bonds and gold. *Finance Reviews*, 45(2), 217–229.
- Brière, M., Oosterlinck, K. & Szafarz, A. (2015). Virtual currency, tangible return: Portfolio diversification with Bitcoin. *Journal of Asset Management*, 16(6), 365-373.
- Cabanilla, K.I.M. (2016). The future of cryptocurrency: Forecasting the Bitcoin-philippine peso exchange rate using SARIMA through TRAMO-SEATS.
- Catania, L., Grassi, S. & Ravazzolo, F. (2018). Forecasting cryptocurrencies financial time series.
- Deng, J. L. (1982). Control problems of grey systems. *Systems & Control. Letters.*, 1(5), 288-294.
- Detzel, A., Liu, H., Strauss, J., Zhou, G. & Zhu, Y. (2018). Bitcoin: Predictability and profitability via technical analysis. *SSRN Electronic Journal*.
- Dinges, C. (2018). *Forecast of Bitcoin–can it become a major currency or is it just another bubble?.* Available at SSRN 3110445. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3110445>.
- Gencer, A.H. (2017). *Yapay sinir ağları ile Bitcoin fiyatını tahminleme forecasting the bitcoin price via artificial neural networks.* <http://www.avekon.org/papers/2070.pdf>.
- Halaburda, H. & Gandal, N. (2014). *Competition in the cryptocurrency market.* <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/103022/1/791932281.pdf>.
- Indera, N.I., Yassin, I.M., Zabidi, A. & Rizman, Z.I. (2017). Non-linear autoregressive with exogeneous input (NARX) Bitcoin price prediction model using PSO-optimized parameters and moving average technical indicators. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 9(3S), 791-808.
- Jang, H. & Lee, J. (2017). An empirical study on modeling and prediction of Bitcoin prices with bayesian neural networks based on Blockchain information. *Ieee Access*, 6, 5427-5437.
- Karasu, S., Altan, A., Saraç, Z. & Hacıoğlu, R. (2018, May). Prediction of Bitcoin prices with machine learning methods using time series data. *Proceedings of the 2018 26th Signal Processing and Communications Applications Conference (SIU)*, IEEE, 1-4.
- Kayacan, E., Ulutas, B. & Kaynak, O. (2010). Grey system theory-based models in time series prediction. *Expert Systems With Applications*, 37(2), 1784-1789.
- Kodama, O., Pichl, L. & Kaizoji, T. (2017, September). Regime change and trend prediction for Bitcoin time series data. *Proceedings of the CBU International Conference Proceedings*, 5, 384-388). <https://doi.org/10.12955/cbup.v5.954>
- Lahmiri, S. & Bekiros, S. (2019). Cryptocurrency forecasting with deep learning chaotic neural networks. *Chaos, Solitons & Fractals*, 118, 35-40. <https://doi.org/10.1016/j.chaos.2018.11.014>.
- Liu, S.F., Yang, Y.J., Wu, L.F. & Xie, N.M. (2014). *Grey system theory and its application*, 6.

- McNally, S., Roche, J. & Caton, S. (2018, March). Predicting the price of Bitcoin using machine learning. *Proceedings of the 2018 26th Euromicro International Conference on Parallel, Distributed and Network-based Processing (PDP)*, IEEE, 339-343.
- Nakamoto, S. (2008). Bitcoin: A peer to peer Electronic Cash System, <https://bitcoin.org/bitcoin.pdf>.
- Öztürk, M.B., Arslan, H., Kayhan, T., Uysal, M. (2018). Yeni bir hedge enstrümanı olarak Bitcoin: Bitconomi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Academic Review of Economics and Administrative Sciences*, 11(2), 217.
- Sin, E., Wang, L. (2017, July). Bitcoin price prediction using ensembles of neural networks. *Proceedings of the 2017 13th International Conference on Natural Computation, Fuzzy Systems and Knowledge Discovery (ICNC-FSKD)*, IEEE, 666-671.
- Sutiksno, D.U., Ahmar, A.S., Kurniasih, N., Susanto, E. & Leiwakabessy, A. (2018, June). Forecasting historical data of Bitcoin using ARIMA and α -Sutte indicator. *Proceedings of the Journal of Physics: Conference Series, IOP Publishing*, 1028(1), p. 012194.
- Şahin, E.E. (2018). Kripto para Bitcoin: ARIMA ve yapay sinir ağları ile fiyat tahmini. *Fiscaoeconomia*, 2(2), 74-92.
- Tseng, F.M., Yu, H.C. & Tzeng, G.H. (2001). Applied hybrid grey model to forecast seasonal time series. *Technological Forecasting And Social Change*, 67(2-3), 291-302.
- Usta A. & Doğantekin S. (2017). *Blockchain 101*, (1. baskı), İstanbul: İnkilap.
- Üzer, B. (2017). *Sanal para birimleri*, (Uzmanlık Tezi), Ankara.
- Vassiliadis, S., Papadopoulos, P., Rangoussi, M., Konieczny, T. & Gralewski, J. (2017). Bitcoin value analysis based on cross-correlations. *Journal of Internet Banking and Commerce*, 22(S7), 1-12.
- Velankar, S., Valecha, S. & Maji, S. (2018, February). Bitcoin price prediction using machine learning. *Proceedings of the 2018 20th International Conference on Advanced Communication Technology (ICACT)*, IEEE, 144-147.
- Vigna P. & Casey J. (2015). *Kriptopara çağı*, (2. baskı), Ankara: Buzdağı.
- Wen, K.L. (2004). *Grey systems*. Chia: Yang's Scientific Press.
- Yang, S.Y. & Kim, J. (2015, December). Bitcoin market return and volatility forecasting using transaction network flow properties. *Proceedings of the 2015 IEEE Symposium Series on Computational Intelligence*, 1778-1785.
- <https://coinmarketcap.com/currencies>
- <https://trends.google.com/trends/?geo=US>



BIST Banka Endeksi Volatilitésinin GARCH Modelleri Kullanılarak Modellenmesi Modeling BIST Banking Index Volatility With GARCH Models

Berfu Ece BAYÇELEBİ¹
Doç. Dr. Murat ERTUĞRUL²

Başvuru Tarihi: 25.12.2019
Kabul Tarihi: 06.03.2020
Makale Türü: Araştırma Makalesi

Öz

Bu çalışmada BIST Banka (XBANK) endeksinin volatilitésini koşullu varyans modelleri GARCH, TGARCH ve EGARCH kullanılarak modellenmeye çalışılmıştır. Çalışmada kullanılmak üzere 2010-2016 arası XBANK Endeksi günlük kapanış değerleri Thompson Reuters-Eikon veri tabanı üzerinden elde edilmiştir. 2016 yılı itibarıyla bazı göstergelerdeki önemli değişikliklerin etkisi öncesi durumun tespit edilmesi amacıyla ilk aşamada bu aralık tercih edilmiştir. Elde edilen veriler yardımı ile ele alınan dönemde Bankacılık Endeksi logaritmik getiri serisi elde edilmiş ve endeks getiri volatilitésini hesaplama amacıyla GARCH(1,1), TGARCH(1,1) ve EGARCH(1,1) modelleri kurulmuştur. Kurulan modeller incelenerek uygun model belirlenmiş ve uygun model GARCH(1,1)'den elde edilen koşullu varyans yardımı ile volatilité hesaplaması yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Volatilité, Bankacılık, Bankacılık Endeksi, Koşullu Varyans

Abstract

In this study, the volatility of the BIST Bank (XBANK) index was tried to be modeled by using the conditional variance models GARCH, TGARCH and EGARCH. The XBANK Index daily closing values for 2010-2016 were obtained from the Thompson Reuters-Eikon database and used in the study. This period was adopted at first step to be able to exclude the effect of considerable changes in some of the indicators after 2016. By the obtained data, the logarithmic return series of the Banking Index was calculated during the period covered and GARCH (1,1), TGARCH (1,1) and EGARCH (1,1) models were established to calculate the index return volatility. The models are examined, a suitable model is determined and the volatility calculation is performed with the help of the conditional variance obtained from the appropriate model GARCH (1,1).

Keywords: Volatility, Banking, Banking Index, Conditional Volatility

¹ Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, bebaycelebi@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000 0003 1668 1958

² Anadolu Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Muhasebe ve Finansman Anabilim Dalı, mertugrul@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000 0002 9674 1465

Giriş

Tüm tahmin süreçlerinde olduğu gibi piyasa riski tahmin edilirken de tahmin gücünün yüksekliği kullanılan modelin eldeki veriye uygunluğu ile birebir bağlantılıdır. Bu durum piyasa riskinin ölçüsü olarak kullanılan volatilitenin tahminlemede kullanılan modeller için de geçerlidir. Volatilitenin tahmin modellerinde veri olarak kullanılan finansal fiyat serileri incelendiğinde fiyat serilerinin sahip olduğu özellikler nedeniyle geleneksel modellerin volatilitenin tahmin gücünün zayıf olduğu görülmüştür. Bu sebeple finansal fiyat serilerinin sahip olduğu değişen varyans ve kaldıraç etkisi gibi özellikleri modelleyebilen ve finansal verilere uygunluğu daha yüksek olan model arayışları devam etmektedir. Bu çalışmada fiyat serilerinde görülen değişen varyans (heteroskedastisite) varlığında kullanılması mümkün GARCH modeli ve buna ek olarak kaldıraç etkisinin de ayrıştırılabilmesine olanak tanıyan modeller olarak bilinen TGARCH ve EGARCH modelleri ele alınmış ve bankacılık sektörü açısından benchmark kabul edilebilecek BIST Banka (XBANK) endeksinin 2010-2016 yılları arası volatilitenin modellenmesi için alınan GARCH modelleri yardımı ile yapılmıştır. Çalışma sonucunda Bankacılık Endeksi verileri açısından en uygun modelin GARCH(1,1) modeli olduğu belirlenmiş ve bu model yardımıyla koşullu varyans hesaplaması gerçekleştirilmiştir.

Literatür

Volatilitenin hesaplamalarında kullanılan fiyat serilerinin dinamikleri araştırıldığında, söz konusu serilerin özellikle koşullu değişen varyansın (heteroskedastisite) varlığına işaret eden volatilitenin kümelenmelerine sahip oldukları görülmektedir (Korkmaz ve Bostancı, 2011, s. 4). Volatilitenin kümelenmeleri, sıradan en küçük kareler yönteminin varsayımları arasında bulunan hata terimlerinin sabit varyansa sahip olması (homoskedastisite) varsayımının ihlal edilmesi anlamına geldiğinden, değişen varyansın var olduğu durumda kullanılmak üzere Engle (1982) tarafından ARCH modeli önerilmiştir. ARCH modelinin aşırı parametre gerektirme sorununun çözülmesi adına ise Bollerslev (1986) tarafından ARMA (p,q) sürecine benzer şekilde ifade edilen GARCH (p,q) modeli literatüre kazandırılmış ve koşullu varyans hesaplamalarında kullanılmaya başlanmıştır.

ARCH modeli uygulaması kolay bir yöntem olmasına rağmen bazı zayıflıklara sahiptir. Bunlar arasında, varyans sürecinin açıklanmasında genellikle aşırı parametreye ihtiyaç duyması bulunmaktadır. Ayrıca, ARCH modeli varyans modeli kurulurken ortalama modelden (örn. ARMA modeli) elde edilen hata terimlerinin kareleri modellendiğinden, modelde pozitif ve negatif şokların aynı etkiye sahip olacakları varsayılmaktadır. Bunun yanı sıra, modelde katsayılara ait zorlayıcı kısıtlar bulunmaktadır ve volatilitenin görece yüksek tahminliyor olması ARCH modelinin eleştirilen bir diğer yanısıdır (Tsay, 2010, s. 119). Bu çalışmada ilgili sınırlılıklar nedeniyle ARCH modeli kullanılmamış, ilgili seriye ait volatilitenin yalnızca GARCH modeli ve türevleri ile modellenmiştir.

Korkmaz ve Bostancı (2011, s. 4)'da belirtildiği üzere finansal fiyat serilerinin volatilitenin etkileyen bir diğer özelliği fiyat üzerinde negatif etki yapabilecek haberlerin pozitif etki yapabilecek haberlere kıyasla daha yüksek volatilitenin neden olması anlamına gelen kaldıraç

etkisidir. Belirtildiği üzere ARCH modelleri bu etkiyi ayrıştıramayan modellerdir. Benzer şekilde, GARCH modelleri değişen varyans problemine çözüm getirmiş olsa da GARCH(p,q) süreci de kaldıraç etkisini ayrıştıramayan simetrik modeller olduğundan bu yönde ileri modellerin geliştirilmesi gerekmiştir. Bu doğrultuda Nelson (1991) tarafından geliştirilen ve kaldıraç etkisini de hesaba katabilen EGARCH modeli veya Glosten, Jagannathan ve Runkle (1993) tarafından geliştirilen GJR GARCH veya Zakoian (1994) tarafından geliştirilen TGARCH modelleri örnek verilebilir. Bu modeller asimetrik modeller olup bunlar ile koşullu varyans modellerinde kaldıraç etkisinin de ayrıştırılabilmesi sağlanmıştır (Reschenhofer, 2013, s. 48). Bu şekilde pek çok model geliştirilmiş ve literatürde modeller farklı ekonomilere ait farklı fiyat serileri ile pek çok kez denenmiştir. Günümüzde finansal fiyat serileri üzerinde etkili olan farklı dışsal etmenlerin (Pazartesi etkisi vb.) kukla değişkenler yardımıyla modellere entegre edildiği ileri çalışmalar, doğrusal olmayan ve çok değişkenli GARCH modelleri gibi alternatif modeller literatürde bulunmakta ve farklı piyasalarda gerçeğe en uygun model arayışı devam etmektedir.

Yurtiçi örneklerde de endeks volatilitésinin ARCH ve GARCH yöntemleri ile modellenmesi konusunda Türkiye piyasasına ait veriler ile gerçekleştirilmiş pek çok çalışma bulunmaktadır. Ancak bu çalışmaların Türkiye örnekleri genel olarak piyasa endeksi olarak görülen BIST100 endeksi volatilitésini üzerine gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalara örnek olarak Atakan (2009)'da, 1987-2008 arası İMKB100 endeksi (2013'ten itibaren BIST100 endeksi) volatilitésini günlük veriler ile ARCH (1)-(5) ve GARCH (1,1)-(3,3) arası alternatif tüm modellerde modellenmiş ve endekse en uygun modelin GARCH (1,1) modeli olduğu görülmüştür. Korkmaz ve Bostancı (2011)'da ise İMKB 100 endeksi için farklı volatilité hesaplama yöntemleri ile tahminleme yapılmış ve yöntemler birbiri ile kıyaslanmıştır. 1996-2009 arası veriler ile tarihi ortalama, hareketli ortalama, ağırlıklı hareketli ortalama, EWMA, RiskMetrics, GARCH ve rassal yürüyüş yaklaşımlarına göre hesaplanan volatilité tahminleri birbirleri ile kıyaslandığında RiskMetrics, EWMA ve GARCH(1,1) yaklaşımlarının birbirine yakın sonuçlar verdiği ve yine GARCH (1,1) modelinin en tutarlı ve uygun model olduğu gösterilmiştir. Bu gibi örneklerde koşulsuz varyansı ele alan modeller ile koşullu varyansı ele alan modeller kıyaslandığında koşullu varyans modellenmesine olanak sağlayan GARCH modelinin çok daha uygun bir model olduğu görülmüştür. Ancak GARCH modelinin pek çok genişletilmiş versiyonu olduğundan ve koşullu varyans modellenmesi yapan birden fazla yaklaşım bulunduğundan bu modellerin birbiri ile karşılaştırılarak en uygun modelin bulunması bir başka konudur. Örneğin, Özden (2008)'de 2000-2008 dönemleri arası günlük veriler ile İMKB100 endeksi volatilitésini analiz edilmiş ve analizde ARCH (1), GARCH (1,1), EGARCH(1,1) ve TGARCH (1,1) modelleri kullanılarak modeller birbirleri ile kıyaslanmıştır. Özden (2008)'in çalışmasında ele alınan modeller arasından kaldıraç etkisinin ayrıştırılmasını sağlayan eşikli model TGARCH (1,1)'in Türkiye örneği piyasa endeksi için en uygun model olduğu belirlenmiştir. İMKB100 endeksi için 2002-2012 arası günlük veriler kullanılarak yapılan çalışma ile endekse en uygun modelin TGARCH (1,1) olduğunu gösteren bir diğer çalışma ise Kutlar ve Torun (2012)'ye aittir. İlgili çalışmada TGARCH (1,1) modelinin en uygun model olduğu belirlendikten sonra model ile elde edilen koşullu varyans değerleri ile getiri arasındaki nedensellik ilişkisi araştırılmıştır. Kutlar ve Torun (2012)'da olduğu gibi volatilité modellenmeleri ile hesaplanan risk ölçütlerinin ilişkisel

analizlerde kullanılması bu gibi çalışmalarda uygulanabilecek bir genişletme biçimidir. Bu çalışmada gerçekleştirilen XBANK endeksi çıktıların da izleyen çalışmalarda nedensellik ilişkisi ya da ilişki analizler gibi genişletilmiş analizlere olanak sağlaması umulmaktadır. Ayrıca BİST100 endeksi ile XBANK endeksi arasında korelasyon olduğu ve BİST100 için gerçekleştirilen modellemelerin XBANK endeksi verilerine de uyabileceği düşünülse de XBANK endeksinde yer alan banka hisse fiyatlarının diğer sektörlerin etkisi dışarıda bırakılarak ele alınmasının ve bu bakış açısıyla volatilité hesaplaması yapılmasının sektörün risk durumunu ortaya koymada daha doğru olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda gerek bu çalışma gerek izleyen çalışmalar ile XBANK gibi farklı sektör endeksi verileri ile yapılan modellemelerin literatüre katkısı olacağı düşünülmektedir.

Yöntem

ARCH modelinin GARCH modeline genişletilmesi klasik AR sürecinin ARMA sürecine genişletilmesine benzer. ARCH sürecinden farklı olarak GARCH sürecinde koşullu varyans, hem hata terimlerinin önceki dönem değerlerine hem de kendi geçmiş dönem değerlerine bağlıdır. Koşullu varyansın kendi gecikmeli değerlerinin de modele bağımsız değişken olarak dahil edilmesi modelin ARCH sürecinden farkını ortaya koymaktadır. Modelde hata terimleri, kareleri alınarak modellendiğinden, ARMA modelinden elde edilen artıkların karelerine ait otokorelasyon fonksiyonu GARCH sürecinin derecesinin belirlenmesinde kullanılabilir (Işığık, 1999, s. 7).

Ortalama denklemi kurulmuş bir getiri (r) serisi varsaydığımızda, buradan elde edilen $e_t = r_t - \mu_t$ kalıntılarının ARCH etkisi taşıdığı belirlenmiş bir süreç için izleyen aşamada GARCH (p,q) modeli aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Bollerslev, 1986, s. 309);

$$e_t / \psi_{t-1} \sim N(0, h_t)$$

$$\sigma_t^2 = \alpha_0 + \sum_{i=1}^p \alpha_i e_{t-i}^2 + \sum_{i=1}^q \beta_i \sigma_{t-1}^2$$

$$e_t = r_t - \mu_t$$

Burada,

$$p \geq 0, \quad q > 0$$

$$\alpha_0 > 0, \quad \alpha_i \geq 0, \quad i=1, \dots, q,$$

$\beta_i \geq 0, \quad i=1, \dots, p$ ve $\sum_{i=1}^{\max(p,q)} \alpha_i + \beta_i < 1$ kısıtları bulunmaktadır. $\sum_{i=1}^{\max(p,q)} \alpha_i + \beta_i > 1$ olması durumunda model çalışmanın analiz bölümünde açıklanan durağanlık ve çevrilebilirlik koşullarını ihlal ettiğinden, ilgili durumda IGARCH (Integrated GARCH) modeli ile modelleme yapılması gerekmektedir.

Modelde bulunan parametrelerden $p=1, q=0$ olması durumunda model birinci dereceden ARCH modeli, başka bir ifade ile ARCH (1) modeline dönüşmektedir. ARCH (1) modeli GARCH (1,0) modeli olarak da gösterilebilir. Aynı şekilde $p=1$ ve $q=1$ olması durumunda ise literatür kısmında belirtildiği üzere Türkiye piyasa verilerine uygunluğu yüksek olduğu görülen

GARCH (1,1) modeli elde edilmektedir. Böylece, GARCH (1,1) modeline ait değişen varyans denklemi aşağıdaki gibi gösterilecektir (Işığışok, 1999, s. 6);

$$\sigma_t^2 = \alpha_0 + \alpha_1 e_{t-1}^2 + \beta_1 \sigma_{t-1}^2$$

Daha önce de söylendiği gibi, kaldıraç etkisi şeklinde tanımlanan ve finansal fiyat serilerinde pozitif etki yaratacak olan haberlerin negatif etki yaratan haberlere göre daha az volatiliteye neden olması şeklinde gerçekleşen etkiyi ayrıştıran modellerden biri olan ve çalışmada GARCH modeli ile birlikte kullanılan model, Threshold (Eşikli) GARCH modelidir. Modelin temel varsayımı $e_{t-1}=0$ eşik değerinde pozitif şokların (olumlu haberler, $e_{t-1} \geq 0$) koşullu varyans üzerindeki etkisinin negatif şokların (olumsuz haber, $e_{t-1} < 0$) etkisinden az olacaktır. Bu varsayım altında TGARCH (p,q) modeli;

$$\sigma_t^2 = \alpha_0 + \sum_{i=1}^q (\alpha_i + \gamma_i N_{t-i}) e_{t-i}^2 + \sum_{j=1}^p \beta_j \sigma_{t-j}^2$$

şeklinde ifade edilir. Burada N_{t-i} değişkeni;

$e_{t-i} < 0$ ise 1 ve $e_{t-i} \geq 0$ ise 0 değerini alacak şekilde modele kaldıraç etkisini ayrıştırmak amacıyla eklenen kukla değişkeni ifade etmektedir (Tsay, 2010, s. 149). Böylece pozitif şoklar kukla değişken yardımı ile negatif şoklardan daha küçük etki yaratacak şekilde modellenmiş olmaktadır.

Işığışok (1999, s. 7)'da belirtildiği üzere özellikle önemli belirsizliklerin yaşandığı dönemleri içeren finansal serilerde kullanımı etkili olan ve Nelson tarafından 1988 yılında geliştirilen EGARCH modeli de logaritmik dönüşümler ile geliştirilmiştir. Asimetrik etkilerin modellenmesini sağlayan bir diğer model olan EGARCH (p,q) modeli;

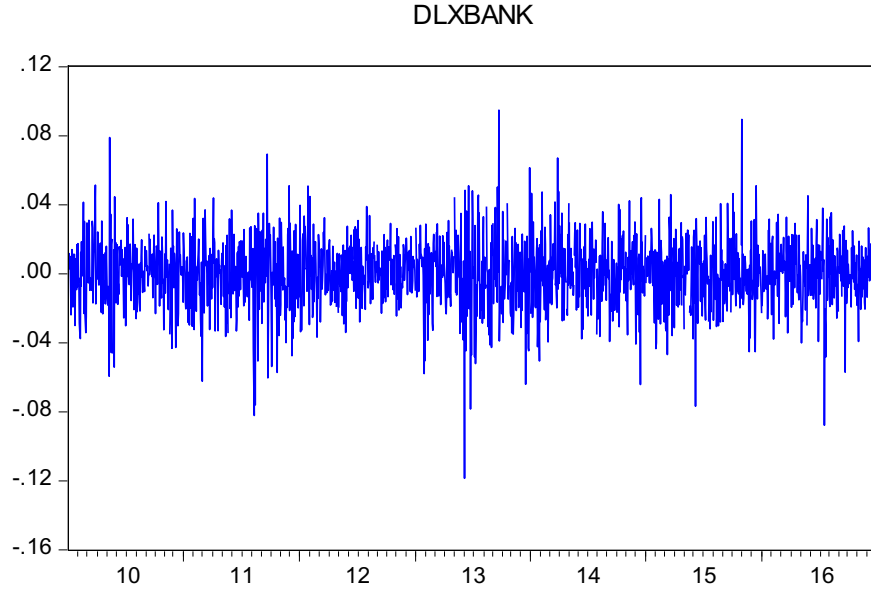
$$\ln(\sigma_t^2) = \alpha_0 + \frac{1 + \beta_1 B + \dots + \beta_{q-1} B^{q-1}}{1 + \alpha_1 B - \dots - \alpha_p B^p} g(\varepsilon_{t-1})$$

şeklinde gösterilmekte ve burada α_0 sabiti, B gecikme operatörünü ifade etmektedir (Tsay, 2010, s. 143). Çalışmada kullanılan modeller GARCH, TGARCH ve EGARCH modelleri olduğundan diğer modellerin açıklamalarına yer verilmemiştir. Ancak daha önce belirtildiği gibi farklı özellikler ve değişkenlerin modellere dahil edildiği ve/veya doğrusal olmayan modelleme imkanı sunan farklı model formları bulunmaktadır.

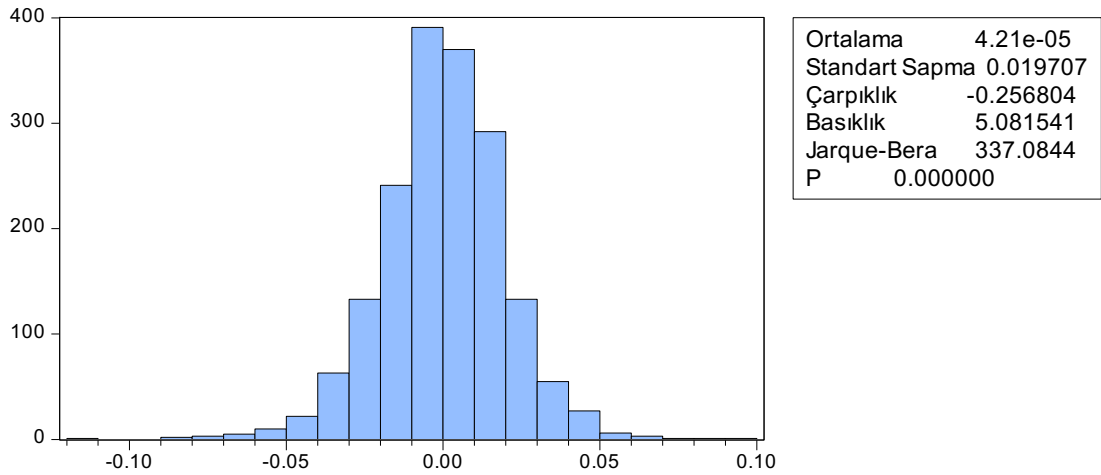
Analiz

Çalışmada 4 Ocak 2010-30 Aralık 2016 arası dönemi kapsayacak şekilde günlük veriler kullanılmıştır ve ilgili döneme ait 1761 adet XBANK bankacılık endeksi günlük fiyat verileri Thompson Reuters Eikon veritabanı üzerinden elde edilmiştir. Günlük fiyat verileri yardımıyla logaritmik getiriler hesaplanmıştır. Analizlerde E-views 9.0 paket programı kullanılmıştır.

Veri



Grafik 1. 2010-2016 yılları arası XBANK endeksi logaritmik getiri serisinin zaman yolu grafiği



Grafik 2. 2010-2016 yılları arası XBANK endeksi logaritmik getiri serisine ait betimleyici istatistikler

Görüldüğü üzere, XBANK endeksi logaritmik getiri serisi yaklaşık 0 ortalama ve %1,9 standart sapma ile dağılım göstermektedir. Serinin çarpıklık değeri 0'a yakın olmasına rağmen, basıklık değerinin 5,08 olması normal dağılımdan uzaklığın işareti iken, Jarque-Bera test sonucu da %5 anlam düzeyinde $H_0 = \text{Seri normal dağılıma sahiptir}$. hipotezinin red edilmesi ile serinin normal dağılmadığını doğrulamaktadır ($p=0,0000 < 0,05$).

Durağanlık Analizi

XBANK endeksi getiri serisine ait durağanlık testi Genişletilmiş Dickey Fuller (ADF) testi kullanılarak Schwarz Bilgi Kriteri yardımı ile gerçekleştirilmiştir. Düzeyde gerçekleştirilen durağanlık testlerinde yalnızca sabitin dahil olduğu, trend ve sabitin dahil olduğu ve hiçbirinin dahil edilmediği modellerin tümünde ADF test istatistiği anlamlılık derecelerinin sırasıyla $p=0,0001$, $p=0,0000$ ve $p=0,001$ şeklinde $\alpha=0,05$ 'den küçük olduğu görülmüştür. ADF birim kök

testi sonuçlarına göre $H_0 = \text{Seri birim kök içermektedir}$ hipotezi %5 anlam düzeyinde red edilmiştir. Serinin düzeyde birim kök içermediği ve düzeyde durağan olduğu görülmüştür.

XBANK endeksi için elde edilen getiri serisinin durağan olması literatüre uygundur. Finansal fiyat serilerinde en sık karşılaşılan durum getiri serilerinin düzeyde durağan olmasıdır. Belirtmek gerekir ki kırılma testi ile birlikte gerçekleştirilen birim kök testinde de serinin durağan olduğu ($p < 0,05$) ancak 31 Mayıs 2013 tarihine denk gelen 863'üncü gözlem değerinde kırılma yaşandığı görülmüştür. Grafik 1'de yer alan zaman yolu grafiği incelendiğinde de aynı veriye denk gelen dönemde bir uç değer olduğu düşüncesi desteklenmektedir. İleride elde edilecek nihai model üzerinden hesaplanan volatilitenin bu dönemde yüksek olması beklenmektedir.

Uygun Ortalama Modelin Kurulması

XBANK endeksi getiri serisi için otokorelasyon fonksiyonu incelendikten sonra uygun ARMA modelinin belirlenmesi amacı ile farklı gecikme uzunlukları kullanılarak modeller elde edilmiştir. Farklı otoregresif modeller türetilirken literatüre uygun olarak otokorelasyon fonksiyonu incelenmiş, en uygun model seçilirken katsayıların anlamlılık testleri, Akaike Bilgi Kriteri (AIC), Schwarz Bilgi Kriteri (SIC) ve Log-Olabilirlik (LL) değerleri karşılaştırılmıştır. Ayrıca model seçiminde Box-Jenkins metodolojisi uygulandığından, ilgili yöntemin sıklık (parsimony) ilkesine göre birden fazla uygun modelin var olduğu durumda en düşük parametre sayısına sahip modelin seçilmesi gerekmektedir (Hibon ve Makridakis, 1997, s. 5).

ARMA modellerinin uygunluk kontrolü aşamasında yapılması gereken bir diğer kontrol sürecin durağanlık ve çevrilebilirlik koşullarına uygunluğunun araştırılmasıdır. Durağanlık AR parametreleri yardımı ile çevrilebilirlik ise MA parametreleri yardımı ile kontrol edilmektedir. Zayıf durağanlık bir sürecin birinci ve ikinci momentlerinin zamandan bağımsız olması iken, tam durağanlık daha yüksek dereceden momentlerinin de zamandan bağımsız olması anlamına gelmektedir. MA süreci, ortalama ve varyansı zamandan bağımsız olan beyaz gürültü serisinin sonlu doğrusal kombinasyonlarından oluştuğundan, bir MA sürecinin her zaman zayıf durağan olduğu söylenebilir. Bir AR (p) sürecinin durağanlığı ise AR (p) polinomunun kökleri yardımı ile kontrol edilmektedir.

AR (p) polinomunun kökleri $(1 - \phi_1 r - \phi_2 r^2 - \dots - \phi_p r^p) = 0$ koşulunu sağlayan reel ya da karmaşık sayılardır. AR (p) polinomu köklerinin birim çemberin dışında olması, başka bir deyişle mutlak değerce 1'den büyük olması durağanlık koşulunun sağlandığı anlamına gelir.

Örneğin; AR(1) süreci $y_t = \phi_1 y_{t-1} + u_t$ şeklindedir ve $1 - \phi_1 r = 0$ polinomuna sahiptir. Bu polinomun kökü $r = 1/\phi_1$ olduğundan, $|\phi_1| < 1$ olduğu sürece $|r| > 1$ olacak ve durağanlık koşulu sağlanmış olacaktır. Bu nedenle AR(1) süreci için durağanlık koşulu AR(1) katsayısı için; $|\phi_1| < 1$ şeklindedir. Benzer işlemler AR(2) süreci için yapıldığında, $|\phi_1 + \phi_2| < 1$ koşuluna ulaşılır. Böylece, AR türünden katsayılar toplamının 1'den küçük olması durumunda durağanlık koşulunun sağlandığı sonucuna ulaşılmaktadır (Montgomery, Jennings ve Kulahci, 2008, s. 241).

Çevrilebilirlik ise gözlem değerlerindeki değişime neden olan gerçek şokların tahminlenebilme yeteneğini ifade eder. Çevrilebilirlik sağlandığı sürece kalıntılar rassal şokların doğru tahminçileri olarak sayılabilir ve çevrilebilirlik kısaca bir MA modelinin AR modeli şeklinde yazılabildiği durumda çevrilebilirlik geçerlidir. Çevrilebilirlik koşulu daha önce söylendiği gibi MA modeli parametreleri yardımı ile kontrol edilir ve durağanlık koşulunda olduğu gibi MA (p) polinomunun köklerinin birim çemberin dışında olması halinde çevrilebilirlik koşulu sağlanmaktadır (Tsay, 2010, s. 60). Yukarıda AR modeli için verilen aşamalar aynı yaklaşımla MA modeli için düzenlendiğinde, MA (p) süreci için MA türünden katsayılar toplamının 1'den küçük olması koşuluna ulaşılmaktadır.

Durağan logaritmik getiri serisine ait 1-5 arası gecikmeler için farklı kombinasyonlarda ARMA modelleri türetilmiş ve yukarıda açıklanan kriterler altında değerlendirilen modeller arasında AR ve MA parametrelerinin ilk 5 gecikmesini içeren ARMA (5,5) modeli en uygun ortalama model olarak belirlenmiştir. Süreçten elde edilen katsayılar aynı türden katsayılar toplamının mutlak değerce 1'den küçük olma koşulunu sağlamakta ve durağanlık ve çevrilebilirlik koşullarının yerine getirildiği görülmektedir. Parametreleri anlamlı, durağan ve çevrilebilir ARMA(5,5) model çıktısı aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. ARMA(5,5) model çıktısı

Değişken	Katsayı	Std. Hata	t-İstatistiği	Olasılık (p)
AR(1)	0.795423	0.045975	17.30108	0.0000
AR(2)	0.753466	0.031142	24.19484	0.0000
AR(3)	-0.696875	0.042859	-16.25968	0.0000
AR(4)	-0.829560	0.030839	-26.89977	0.0000
AR(5)	0.904922	0.042654	21.21565	0.0000
MA(1)	-0.812244	0.043060	-18.86329	0.0000
MA(2)	-0.739464	0.037397	-19.77333	0.0000
MA(3)	0.719112	0.041899	17.16294	0.0000
MA(4)	0.796717	0.036539	21.80438	0.0000
MA(5)	-0.913394	0.039451	-23.15265	0.0000
SIGMASQ	0.000384	9.51E-06	40.34930	0.0000
R-kare	0.011302	Bağımlı Değişken Ortalaması		4.21E-05
Düzeltilmiş R-kare	0.005649	Bağımlı Değişken Standart Sapma		0.019707
Standart Hata	0.019651	Akaike Bilgi Kriteri		-5.014917
Toplam Hata Kare	0.675421	Schwarz Bilgi Kriteri		-4.980710
Log likelihood	4424.127	Hannan-Quinn Bilgi Kriteri		-5.002275
Durbin-Watson İstatistiği	2.033290			

ARCH Testi

Uygun model kurulduktan sonra modelin ürettiği artıkların incelenmesi ve ARCH etkisi olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir (Sevüktekin ve Nargeleçekenler, 2006, s. 258). ARCH testi ile artıkların karelerinden oluşan seri bağımlı değişken olarak alınarak kendi gecikmeli serilerinin bağımsız değişken olduğu bir modele dahil edilmektedir. Yardımcı regresyon modeli denilen ve

$$\sigma_t^2 = \alpha_0 + \alpha_1 u_{t-1}^2 + \alpha_2 u_{t-2}^2 + \dots + \alpha_p u_{t-p}^2$$

şeklinde ifade edilen modelin belirlilik katsayısı R^2 terimi p adet veri kaybolduğundan $T=(n-p)$ terimi ile çarpılarak Lagrange Çarpanı (LM) test istatistiği elde edilir. LM test istatistiği ki-kare dağılımına yaklaşır ve $H_0 = \alpha_1 = \alpha_2 = \dots = \alpha_p = 0$ hipotezi ilgili test istatistiği yardımı ile sınanır. Hipotezin reddedilmesi en az 1 α_i katsayısının sıfırdan farklı olduğunu ve ARCH etkisinin varlığını gösterir (Gökçe, 2001, s. 39). Bu durumda kalıntı karelerin kendi gecikmesi ile ilişkili bir yapı göstermesi, başka bir ifade ile otoregresif bir yapıya sahip olması heteroskedastisitenin varlığını göstermektedir. Hata terimlerinin birbirinden bağımsız bir yapıya sahip olmadığı, başka bir ifade ile ARCH etkisinin var olduğu görüldüğünde ARCH ve GARCH modellemesine geçilebilir.

En uygun ortalama model denklemi ARMA(2,2)'den elde edilen kalıntı serisi ARCH Heteroskedastisite testi ile sınanmıştır. Bu amaçla;

$H_0 = \text{Hatalar beyaz gürültü sürecine sahiptir.}$ şeklinde kurulan hipotez test edilmiş ve serinin ARCH etkisi taşıyıp taşımadığı görülmüştür.

Tablo 2. ARCH testi sonucu

Heteroskedastisite Testi: ARCH				
F-istatistiği	16.52866	Olasılık (p) F(3,1753)		0.0000
Gözlünen*R-kare	48.33200	Olasılık (p) Ki-Kare(3)		0.0000
Değişken	Katsayı	Std. Hata	t-İstatistiği	Olasılık (p)
C	0.000286	2.32E-05	12.31421	0.0000
RESID^2(-1)	0.064073	0.023818	2.690135	0.0072
RESID^2(-2)	0.117571	0.023701	4.960568	0.0000
RESID^2(-3)	0.074907	0.023817	3.145040	0.0017

Tablo 2'den görüldüğü üzere, 3 gecikme ile gerçekleştirilen ARCH testi sonucu H_0 hipotezi %5 anlam düzeyinde red edilmiş, modelden elde edilen hataların karelerinin otoregresif bir yapıda olduğu ve ARCH etkisi taşıdığı görülmüştür ($p=0,0004<0,05$).

Koşullu Varyans Modelleri Kurulması

İzleyen aşamada GARCH (1,1) arası, TGARCH (1,1) ve EGARCH (1,1) modelleri hataların normal dağılımı varsayımı ile denenmiştir. Modeller arasından ortalama ve varyans denklemlerinin parametreleri anlamlı, AIC ve SIC değerleri en düşük ve modellerin sahip olduğu kısıtlara uyan varyans modeli seçimi yapılmıştır. Seçilen anlamlı ve en uygun GARCH(1,1) modeline ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

GARCH(1,1) Modeli

$$\text{GARCH} = C(11) + C(12)*\text{RESID}(-1)^2 + C(13)*\text{GARCH}(-1)$$

Tablo 3. GARCH (1,1) model çıktısı

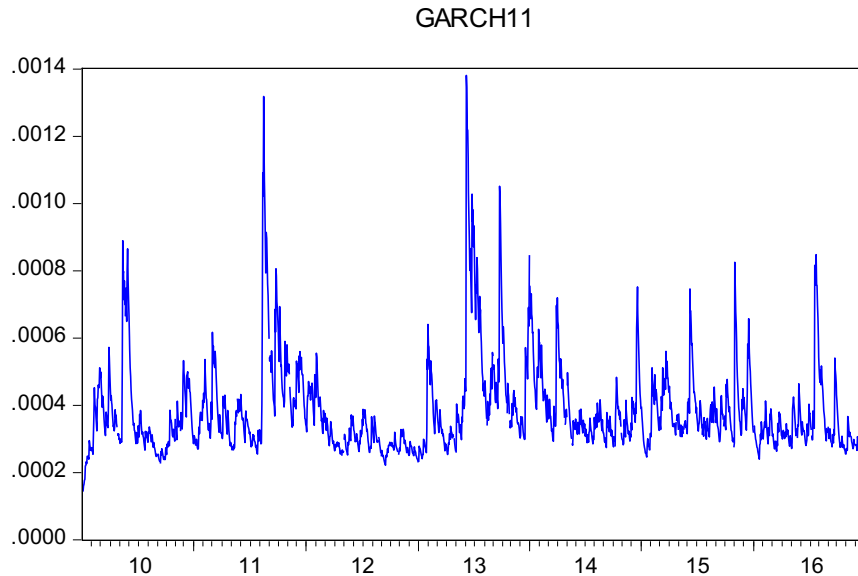
Varyans Denklemi				
C	2.68E-05	7.15E-06	3.754806	0.0002
RESID(-1)^2	0.070083	0.011345	6.177201	0.0000
GARCH(-1)	0.860732	0.025388	33.90317	0.0000
R-kare	0.009967	Bağımlı Değişken Ortalaması		4.21E-05
Düzeltilmiş R-kare	0.004876	Bağımlı Değişken Standart Sapma		0.019707
Standart Hata	0.019659	Akaike Bilgi Kriteri		-5.056846
Toplam Hata Kare	0.676332	Schwarz Bilgi Kriteri		-5.016420
Log likelihood	4463.025	Hannan-Quinn Bilgi Kriteri		-5.041907
Durbin-Watson İstatistiği	2.027858			

Tablo 3 incelendiğinde, GARCH (1,1) modeli parametrelerinin modelin sahip olduğu kısıtları yerine getirdiği ve %5 anlam düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir (Her iki katsayı için $p=0,0000<0,05$).

Tablo 4. GARCH(1,1) modelinden elde edilen kalıntılara ait ARCH testi

Heteroskedastisite Testi: ARCH				
F-istatistiği	0.473361	Olasılık (p) F(3, 1753)		0.7009
Gözlenen R-kare	1.422170	Olasılık (p) Ki-Kare(3)		0.7003
Değişken	Katsayı	Std. Hata	t-İstatistiği	Olasılık (p)
C	0.955308	0.061520	15.52850	0.0000
WGT_RESID^2(-1)	0.005923	0.023881	0.248026	0.8041
WGT_RESID^2(-2)	0.018715	0.023877	0.783799	0.4333
WGT_RESID^2(-3)	0.020333	0.023881	0.851443	0.3946

Tablo 4'ten GARCH (1,1) modelinden elde edilen kalıntılara ait ARCH testi incelendiğinde %5 anlam düzeyinde ARCH etkisinin yok edildiği görülmektedir ($p=0,7009>0,05$). Böylece koşullu varyans serisi GARCH (1,1) modeli kullanılarak elde edilmiştir.

**Grafik 3. GARCH (1,1) modeli ile elde edilen koşullu varyans serisi dağılımı**

Sonuç

Çalışmada XBANK bankacılık endeksinin 2010-2016 arası dönemi kapsayan volatilité modeli GARCH modelleri yardımı ile elde edilmiştir. Çalışmada ele alınan modeller arasından ilgili dönemde endeks volatilitésini en iyi açıklayan model GARCH(1,1) modelidir. GARCH (1,1) modeli ile yapılan modelleme sonucu ARCH etkisinin giderildiği ve GARCH (1,1) modeli kullanılarak bankacılık endeksi volatilitésinin hesaplanabileceği görülmüştür. İzleyen çalışmalarda ilgili model yardımı ile hesaplanan volatilité dağılımı ile bankacılık endeksi risk değerlendirme yapılabilir ya da risk göstergesi olarak kullanılan volatilité dağılımı ile risk-getiri analizleri gerçekleştirilebilir. Endekse dair koşullu varyans değişimini açıklama amacı ile volatilité üzerinde etkili olan değişkenlerin araştırılması izleyen çalışmalara verilebilecek diğer öneriler arasında bulunmaktadır.

Kaynakça

- Atakan, T. (2009). İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda değişkenliğin (volatilitenin) ARCH-GARCH yöntemleri ile modellenmesi. *Yönetim Dergisi*, 62, 48-61.
- Bollerslev, T. (1986). Generalized autoregressive conditional heteroskedasticity. *Journal of econometrics*, 31 (3), 307-327.
- Bollerslev, T., Chou, R. Y. & Kroner, K. F. (1992). ARCH modelling in finance. *Journal of Econometrics*, 52, 5-59.
- Engle, R. F. (1982). Autoregressive conditional heteroscedasticity with estimates of the variance of United Kingdom inflation. *Econometrica*, 50 (4), 987-1007.
- Gökçe, A. (2001). İstanbul Menkul Kıymetler Borsası getirilerindeki volatilitenin ARCH teknikleri ile ölçülmesi. *G.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 1, 35-58.
- Hibon, M. & Makridakis, S. (1997). ARMA models and the Box-Jenkins methodology. Methodology. Fontainebleau, INSEAD, Fransa, Working Paper.
- Işığçok, E. (1999). Türkiye'de enflasyonun varyansının ARCH ve GARCH modelleri ile tahmini. *Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 17 (2), 1-17.
- Kıran, B. (2006). *Sektörel bazda hisse senetleri getiri volatilitésinin asimetrik koşullu değişen varyans modelleri ile tahmini*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Korkmaz, T. & Bostancı, A. (2011). RMD hesaplamalarında volatilité tahminleme modellerinin karşılaştırılması ve Basel II yaklaşımına göre geriye dönük test edilmesi: İMKB 100 endeksi uygulaması. *Business and Economics Research Journal*, 2 (3), 1-17.
- Kutlar, A. & Torun, P. (2012, Kasım). İMKB 100 endeksi günlük getirileri için uygun genelleştirilmiş farklı varyans modelinin seçimi. *Üçüncü Uluslararası Ekonomi Konferansında sunulan bildiri*, İzmir.
- Montgomery, D.C., Jennings, C.L. & Kulahci, M. (2008). *Introduction to time series analysis and forecasting*. New York: John Wiley & Sons.
- Özden, Ü. H. (2008). İMKB bileşik 100 endeksi getiri volatilitésinin analizi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 339-350.

- Reschenhofer, E. (2013). Does anyone need a GARCH (1,1)?. *Journal of Finance and Accounting*, 1 (2), 48-53.
- Sevüktekin, M. & Nargeleçekenler, M. (2006). İstanbul Menkul Kıymetler Borsasında getiri volatilitésinin modellenmesi ve önraporlanması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61 (4), 243- 265.
- Tsay, R. S. (2010). *Analysis of financial time series*. New York: John Wiley & Sons.



Kültürlerarası İletişim Bağlamında Nefret Söylemi ve Christchurch Kenti Cami Saldırıları Örneklemini Üzerinden Bir Söylem Analizi

Hate Speech in the Context of Intercultural Communication and A Discourse Analysis
Through A Sample of Christchurch City Mosque Attacks

Dr. Öğr. Üyesi Sibel AKOVA* - Dr. Öğr. Üyesi Gökmen KANTAR*

Başvuru Tarihi: 27.12.2019

Kabul Tarihi: 06.03.2020

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Öz

Çalışmanın sorunsalını oluşturan, Yeni Zelanda'nın Christchurch kentinde yer alan Linwood ve Nur (Al Noor) camilerine 15 Mart 2019 tarihinde, Cuma namazı sırasında düzenlenen ve 51 kişinin yaşamını yitirmesine, onlarca kişinin de yaralanmasına sebep olan terör saldırıları, günümüzün küreselleşme eğilimini taşıyan ve kültürlerarası iletişim adına en büyük engeli oluşturan nefret söyleminin de örneklemini oluşturmaktadır. İskoç bir ailenin çocuğu olan, Avustralya vatandaşı Brenton Harrison Tarrant'ın, Yeni Zelanda'da Sırpça dilinde Sırp etnik milliyetçilerinin mottosu haline dönüşen Remove Kebab (Kebabın Ortadan Kaldırılması) adlı şarkı ile katliamı gerçekleştirmesi ve daha da vahim boyutu olan katliamın sosyal medya üzerinden canlı olarak yayımlayabilmesi, nefret söylemi ile suçlarının da küreselleştiğinin temel göstergesini oluşturmuştur. Tüm dünyanın dehşet ve üzüntü ile tanık olduğu, insanlık dışı menfur terör saldırılarının öncesinde sosyal medya hesabından Neonazi ideolojilerin yer aldığı 74 sayfalık Büyük Yer Değiştirme (The Great Replacement) başlıklı bir manifesto yayımlayarak, tarihin en önemli nefret söyleminin kitlelerden kişisele değin indirgenen örneklemlerinden birini oluşturmaktadır. Sosyal medya üzerinden 17 dakika süren yayın ile terör saldırısını dünyaya duyuran Tarrant'ın, dehşet görüntüleri arasında dikkat çeken fon müziğinin, Çetnik olarak adlandırılan Sırp milliyetçi milislerinin Bosna Savaşı esnasında popüler hale gelen ve milli olarak kabul gören Serbia Strong (Güçlü Sırbistan) olması nefret söyleminin küreselleşme misali sınırları aşan boyutunu gözler önüne sermektedir. Üzerinde eylemini destekleme amacını pekiştiren, nefret söyleminin göstergelerini taşıyan 5 adet silahını alarak, Al Noor (Nur) Camii'ne yönelen ve sanal bir oyunda düşmanlarına ateş ederek, puan toplayarak oyunu kazanma motivasyonunu taşıyan bir sanal oyun müptelası misali 28 yaşındaki Tarrant'ın motivasyonu, 1992-1995 yılları arasında Bosna Savaşı esnasında Sırp Milis kuvvetlerinin Müslüman Boşnaklara yönelik gerçekleştirdikleri saldırıların güdülenmeleri ile özdeşleşmektedir. Çalışma içerisinde Sırp Milis güçlerinin Bosna Savaşı sırasında Sırp halkına moral desteği sağlamak adına hazırladığı Remove Kebab adlı marşında kullanmış olduğu doğal dil, Bardin'in "Yıldız Falı" içerik analizi yöntemine göre incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Nefret Söylemi, Terör, Christchurch, Remove Kebab

* Yalova Üniversitesi, Sanat ve Tasarım Fakültesi, İletişim Sanatları Bölümü, sibelakova@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7680-7394.

* Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, gkantar@nku.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5120-110X.

Abstract

The problematic of the study is; Linwood and Nur (Al Noor) mosques in Christchurch, New Zealand, on March 15, 2019, during Friday pray, 51 people were killed and dozens injured in the terrorist attacks, which is also a sample of hate speech and carries the trend of globalization and constitutes the biggest obstacle in the name of intercultural communication today. The song Remove Kebab, a song by Australian citizen Brenton Harrison Tarrant, who was born into a Scottish family, became the motto of Serbian ethnic nationalists in New Zealand, and further edited the massacre. The ability to broadcast the grave scale of the massacre live on social media is a fundamental indicator of the globalization of hate speech and crime. A 74-page manifesto entitled The Great Replacement, which features Neonazi ideologies on his social media account before the inhumane terrorist attacks, witnessed by the world with horror and sadness, one of the most important examples of hate speech, which is reduced from mass to individual. Tarrant, who announced the terrorist attack to the world with a 17-minute broadcast on social media, was the nationally accepted Serbia Strong popularized during the Bosnian War and the Serbian nationalist militia called Chetnik was the background music that attracted attention among the horror images and reveals the extent to which hate speech transcends the boundaries of globalization. 28-year-old Tarrant, a virtual game junkie who takes 5 guns bearing the indicators of hate speech and turns to the Al Noor Mosque and is motivated to win the game by shooting at his enemies like in a virtual game, is associated with the motivation of Serb paramilitary forces during the Bosnian War between 1992 and 1995. In the study, the natural language used by Serbian militia forces in the anthem Remove Kebab, prepared during the Bosnian War to provide moral support to the Serbian people, was examined according to Bardin's "Horoscope" content analysis method.

Keywords: *Hate Speech, Terror, Christchurch, Remove Kebab*

Giriş

Ayrımcılık, ırkçılık, yabancı düşmanlığı, ötekileştirme ve türevleri kelimeler ile anılan nefret söylemi, heterojen yapıda varlık gösteren kültürlerin birlikte yaşam pratiklerini hoşgörü, farklı kültürlerin tanınması, kültürel varlıkların sürdürülebilirliği ilkelerinden ziyade, önyargı, etnik merkezilik, ataerkillik veya aşırı milliyetçilik nedenlerine dayanan davranış ve tutumların sergilenmesidir. Aynı veya benzer coğrafyalarda varlık gösteren kültürlerin birbirleri ile etkileşim sürecine girmeleri, farklı kültürlerden beslenmeleri, varlıklarını sürdürme hissiyatları ve kültürlerini koruma düşünceleri birey ve toplumların en tabi hedeflerinden birini oluşturmaktadır. Çok kültürlülüğe ve kültürel çeşitliliğe, temel nitelikteki ve elzem öneme sahip insan haklarına saygıya, aktif vatandaş katılımını destekleyen ve bu yönde iletişimi destekleyen demokrasi ve rejimleri, farklı kültürel kimliklere sahip birey ve grupların yaşam tercihlerini özgür düşünce ile ifade etmelerine olanak tanımaktadırlar.

Birey ve gruplara ayrımcı tutum ve davranışlara maruz kalmadan tesis edilen yaşam alanları demokratik toplum anlayışının bir gerekliliğidir. Demokratik bir toplum anlayışının ve çokkültürlü felsefenin varlık gösterdiği toplumlar sürdürülebilir barış ortamının ve toplumların gelişiminin en önemli unsurlarını oluşturmaktadır. Toplumsal barışın ve gelişim hedefinin başat engelini oluşturan nefret söylemi ise bireylerin haklarına ve kişisel özgürlüklerine dair tehdit alanı ve müdahale oluşturduğunu ifade etmek gereklidir. Demokratik ve çoğulcu ortamlar ile farklı fikirlerin varlık gösterdikleri siyasal ortamların varlığı, farklı düşüncelerin

değerlendirilmesini ve çeşitli görüşlerin temsilini, çokkültürlü toplumlar arasında karşılıklı saygı kültürünün tesisini de mümkün kılmaktadır. Ancak nefret söylemi, merceği altında olan grupları, onların demokratik yaşam anlayışlarını, müzakere süreçlerini karşılıklı saygı kültürü çerçevesinin dışına çıkarmaktadır.

Demokratik ve sosyal hak ile yaşam çevrelerinden geri çekilmeye zorlanma edimi ile karşılık bulan nefret söylemi, farklı düşüncelerin temsili ve demokratik ortamın varlığı adına büyük bir tehdit oluştururken öte yandan hedef altında olan topluluk ve grupların siyasal, kültürel, dinsel, etnik, ekonomik ve cinsel kimliklerinin ifade ve sürdürülebilme haklarını da baskı altına almaktadır. Ayrımcılık, ırkçılık, cinsiyetçilik, önyargılı tutumlar, politik anlayışlar ve homofobi ideolojilerinden beslenen nefret söylemi, kültürel kimlik, yaşam biçimleri, etnik aidiyetler, inanç farklılıkları, siyasal ideolojiler ve türevleri etkenler ile körüklenerek, tahammülsüzlüğün artmasına ve şiddet edimlerinin baş göstermesine sebebiyet vermektedir. İlgili farklılıkların toplumlar nezdindeki algı yönünü belirleyen nefret söylemi, çok sesli ve çok kültürlü yapıları baskı altına alarak, belirli insan topluluklarını yok saymak, ötelemek, ötekileştirmek ve ayrımcılığa maruz bırakmak çıktılarının oluşumunda önemli derecede rol oynamaktadır.

Öteki olarak addedilen grup ve toplumlara yönelik baş gösteren ayrımcılık, hoşgörüsüzlük, yok sayma ve önyargı tutumları, linç edimlerini de meşru kılmakta, yalnızlaştırılan grup ve toplumlara dair saldırı ortamlarına da zemin oluşturmaktadır. Nefret motivasyonu ile ortaya çıkan söylemlerin suç oluşturma edimi ile şiddet içerikli sonuçlanması durumu olarak addedilen nefret suçu, önyargı suçları olarak da tanımlanmaktadır. Suça kast eden (failin) birey veya grupların hedef aldıkları birey veya topluluklara (mağdur), ait oldukları etnik kimlikleri, inançları, aidiyetleri ve yaşam tercihleri unsurları sebebiyle yönelttikleri etik dışı, hoşgörüden yoksun, önyargı temelli ve ayrımcılık esasına dayalı davranışları, suç unsurunu teşkil eden nefret suçu olarak adlandırılmaktadır. Farklılıkların zenginliğini ön plana alan yaklaşımların dışında, çatışmayı körükleyen bir yapı arz eden nefret söylemi günümüzde, varlık gösterdiğimiz coğrafya başta olmak üzere tüm dünya milletleri arasında anlamlı bir artışın kaydedildiğini ifade etmek mümkündür.

Nefret söyleminin önemli ölçütlerde artış gösterdiği günümüzde, çatışmacı, ayrıştırımcı ve ötekileştirmeci motivasyonlar gün geçtikçe eylemsel ve söylemsel nitelikte şiddet olgusuna evrilmektedir. Egemen anlayışların veya köken kültürlerin ya da çoğunluğu oluşturan toplulukların, öteki olarak adlandırdıkları azınlıklara dair geliştirdikleri iletişim düzeyinin azalması veya sonlandırılması ya da iletişim süreçlerinin eksik bırakılması nefret söyleminin şiddetini de artırmakta ve çatışmayı körükleyen bir seyre yol açmaktadır. Egemen toplumsal grupların kendilerinden farklı olarak addettikleri toplumsal grupları, azınlıkları, ötekileri ve etnik unsurları marjinal olarak nitelendirdikleri sairleri kendi anlayış ve düşünüş biçimlerinin de dışına iterek, asgari müştereklerde buluşma ve uzlaşma zemininde birleşme davranışını yerine getirmemeleri, söylemsel ve edimsel şiddet uygulamalarını çoğaltmaktadır.

Güçlü ve baskın olanın düşünce ve fikirlerinin ön plana çıkması, demokrasinin gereği olan eşitlik politikalarının işletilememesi nefret söyleminin ve suçunun kitleleştirilerek

meşrulaştırılmasına değin yaşam ihlallerini gündeme getirmektedir. Nefret söylemi ile ortaya çıkan yaşam ihlalleri kişi hak ve özgürlüklerinin, toplumsal barışın ve bireylerin temel güvenceleri olan demokrasi doktrininin önüne geçen başat engellerden birini oluşturmaktadır. Bu sebeple, kavramsal çerçevesinin belirlenmesinde ortak bir kabulün bulunmadığı nefret söylemi günümüzde, artan örnekleri ve yaygın uygulamaları ile tartışılması, düşünülmesi ve araştırılması önem arz eden bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzün küreselleşen dünyasında, nefret söylemi ve beraberinde gelen suçları bölgesel olma niteliğini aşarak, küreselleşme eğilimine evrilmektedir. Belirli bir coğrafyada oluşan nefret söylemi, günümüzde farklı ulusların varlık gösterdiği farklı bir coğrafi bölgede tezahür edebilmektedir.

Çalışmanın temel sorunsalını oluşturan, Yeni Zelanda'nın Christchurch kentinde yer alan Linwood ve Nur (Al Noor) camilerine 15 Mart 2019 tarihinde, Cuma namazı sırasında düzenlenen ve 51 kişinin yaşamını yitirmesine, onlarca kişinin de yaralanmasına sebep olan saldırılar, günümüzün küreselleşme eğilimini taşıyan nefret söyleminin de örneğini oluşturmaktadır. İskoç bir ailenin çocuğu olan, Avustralya vatandaşı Brenton Harrison Tarrant'ın, Yeni Zelanda'da Sırpça dilinde Sırp etnik milliyetçilerinin diline pelesenk olan Remove Kebab (Kebabın Ortadan Kaldırılması) isimli şarkı ile katliamı gerçekleştirmesi ve daha da elzem boyutu olan katliamın sosyal medya üzerinden canlı olarak yayınlayabilmesi, nefret söylemi ile suçlarının da küreselleştiğinin temel göstergesini oluşturmuştur. Tüm dünyanın dehşet ve hicap ile izlediği insanlık dışı menfur terör saldırılarının öncesinde sosyal medya hesabından Neonazi ideolojilerin yer edindiği 74 sayfalık Büyük Yer Değiştirme (The Great Replacement) başlıklı bir manifesto yayınlarak, tarihin en önemli nefret söyleminin kiteselden kişisele değin indirgenen örneklerinden birini oluşturmaktadır.

Nefret söyleminin kiteselleşerek meşrulaştırılması amacını taşıyan katliam planının simgesi Tarrant'ın manifestosu, dünyanın farklı coğrafyalarında ikamet eden milyonlarca insana sosyal medya aracılığı ile ulaşmıştır. Nefret söyleminin örneğini oluşturan manifesto ile birlikte, Christchurch kentinde yer alan Linwood ve Nur (Al Noor) camilerine Cuma namazı sırasında nefret motivasyonu ile gerçekleştirilen nefret suçunun yine sosyal medya aracılığı ile tüm dünya uluslarına ulaştırılması kitlesele nefret suçunun boyutunun derinliğini gözler önüne sermektedir. Manifesto ile nefret suçunu meşrulaştırma amacını güden Tarrant tarafından gerçekleştirilen saldırının dehşet görüntülerinin izlenmesi adına zemin hazırlayan Tarrant'ın tercih ettiği Sırpça dilinde, Turbo folk türünde, Novislav Djajic (Stone Face Guy-Taş suratlı adam) isimli tarafından seslendirilen Remove Kebab şarkısı, nefret söylemi ile suçlarının kültürlerarası iletişim boyutunu ortaya koymaktadır.

Kültürlerarası İletişim Bağlamında Nefret Söylemi

Doğası gereği her bir insanda varlık gösteren nefret kavramını Türk Dil Kurumu, bir bireyin “kötülüğünü, mutsuzluğunu istemeye yönelik duygu, tiksini, tiksinti, birinin kötülüğünü istemeye varan tutku, yok etme isteğine varan bir yadsıma; sevmeme, uzaklaştırmayı, ortadan kaldırmayı isteme” (tdk.gov.tr) biçiminde tanımlamaktadır. Nefret bir ideolojinin parçası olabileceği gibi kimlik unsurlarına dair de gelişebilmektedir. Nefret kavramı, “bir ideolojinin parçası olduğunda, insanlar kendilerini ve ötekini, ideolojinin belirlediği bir bağlamda

konumlandırmaya başlarlar. Nefret, bir kimliğin parçası olduğunda, o kimlik kendisini nefret edilen gruptan bağımsız olarak tanımlayamaz” (Çayır, 2010:48) 1980’li yılların başlarına değin nefret kavramı bir duruma, olguya, objeye, kavrama veya olaya dair geliştirilen hoşnut olmama, tasvip etmeme, geri durma, çekimser kalma ve düşmanlık hissiyatının geliştirilmesi olarak tanımlanır iken 1980 yılları sonrasında ise bir bireyin diğerine ya da bir bireyin toplumun belirli bir kesimine veya bir toplumun diğer kesimlerine şeklinde oluşabilecek çeşitli varyasyonları ile yabancı veya farklı olarak addedilen birey veya toplumlara yönelik inanç, cinsiyet, ırk, kimlik, ten rengi ve türevleri unsurlarına istinaden geliştirdikleri negatif duygular ve dahi düşmanlık içerikli hissiyat olarak tanımlanmaktadır.

Araştırmanın sorunsalını oluşturan nefret söylemi ile nefret kavramını birbirleri ile özdeşleştirmenin hatalı anlamlandırmalara sebebiyet vereceğini ifade etmek gereklidir. Zira, bir olaya, olguya, duruma, kişiye, objeye ve kavrama dair geliştirilen nefret hissiyatının bir duygu olarak nitelendirilmesi gerekliliğini belirtmek gereklidir. İlgili hissiyat, insani bir duygu olarak sınıflandırırken, insan doğası ile özdeşleştirilerek -görece- daha normal ve anlaşılabilir olarak karşılanmaktadır. Sosyal anlamda sınıflandırılan ve bir ideolojinin parçası olarak addedilen nefret kavramı, bireylerin kendilerini ve kendilerinden farklı olarak gördükleri birey ve toplumları belirli ideolojik düşüncelerin çerçevelerine veya şablonlarına sığdırma motivasyonu ile öteki olarak ayrımcı tutum sergiledikleri birey ve toplumları ideolojik unsurlarına göre konumlandırmaları olarak anlamlandırılmalıdır. Bu sebeple, nefret söyleminin temel niteliğini oluşturan nefret kavramı, sosyal bağlam içeriğinde konumlandırılan nefret kavramı ile özdeşleştirilmelidir. Bu ayırmadan hareket ile insanın doğası gereği oluşan nefret hissiyatının zaman içerisinde belirli bir ideolojiye eklenerek, nefret söylemi haline dönüşmesinin mümkün olduğunu ifade etmek gereklidir. Söz konusu her iki farklı durumda da nefret hissiyatının tehlikeli boyutlara erişebileceğini ifade etmek mümkündür.

Söylem kavramı Türkçe Sözlükte öncelikli olarak “söyleyiş, söyleniş, sesletim, telaffuz”, ardından ise “kalıplaşmış, klişeleşmiş söz, ifade” olarak anlamlandırır. Ayrıca, “bir veya birden çok cümleden oluşan, başı ve sonu olan bildiri, tez” (<http://www.tdk.gov.tr/>) olarak tanımlanan bir terimdir. Söyleniş, söyleyiş, anlatım, ifade ve türevleri anlamlarına denk gelen söylem kavramı, “medya ve siyaset dilinde, sosyolojide etkili konuşma sanatı, anlatma biçimi, bakış açısı ve ideoloji gibi” (Kocaman, 2009:5) anlam çeşitliliğini ve kavram zenginliklerini ifade eder. Etimolojik bağlamda söylem terimi, Latince “discurrere” (oraya buraya koşuşturma, gidiş gelişler) kelimesinden ve/veya “uzaklaşma”, “erime”, “yayılma” ile “discursus” kelimesinin muhtelif versiyonlarına karşılık gelir; mecazi anlamda da “özne hakkında uzun uzadıya konuşma”, “bir şey hakkında iletişim” (Sözen, 1999:19) ifadeleri ile anlamlandırılmaktadır. Fairclough’a göre, söylem bir pratikteki toplumsal etkinliktir, temsillerle kendisini gösterir ve kimliklerin oluşturulmasındaki var olma biçimidir. (Fairclough&Graham, 2003, s. 174). Kendinden olmayanın sahip olduğu unsurlara dair oluşan korkunun temsili olan nefret söylemi, başta psikoloji, sosyoloji, hukuk ve siyasal bilimler disiplinlerinin çalışma alanlarına dahil olan ancak özellikle iletişim bilimleri alanı tarafından analiz edilen bir konu olarak çalışmaların sorunsalı haline gelmiştir. Gündem yaratma kabiliyetini haiz bir konu olan nefret söyleminin evrensel bağlamda genel kabul gören bir tanımı bulunmamaktadır. Dine, dile, ırka,

renge, cinsiyete, cinsel yönelime ve yabancı olana dair gelişen nefret söylemi, “Siyasal, yabancılara ve göçmenlere, kadınlara, cinsel kimliğe, dini inanç ve mezhebe, engellilere olmak üzere 6 kategoriye ayrılmaktadır” (Çomu ve Binark, 2013, s. 209). Nefret söylemi kavramı, 1980’li yıllara değin bir olgu veya kavrama dair duyulan antipati, önyargı veya düşmanlık olarak addedilirken, 1980 yılları sonrasında bir toplumsal gruba dair geliştirilen “etnik, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, din ve engel farklılıkları” (Cortese, 2006, s. 3) ile ön plana çıkan bireylere yönelik olumsuz düşünceler olarak anlamlandırılmaktadır. Söylem, ideolojik temelli düşüncelerin ifadesidir. (Van Dijk, 2010, s. 14). Foucault’ya (2005, s. 17) göre belirli zamanlarda söylemlerin bütünü bireylerin ne şekilde algılandıklarını ifade etmektedir. Söylemin dışlaştırma, ötekileştirme ile üretildiğini ve toplumda söylem aracılığı ile ikilemler yaratılarak birinin tercih edildiğini ve diğerinin dışta bırakıldığını (Foucault, 1993, s. 27) ifade etmek mümkündür. Nefret suçunun öncülüğü niteliğini haiz olan nefret söylemi, hınç hissiyatından yola çıkarak, kin duygusunun yaygınlaşmasını teşvik etmeye yönelik davranış ve tutumların gelişimini hedef alan, birey ve toplumların kişisel hak ve özgürlüklerinin müdahale edilmesine yönelik en yoğun tezlerden biridir. Önyargı ile temellendirilen yermeye, hakarete, incitmeye, sindirmeye, korkutmaya, suistimale, kötüye kullanmaya, hakarete, dışlanma ve ötekileştirmeye varan ifade ve sıfatlardan oluşan nefret söylemi, hoşgörüden uzak ve kötü niyetli davranış ve tutumlar ile desteklenerek, nefret suçlarına sebebiyet verebilen, demokrasi adına tehlike oluşturan, boyutlara küresel düzeye erişen günümüzün önemli tehlikelerinden birini oluşturmaktadır. Farklı kültürlere, farklı inançlara, farklı kimliklere, farklı ideolojilere ve farklı yönelimlere olan tahammülsüzlüğün onaylanmayan tezahürüdür. Katı ve dar ideolojilerin ve farklı olana tahammülsüzlüğün sınırları nefret söyleminin de yoğunluğunun ölçütüdür.

Hukuki anlamda bir suç kapsamında caydırıcı tedbirler ile karşılık bulmaması, nefret suçlarının teşvik edilmesi yönü ile nefret söylemi, toplumların huzur ve barış iklimlerini tehdit eden bir tezdır. Buna karşılık nefret söylemi, Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı (AGİT) ilk sırada olmak üzere, birçok “uluslararası kuruluş ve ülkelerin mevzuatlarında suç olarak tanımlanmış ve cezai müeyyide kapsamına alınmıştır” (Gürler, 2010, s. 274). Ancak soyut tanımları itibariyle, güncel yaşam pratikleri dahilinde nefret söylemi örneklerinin ortaya çıkarılarak ispat edilmesi, bulgulanması ve kanuni müeyyideler kapsamında yaptırımlara tabi tutulması, dönemin mevcut şartları dahilinde olması gereken ölçütlerde değerlendirilmesi mümkün olamamaktadır. Ülkemizde, Türk Ceza Kanunu’nda, “Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle” işlenen suçları bu kapsamda değerlendirilmektedir (Karan, 2007, s. 173). Nefret söylemine ilk aşamalarında “normal ve mantıklı algılanabilecek ifadelerde” (Weber, 2009, s. 5) rastlamak mümkündür. Önyargıları sebebi ile tanınmayan, bilinmeyen, yabancı olarak algılanması sebebi ile de korkulan “Öteki”yi göz ardı etmeye, susturmaya, sindirme, pasif konuma çekmeye ve korkutmaya yönelik bir tutum olan nefret söylemi, sözsöz nitelikten çıkıp, şiddet eğilimine dair uzanabilmektedir. Nefret söyleminden beslenen şiddet içerikli nefret suçları, “soykırım gibi insanlık suçlarına kaynaklık edebilmektedir” (Ataman, 2012, s. 62). Nefret suçu kavramının literatürde yer edinmesi ilk olarak 1960’lı yıllara tekabül ediyor olsa da tarihi geçmişinin insanlık tarihi ile eş olduğunu ifade etmek mümkündür. Temel olarak bir topluluğa, gruba ve azınlığa dair geliştirilen nefret söylemi, belirli dönem ve durumlarda bir coğrafi bölgede ikamet

eden veya farklı coğrafi bölgelerde varlık gösteren toplumları da hedefleyebilmektedir. Nefret söylemi ve ardılı olan nefret suçları, azınlıklara yönelik olabileceği gibi toplumsal çoğunluğun karşılığı olan kitlelere ve kültürlere yönelik de gerçekleştirilebilmektedir.

Christchurch Kenti Cami Saldırıları Örnekleminin Arka Planı: Nefret Söylemi Göstergesi Serbia Great (Remove Kebab) Marşı

Yeni Zelanda Christchurch kentinin Hagley Park bölgesinde mevcut Linwood ve Nur (Al Noor) camilerine 15 Mart 2019 tarihinde, yerel saat ile 13:40'da Cuma namazı sırasında düzenlenen ve inançları doğrultusunda vecibelerini yerine getirmek adına namaz kılan sivil 51 kişinin yaşamını yitirmesine, onlarca kişinin de yaralanmasına sebep olan saldırıları gerçekleştiren Avustralya vatandaşı radikal Brenton Harrison Tarrant tarafından terör eylemi olarak addedilen bir nefret suçu işlenmiştir. Dünya gündeminde derin yankı aynı zamanda da endişe uyandıran terör saldırısının öncesi ve sonrasına dair gerçekleştirilen araştırmalar neticesinde, saldırının temellendiği dinamiklerinin İslam karşıtlığı üzerinde yoğunlaştığını ifade etmek mümkündür. İskoç ailenin Avustralya vatandaşı 28 yaşındaki çocuğu olan Tarrant, saldırının öncesinde sosyal medya araçları vasıtası ile 73 sayfalık muhteviyatı ile bir manifesto (bildiri) yayınlamıştır. İlgili manifesto günümüzde varlığını inkar etmenin mümkün olmadığı nefret söyleminin önemli bir izdüşümü niteliğine sahiptir. İslam karşıtlığına dair pek çok sembolü, nefret içeren söylemi ve faşist göstergeleri uhdesinde barındıran manifestoda, İslam dininin diğer inançların ötesinde Faşizm ideolojisinin eşdeğeri olduğu görüşü yer edinirken, mensupları olan Müslümanların ise vahşi inanca sahip olanların da tamamının katil oldukları savunulmaktadır.

Batı toplumlarının egemen güçleri tarafından, kendi toplumları ve varlık gösterdikleri coğrafya üzerinde hedefleri ile kazanımları adına yürüttükleri psikolojik, sosyal ve siyasal sınırlarının güvenliği ile çıkarları adına türettikleri ideolojik bir söylem olan İslamofobi (İslam karşıtlığı) kurgusunun bir tezahürü olan terör eylemleri, günümüzde artan bir ivme kazanmıştır. Batı toplumları arasında gün geçtikçe yükselen İslamofobi söylemleri ve İslam karşıtlığı tutumları, siyasi erklerin, egemen güçlerin ve kitle iletişim araçlarının da yardımı ile bir propaganda aracı olarak kullanılarak, kargaşa ortamının yaratılması adına kurgular oluşturulmaktadır. Toplumlar üzerinde huzursuzluk ve endişe hissiyatlarının oluşturularak, kargaşa ve terör eylemleri ile beslenmesi güdülenmesi neticesinde gerçekleştirilen Christchurch terör saldırısı, organize terör eylemlerinin bireysel manada saldırılara evrilmesi adına önemli, elzem ve üzerinde tartışılma ihtiyacı hissedilen bir örnekleme oluşturmaktadır.

Yaklaşık 7 yıl süresince kıtalar arası seyahatler gerçekleştiren Tarrant, Güneydoğu Asya'dan Kuzey Kore'ye, Pakistan'dan Romanya'da, Macaristan'dan Dubai'ye, Balkanlar ve Türkiye de dahil olmak üzere pek çok ülkeyi keşfetme ve tanıma imkanını elde etmiştir. Kendini Birleşik Krallık (Büyük Britanya-İngiltere, İrlanda ve İskoçya) kökenli olarak addeden Tarrant, aylar süren saldırı hazırlığı içerisinde olduğunu ifade ederek, gerçekleştirdiği katliamı sosyal medya üzerinden Facebook sitesi hesabından 17 dakika süren canlı yayın ile dünya üzerinde varlık gösteren tüm milletlere anlık olarak izletmiştir. Muadili terör eylemlerinden sosyal medya üzerinden canlı yayın gerçekleştirilmesi ile ayrılan saldırı, nefret söylemini benzerlerinden daha

ileri boyutlara taşımıştır. Linwood ve Nur (Al Noor) camilerinin bulunduğu Christchurch kentinin Hagley Park bölgesine kendi aracı ile ulaşım sağlayan Tarrant'ın, saldırıyı gerçekleştirme motivasyonunu edindiği fon müziği de ayrıca değerlendirilmesi ve farklı okumaların gerçekleştirilmesi gerektiğini gözler önüne sermektedir. Dehşete düşüren görüntüleri izler iken Tarrant'ı katliam gerçekleştirme adına motive eden şarkının mahiyetinin de nefret söylemi adına önemli bir ayrıntıyı oluşturduğunu ifade etmek gereklidir.

Dehşet görüntüleri arasında dikkat çeken fon müziğinin, Çetnik olarak adlandırılan Sırp milliyetçi milislerinin Bosna Savaşı esnasında popüler olarak dinledikleri ve milli olarak addettikleri Serbia Strong (<https://www.youtube.com/watch?v=0tUUe7Y29To>) (Güçlü Sırbistan) olması nefret söyleminin küreselleşen boyutunu gözler önüne sermektedir. Üzerinde eylemini destekleme amacını güden, nefret söyleminin sembollerini taşıyan 5 adet silahını alarak, Al Noor (Nur) Camii'ne yönelen Tarrant'ın motivasyonu, 1992-1995 yılları arasında Bosna Savaşı esnasında Sırp Milis güçlerinin Müslüman Boşnaklara yönelik uyguladıkları saldırıların güdülenmeleri ile özdeşleşmektedir. Boşnaklar, Hırvatlar ve Slovenler, Sırp, Karadağlılar, Arnavutlar, Yunanlılar, Bulgarlar, Türkler, Rumenler (Ulahlar), Balkan Yahudileri ve Balkan Çingeneleri olmak üzere farklı etnik kökenlere ve kimliklere mensup bireylerin birlikte yaşam kültürünü etüt ettikleri, etnik çeşitliliğin zenginlik olarak nitelendirildiği ve Josip Broz Tito'nun (Bratstvo Jedinstvo-Kardeşlik Birlik) mottosu ile birlikte yaşam kültürünü etüt eden ve Güney Slavları (aralarında siyasal bağlılık ile dil birliği mevcut iken, inanç farklılıkları mevcuttur.) olarak anılan eski Yugoslavya topraklarının parçalanması süreci olarak anılan Balkanizasyon dönemi içerisinde Sırp Milisleri'nin mottosu haline dönüşen Stong Serbia marşı, Büyük Sırbistan Devletini kurma idealleri ile savaşan Sırp'ın başat motivasyonlarından birini oluşturmaktadır.

Helen Uygarlığı sonrasında Roma ve Bizans İmparatorlukları tarafından yönetilen Balkan Coğrafyası, 550 yıla yakın bir süre Osmanlı İmparatorluğu yönetimleri ile varlıklarını sulh ve istikrar içerisinde sürdürmüşlerdir. Osmanlı İmparatorluğu'nun Balkan topraklarından çekilmesi ile birlikte yaşanan Dünya Savaşları sonrasında kurulan Eski Yugoslavya Federal Sosyalist Cumhuriyeti günümüzün Bosna-Hersek, Makedonya, Hırvatistan, Arnavutluk, (Sırbistan-Karadağ; bahsi geçen iki ülkenin 2006 yılında referandum ile ayrışması sonucu) Sırbistan Cumhuriyeti, Karadağ Cumhuriyeti, (2008 yılında da Kosova'nın bağımsızlığını ilan etmesiyle de) Kosova Cumhuriyeti ülkelerinden oluşmaktaydı. Avrupa Birliği tarafından Batı Balkanlar olarak tabir edilen eski Yugoslavya'nın etnik milliyetçilik ve nefret söylemi ile fitillenen nefret suçlarının baş göstermesi ile birlikte, 1992-1995 yılları arasında yaşanan Bosna Savaşı sırasında Sırp milis kuvvetine bağlı olarak Müslüman Boşnaklara karşı savaşan, Çetnik askerleri taş suratlı adam (Stone Face Guy) olarak anılan Novislav Djajic (Akordeon-Harmonikas), Nenad Tintor (Trompet-Trubac) ve Zeljko Grmusa (Şarkıcı-Pjevac) tarafından söylenen ve "Od Bihaća do Petrovca Sela (Bihać'tan Petrovaç Köylerine)" sözleri ile anılan ve Türkleri ortadan kaldırma söylemi ile işlenen Serbia Strong (Jaka Srbija) Marşı, 1995 yılında ateşkesten birkaç hafta önce Plavno yolunda Knin Bölgesi'nde Bosna ordusuna karşı gücü zayıflamaya başlayan Sırp ordusu içerisinde kin ile nefret duygularını tazelemek ve savaş sırasında motivasyon desteği sağlamak adına, anlık (spontane) olarak bestelenen bir marştır.

Bosna Savaşı'nın efsane birliği olarak anılan Cihad amacı ile Bosna Savaşı'na katılarak Müslüman Boşnakların tarafında savaşan ağırlıklı olarak Türkiyeli Müslümanların oluşturduğu Kara Kuğular (Crni Labudovi) ile çatışmaya girmeden önce anlık olarak hazırlanmıştır. Osmanlı İmparatorluğu sonrasında Balkan topraklarında yaşamlarını idame ettiren başta Boşnaklar olmak üzere Müslüman halk, diğer Balkan milletlerinin nazarında Osmanlı'nın artığı ve Türkler olarak tanımlanmaktadırlar. Bosna Savaşı sırasında, delil ile sabit işlediği 14 cinayet sebebi ile 5 yıl hüküm verilerek cezalandırılan, Almanya'da cezaevinde hükmedildiği cezası sırasında Soykırıma karışma suçlamasından delil yetersizliği ile geri bırakılmış, Novislav Djacic'in nefret söylemi motivasyonu ile hazırlanan marşın ana motivasyonunu da Türkler'in ortadan kaldırılması fikri oluşturmaktadır. Remove Kebab şarkısının ardından "Sve Džamije U Oblaku Lete" (Tüm Camiler Bulutlara Uçuyor) söylemi ile Miro Semberac tarafından seslendirilen "Jadna Bosno Suverena" (<https://www.youtube.com/watch?v=D-mzBqmJE34>) Çetnik şarkısı (Chetno Song) da içeriğinde yer alan Ramazan oruçlarının faydasız olduğu, omuz üzerinde baş kalmama iddiası, Sırp'ların intikam alma vaktinin gelmesi, Boşnak halkının lideri Alija İzetbegović'e "Dimije" (Balkan kadınları tarafından giyilen şalvar) giydirilmesi, tüm camilerin bulutlara uçması sözleri ile nefret söyleminin etnik köken ve inançlar üzerinden yürütülmesinin başat göstergelerinden birini oluşturmaktadır.

Savaşın ilk dönemlerinde Konjic Bölgesi'nde Senad Mehdin Hodzic önderliğinde birkaç kişinin ilkel silahlar ile başlattıkları direniş ile güçlenerek, gerilla savaşı taktiklerinde başarı sağlayan ve riskli bölgelerde görev alan önemli bir mobil birliktir. Telsiz konuşmalarında kendini Kara Kuğu olarak tanıtan Şehit Hodzic'in lakabı ile anılan birlik, yaşları 16-25 arasında değişen, Alija İzetbegović'in kurucu olduğu SDA (Stranka Demokratske Akcije-Demokratik Eylem Partisi) Partisi'nin gençlik hareketi olarak tanınmaktaydılar. Marşta ismi geçen Bihac Bölgesi'nde Sanski Most ile Bosanski Pertovac arasındaki ormanlık, koşulları en güç, en riskli ve en tehlikeli aynı zamanda da stratejik anlamda en önemli alanda Sırp ordusunun en güçlü birliği olan Arkanlar ile gerilla savaşına girerek üstünlük sağlayan Kara Kuğular, Orta Bosna'da yer alan ve Sırp'ların da başkenti olarak kabul edilen Banja Luka şehrine 20 km mesafede yer alan Sanski Most Kasabası'nı alarak, ateşkes anlaşmasının da önünü açmışlardır. (Şahin, <https://www.islamianaliz.com/m/3622/bosna-ve-cihadin-efsane-birligi-kara-kugular-crni-labudovi>)

1990'lı yıllarda Müslüman Boşnaklara dair geliştirilen etnik ayrımcılık davranışlarının, nefret söylemi ile körüklenerek etnik temizlik olarak nitelendirilen eylemlerin soykırıma değin uzanmasında başrol oynayan ve Bosna kasabı olarak tanınan, Bosna Savaşı sırasında gerçekleştirdiği mezalim ve soykırım ile savaş suçlarından mahkum edilen, uluslararası savaş suçlusu Sırp Lider Radovan Karadžić'e dair methiyelerin yer aldığı ve Türkleri kebab göstergesi üzerinden simgeleştiren ve kebabın ortadan kaldırılması gerektiğini telkin eden Remove Kebab Marşı, Bosna Savaşı sırasında popüler olarak, geniş halk kitleleri tarafından beğeni toplamıştır.

Nefret Söylemi Ve Christchurch Kenti Cami Saldırılarının Nefret Söylemi Göstergesi Serbia Great Marşının Söylem Analizi İncelemesi

Bosna Savaşı'nın bittiği 1995 yılından günümüze değin ilgili marşın, 0-6 yaş grubu çocukları başta olmak üzere ilköğrenim çağına yönelik hazırlanan çizgi filmlerden (Pingu Plays Serbia Strong Aka Remove Kebab) (<https://www.youtube.com/watch?v=yymnGubmDEZw>) ilköğretim çağından ilk gençlik dönemlerine değin bireylerin oynayabileceği dijital oyunlara (Removing Kebab in Battlefield) (https://www.youtube.com/watch?v=nkAZe7_XD-4) değin geniş kitleleri etki altına alabilecek kurgular ile güncelliği korunmaya çalışılmıştır. Nefret söylemi tohumları ile örülü ilgili marşın etkinliği günümüzde, araştırmanın da konusunu oluşturan Christchurch Kenti Cami Saldırıları Örneğinde meyvelerini vermiştir. Cuma namazını eda eden Müslüman sivil halkın dijital bir oyunday"mı" gibi ateş açılarak, soğukkanlılık ile öldürülmeleri örneğinde şüphesiz ki nefret söyleminin etkileri yadsınamaz bir gerçektir. Sırp Çetnik milislerin turbo folk türünde ürettikleri marş ve şarkılar, doğrudan İslam ve Türk karşıtı söylemleri, göstergeler ile örülü trajik mesajların varlığı, semboller ile çağrıştırılan imgelerin yoğunluğu, nefret söyleminin en önemli örneklemlerinden birini oluşturmaktadır.

Çalışmanın temel sorunsalını oluşturan, Yeni Zelanda'nın Christchurch kentinde yer alan Linwood ve Nur (Al Noor) camilerine Cuma namazı sırasında düzenlenen ve 51 kişinin yaşamını yitirmesine, onlarca kişinin de yaralanmasına sebep olan saldırılar, günümüzün küresel sınırlarını aşarak, kültürlerarası bağlama erişen nefret söyleminin eğilimini taşıyan ve nefret suçlarının da örneklemini oluşturmaktadır. Sırp etnik kökenine mensup bireylerin Batı olarak tabir edilen Avrupa coğrafyasında başta Türkler olmak üzere farklı etnik kimliklere mensup Müslüman toplumların yer edinmemesi gerektiğine dair savundukları inançları nefret söylemine ivme kazandıran bir tutum oluşturmuştur. Tarrant'ın, yoğun düzeydeki Türk ve Osmanlı düşmanı olması gerçeği de davası görülen mahkeme esnasında "Beyaz Güç Hareketi" olarak isimlendirilen, eller yardımı ve parmaklar aracılığı ile W ve P hareketinin yapılması ile simgelenen beyaz ırkın gücünü temsil eden White Power imgelemine gösterge olarak seçimi de ispat niteliğini taşımaktadır. Bu bağlamda, saldırgan Tarrant'ın, Sırp milislerine ait olan Strong Serbia (Güçlü Sırbistan) isimli dinlediği şarkının da tercih edildiği özellikle seçildiğini ifade etmek mümkündür.

Bu çalışmada nefret suçunun öncülüğü niteliğini taşıyan, Çetnik askerleri taş suratlı adam (Stone Face Guy) olarak anılan Novislav Djajic (Akordeon-Harmonikas), Nenad Tintor (Trompet-Trubac) ve Zeljko Grmusa (Şarkıcı-Pjevac) tarafından söylenen ve "Od Bihaća do Petrovca Sela (Bihać'tan Petrovać Köylerine)" sözleri ile anılan ve Türkleri ortadan kaldırma söylemi ile işlenen Serbia Strong (Jaka Srbija) Marşı diğer bilinen adı ile Remove Kebab (Kebabın Ortadan Kaldırılması) isimli şarkının sözleri, doğal dil kullanımı, retorik unsurları, ele aldığı gündem konuları ve zamirleri kullanma biçimi açısından incelenecektir. Ortaya çıkan bulgular, tablolar halinde düzenlenerek; söylem analizi metoduna göre yorumlanacaktır.

Örnek Söylem Analizi İncelemede Kullanılacak Yöntem

Bu çalışma içerisinde Sırp Milis güçlerinin Bosna Savaşı sırasında Sırp halkına moral desteği sağlamak adına hazırladığı Remove Kebab adlı marşında kullanmış olduğu doğal dil, Bardin'in "Yıldız Fali" (Bardin, 1975, s. 41) içerik analizi yöntemine göre incelenecektir. Böylece sentaksa ve sözcüklere ilişkin analizde, anlam öğelerinin sınıflaması ve sayımı yerine, anlamın belirtenleri üzerinde durulacaktır. Burada ilgili marşta verilmek istenilen mesajın kodu (vokabüler, gramer özellikleri, anlam birimleri) incelenir. Bir mesajın kodunu analiz etmek için bazı kuralların olması ve karşılaştırma yapılması gereklidir. Bu kurallara uygun bir şekilde Çetnikler'in, yazmış olduğu marşın sözleri tahlil edilecektir. Buna göre kurallara bağlı kalınarak, bu metinlerdeki;

- ✓ Mevcut sözcüklerin toplam sayısı (O)
- ✓ Farklı sözcüklerin toplam sayısı (V)
- ✓ Bu iki gurubun oranı (O/V: Mesajda kullanılan vokabülerin zenginlik derecesi gösterir) belirlenecektir.

Vokabüler birimlerinin sınıflandırılmasında,

- a) Dolu sözcükler; yani sıfat, isim, fiil gibi anlam taşıyıcı sözcükler,
- b) Araç sözcükler; yani zamir, bağlaç, zarf, öntakı gibi ayırımına gidilecek ve
- c) Fiillerin zamanı ve kipleri değerlendirilecektir.

Nitekim vokabüler birimleri, frekans düzeylerine göre gruplandırılarak; nitel bir analiz yapılmış olacaktır. Bunun üzerine terimlerin "Doluluk" durumu, anlam taşıyıcı olanları ile araç niteliğinde olanların dağılımı nitel olarak değerlendirilecektir. İsim, fiil ve sıfatlar: taşıyıcı, zarf, edat, ünlem ve bağlaç gibi diğer kelimeler ise araç kelimeler olarak tanımlanmaktadır. Bu analiz yöntemi ile Sırp Milis Güçleri Çetniklerin, hazırladığı marşın sözlerinin taşıdığı kelime hazinesi, ortaya çıkarılacaktır. Bardin'in formülünü marşın sözlerinde uygularken; her kelime ayrı bir şekilde değerlendirilecektir. Çetniklerin, yazmış olduğu marşın sözleri, cümle kurgusu ve vurgusu açısından incelenerek; ortaya koymuş olduğu, nefret söylemi analiz edilecektir. Çetniklerin Marşı Remove Kebab'ın, dil zenginliği Tablo 1'de incelenerek; verilmek istenilen mesaj üretiminin temel repertuarı elde edilmiştir.

Tablo 1. Remove Kebab Marşının Dil Zenginliği Düzeyinin, Ortalaması

Remove Kebab Marşı	Sırp Çetnik Marşı
Terim Sayısı (O)	109
Terim Çeşidi (V)	36
Kelime çeşidi O/V	%3,2

İncelenen şarkı sözlerinde toplam 106 sözcük vardır ve bunların 36'sı farklı sözcüklerdir. Bu durumda, O/V oranı yaklaşık 3,2'dir. Bu durum Çetniklerin yazmış olduğu marşın sözlerinde fazla tekrara girmedi zengin bir dil kullanmış olduklarını göstermektedir. Marş, vokabüler kelime zenginliği açısından incelendiğinde, sözcük türleri sınırlı olmakla beraber isim (44 defa),

fiil (36 defa) ve sıfatlar (6 defa) kullanılmış ve toplam amaç sözcük sayısı 86 defa yüksek bir oranda kullanılmıştır. Araç sözcük kullanım sayısı ise 26 olup zamir (21 defa), bağlaç (3 defa), edat (1 defa), Ünlem (1 defa) kullanılırken; zarf hiç kullanılmamıştır. Şarkı sözlerinin, vokabüler zenginlik ortalaması Tablo 2’de aşağıda verilmiştir.

Tablo 2. Remove Kebab Marşının Vokabüler Zenginliğinin Genel Ortalaması

Kelime Hazinesi	Terim Türü	Terim Sayısı (O)	Terim Sayı Oranı %	Terim Çeşidi (V)	Terim Çeşidi Oranı %	O/V
Remove Kebab Marşı	Amaç Sözcükler					
	İsimler	44	%40,33	13	%36,1	3,38
	Sıfatlar	6	%5,51	3	%8,3	2
	Fiiller	33	%30,28	12	%33,4	2,75
	Araç sözcükler					
	Zamir	21	%19,27	4	%11,2	5,25
	Zarf	-	-	-	-	-
	Edat	1	%0,92	1	%2,7	1
	Bağlaç	3	%2,75	2	%5,6	1,5
	Ünlem	1	%0,92	1	%2,7	1
	Toplam	109	%100	36	%100	3,2

Sırp milis güçlerinin oluşturduğu marşın sözlerinde hedeflerine aldıkları; İslam dini ve Müslüman kimliğini, “Türkler” üzerinden nitelendirmişlerdir. Yazılan marşın sözlerinin temel stratejisi, dinleyicilerinin nefret söylemi ile Türk kimliği üzerinde kin tohumlaması yapmaktır. Yapılan kin ve nefret üretimi ile dinleyici üzerinde kalıcı bir etki sağlamak isteyen Sırp milis kuvvetleri, zengin bir dil düzeyi kullanırken; verilmek isteneilen mesajları doğrudan dinleyicilere aktarmak için amaç/dolu sözcükleri (isim, fiil ve sıfat) yüksek düzeyde kullanmışlardır. Şarkıda kullanılan en çok amaç/dolu sözcükler Tablo 3’de ayrıntılı bir şekilde verilmiştir.

Tablo 3. Remove Kebab Marşının Kullandığı, Amaç/Dolu Sözcükler

	Sıra	İsimler	Frekans	Sıfatlar	Frekans	Fiiller	Frekans
Remove Kebab Marşı	1	Sırp	11	Kara	4	Etmek	8
	2	Lider	8	Aziz	1	Korkmak	8
	3	Toprak	4	Tüm	1	Görmek	4
	4	Ustasa	4			Savunmak	2
	5	Halk	2			Gelmek	2
	6	Petrovac	2			Saldırmak	2
	7	Türk	2			Edinmek	1
	8	Ozgürlük	2			Uyanmak	1
	9	Krajina	2			İnanmak	1
	10	Kurt	2			Savaşmak	1
	11	Hırvat	2			Dokunmak	1
	12	Köy	2				
	13	Bihac	1				

Remove Kebab Marşındaki doluluk oranı, amaç sözcüklerin (109) kullanım açısından incelendiğinde; birinci sırada isimler, ikinci sırada fiiller, üçüncü sırada ise sıfatların kullanıldığı görülmektedir. Şarkıda en çok kullanılan, isim “Sırp” (11 defa), fiil “etmek ve korkmak” (8 defa), sıfat “Kara” (4 defa) sözcük türlerinin kullanıldığı görülmektedir. Çetniklerin en çok kullandıkları araç sözcükler incelendiğinde birinci sırada zamirler (21 defa), ikinci sırada bağlaçlar (3 defa), üçüncü sırada edatlar ve ünlemler (1 defa) yer alırken; zarflar marşın içerisinde hiç yer almamıştır. Söz konusu marşta kullanılan en çok araç sözcükler Tablo 4’te ayrıntılı bir şekilde verilmiştir.

Tablo 4. Remove Kebab Marşının Kullandığı, Araç Sözcükler

	Sıra	Edat	Frek	Bağlaç	Frek	Ünlem	Frek	Zamir	Frek
Remove Kebab	1	İçin	1	Ve	2	Dikkat	1	Kimse	8
	2			de	1			Onlar	5
	3							Herkes	4
	4							Bunu	4

Sırp Milis Güçlerinin kullanmış oldukları fiil kipleri analiz edildiğinde, ilginç sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Çünkü asıl görevi geleceği öngörmek olan Bardin’in yıldız falı analiz yönteminde, gelecek zaman kullanımı yüksek olarak beklenirken; marşın sözlerinde birinci sırada şimdiki zaman (20 defa), ikinci sırada mastar kipleri (5 defa), üçüncü sırada gereklilik kipleri (4 defa), dördüncü sırada geçmiş zaman (3 defa) kullanım oranı ile yer alırken; beşinci sırada ise emir kipi (1 defa) yer almaktadır. Marşın sözlerinde şimdiki zaman kullanımı daha çok mevcut durumu belirten; muktedir ve güçlü olma anlamında dinleyiciye verilen mesajların kararlılığını vurgulamıştır. Özellikle marşın sözlerinde kullanılan fiillerin sırası ile “korkmuyor-ediyor-geliyor-uyaniyor” gibi şimdiki zaman fiilleri kullanılarak; dinleyicide nefret üretimine dayalı oluşacak olan kin tohumlamasında muktedir olmak hedeflenmiştir. Diğer taraftan mastar kiplerinin kullanımı ile verilen mesajların sonuç odaklı olarak etkili olması hedeflenmiştir. Bu durum, örneğin “Savunma-getirmek-dokunma” gibi mastar kipleri ile belirtilmiştir. Marşın sözleri içerisinde kullanılan gereklilik kipi olası gelecek üzerinde durularak; yapılması gerekenler sıralanmış ve uyarıda bulunulmuştur. Bu uyarı, örneğin “görmeli” gereklilik kipi ile 4 defa vurgulanmıştır. Geçmiş zaman kipi ile şarkı içerisinde nefret üretiminin, dinleyici üzerinde bir hafıza oluşturması yoluna gidilmiştir. Bu temel oluşturma, örneğin “inandık ve uğradı” geçmiş zaman kipi ile 3 defa oluşturulmuştur. Marş içerisinde kullanılan emir kipi ile nefret söyleminin temel amacı olarak bir defa “edin” diyerek; nihai öğüt verilmiş ve kin tohumlaması dinleyiciye mesaj şeklinde aktarılmıştır. Söz konusu marşta kullanılan en çok fiil kipleri Tablo 5’te ayrıntılı bir şekilde verilmiştir.

Tablo 5. Remove Kebab Marşında Kullanılan Fiil Kipleri

	Fiil Kipleri	Frekans		Kullanım Alanı
		Terim Sayısı	Terim Oranı	Seçmen üzerinde
Sırp Şarkısının	Emir	1	%3,3	Öğüt
	Mastar	5	%15,1	Sonuç
	Şimdiki zaman	20	%60,5	Durum
	Gelecek zaman	-	-	Kesin Gelecek
	Gereklilik Kipi	4	%12,1	Olası Gelecek
	Geçmiş zaman	3	%9	Olup bitmiş şeyler
Toplam	Fiil kipi	33	%100	

Sonuç

Sonuç olarak Sırp Milis güçlerinin hazırlamış olduğu Remove Kebab Marşında inanırlık ve güvenilirlik değerlendirmesi açısından, nefret söyleminin dinleyici üzerinde etki sağlaması adına sürekli olarak muktedir ve güçlü bir dil kullanıldığını ifade etmek gereklidir. Sırp Milis Kuvvetleri, marşında karizmasını Sırp milli öğeleri üzerinden betimlerken; nefret söylemini tarihsel bir kin ile Türkler üzerinde yoğunlaştırmıştır. Marş içerisinde yer alan Ustasalar ile Hırvat Milis Güçleri kast ediliyor olsa da asıl hedefin yaklaşık 500 yıl süresince hükümler altında varlık gösterdikleri Osmanlı İmparatorluğu ve dahi Türkler olduğu açıkça ifade edilmektedir. Osmanlı İmparatorluğu'nun Balkan Savaşları ile başlayan güç kaybı ve akabinde Dünya Savaşları ile Balkan coğrafyasında hüküm sürdükleri topraklardan çekilmek durumunda kalması ile birlikte, günümüzde yaşamlarını Balkan Coğrafyasında idame ettirme gayreti içerisinde olan Müslüman Boşnaklar, Sırplar başta olmak üzere diğer Balkan Milletleri tarafından Türk olarak nitelendirilmektedir. Remove Kebab Marşı'nda kast edilen Türkler de aslında Osmanlı İmparatorluğu'nun artığı olarak nitelendirdikleri Müslüman Boşnaklar'dır. Osmanlı İmparatorluğu'nun Balkan topraklarından çekilmesi ile birlikte anavatan topraklarına, Anadolu'ya geri dönen Osmanlı tebası olduğu gibi, geri dönemeyip Balkan coğrafyasında yaşamlarını sürdüren Evlad-ı Fatihan'ın var olduğunu ifade etmek gereklidir.

Remove Kebab Marşının zengin bir dil düzeyinde bestelenmesi ile dinleyici üzerinde verilmek istenilen mesajların, ideolojik bağlamda kalıcı hale gelmesi hedeflenmiştir. Söylemsel açıdan marşın sözleri var oluşsal bir nefrete dayanırken; durum tohumlanmış kin söylemi üzerinden Türklerle karşı yapılması gerekenler öğüt verici şekilde sıralanmıştır. Diğer yandan ise şarkı içerisinde kullanılan dil ideolojik nefrete dayanarak; ikna ve iddia açısından propaganda enstrümanı olmuştur. Sırp Milis Güçleri marşta sadece ne dediğine değil nasıl dediğine de önem vererek; dinleyici üzerinde nefret söylemine dayalı bir bağ kurmayı hedeflemiştir. Marşın sözleri üzerinde gerçekleştirilen söz konusu değerlendirmeler geçerli olmakla beraber; söylem analizinde sadece marşın sözlerine bağlı kalarak Sırp Milis Güçleri veya Sırp etnik kökenine mensup tüm bireyler üzerinde genel bir değerlendirme yapmak elbette mümkün değildir. Ancak, Sırp askerlerinin yazmış ve bestelemiş oldukları marş ile İslam ve Müslüman kimliğine

olan nefretin Türkler üzerinden nitelendirildiği kanaatine varmanın da mümkün olduğunu ifade etmek yerinde olacaktır.

Remove Kebab (Strong Serbia) Marşının sözlerinden de anlaşılacağı üzere, Bosna Savaşı (1992-1995) mezaliminin başat faktörlerinden biri olan ve Bosna Kasabı olarak anılan Radovan Karadzic'e methiyeler dizilmek sureti ile "Ululama" gerçekleştirildiğini de ifade etmek gereklidir. Şarkının asıl isminin Serbia Strong olmasına rağmen, halk arasında bilhassa Türk düşmanlığını körüklemek ve Türklere karşı ekilen kin tohumlarını nefret söylemi ile perçinlemek adına şarkının adı, içeriğinde de yer aldığı üzere Remove Kebab (Kebabı Ortan Kaldır) olarak lanse edilmektedir.

Yaklaşık beş yüz yıl süre ile Osmanlı İmparatorluğu egemenliği altında varlık gösteren Balkan toplumlarının özellikle Sırp ırkının, beş yüz yıldan uzun süreye yayılan ve günümüze değin uzanan Türklere ve Türkiye'ye ve dahi Müslüman toplumlarına dair geliştirdikleri nefret söylemleri ile eylemlerinin, dünyaya haykırışı olan Remove Kebab Marşı, Tarrant'ın katliamı sırasında da bilinçli olarak seçilen ve sıradan bir olay olarak algılanıp geçirilmemesi gereken, üzerinde ciddi manada düşünülmesi, irdelenmesi, doğru tahlil edilmesi ve ihtiyat ile belirtmek gerekir ki tedbir alınması gereken açık bir tehdit mesajı niteliğini ihtiva etmektedir. Zira uluslararası savaş suçlusu Sırp Lider Radovan Karadzic'in her fırsatta kitle iletişim araçları vasıtası ile kitlelere ulaştırma çabası taşıdığı mesajlarında ifade ettiği, Balkanlar'ın etnik köken çeşitliliği ve çokkültürlüğüne atıfta bulunularak ifade edilen çoketnili ve çokkültürlü Balkan coğrafyasının bir erime potasına dönüştüğü söylemine karşılık, Sırp etnik kökenine mensup olmayan her kültürün ve toplumun yabancı olarak addedilmesi gerekliliği, yabancı işgalcilerin birbirlerine sürekli olarak izlemelerine karşın, Balkan coğrafyasının bir erime potası olarak algılanmaması gerektiği, Bosna Savaşı'nın da ilk planda etnik bir çatışmadan dolayı vuku bulduğu algısı oluşmuş olsa da aslında etnik çatışmadan bahsetmenin yanlış olacağı, temel sorunun dinsel ve kültürel olduğu görüşleri tarihin arşivinde ve bireylerin zihinlerinde kayıtlanmıştır. Tarrant'ın gerçekleştirdiği katliamın da nefret söylemi olgusunun kültürlerarası iletişim bağlamında tezahürü olduğunu ifade etmek gereklidir.

Kaynakça

- Ataman, H. (2012). Nefret suçlarını farklı yaklaşımlar çerçevesinden ele almak: Etik, sosyo-politik ve bir insan hakları problemi olarak nefret suçları. Y. Inceoğlu (Ed.), *Nefret söylemi ve/veya nefret suçları* içinde İstanbul: Ayrıntı.
- Binark, M., & Çomu, T. (2013). Yeni medya ortamlarında nefret söylemi. M. Çınar (Ed.), *Medya ve nefret söylemi: kavramlar, mecralar, tartışmalar* içinde (s. 199-218). İstanbul: Hrant Dink Vakfı.
- Cortese, A.J. (2006). *Opposing hate speech*. U.A: Praeger.
- Çayır, K. (2010). Ayrımcılığın sosyolojisi ve Türkiye toplumu. A. Çavdar ve A.B. Yıldırım (Ed.), *Nefret suçları ve nefret söylemi* içinde (s. 45-54). İstanbul: Uluslararası Hrant Dink Vakfı.

- Dijk, T.A. (2010). *Söylem ve iktidar*. (Çev. Pınar Uygun), A. Çavdar ve A.B. Yıldırım) (Ed.), *Nefret suçları ve nefret söylemi* içinde (s. 9-44). İstanbul: Uluslararası Hrant Dink Vakfı.
- Fairclough, N. & Graham, P. (2003). “Eleştirel söylem çözümlemecisi olarak Marx: Eleştirel yöntemin yaratılışı ve küresel sermayenin eleştirisi ile bağıntısı”, B. Çoban ve Z. Özarslan (Ed.), *Söylem ve ideoloji: Mitoloji, din, ideoloji* içinde İstanbul: Su.
- Foucault, M. (1993). *Michel Foucault ders özetleri 1970-1982*. Selahattin Hilav (Çev.), İstanbul: Yapı Kredi.
- Foucault, M. (2005). *Özne ve iktidar*. Işık Ergüden ve Osman Akınbay (Çev.), İstanbul: Ayrıntı.
- Gürler, C. (2010). Nefret suçları ve iş hayatı. *Ankara Barosu Dergisi*, (1). 259-274.
- Jadna Bosno Suverena, <https://www.youtube.com/watch?v=D-mzBqmJE34>, (Erişim Tarihi: 12.12.2019.)
- Karan, U. (2007). Türk hukukunda ayrımcılık yasağı ve Türk Ceza Kanunu'nun 122. maddesinin uygulanabilirliği, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 20(73), 146-173.
- Kocaman, A. (2009). *Söylem üzerine*, (3. baskı), Ankara: ODTÜ.
- Laurance, B. (1975). *L'Analyse de contenu*, Paris: Edition PUF.
- Pingu Plays Serbia Strong Aka Remove Kebab, <https://www.youtube.com/watch?v=ygnGubmDEZw>, Erişim Tarihi: 12.12.2019.
- Removing Kebab in Battlefield, https://www.youtube.com/watch?v=nkAZe7_XD-4, (Erişim Tarihi: 12.12.2019).
- Sırp Milliyetçi Milislerinin Marşı: Serbia Strong Şarkısı, <https://www.youtube.com/watch?v=0tUUe7Y29To>, (Erişim Tarihi: 12.12.2019).
- Sözen, E. (1999). *Söylem, belirsizlik, mübadele, bilgi/güç ve refleksivite*. İstanbul: Paradigma.
- Şahin, M. Bosna ve cihadın efsane birliği kara kuğular (Crni Labudovi), <https://www.islamianaliz.com/m/3622/bosna-ve-cihadin-efsane-birligi-kara-kugular-crni-labudovi>, (Erişim Tarihi: 12.12.2019).
- Weber, A. (2009). *Nefret söylemi el kitabı*. Metin Çulhaoğlu (Çev.), Avrupa Konseyi. <http://www.tdk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 12.12.2019).



Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde İşten Ayrılma Niyetinin Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli ile Analizi

The Analysis of the Role of Intention to Leave in the Effect of Organizational Commitment on the Organizational Identification with the Structural Equation Modeling

Dr. Öğr. Üyesi Halil Özcan ÖZDEMİR¹ – Yusuf Ziya İSMAILÇEBİ²

Başvuru Tarihi: 23.12.2019

Kabul Tarihi: 06.03.2020

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Öz

Bu çalışmanın amacı çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Bu kapsamda Kayseri ili organize sanayi bölgesinde faaliyette bulunan işletmelerdeki çalışanlar araştırmanın anakitlesini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini 232 özel sektör çalışanı oluşturmaktadır. Bu doğrultuda nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama yönteminde yürütülen çalışmada yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır. Araştırma sonuçları SPSS 22.0 ve Lisrel 8.8 programları yardımı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığı, çalışanların örgütsel bağlılıkları (aracı değişken) üzerinden bir etkisinin bulunduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, İşten Ayrılma Niyeti, Yapısal Eşitlik Modeli

Abstract

The aim of this study is to investigate role of intention to leave in the effect of organizational commitment on the organizational identification with the structural equation modeling. In this context, the employees in the enterprises operating in the organized industrial zone of Kayseri are taken as examples. The sample of the study consists of 232 private sector employees. In this direction, the structural equation modeling has been utilized in the study carried out in relational screening method, one of the quantitative research methods. The results of the research were analyzed with the help of SPSS 22.0 and Lisrel 8.8. According to the results of the research, it was found that the organizational identification levels of the employees did not have a direct effect on the employees' intention to quit, and they had an effect on the organizational commitment (mediator variable) of the employees.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Identification, Intention to Leave, Structural Equation Modeling

¹ Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Ziraat ve Tarım Fakültesi, hoozdemir@ahievran.edu.tr, ORCID: 0000 0002 0021 3618

² Akbank Personeli, yusuzyiya.cebi@hotmail.com, ORCID: 0000 0001 7388 0342

Giriş

Günümüz koşullarının getirdiği zorlu şartlar toplumları ve çalışma koşullarını etkilemektedir. Çalışma koşullarını ve dolaylı olarak çalışanları etkileyen faktörler neticesinde insan kaynaklarının etkili ve verimli kullanımı daha önemli hale gelmiştir. Çalıştığı örgüte bağlılık duymayan ya da çalıştığı örgüt ile kendini özdeşleştirmeyen çalışanlarda sinizm ve işten ayrılma gibi olumsuz davranışlar gözlemlenebilmektedir. Bu gibi olumsuz sonuçlanabilecek olayların önceden tespit edilerek gerekli önlemlerin alınması karlılık ve verimlilik artışı gibi faktörleri de beraberinde getirebilecektir. Bu çalışma ile üretim faktörlerinden olan insan kaynaklarının çalıştıkları örgütlerine bağlılıkları, o örgütle kendilerini özleştirmeleri ve işten ayrılma niyetleri faktörleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve çözüm önerileri geliştirmek amaçlanmaktadır. Bu çalışma kapsamında öncelikle örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma kavramları tanımlanmış daha sonra bu kavramlar arasındaki ilişkilere yönelik yapılmış çalışmalar incelenmiştir. Yöntem kısmında araştırmanın modeli, örnekleme ve kullanılan ölçeklere yer verilmiştir. Sonraki bölümde ise bulgular ve sonuçları açıklanarak sonuç ve öneriler kısmı ile çalışma tamamlanmıştır. Bu çalışma örgütsel davranış alanındaki çalışanlara, yöneticilere ve araştırmacılara önemli katkılar sağlayacak orijinal bir çalışmadır.

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmekte ve işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Örgütsel bağlılık; işi bırakma, işe devamsızlık, işten geri geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile iş doyumunu, işe sarılma, moral ve performans yapılarla; özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi çalışanın işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi çalışanların kişisel özellikleriyle ve bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeye yakından ilişkilidir (Balay, 2000, s. 1). Örgütsel bağlılık, bir işletmenin sahip olduğu değerlere ve hedeflere uyumlu davranışlar sergileyen bir çalışanın, iş hayatındaki bir grubun parçası olduğu kadar sosyal bir topluluğun da parçası olması anlamını taşımaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanlar için aidiyet duygularının oldukça güçlü olmasını sağlayan, pekiştirici bir unsurdur (Demirel, 2008, s. 183). Örgüte bağlılık türlerini Çetin (2004) duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve zorunluluk (normatif) bağlılık şeklinde 3 kısma ayırmıştır.

Duygusal Bağlılık:

Duygusal bağlılık boyutunda, çalışan örgütün değerlerini kabul eder ve o örgütün bir parçası olarak devam etmeyi ister. Bu tür çalışanlar her yöneticinin veya işverenin arzu ettiği işine sadık çalışan çeşididir (Balay, 2000). Genel olarak söylemek gerekirse örgütüne duygusal anlamda bağlı olan çalışanlar bu sınıfta değerlendirilmektedir.

Devam Bağlılığı:

Devam bağlılığı kavramı, çalışanın örgütten ayrılmasının maliyetlerini göz önünde bulundurması ile ilgilidir. Meyer ve Allen'a göre (1991) çalışanların örgüte bağlılık duymalarının ve örgütte kalmak istemelerinin temel nedeni, örgütte kalmaya ihtiyaç duymalarıdır. Çalışanlarda devam bağlılığının oluşmasına neden olan birtakım bireysel ve

örgütsel faktörler bulunmaktadır. Devam bağlılığını etkileyen bu faktörler şu şekilde özetlenebilecektir. Çalışanın çalıştığı örgütte zaman içerisinde kazandığı yetenekleri farklı örgütlere transfer edebileceğine dönük endişe, çalışanın iş değiştirmesi durumunda farklı bir yerleşim yerine taşınmak istememesi durumu, çalışanın örgütten ayrılması durumunda tazminat veya prim gibi kazanımlarını kaybedeceği korkusu, çalışanın yaşının ilerlemiş olması vb. gibi nedenler çalışmada devam bağlılığının oluşmasına neden olan faktörlerdir (Allen ve Meyer, 1990, s. 18).

Zorunluluk Bağlılığı:

Normatif bağlılık olarak da adlandırılan bu bağlılık çalışanların bir minnettarlık duygusu sonucu örgütte kalmaları durumunu ifade eder. İşverenlerin gerçekten işe çok ihtiyaçları olduğu bir zamanda çalışanları işe alması sonucunda ortaya çıkan işverenleriyle kalmalarının en doğru şey olacağı yolundaki değer yargılarına sahip olmaları zorunluluk bağlılığı şeklinde tanımlanabilir. Çalışanlar, örgütün kendilerine iyi davrandığını ve bundan dolayı da kendilerinin örgütte bir süre çalışmalarının örgüte karşı borçları olduğu kanısındadırlar (Balay, 2000).

Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme; çalışanlarda bireysel ve örgütsel değerlerin örtüşmesiyle birey ve örgüt arasında birliktelik ve aidiyet algısının oluşması ya da bireyin kendisini tanımlamasında bir örgütün üyesiymiş gibi algıladığı süreç olarak tanımlanmaktadır (Ricketta, 2005, s. 360). Örgütsel özdeşleşme, çağdaş örgütsel davranış yazınında önemsenen ve ilgi çeken bir kavramdır. Örgütsel özdeşleşme, çalışanlar ve örgüt arasında var olan psikolojik ilişkiyi yansıtmakta ve çalışma ortamındaki birçok önemli tutum ve davranışı açıklamaktadır (Edwards, 2005, s. 207). Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık kavramı birbirleri ile karıştırılan bir kavramdır. Örgütsel özdeşleşme psikolojik ve bilişsel bir süreç iken; örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine bağlılıkları ve örgütün bir parçası olma yönündeki davranış odaklı bir tutumdur (Ketchand ve Strawser, 2001). Mael ve Ashforth (1995) örgütsel özdeşleşme kavramını özel bir kavram olarak ifade etmiş, örgütsel bağlılığı birey ile örgüt arasındaki sosyal takas olarak nitelendirmişlerdir.

İşten Ayrılma Niyeti

Literatürde işten ayrılma niyeti için yapılan tanımların benzerlikleri dikkati çekmektedir. İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışından farklıdır. İşten ayrılma niyeti, çalışanın işten ayrılmasını ifade etmez, uygun ortam sağlandığında işyerinden ayrılabilceğini ifade etmektedir. İşten ayrılma niyeti, ayrılmak gibi fiiliyata dönüşmese bile personelin iş yerindeki yaşantısını etkileyebilmektedir (Ünlüsoy Dinçer, 2010, s. 49). İş yerindeki stres, iş tatminsizliği, çalışanın çalıştığı örgütüne karşı güvensizlik, düşük seviyedeki örgütsel bağlılık, verimlilikte düşüş gibi faktörler işten ayrılma eğilimlerine yol açabilmektedir (Schweiger ve Denisi, 1991).

Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler

Literatürdeki örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine yönelik çalışmalar incelenmiştir. Cole ve Bruch (2006) 10948 çalışana olan büyük bir çelik fabrikasında yaptıkları

araştırma sonucunda; örgütsel bağlılığa ilişkin algıların çalışanların işten ayrılma niyetlerini kurum içerisindeki hiyerarşilerine bağlı olarak etkileyebileceğini belirtmişlerdir. Sökmen ve Şimşek (2016) Ankara ilinde kamu kurumunda uzmanlarla yapmış oldukları çalışmada örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu; işten ayrılma niyeti üzerinde ise negatif yönlü bir etkisinin olduğunu belirlemişlerdir. Tuna ve Yeşiltaş (2014) Ankara ve Antalya'daki 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlar üzerine yapmış oldukları çalışmada örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Akyüz ve Yılmaz (2015) yapmış oldukları çalışmada örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilediğini tespit etmişlerdir. Tolukan, Şahin ve Koç (2016) jimnastik antrenörlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye yönelik yaptıkları çalışma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Öktem, Kızıltan ve Tarhan (2016) ise otel çalışanları üzerine yaptıkları çalışma sonucunda; örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında beklenenden farklı olarak pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlar ve bu durumu çalışanların daha iyi otellerde çalışma isteklerine bağlamışlardır.

Yöntem

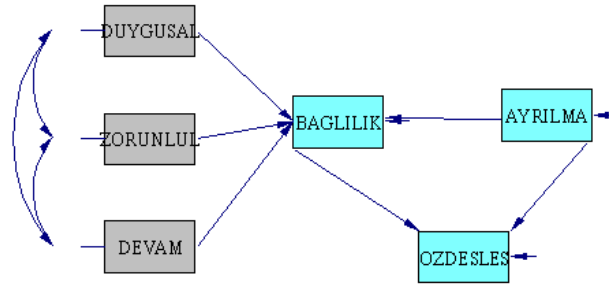
Araştırmanın Modeli

Bu çalışmanın, Kayseri ili organize sanayi bölgesinde faaliyette bulunan orta ve büyük ölçekli işletmelerdeki çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama yöntemiyle yürütülen çalışmada yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır. İlişkisel tarama modeli; “iki veya daha fazla sayıda değişken arasında ilişkinin olup olmadığını ve/veya ne düzeyde ilişki olduğunu belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli” olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 2003). Korelasyonel araştırma olarak da isimlendirilen ilişkisel tarama modellerinden amaç, değişkenler arasındaki ilişkileri açıklamak ve sonuçları tahmin etmektir (Fraenkel, Wallen, and Hyun, 2012). Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H_0 = Çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki yoktur.

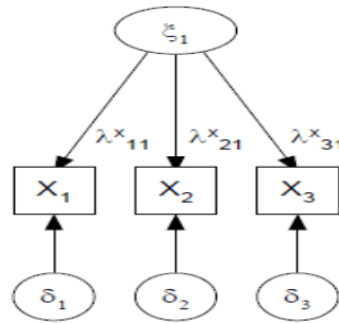
H_1 = Çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki vardır.

Bu araştırma kapsamında Kayseri ili organize sanayi bölgesinde faaliyette bulunan işletmelerdeki çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma düzeyleri arasında kurulan ilişki modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.

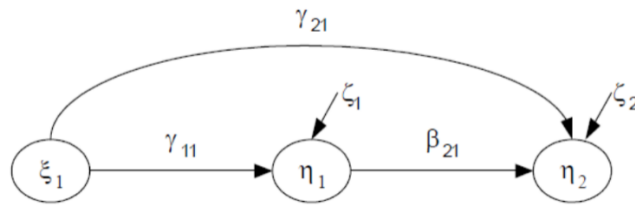


Şekil 1. Özel Sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilere yönelik kurulan yapısal eşitlik modellemesi

Araştırma kapsamında Kayseri ili organize sanayi bölgesinde faaliyette bulunan işletmelerdeki çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri; duygusal, zorunluluk ve devam bağlılığı olmak üzere üç boyutta belirlenmiştir. Bu boyutların örgütsel bağlılığı ne düzeyde açıkladığının belirlenmesi amacıyla öncelikle Şekil 2'de gösterilen ölçme modeli kurulmuştur. Ardından her biri tek boyutlu olan örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetlerinin dâhil edildiği Şekil 3'te görülen yapısal model oluşturulmuştur.



Şekil 1. Ölçme Modeli



Şekil 3. Yapısal Model

Katılımcılar

Araştırma kapsamında Kayseri ili organize sanayi bölgesinde faaliyette bulunan işletmelerdeki çalışanlardan amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemine dayalı olarak 232 kişiye ulaşılmıştır. Uygulama öncesinde gerekli izinler alınmıştır. Katılımcıların %56,0'sını (n=130) kadın, %44,0'ünü (n=102) erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışanların %52,6'sı (n=122) evli, %47,4'ü (n=110) bekarıdır. Çalışanların eğitim düzeylerine göre

dağılımları incelenmiş, araştırmaya katılan çalışanların %22,0'sı (n=51) lise, %44,8'inin (n=104) ön lisans, %25,4'ünün (n=59) lisans, %7,8'inin (n=18) lisansüstü mezunu olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların mesleki kıdemlerinin 1 yıl ile 38 yıl arasında değişiklik gösterdiği, ortalama kıdem sürelerinin 8,36 yıl ($\pm 7,59$) olduğu belirlenmiştir. Çalışanların yaşlarının 18 ile 63 arasında değiştiği, ortalama yaşlarının 32,05 ($\pm 10,11$) olduğu tespit edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın verileri “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”, “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” ve “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” ile toplanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmada Kayseri ili organize sanayi bölgesinde faaliyette bulunan işletmelerdeki çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini saptamak amacıyla Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen Çınar (2015) Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte duygusal, devam ve zorunluluk bağlılığı olmak üzere üç boyutta toplanan 18 madde yer almaktadır. Maddelerin cevapları 5'li Likert tipinde derecelendirilmiştir. 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum ifadesine karşılık gelmektedir. Çınar (2015), ölçekte yer alan maddelere katılımcıların vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda hesaplanan iç tutarlılık Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,851 olarak hesaplanmıştır (Çınar, 2015).

Bu araştırma kapsamında çalışanların diğer değişkenlerle örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amacıyla öncelikle bir ölçme modeli oluşturulmuştur. Ölçme modelinin hesaplanan uyum değerleri Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Ölçme Modeline Ait Uyum İndeks Değerleri

Uyum İndeks	Oluşturulan Model Değerleri	Mükemmel Uyum Kriterleri	Kabul Edilebilir Uyum Kriterleri	Değerlendirme
$\chi^2/ (df)$	481,62 (132) =3,65	$0 \leq \chi^2 \leq 3$	$3 < \chi^2 \leq 5$	Kabul edilebilir uyum
RMSEA	0,080	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	Kabul edilebilir uyum
CFI	0,95	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	Kabul edilebilir uyum
NFI	0,90	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	Kabul edilebilir uyum
AGFI	0,85	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	Kabul edilebilir uyum
GFI	0,91	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	Kabul edilebilir uyum

Tablo-1'de yer alan bilgiler incelendiğinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin üç boyutlu 18 maddelik modelinin hesaplanan model-veri uyum değerleri doğrultusunda ($\chi^2/ (df)$, RMSEA, CFI, NFI, AGFI ve GFI) kabul edilebilir değerlerde olduğu tespit edilmiştir (Schermele-Engel, Moosbrugger, Müller, 2003). Ayrıca özel sektör çalışanlarının ölçek maddelerine vermiş oldukları cevapların Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,776 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan değerler Kayseri ili organize sanayi bölgesinde faaliyette bulunan işletmelerdeki çalışanların örgütsel bağlılık ölçeğindeki maddelere geçerli ve güvenilir cevap verdiklerini göstermektedir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen, Tüzün (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte tek boyutta toplanan 6 madde yer almaktadır. Maddelere verilecek cevaplar 5'li Likert tipinde derecelendirilmiş olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum ifadesini belirtmektedir. Ölçekte yer alan maddelerin tamamı olumlu özellik göstermektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, kişilerin örgütsel özdeşleşmelerinin yüksek; düşük puanlar düşük olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin orijinalinde ölçek maddelerine verilen cevapların iç tutarlılık Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,87 (Mael ve Ashforth, 1992), Türkçe uygulamasında 0,78 olarak hesaplanmıştır.

Bu çalışmada çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin belirlenmesi amacıyla öncelikle ölçeğin 6 maddeden ve tek boyuttan oluşan düzenine ilişkin ölçme modeli kurulmuş, hesaplanan model-veri uyum değerleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Ölçme Modeline Ait Uyum İndeks Değerleri

Uyum İndeks	Oluşturulan Model Değerleri	Mükemmel Uyum Kriterleri	Kabul Edilebilir Uyum Kriterleri	Değerlendirme
$\chi^2/ (df)$	16,01 (9) = 1,78	$0 \leq \chi^2 \leq 3$	$3 < \chi^2 \leq 5$	Mükemmel uyum
RMSEA	0,062	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	Mükemmel uyum
CFI	0,99	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	Mükemmel uyum
NFI	0,99	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	Mükemmel uyum
AGFI	0,94	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	Mükemmel uyum
GFI	0,97	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	Mükemmel uyum

Tablo-2'deki bilgiler incelendiğinde Kayseri ili organize sanayi bölgesinde faaliyette bulunan işletmelerdeki çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin tek boyutlu 6 maddelik modelinin -hesaplanan model-veri uyum değerleri doğrultusunda ($\chi^2/ (df)$, RMSEA, CFI, NFI, AGFI ve GFI)- mükemmel düzeyde uyum gösterdiği belirlenmiştir (Schermelleh-Engel, Moosbrugger, Müller, 2003). Ayrıca çalışanların ölçek maddelerine vermiş oldukları cevapların Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,901 olarak hesaplanmıştır. Başka bir anlatımla özel sektör çalışanları örgütsel özdeşleşme ölçeğindeki maddelere, geçerli ve güvenilir düzeyde cevap vermişlerdir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Araştırma kapsamında görüşleri alınan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin belirlenmesi amacıyla Scott ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen Tanrıöver (2005) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan İşten Ayrılma Niyeti ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte tek boyutta toplanan 4 madde bulunmaktadır. Maddeler 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum olmak üzere 5'li Likert tipinde derecelendirilmiştir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, kişilerin işten ayrılma niyetlerinin de yüksek olduğunu ifade etmektedir. Tanrıöver (2005), işten ayrılma niyeti ölçeğindeki maddelere verilen cevapların Cronbach alfa güvenilirliğini 0,711 olarak hesaplamıştır (Tanrıöver, 2005).

Bu araştırma kapsamında anket uygulanan çalışanların işten ayrılma niyetleri de ölçülmüş, öncelikle ölçeğin tek boyutlu 4 maddelik formu ölçme modeliyle test edilmiştir. Hesaplanan model-veri uyum değerleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Ölçme Modeline Ait Uyum İndeks Değerleri

Uyum İndeks	Oluşturulan Model Değerleri	Mükemmel Uyum Kriterleri	Kabul Edilebilir Uyum Kriterleri	Değerlendirme
$\chi^2/ (df)$	2,02 (2) = 1,01	$0 \leq \chi^2 \leq 3$	$3 < \chi^2 \leq 5$	Mükemmel uyum
RMSEA	0,007	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	Mükemmel uyum
CFI	0,99	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	Mükemmel uyum
NFI	0,99	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	Mükemmel uyum
AGFI	0,97	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	Mükemmel uyum
GFI	0,99	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	Mükemmel uyum

Tablo-3 incelendiğinde çalışanların işten ayrılma niyetlerinin tek boyutlu 4 maddelik modelinin - hesaplanan model-veri uyum değerleri doğrultusunda ($\chi^2/ (df)$, RMSEA, CFI, NFI, AGFI ve GFI)- mükemmel düzeyde uyum gösterdiği belirlenmiştir (Byrne, 2013; Schermelleh-Engel, Moosbrugger, Müller, 2003). Benzer şekilde anket uygulanan çalışanların ölçek maddelerine vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı hesaplanmış ve 0,917 olarak bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle özel sektör çalışanlarının işten ayrılma niyetleri ölçeğine geçerli ve güvenilir cevap verdikleri saptanmıştır.

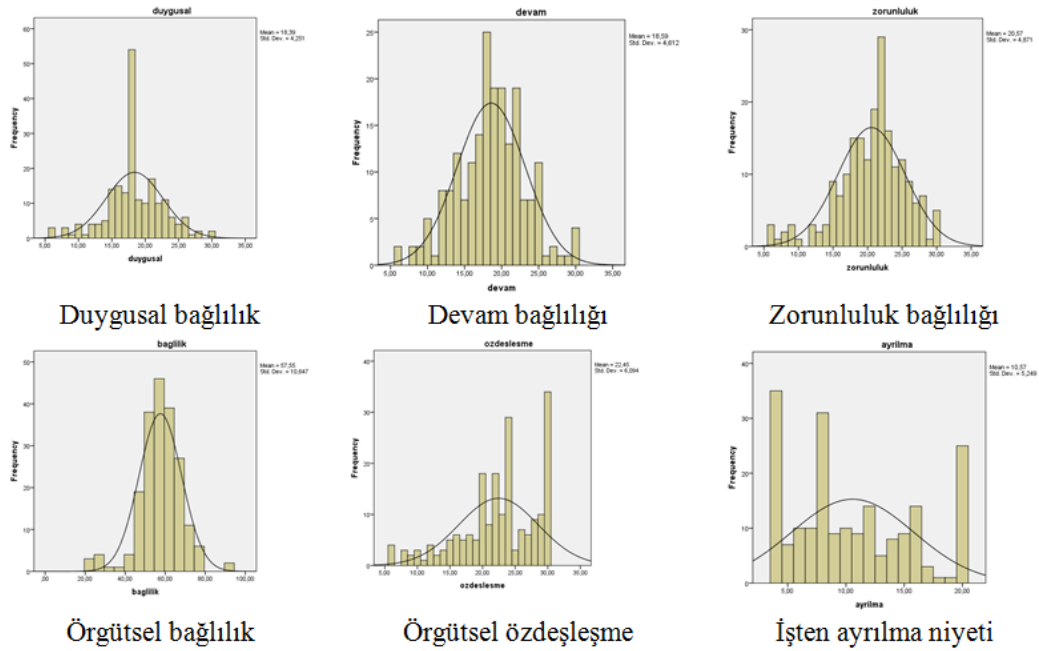
Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan veriler öncelikle SPSS-21 istatistik programına işlenmiştir, ardından eksik ve /veya hatalı veri olup olmadığı incelenmiştir. Tek değişkenli uç değer incelemesi için z istatistiğinden yararlanılmış ve ölçek puanlarının z değerlerinin ± 3 arasında değer aldığı belirlenmiştir. Çok değişkenli uç değer hesaplaması amacıyla da Mahalanobis uzaklığı hesaplanmıştır. Veri setlerinin dağılımlarının incelenmesi için önce basıklık-çarpıklık katsayısı hesaplanmış, ardından histogram grafikleri oluşturulmuş, sonuçlar Tablo 4'te ve Şekil 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Ölçeklerden alınan puanların çarpıklık-basıklık katsayıları

Ölçekler	N	Çarpıklık	Basıklık
Duygusal bağlılık	232	-0,216	0,910
Zorunluluk bağlılığı	232	-0,683	0,783
Devam bağlılığı	232	-0,108	0,183
Örgütsel bağlılık	232	-0,562	0,198
Örgütsel özdeşleşme	232	-0,728	0,066
İşten ayrılma niyeti	232	0,457	-0,962

Tablo 4'te yer alan bilgiler incelendiğinde çalışanların ölçeklerden aldıkları puanların çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 arasında değer aldığı görülmektedir. Başka bir anlatımla çalışanların ölçek puanlarının genel olarak normal dağılım gösterdiği, normallikten aşırı bir sapma göstermediği tespit edilmiştir (Büyüköztürk, 2018).



Şekil 4. Ölçeklerden alınan puanların dağılımına ilişkin oluşturulan histogram grafikleri

Ölçeklerden alınan puanların normal dağılım gösterdiği belirlendikten sonra verilerin çözümlenmesi sürecinde öncelikle betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Ardından da Kayseri ili organize sanayi bölgesinde faaliyette bulunan işletmelerdeki çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapısal eşitlik modellemesi oluşturulmuştur.

Bulgular ve Yorum

Betimsel istatistikler

Kayseri ili organize sanayi bölgesinde faaliyette bulunan işletmelerdeki çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetlerinin tespit edilmesi amacıyla minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerlerini içeren betimsel istatistikler hesaplanmış, sonuçlar Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Ölçeklerden alınan puanların betimsel istatistikleri

Ölçekler	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	S_x
Duygusal bağlılık	232	6,00	30,00	18,39	4,25
Zorunluluk bağlılığı	232	6,00	30,00	20,57	4,87
Devam bağlılığı	232	6,00	30,00	18,59	4,61
Örgütsel bağlılık	232	22,00	90,00	57,55	10,65
Örgütsel özdeşleşme	232	6,00	30,00	22,45	6,09
İşten ayrılma niyeti	232	4,00	20,00	10,57	5,25

Tablo 5 incelendiğinde Kayseri ili organize sanayi bölgesinde faaliyette bulunan işletmelerdeki duygusal bağlılık düzeylerinin 6,00 ile 30,00 puan arasında değişiklik gösterdiği belirlenmiştir. Çalışanların duygusal bağlılık puanlarının ortalaması 18,39 ($\pm 4,25$) olarak hesaplanmıştır. Çalışanların zorunluluk bağlılıklarının da 6,00 ile 30,00 arasında farklılık gösterdiği, ortalamasının 20,57 ($\pm 4,87$) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların devam bağlılıklarının 6,00 ile 30,00 arasında değiştiği, ortalamasının 18,59 ($\pm 4,61$) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir. Çalışanların duygusal, zorunluluk ve devam bağlılıklarının genel olarak orta düzeyde olduğu, çalışanların en yüksek bağlılıklarının zorunluluk olduğu tespit edilmiştir.

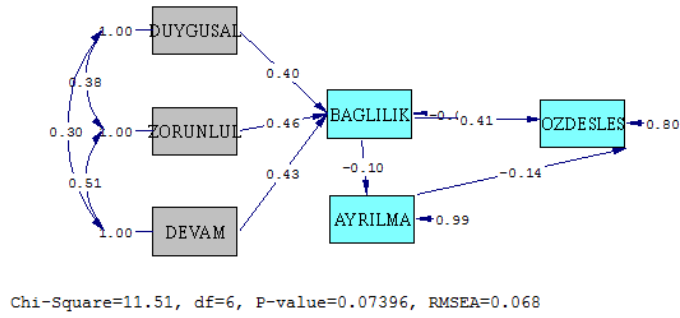
Özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık puanlarının 22,00 ile 90,00 arasında farklılık gösterdiği, ortalamasının 57,55 ($\pm 10,65$) olarak hesaplandığı belirlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılıklarının genel olarak orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin puanların 6,00 ile 30,00 arasında farklılık gösterdiği, ortalamasının 22,45 ($\pm 6,09$) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle özel sektör çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin genel olarak yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların işten ayrılma niyetlerine ilişkin puanların 4,00 ile 20,00 arasında değişiklik gösterdiği, ortalamasının 10,57 ($\pm 5,25$) olarak hesaplandığı belirlenmiştir. Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin genel olarak düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Yapısal eşitlik modellemesi sonuçları

Kayseri ili organize sanayi bölgesinde faaliyette bulunan işletmelerdeki çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amacıyla yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmış, araştırma kapsamında oluşturulan modelin hesaplama sonuçları Şekil 5'te gösterilmiştir.



Şekil 5. Çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilere yönelik kurulan yapısal eşitlik modellemesi hesaplama sonuçları

Şekil 5'te yer alan modele ilişkin hesaplanan model-veri uyum değerleri Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Uyum İndeks Değerleri

Uyum İndeks	Yapısal Eşitlik Modeli	Mükemmel Uyum Kriterleri	Kabul Edilebilir Uyum Kriterleri	Değerlendirme
$\chi^2/ (df)$	13,31 (6) = 2,22	$0 \leq \chi^2 \leq 3$	$3 < \chi^2 \leq 5$	Mükemmel uyum
RMSEA	0,068	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	Kabul edilebilir uyum
CFI	0,99	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	Mükemmel uyum
NFI	0,98	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	Mükemmel uyum
AGFI	0,93	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	Mükemmel uyum
GFI	0,98	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	Mükemmel uyum

Tablo 6'ya bakıldığında araştırma kapsamında oluşturulan yapısal eşitlik modellemesinin model-veri uyum değerlerinin ($\chi^2/ (df)$, NFI, AGFI ve GFI)- mükemmel düzeyde, RMSEA değerinin kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği belirlenmiştir (Schermelleh-Engel, Moosbrugger, Müller, 2003).

Araştırma kapsamında ilk olarak çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme ($\beta=0,428$; $p<0,05$) ve işten ayrılma niyetleri arasında ($\beta=-0,158$; $p<0,05$) arasında anlamlı ilişkilerin olduğu; benzer şekilde örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında da ($\beta=-0,176$; $p<0,05$) anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle bağımsız değişkenin bağımlı değişkenleri etkilediği söylenebilir. Bu doğrultuda araştırma kapsamında işten ayrılma niyetinin aracı değişken olarak incelendiği ve sonuçları Şekil 5'te incelendiğinde; çalışanların örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki doğrudan ilişkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta=-0,10$; $p<0,05$). Bağımsız değişken olan örgütsel bağlılığın aracı değişkeni negatif yönde ve düşük düzeyde etkilediği görülmektedir. Aracı değişken işten ayrılma niyeti ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında da doğrusal ilişkinin istatistik olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta=-0,14$; $p<0,05$). Bu nedenle aracı değişkenin de örgütsel özdeşleşmeyi negatif yönde ve düşük düzeyde etkilediği görülmektedir. Bu nedenle son olarak psikolojik sermaye ile tükenmişliğin alt boyutları arasındaki ilişkilerde psikolojik ve

yapısal güçlendirmenin aracılık rolü test edilmiştir. Başlangıçta örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme arasında hesaplanan katsayının ($\beta=0,428$; $p<0,05$), işten ayrılma niyeti aracı değişkeni modele eklendiğinde az miktarda düştüğü ($\beta=0,41$; $p<0,05$) belirlenmiştir. Bu durum, işten ayrılma aracı değişkeninin hem örgütsel özdeşleşme hem de örgütsel bağlılıkla olan ilişkisinin düşük düzeyde hesaplanmasından kaynaklanmaktadır. Başka bir anlatımla çalışanların örgütsel bağlılıklarının örgütsel özdeşleşmelerini pozitif yönde ve orta düzeyde etkilediği; değişkenler arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin düşük düzeyde bir aracı etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma kapsamında çalışanların örgütsel bağlılıklarının örgütsel özdeşleşme düzeylerine olan etkisinde işten ayrılma niyetinin aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sürecinde örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde ve orta düzeyde etkilediği belirlenmiştir. Çalışanların işten ayrılma niyetinin ise her iki değişkenle (hem bağımlı hem de bağımsız değişkeni) negatif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyeti aracı değişken olarak tanımlandığında çalışanların örgütsel bağlılıklarının örgütsel özdeşleşmelerini açıklama düzeyinde ufak da olsa bir düşüş yaşandığı belirlenmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin %20'sini açıkladığı belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında çalışanların iş sektörlerinde psikolojik ve bilişsel süreçlerini kapsayan örgütsel özdeşleşme düzeylerini artırabilmek için örgütsel bağlılıklarının dikkate alınması ve artırıcı eylemlerde bulunulması önerilebilir. Aynı zamanda çalışanların örgütsel bağlılıklarını iş akışına göre belirli periyotlar ile gözlemleyerek artırıcı önlemler alınması gerekebilir. Bunun için eğitim seminerleri, kaynaşma ve bilinçlendirme etkinlikleri, sosyal faaliyetler gibi etkinlikler ile aidiyet duygusunu arttırarak bu duygunun davranışa ve tutuma olumlu yansımaları sağlanabilir. Çalışanların işten ayrılma niyetleri örgütsel özdeşleşme üzerinde çok fazla etkili bir değişken olmasa da dikkate alınması gereken bir özellik olarak düşünülerek bu niyetlerinin kaynakları araştırılarak giderilmeye çalışılabilir. Gelecekte özel sektörde olduğu gibi kamu sektöründe ve hizmet sektöründe de bu ve benzeri çalışmaların yapılmasının örgütsel davranış literatürüne katkı sağlayacaktır. Araştırma maliyet ve ulaşım problemleri nedeni ile kısıtlı kalmıştır. İleride farklı sektörlerde ve farklı cinsiyet bileşenlerine bu çalışmanın uygulanması farklı sonuçları da beraberinde getirebilecektir.

Kaynakça

- Akyüz, M. & Yılmaz, F.D. (2015). Konaklama işletmelerinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişimin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 138-143.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Byrne, B.M. (2013). *Structural equation modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming*. Psychology Press.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cole, M.S. & Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter?. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(5), 585-605.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Çınar, C. (2015). *Kadınların kariyer engelleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bankacılık sektörü üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), 179-194.
- Diñer, N. Ü. (2010). *Hemşirelerin işyeri şiddetine maruz kalma durumları ile iş doyumları ve işten ayrılma eğilimleri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- Fraenkel, J.R., Wallen, N.E. & Hyun H.H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th ed.), New York: McGraw-Hill Companies.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Ketchand, A.A. & Strawser, J.R. (2001). Multiple dimensions of organizational commitment: Implications for future accounting research. *Behavioral Research in Accounting*, 13(1), 221-251.
- Mael, F. & Ashforth, B.E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Mael, F.A. & Ashforth, B.E. (1995). Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48(2), 309-333.
- Meyer, J.P. & Allen N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Öktem, Ş., Kızıltan, B. & Öztoprak, M. (2016). Örgütsel güven ile örgüt ikliminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Otel işletmelerinde bir uygulama. *Journal of Business Research Turk*, 8(4), 162-186.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.

- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schweiger, D.M. & Denisi, A.S. (1991). Communication with employees following a merger: A longitudinal field experiment. *Academy of Management Journal*, 34(1), 110-135.
- Scott, C.R., Connaughton, S.L., Diaz-Saenz, H.R., Maguire, K., Ramirez, R., Richardson, B. & Morgan, D. (1999). The impacts of communication and multiple identifications on intent to leave: A multimethodological exploration. *Management Communication Quarterly*, 12(3), 400-435.
- Sökmen, A. & Şimşek, T. (2017). Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Tanrıöver, U. (2005). *The effects of learning organization climate and self directed learning on job satisfaction, affective commitment and intention to turnover*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tolukan, E., Şahin, M.Y. & Koç, M. (2016). Cimnastik antrenörlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *Electronic Turkish Studies*, 11(8), 377-398.
- Tuna, M. & Yeşiltaş, M. (2014). Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Tüzün, İ.K. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.



Türk Kamu Yönetiminde Personel Motivasyonu ve Verimlilik Üzerine Etkileri Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi Örneği¹

Example of Erzurum Regional Court of Justice in Turkish Public Administration on Staff
Motivation and Efficiency

Dr. Öğr. Üyesi Abdulsemet YAMAN¹ - Murat DUYSAK²

Başvuru Tarihi: 17.12.2019

Kabul Tarihi: 06.03.2020

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Öz

Motivasyon insanı harekete geçiren, davranışlarını yönlendiren olgulardır. Verimlilik ise eldeki kaynaklarla en çok çıktıya ulaşma çabasıdır. İnsanlar fiziksel, duygusal ve düşünsel farklılıklara sahiptir. Bu durum insanların motivasyonunu etkileyen faktörlerin farklılaşmasına neden olmuştur. Bu farklılıklardan hareketle insanı harekete geçiren motivasyon faktörlerinin belirlenmesi ve ölçümü ile motivasyon faktörlerinin verimlilik üzerine etkilerine yönelik yargı özelinde literatür eksikliği bulunmaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı, yargı süreçlerinin hızlandırılması noktasında kamu personellerinin motivasyonu ve verimlilik üzerine etkilerinin araştırılmasıdır. Bu amaçla çalışma, Türk yargı sisteminde faaliyet gösteren Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi'nde çeşitli unvanlarda görev yapan çalışanlar ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında anket tekniği kullanılarak çalışanların konuya ilişkin algıları ölçülmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede teorik bilgilere yer verilerek anket sonucu elde edilen bulgular ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Bölge Adliye Mahkemesi, Personel Motivasyonu, Türk Kamu Yönetimi, Verimlilik

¹ Bu çalışma, Murat DUYSAK' ın, "Türk Kamu Yönetiminde Personel Motivasyonu ve Verimlilik Üzerine Etkileri Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi Örneği" konulu Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

¹ Ardahan Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, abdulsemetyaman@ardahan.edu.tr, ORCID: 0000 0002 4290 8063

² Ardahan Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Yüksek Lisans programı mezunu, murat.duysak25@gmail.com, ORCID: 0000 0002 2202 1086

Abstract

Motivation is the facts that motivate the human and directs their behavior. Productivity is the effort to reach the most output with the resources available. People have physical, emotional and intellectual differences. This situation caused different factors affecting the motivation of people. Based on these differences, there is a lack of literature about the determination and measurement of motivation factors that motivate people and the effects of motivation factors on productivity.

The main aim of this study is to investigate the effects of public personnel on motivation and efficiency in accelerating judicial processes. For this purpose, the study was carried out with the employees working in various titles in the Erzurum Regional Court of Justice, which operates in the Turkish judicial system. Within the scope of the study, the employees' perceptions about the subject were tried to be measured by using the survey technique. In this context, theoretical knowledge is presented and findings obtained from the survey are presented.

Keywords: *Regional Courts of Justice, Personnel Motivation, Turkish Public Administration, Productivity*

Giriş

İnsan emeğinin üretim sürecine dahil edildiği alanlardan biri de işlevsel olarak bir kamu hizmeti niteliğindeki yargı hizmetleridir. Adaletin tesisine yönelik ana çerçeveyi belirleyen 1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına göre; yargı yetkisi, Türk Milleti adına bağımsız ve tarafsız mahkemelerce kullanılmakta, kanuna ve hukuka uygun olarak vicdanı kanaatlerine göre hüküm veren hâkimler ve savcılar eliyle adalet tecelli ettirilmektedir. Yargının iş yükü dikkate alındığında birçok kamu sektöründen farklı olarak bir yoğunluk ilk başta dikkati çekmektedir. Bu iş yoğunluğu kaçınılmaz olarak yargısal süreçlerin hantallığından yakınmaları da beraberinde getirmektedir. Yargı süreçlerinin uzun zamana yayılmasının birçok nedeni olduğu düşünülmektedir. Çalışma açısından hedeflenen amaç, yargı süreçlerinin hızlandırılması hedefine katkı sunması amacıyla daha açık bir ifadeyle motivasyon uygulamalarındaki temel amaçlardan birinin personel verimliliğini artırmak olduğu kabulünden hareketle yargıda görevli hâkim ve savcı dışındaki personellerin motivasyon ve verimliliğe ilişkin algılarının tespiti ile yargı özelinde motivasyonun verimlilik üzerinde etkili olup olmadığını, etkili ise boyutunu ve gücünü, etkili değil ise nedenlerini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda hâkimler ve savcılar dışında Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi'nde görev yapmakta çalışanların motivasyon ve verimliliğe ilişkin algılarının tespiti amacıyla anket yöntemiyle veriler toplanmış, elde edilen bulgular istatistiksel olarak yorumlanarak amaç doğrultusunda çıkarımlar yapılmaya çalışılmıştır.

Motivasyonun Tanımı ve Önemi

Motivasyon kelimesi, Latince kökenli olup Latince'de "Movere" yani harekete geçirme anlamı taşımaktadır (Barlı, 2015, s. 195). Türkçe'de ise güdü, saik veya harekete geçiren olarak karşılık bulur (Eren, 2013, s. 201). Motivasyon, "insanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini

belirleyen, onların, düşünceleri, umutları, inançları, kısaca arzu; ihtiyaç ve korkularıdır” (Fındıkçı, 2000, s.373).

Motivasyon tanımlarındaki ortak nokta, öncelikle bir hedef ya da amacın varlığı, bu hedefe ya da amaca ulaşma noktasındaki isteklilik ile bu hedef ya da amaca ulaşma gayesiyle harekete geçme ya da davranış gösterme şeklinde, sürekli bir döngü halindeki sürecin varlığıdır (Ateş vd. 2012, ss. 147-162).

Örgütler açısından, hedef ya da amaca ulaşma noktasında çalışanları istekli hale getirme ve onları bu yönde teşvik etme arzusu motivasyon kavramını gündeme getirmektedir. Ancak motivasyon sürecinin tam olarak sentezlenebilmesi için çalışanları belli bir şekilde davranmaya iten içsel ya da dışsal faktörlerin irdelenmesi, çalışanların amaçları ve davranışlarının belirlenen hedef ya da amaca ulaşma açısından sürdürülebilir olmasına ilişkin faktörlerin de araştırılması kaçınılmaz kılmaktadır (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2016, s. 97).

Motivasyonun en önemli özelliklerinden birisi, bireylerin kişilik yapılarının, istek ve arzularının, ihtiyaç ve motivasyonlarının bireysel farklılık göstermesidir. Bu nedenle belirlenmiş hedef ya da amaçlara ulaşma idealine doğru her bireyi isteklendirmek ve harekete geçirmek, kısaca motive etmek amacıyla herkes için geçerli olacak bir takım ölçütlerin belirlenmesi çok zor bir iştir. Çünkü her bireyin arzuları, ihtiyaçları ve ruh hali sürekli değişkenlik göstermektedir. Çalışanlar açısından motivasyon, üretken, aktif, performansı yüksek, verimli gibi bireysel çıktıkları güçlendirir (Güngör, 2011, s. 1512). Çalışanların ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını giderebilmelerine, bireysel gelişimlerini güçlendirmelerine, yaratıcılıklarını ortaya koyabilmelerine, bir gruba ait olmayı ve grup ekseninde ortak hedefler için çalışma ve çaba gösterebilmelerine olanak sağlar. Kurumlar açısından ise, çalışanların etkin, verimli çalışmaları sonucu kurumun, öte yandan toplumsal ve ekonomik koşullarının, refah seviyesinin yükseltilmesine dönük çalışma isteği açısından rekabet ortamına zemin hazırlamaya olanak sağlayabilecektir (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2016, s. 98; Şimşek vd., 2003, ss. 130-133).

Çalışanlara ve kurumlara birçok açıdan fayda sağlayan motivasyon, sosyal bir varlık olan insanın nerede, ne zaman, nasıl hareket edeceğinin, ihtiyaç ve beklentilerinin neler olacağıının değişkenlik göstermesi nedeniyle sürekli araştırmaların güncel konusu haline gelmiştir. Bu farklılıklar göz ardı edilmeksizin geliştirilen teoriler iki ana başlık altında toplanmaktadır. Bu teori gruplarının ilki içsel faktörlere önem veren kapsam teorileri, ikincisi ise dışsal faktörlere ağırlık veren süreç teorileridir (Koçel, 2001, s. 510).

Kapsam teorileri grubunda A. Maslow’un geliştirdiği ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, F.Herzberg’in geliştirdiği çift faktör teorisi, David McClelland’ın geliştirdiği başarıma ihtiyacı teorisi ve C.Alderfer’in geliştirdiği ERG teorileri (Deniz, 2005, s.143-149), süreç teorileri grubunda ise; V.H. Vroom’un geliştirdiği beklenti teorisi, Lawler - Porter tarafından geliştirilen beklenti teorisi, B. F. Skinner’in geliştirdiği davranış şartlandırma teorisi ile Adams’ın geliştirdiği eşitlik teorileri yer almaktadır (Eren, 2004, ss. 532-545).

Yukarıda sıralanan bir çok teorinin temel aldığı, motivasyonda geçerliliği genelde kabul gören ve motivasyon uygulamalarına yön veren özendirici araçlar ise; ekonomik, psiko-sosyal, örgütsel ve yönetsel faktörler başlığı altında toplanmak üzere üç grupta incelenmektedir (Kuşlivan, 1999, s.57., Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2016, ss.118-119).

Verimlilik Kavramı

Motivasyon uygulamalarıyla elde edilmek istenen birçok sonuç vardır. Bu sonuçlar arasında motivasyon uygulamalarıyla ulaşılmak istenen hedeflerden biri de verimliliğdir. Kavramsal olarak verimlilik “kaynakların ürüne dönüşebilirlik düzeyini yansıtmaktadır” (Korkmaz, 1997, s. 3). Verimlilik, çeşitli mal ve hizmetlerin üretiminde yer alan kaynakların etkin bir şekilde kullanımınıdır (Deligöz ve Güzel, 2016, s. 446). Başka bir tanımla “verimlilik, eldeki kaynaklarla en çok üretimi gerçekleştirme uğraşısıdır” (Doğan ve Aydın, 1991, s.9).

Üretimde kullanılan malzeme, iş gücü, sermaye, enerji vb. girdilerin mal ya da hizmet niteliğindeki çıktılara dönüşmesi verimlilik olarak ifade edilir. En az malzeme, en az iş gücü, minimum sermaye ile daha çok mal ya da hizmet üretebiliyor ise, verimlilik yüksek olarak nitelendirilir (Binbaşoğlu, 1992, s.42). Verimlilik aynı zamanda elde edilen mal ya da hizmet çıktılarıyla, bu sonuçları elde etmek için harcanan zaman arasındaki bağı da içerir (Ekinci, 2008, ss. 175-185).

Günümüzde verimlilik ülkelerin kalkınma göstergelerinden biridir. Kalkınma düzeyinin yükseltilmesi hedefine ulaşmada ise var olan kaynakları en faydalı biçimde kullanıp üretimi artırmak amaçlandığından verimlilik çok önemli bir hedef olarak ön plana çıkmaktadır (Aydın, 1999, s.1).

Verimliliği Etkileyen Faktörler

Verimlilik faktörlerini iki ana başlık altında incelemek mümkündür (Propenko, 1992, s. 56).

- Kontrol Edilebilmesi Mümkün Olan “İçsel” Verimlilik Faktörleri
- Kontrol Edilebilmesi Mümkün Olmayan “Dışsal” Verimlilik Faktörleri

İçsel faktörler işletmenin kontrolü altında iken, dışsal faktörler işletmenin kontrolü dışındadır. Örneğin hükümet politikaları, vergi reformları, yasal değişiklikler dışsal verimlilik faktörlerine örnek oluştururken, ürün, üretim teknolojileri, hammadde ya da iş gücü farklılaştırmaları içsel verimlilik faktörlerine örnek olarak gösterilebilir (Tekeli, 2011, s. 15).

Konumuz açısından değerlendirildiğinde, kamunun verimliliği etkileyen faktörlerin içsel ve dışsal nitelikte olduğu ifade edilebilir.

Verimlilik Kavramı ve Motivasyon İlişkisi

Motivasyonun en önemli amaçlarından birisi de verimliliğdir. Verimlilik “En az girdi ile en yüksek çıktıyı” elde etmektir (Mott, 1972, s. 17). Ancak kişiler motive edilebildiği ölçüde verimlilik yükselecektir (Akdemir, 2003, s. 78). Verimliliğe ilişkin bir araştırma sonucuna göre,

kurum amaçlarına ulaştığında, çalışanların da kendi amaçlarına ulaştığına inanmaları halinde çalışanın motivasyonunun gerçekleşeceği ve bunun da hizmette kaliteyi artırarak elde edilmek istenen verimlilik oranına ulaşılmasına katkı sağlayacağı belirtilmektedir (Uçkun ve Pelit, 2003, ss. 49-54). Diğer bir araştırma ise; çalışanların çalışma düzenlerinin iyileştirilmesiyle birlikte çalışanların mutluluğunun sağlandığı ve bunun da etkin bir motive ve verimlilik sağladığı belirtmektedir (Doğan, 2003, ss. 4-2). Çalışanları mutlu eden faktörler tespit edildiğinde ve bu faktörler aracılığıyla çalışanın emeğinin kurum amacına hizmet edecek şekilde yönlendirilmesi sonucunda üretim veya hizmetlerde verimlilik gerçekleşecektir (Abacı, 6-7 Ekim 2015, s. 148).

Çalışanların motive edilmelerindeki denge ise çalışanlar ile kurum amaçlarının örtüştüğü oranda gerçekleşebilir (Erkut, 1992, ss. 15-16). Bu örtüşmenin sağlanabildiği ölçüde motivasyon ile verimlilik arasındaki bağ ortaya çıkacaktır. Bu amaca ulaşmada çalışanların motivasyon durumları göz önüne alınıp, yapılacak araştırmalar sonucunda motivasyon faktörlerinin etkin bir şekilde belirlenip uygulamaya konulması gerekir (Abacı, 6-7 Ekim 2015, s.150). Çalışanların işinden duyduğu hoşnutluk artırılarak motive edilmeleri, işlerinde gösterecekleri çaba ve başarıyı artıracaktır. Sonuçta motive olan çalışan gücü, örgütün amacına ulaşmadaki başarı düzeyini yükseltecek ve kaynaklardan en verimli şekilde yararlanılmasına olanak sağlayacaktır (Eroğlu, 2015, ss. 453-454).

Kamu Yönetiminde Verimlilik

Günümüzde verimliliği artırmaya yönelik çalışmaların birçoğunda yetki alanı, performans yönetimi, kalite yönetimi ve yetki devri gibi başlıklar öne çıkmaktadır. Benzer şekilde bu başlıklar kamu kurumlarının da problemlerini açıklamaya yardımcı olmaktadır. Ancak bu yöntemlerin birçoğu özel sektöre yönelik olduğundan kamu kurumlarında uygulama alanı bulması özel sektöre göre daha zordur. Çünkü kamu kurumlarının yapısal farklılıkları ve çevresi özel sektörlerden oldukça bağımsızdır ve özel sektörlerde uygulama alanı bulan her yöntemin kamu yönetimine de kolayca adapte edilebileceği ve başarıyla uygulanabileceğini ifade etmek güçtür. Bu güçlüğü aşabilmek adına kamunun da verimliliği ön planda tutması gerekir. Bu noktada ise verimliliğin önündeki engellerin neler olduğu önem arz eder (Öztürk, 2004, s. 1).

Öztürk'e göre kamu sektöründe verimliliğin önündeki engeller; bu gruplar içindeki unsurlardan birçoğu birden fazla engel sınıfının içinde yer alsa da genel bir ayırım olarak üç ana grup altında ele alınabilir. Bunlardan ilki özel sektörden farklı olarak kamu yönetimindeki verimlilik arayışlarını engelleyen unsurları içinde barındıran çevresel engellerdir. İkinci olarak kamu sektörünün yapısal niteliğinden kaynaklanan örgütsel engeller, son olarak bireysel nitelikteki personel engelleridir (Öztürk, 2004, s. 4).

Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın Amacı ve Konusu

Araştırma, insanı harekete geçiren, onun davranışlarını yönlendiren motivasyonun Türk Kamu yönetimindeki personel verimliliği üzerine etkilerinin araştırılması amacıyla Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi özelinde yapılmıştır. Literatürde motivasyon faktörlerinin belirlenmesine

ilişkin bir çok çalışma mevcuttur (Mottaz, 1985; Brislin vd., 2005; Mahaney ve Lederer, 2006). Ancak insanı harekete geçiren motivasyon faktörlerinin verimlilik üzerine etkilerine yönelik yargı özelinde literatür eksikliği bulunmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın konusu, Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi'nde görev yapmakta olan hâkim ve Cumhuriyet savcılarının dışındaki kamu çalışanlarıdır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın ana evrenini Türk kamu yönetiminde çalışan kamu görevlileri oluşturmaktadır. Ancak çalışma, Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi'nde görev yapmakta olan hâkim ve Cumhuriyet savcılarının dışında görev yapan personeller ile sınırlandırılmıştır. Bunun nedeni, yargı hizmetlerinin diğer kamu hizmetlerine nazaran daha çok önem arz etmesi, bu alanda sunulan hizmetlerden kaynaklanan toplumsal yakınmaların sürekliliği, bu yakınmalara yönelik çözüm arayışlarının güncelliğini koruması, tüm kamu kurumlarında görev yapan çalışan sayısının büyüklüğü karşısında; gerek maliyet gerekse zaman kaynaklı imkânsızlıklar ile yargı alanında daha önce bu nitelikteki bir çalışmanın bulunmamasıdır. Bu nedenle çalışma ülke geneli veya diğer kamu kurumları için genellenemez.

Çalışmanın örneklemini oluşturan Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi'nde 1 idari işler müdürü, 15 yazı işleri müdürü, 58 zabıt kâtabi, 16 mübaşir, 4 şoför, 3 teknisyen ve 9 hizmetli çalışmaktadır. Araştırmanın amacı, türü ve maliyeti dikkate alınarak hipotezlerle ilgili bilgilerin ana kitleye göre türdeş (homojen) olması nedeniyle basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın Örneklem Büyüklüğü

Erzurum Bölge Adliye Mahkemesinde 106 personel bulunmaktadır. Araştırma anketi 106 kişilik personel grubunun tamamına uygulanmıştır. Yeterli bir örneklem, güvenilir sonuçlar sağlayacak kadar eleman kapsayan örneklemdir (Young, 1968, s. 324). Araştırmanın örneklem büyüklüğü 76,753 olup bu doğrultuda, 106 katılımcı ile güvenilir sonuç sağlayacak kadar eleman kapsayan, yeterli bir örneklem elde edilmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, ss. 49-50).

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada, bir olgu ile ilgili olarak toplanan nicel verilen o olguyu yeterince ölçmeyip açıklayamadığı ve bu hususa ilişkin derinlemesine bilgi sunmadığı eleştirileri de dikkate alınarak (İslamoğlu, A. H., 2011, ss.186-188; Şimşek ve Yıldırım, 2005, s.37) olayın bütünlüğünü göz önünde bulundurmaya olanak sağlayan, araştırma konusunu bütüncül bir yaklaşımla ele almaya imkan veren nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın hipotezlerini test etmek üzere sistematik bir biçimde bilgilerin toplanması amacıyla, Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi'nde görev yapmakta olan hâkim ve savcılar dışındaki personelin algılarını ölçmek üzere yüz yüze anket uygulanmıştır.

Hazırlanan anket üç bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölümde ankete katılan personellerin demografik özellikleri yer almaktadır. İkinci bölümde motivasyon araçlarının çalışanların

motivasyonu üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik olarak Mottaz (Mottaz, F., 1985, s. 336), Brislin (Brislin vd., 2005), Mahaney ve Lederer'in (Mahaney ve Lederer, 2006, ss. 42-54) çalışmalarında kullandıkları ölçeklerin temel alındığı anket sorularından (Dündar vd., 2007), çalışanların verimliliğe ilişkin algılarının ölçülmesinde ise López-Ortega ve Saloma-Velazquez (Eugenio López-Ortega, Rita Saloma-Velazquez, 2002) tarafından geliştirilen ölçek temel alınarak hazırlanmış olan anket sorularından yararlanılmıştır (Göktepe, 2010, ss. 122-124).

Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir.

H₁: Motivasyon, verimlilik üzerinde pozitif yönde etkilidir.

H₂: Motivasyona ilişkin algı üzerinde demografik özellikler açısından anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{2a}: Motivasyona ilişkin algı; cinsiyete,

H_{2b}: Yaşa,

H_{2c}: Eğitim durumuna,

H_{2d}: Unvana,

H_{2e}: Çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir.

H₃: Verimliliğe ilişkin algı üzerinde demografik özellikler açısından anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{3a}: Verimliliğe ilişkin algı; cinsiyete,

H_{3b}: Yaşa,

H_{3c}: Eğitim durumuna,

H_{3d}: Unvana,

H_{3e}: Çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir.

H₄: İçsel motivasyona ilişkin algı üzerinde demografik özellikler açısından anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{4a}: İçsel motivasyona ilişkin algı; cinsiyete,

H_{4b}: Yaşa,

H_{4c}: Eğitim durumuna,

H_{4d}: Unvana,

H_{4e}: Çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir.

H₅: Dışsal motivasyona ilişkin algı üzerinde demografik özellikler açısından anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{5a}: Dışsal motivasyona ilişkin algı; cinsiyete,

H_{5b}: Yaşa,

H_{5c}: Eğitim durumuna,

H_{5d}: Unvana,

H_{5e}: Çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir.

H₆: Dışsal motivasyon içsel motivasyona göre verimlilik üzerinde daha etkilidir.

Verilerin Analiz Yöntemi ve Güvenilirlik Analizi

Anket soruları beşli Likert ölçeğine göre hazırlanmış, her bir soru için verilen cevaplar 1 ile 5 sayıları arasında işaretlenmek üzere düzenlenmiştir. Motivasyon faktörlerine ilişkin sorulara sırasıyla “Kesinlikle motive etmez”, “Motive etmez”, “Kararsızım / Fikrim yok”, “Motive eder.”, “Kesinlikle motive eder.” seçenekleri, verimliliğe ilişkin sorulara sırasıyla “Kesinlikle katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım / Fikrim yok”, “Katılıyorum.”, “Kesinlikle katılıyorum.” seçeneklerinin katılımcılar tarafından kendilerine en uygun olan cevaba göre işaretlenmesi istenmiştir. Beşli Likert ölçeğinde aritmetik ortalamanın değerine göre 1 cevabına yaklaşan katılımlar düşük katılım, 5 değerine yaklaşan katılımlar yüksek katılım olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programı ile bilgisayar ortamına aktarılıp toplanan veriler yorumlanmıştır.

Anket sorularıyla bir araya getirilmiş ifadelerin kendi içinde tutarlı olup olmadığı, diğer bir deyişle aynı yapıyı ölçüp ölçmediğinin tespiti amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır (Yaşlıoğlu, 2017, s.78). İç tutarlılığın (güvenilirliğin) ölçümünde Cronbach’s Alpha katsayısı kullanılmıştır. Tablo 1’de güvenilirlik analizi sonuçları gösterilmiştir.

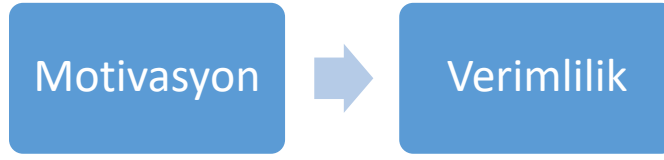
Tablo 1. Motivasyon ve Verimlilik Sorularına İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Soru Sayısı	Cronbach’s Alpha Katsayısı
Motivasyon	12	0,858
İçsel Motivasyon Faktörleri	6	0,720
Dışsal Motivasyon Faktörleri	6	0,799
Verimlilik	8	0,716
	20	0,852

Tablo 1’de görüleceği üzere motivasyon faktörlerine ilişkin güvenilirlik analizinin Cronbach’s Alpha değeri 0,858, verimliliğe ilişkin sorularda ise 0,716 olarak bulunmuştur. Motivasyon faktörlerinin alt boyutlarından içsel faktörlere ilişkin katsayı 0,720, dışsal motivasyon faktörlere ilişkin 0,799’tir. Dolayısıyla tüm değişkenlerin güvenilirlikleri kabul edilebilir düzey olan 0,70’lik Cronbach’s Alpha düzeyinin üzerindedir ve güvenilir olduğu kabul edilmiştir (Durmuş vd. 2016, s. 89).

Araştırmanın Modeli

Araştırmada bağımlı değişken verimliliktir. Bağımsız değişken motivasyon faktörleridir ve 2 alt faktörden oluşmaktadır. Araştırma modeli Şekil 9’daki gibidir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Faktör Analizleri

Anket sorularının oluşturulmasında yararlanılan ölçeklerin, mevcut çalışmamızda kullanıldığında orijinal faktör yapısına uyup uymadığının, uyuyor ise ne derece uyduğunun belirlenmesi amacıyla “Doğrulayıcı Faktör Analizi” yapılmıştır (Yaşlıoğlu, 2017, ss.78-79).

Faktör analizi yapmak için örneklemin yeterli olup olmadığına ilişkin Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) testi uygulanmış, motivasyon ölçeğine ilişkin KMO testinde bulunan 0,801 değeri ile verimlilik ölçeğine ilişkin KMO testinde bulunan 0,654 değerinin, örneklemin yeterli olduğunu gösteren 0,60 değerinden büyük olduğu görülmüştür.

Değişkenler arasında faktör analizi yapılabilecek güçte bir ilişki olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla Barletts testi uygulanmış, sig. değeri 0,05’ten küçük olup motivasyon ölçeğinin değişkenleri ve verimlilik ölçeğinin değişkenlerinin faktör analizi yapılabilecek kadar aralarında ilişki olduğu görülmüştür (İslamoğlu, 2011, s.244).

Motivasyona ilişkin anket soruları iki alt faktörden oluşmakta, bu çalışmada motivasyonun sadece içsel ve dışsal boyutları üzerinde durulmaktadır. İçsel motivasyon herhangi bir zorlama olmaksızın haz duyma, hoşlanma veya bir davranışın kazanılması gibi içe yönelik hareketleri kapsar. Dışsal motivasyon ise ödül alma, rekabet etme, cezadan kaçınma gibi sonuçları hedefleyen davranışları ifade eder.

Anket sorularından 1-12 arasındaki sorular motivasyona ilişkin algıyı ölçmek amacıyla kullanılmış olup ilk altı soru içsel, ikinci altı soru dışsal motivasyon faktörlerine ilişkindir. Faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Motivasyon Boyutları ve Verimliliğe İlişkin Faktör Analizleri

Motivasyon	Faktör Yükleri		
	Faktör 1 (İçsel)	Faktör 2 (Dışsal)	Faktör 3
Motivasyon Faktörleri			
Yaptığım işte başarılı olmam	0,794		
Yaptığım iş ile ilgili sorumluluk verilmesi	0,645		
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanmam	0,727		
Yöneticilerin onurlandıran tavır ve davranışları	0,646		
Yaptığım iş ile ilgili bir konuda karar verebilmem	0,675		
Çalışma ortamımda fiziksel şartların uygunluğu	0,719		
Motivasyon Faktörleri			
İşimde terfi imkânının olması		0,684	
Başarımdan dolayı ödüllendirilmem		0,726	
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb. faaliyetlerle eğitim sağlanması		0,787	
İş yerindeki araç ve gereçlerin yeterli olması		0,804	
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı		0,380	
Yemek, çay - kahve gibi imkânların ücretsiz olarak sağlanması		0,602	
KMO	0,801		
Bartlett's Test Of Sphericity	Approx-Chi-Square		
	517,149		
	Sig.		
	,000		
Verimlilik			
İşimi severek yaparım.			0,666
İşimi yaparken, israfı önlemeye çalışırım.			0,908
Mesleki gelişimim için, bilimsel etkinlikleri (kongre, kurs, seminer vb.) takip ederim.			0,789
Aşırı iş yoğunluğu içerisinde çalışmam, hata yapmamı kolaylaştırır.			0,685
Bu kurumda ilerleme/yükselme fırsatlarının sınırlı olması, çalışma isteğimi azaltır.			0,796
Çalıştığım kurumda iş güvencemin olmamasından huzursuz olurum.			0,721
Çalıştığım birimde yöneticiler, çalışanlar için huzurlu bir çalışma ortamı sağlamaya gayret eder.			0,690
Çalıştığım birimin fiziki ve teknik alt yapısındaki eksikliklerin (ısınma, aydınlatma, asansörler, telefon vb.) işimi aksattığımı düşünürüm.			0,544
KMO	0,654		
Bartlett's Test Of Sphericity	Approx-Chi-Square		
	133,394		
	Sig.		
	,000		

Araştırmaya İlişkin Demografik Veriler

Demografik değişkenler açısından unvan değişkeninde idari işler müdürü grubunda 1 gözlem olması nedeniyle bu gözlem yazı işleri müdürü grubuna dâhil edilmiştir. Bu husus doğrultusunda anket çalışmasının birinci bölümünü oluşturan demografik özelliklere ilişkin tablo aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3. Araştırma Örneğine İlişkin Demografik Veriler

Cinsiyet		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	76	71,7
	Kadın	30	28,3
	Toplam	106	100
Yaş Aralıkları	18-25	12	11,3
	25-33	20	18,9
	33-41	61	57,5
	41 ve üzeri	13	12,3
	Toplam	106	100
Eğitim Durumu	Lise	14	13,2
	Ön lisans	22	20,8
	Lisans	66	62,3
	Master / Doktora	4	3,7
	Toplam	106	100
	2 yıldan az	9	8,5
Çalışma Süreleri	2-5 yıl arası	9	8,5
	5-10 yıl arası	40	37,7
	10-15 yıl arası	34	32,1
	15-25 yıl arası	12	11,3
	25 yıl ve üzeri	2	1,9
	Toplam	106	100
	Yazı ve İdari İşler Müdürü	16	15,1
Unvanlar	Zabıt Kâtibi	58	54,7
	Mübaşir	16	15,1
	Teknisyen	3	2,8
	Şoför	4	3,8
	Hizmetli	9	8,5
	Toplam	106	100

Cinsiyet dağılımları ele alındığında katılımcıların büyük çoğunluğunun % 71,7 ile erkeklerden, % 28,3 ile kadınlardan oluştuğu görülmektedir.

Yaş dağılımları ele alındığında katılımcıların büyük çoğunluğu % 57,5 ile 33-41 yaş grubunda, ikinci olarak % 18,9 ile 25-33 yaş grubunda, üçüncü olarak % 12,3 ile 41 yaş ve üzeri, son olarak % 11,3 ile 18-25 yaş grubundaki çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.

Eğitim durumları dağılımı ele alındığında katılımcıların büyük çoğunluğunun % 62,3 ile lisans mezunlarından, ikinci olarak % 20,8 ile ön lisans mezunlarından, % 13,2 ile lise mezunlarından, % 3,7 ile master / doktora mezunlarından oluştuğu, ortaokul mezunu bir çalışan olmadığı görülmektedir.

Çalışma süreleri dağılımları ele alındığında katılımcıların büyük çoğunluğunun % 37,7 ile 5-10 yıl arası, ikinci olarak % 32,1 ile 10-15 yıl arası, % 8,5 ile 2 yıldan az ve 2-5 yıl arası, % 11,3 ile 15-25 yıl arası, % 1,9 ile 25 yıl ve üzeri çalışma sürelerine sahip oldukları görülmektedir.

Unvan dağılımları ele alındığında katılımcıların büyük çoğunluğunun % 54,7 ile zabıt kâtiplerinden, ikinci olarak % 15,1 ile idari işler müdürü ve yazı işleri müdürlerinden, % 15,1 ile mübaşirlerden, % 8,5 ile hizmetlilerden, % 3,8 ile şoförlerden ve % 2,8 ile teknisyenlerden oluştuğu görülmektedir.

Bulguların Analizi ve Mevcut Literatürle İlişkisi

Çalışan motivasyonu ile verimliliğini etkileyen faktörlere ilişkin literatürde birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalara ilişkin bir takım bulgular aşağıda sıralanmaktadır.

Özel sektörde faaliyet gösteren bir gıda işletmesine ilişkin işgören verimliliğini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir alan araştırmasında, ücretin, işletme içerisindeki sağlıklı iletişimin ve fiziksel koşulların uygunluğunun verimliliği etkileyen unsurlar olduğu tespit edilmiştir (Yumuşak, 2008, ss. 241-251). Bir kamu kurumu niteliğinde olan Antalya Havalimanı çalışanları arasında bir örnek olay araştırması olarak işletmelerde motivasyon ve verimlilik ilişkisine yönelik yapılan araştırmada; kurum için iletişimin önemi, ücret ve fiziksel koşulların iyileştirilmesi, iş yapılırken kullanılan malzeme, ekipman ve teknolojinin motivasyonu artıracağı ve işgörenlerin daha verimli çalışmalarını sağlayabileceği ifade edilmiştir (Pekel, 2001, ss.202-209).

İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonları üzerine etkisine yönelik termal otel çalışanlarıyla gerçekleştirilen bir ampirik çalışmada, içsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerinde etkili olduğu, içsel motivasyon araçlarının dışsal motivasyon araçlarına göre motivasyon üzerinde daha etkili olduğu belirtilmiştir (Dündar vd., 2007, s.113). Motivasyon araçlarından yönetime katılmanın işgörenlerin daha verimli ve etkin çalışmalarını sağlayacağı, motivasyona etki eden faktörlerin yarı oranla ekonomik faktörler, diğer yarı oranla da psiko-sosyal ve örgütsel faktörler olduğu ifade edilmiştir (Karakaş, 2010, ss.97-100).

Herzberg'in çift faktör teorisinin uygulandığı kamu kurumlarında görev yapan öğretmenlere yönelik motivasyon faktörlerinin araştırıldığı çalışmada, motivasyon faktörlerinin demografik özelliklere göre farklılık göstermediği sonucu tespit edilmiştir (Ateş vd., 2012).

Literatürden örneklenen bu araştırmalardan elde edilen sonuçlara genel olarak bakıldığında motivasyon araçlarının motivasyon üzerinde etkili olduğu, motivasyonun da verimliliği etkilediği tespit edilmektedir. Ancak yargı alanına yönelik bu konuda bir çalışma bulunmadığından genel olarak özetlenen bulguların yargı alanına ilişkin yansımaları bulgular ışığında değerlendirilecek, mevcut literatür sonuçlarıyla farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmaktadır.

Araştırma Modelinin Test Edilmesi

Ankete katılan bireylerin anket formlarına doğru yanıtlar verdikleri varsayımına dayanılarak motivasyon faktörlerinin verimlilik üzerine etkileri Regresyon Analizi ile test edilmiştir. Basit regresyon yönetimi ile elde edilen sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4. Motivasyon ve verimlilik arasındaki ilişki

Bağımlı Değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası	
	Verimlilik	0,545	0,296	0,290	0,46114
Anova	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F Değeri	P
Regresyon	9,320	1	9,320	43,829	0,00
Artıklar	22,116	104	0,213		
Toplam	31,436	105			
Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t Değerleri	P
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	1,255	0,409		3,068	0,03
Motivasyon	0,625	0,094	0,545	6,620	0,00

Bu sonuçlar doğrultusunda oluşturulan basit regresyon modeli bir bütün olarak (F, p) 0,05 önem düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuş olup kurulan modelin açıklayıcılık gücü % 29,6'dır. Bu oran ile çalışan verimliliğinin % 29,6'sı motivasyon faktörleriyle açıklanabilir denilebilir. Model incelendiğinde motivasyon faktörlerinin, verimlilik üzerinde 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir pozitif etkiye sahip olduğu görülmektedir (B=0,625; p=0,00). Bu sonuç, 0,05 önem düzeyinde motivasyon uygulamalarındaki 1 birimlik artışın verimliliği 0,625 birim artırdığı anlamına gelmektedir. Buna göre motivasyon faktörlerine yönelik uygulamalar arttıkça verimliliğin yükseleceğini ifade etmek mümkündür. Bu sonuçlar ışığında, motivasyon faktörlerinin verimlilik üzerinde pozitif yönde etkili olduğunu öngören H_1 hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 4).

Bu sonuçlar, daha önce literatür taramasında örneklenen çalışmalarla paralel şekilde motivasyon uygulamalarının verimlilik üzerinde etkili olduğu yönünde bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Demografik Özellikler ile Motivasyona Yönelik Algı Arasındaki Farklılıklara İlişkin Anova Analizi Sonuçları

Tablo 5. Motivasyona ilişkin algının cinsiyet değişkenine göre incelenmesi

		n	Mean	S.D.	F	p	Sonuç
H _{2a} :Katılımcıların cinsiyetlerine göre içsel motivasyon unsurlarına ilişkin algılarında farklılık yoktur.	Erkek	76	4,2928	0,46478	0,370	0,544	Kabul
	Kadın	30	4,3556	0,51227			

Yapılan analiz sonucunda, $p > 0,05$ olduğu için cinsiyet değişkeni ile motivasyon unsurlarına ilişkin algı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. H_{2a} hipotezi bu nedenle kabul edilmiştir (Tablo 5).

Tablo 6. Motivasyona ilişkin algının yaş değişkenine göre incelenmesi

		n	Mean	S.D.	F	p	Sonuç
H _{2b} :Katılımcıların yaşa göre motivasyon unsurlarına ilişkin algılarında farklılık yoktur.	18-25 yaş	12	4,3819	0,35079	0,932	0,428	Kabul
	25-33 yaş	20	4,1542	0,51461			
	33-41 yaş	61	4,3484	0,48269			
	41 ve üzeri	13	4,3077	0,49111			

Yapılan analiz sonucunda, $p > 0,05$ olduğu için yaş değişkeni ile motivasyon unsurlarına ilişkin algı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. H_{2b} hipotezi bu nedenle kabul edilmiştir (Tablo 6).

Tablo 7. Motivasyona ilişkin algının eğitim durumu değişkenine göre incelenmesi

		n	Mean	S.D.	F	p	Sonuç
H _{2c} :Katılımcıların eğitim durumuna göre motivasyon unsurlarına ilişkin algılarında farklılık yoktur.	Lise	14	4,3393	0,39960	0,042	0,997	Kabul
	Önlisans	22	4,3258	0,48037			
	Lisans	66	4,2992	0,50594			
	Master / Doktora	4	4,2778	0,38490			

Yapılan analiz sonucunda, $p > 0,05$ olduğu eğitim durumu değişkeni ile motivasyon unsurlarına ilişkin algı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. H_{2c} hipotezi bu nedenle kabul edilmiştir (Tablo 7).

Tablo 8. Motivasyona ilişkin algının unvan değişkenine göre incelenmesi

		n	Mean	S.D.	F	p	Sonuç
H _{2d} :Katılımcıların unvana göre motivasyon unsurlarına ilişkin algılarında farklılık yoktur.	İdari İşler Yazı İşleri Müdür	16	4,3229	0,72831	0,631	0,677	Kabul
	Z. Katibi	58	4,2888	0,44651			
	Mübaşir	16	4,4323	0,37911			
	Teknisyen	3	4,5833	0,00000			
	Şoför	4	4,1250	0,10758			
	Hizmetli	9	4,2037	0,45474			

Yapılan analiz sonucunda, $p > 0,05$ olduğu için unvan değişkeni ile motivasyon unsurlarına ilişkin algı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. H_{2d} hipotezi bu nedenle kabul edilmiştir (Tablo 8).

Tablo 9. Motivasyona ilişkin algının çalışma süreleri değişkenine göre incelenmesi

		n	Mean	S.D.	F	p	Sonuç
H _{2e} :Katılımcıların çalışma sürelerine göre motivasyon unsurlarına ilişkin algılarında farklılık yoktur.	2 yıldan az	9	4,4444	0,34861	0,736	0,598	Kabul
	2-5 Yıl	9	4,1759	0,33964			
	5-10 Yıl	40	4,2938	0,38582			
	10-15	34	4,3235	0,62891			
	15-25	12	4,2500	0,45644			
	25 yıl üstü	2	4,7917	,05893			

Yapılan analiz sonucunda, $p > 0,05$ olduğu için çalışma süresi değişkeni ile motivasyon unsurlarına ilişkin algı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. H_{2e} hipotezi bu nedenle kabul edilmiştir (Tablo 9).

Demografik Özellikler ile Verimliliğe Yönelik Algı Arasındaki Farklılıklara İlişkin Anova Analizi Sonuçlar

Tablo 10. Verimliliğe ilişkin algının cinsiyet değişkenine göre incelenmesi

		n	Mean	S.D.	F	p	Sonuç
H _{3a} :Katılımcıların cinsiyetlerine göre verimliliğe ilişkin algılarında farklılık yoktur.	Erkek	76	3,8914	0,56175	2,809	0,097	Kabul
	Kadın	30	4,0875	0,48927			

Yapılan analiz sonucunda, $p > 0,05$ olduğu için cinsiyet değişkeni ile verimliliğe ilişkin algı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. H_{3a} hipotezi bu nedenle kabul edilmiştir (Tablo 10).

Tablo 11. Verimliliğe ilişkin algının yaş değişkenine göre incelenmesi

		n	Mean	S.D.	F	p	Sonuç
H _{3b} :Katılımcıların yaşa göre verimliliğe ilişkin algılarında farklılık yoktur.	18-25 yaş	12	3,8333	0,45017	2,108	0,104	Kabul
	25-33 yaş	20	3,7813	0,48814			
	33-41 yaş	61	3,9611	0,58074			
	41 ve üzeri	13	4,2404	0,46621			

Yapılan analiz sonucunda, $p > 0,05$ olduğu için yaş değişkeni ile verimliliğe ilişkin algı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. H_{3b} hipotezi bu nedenle kabul edilmiştir (Tablo 11).

Tablo 12. Verimliliğe ilişkin algının eğitim durumu değişkenine göre incelenmesi

		n	Mean	S.D.	F	p	Sonuç
H _{3c} :Katılımcıların eğitim durumuna göre verimliliğe ilişkin algılarında farklılık yoktur.	Lise	14	4,0714	0,34916	1,124	0,349	Kabul
	Önlisans	22	4,0398	0,40713			
	Lisans	66	3,8712	0,61939			
	Master / Doktora	4	4,3750	0,21651			

Yapılan analiz sonucunda, $p > 0,05$ olduğu eğitim durumu değişkeni ile verimliliğe ilişkin algı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. H_{3c} hipotezi bu nedenle kabul edilmiştir (Tablo 12).

Tablo 13. Verimliliğe ilişkin algının unvan değişkenine göre incelenmesi

		n	Mean	S.D.	F	p	Sonuç
H _{3d} :Katılımcıların unvana göre verimliliğe ilişkin algılarında farklılık yoktur.	İdari İşler Yazı İşleri Müdür	16	4,0547	0,65981	1,031	0,403	Kabul
	Z. Katibi	58	3,8642	0,57938			
	Mübaşir	16	3,9844	0,42543			
	Teknisyen	3	4,2500	0,25000			
	Şoför	4	3,7813	0,31250			
	Hizmetli	9	4,1944	0,37034			

Yapılan analiz sonucunda, $p > 0,05$ olduğu için unvan değişkeni ile verimliliğe ilişkin algı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. H_{3d} hipotezi bu nedenle kabul edilmiştir (Tablo 13).

Tablo 14. Verimliliğe ilişkin algının çalışma süreleri değişkenine göre incelenmesi

		n	Mean	S.D.	F	p	Sonuç
H _{3e} :Katılımcıların çalışma süresine göre verimliliğe ilişkin algılarında farklılık yoktur.	2 yıldan az	9	3,9306	0,37558	0,995	0,40	Kabul
	2-5 Yıl	9	3,7083	0,37500			
	5-10 Yıl	40	3,9500	0,53018			
	10-15	34	3,9191	0,65632			
	15-25	12	4,1146	0,46606			
	25 yıl üstü	2	4,5000	0,35355			

Yapılan analiz sonucunda, $p > 0,05$ olduğu için çalışma süresi değişkeni ile verimliliğe ilişkin algı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. H_{3e} hipotezi bu nedenle kabul edilmiştir (Tablo 14).

Demografik Özellikler ile İçsel Motivasyona Yönelik Algı Arasındaki Farklılıklara İlişkin Anova Analizi Sonuçları

Tablo 15. İçsel motivasyona ilişkin algının cinsiyet değişkenine göre incelenmesi

		n	Mean	S.D.	F	p	Sonuç
H _{4a} :Katılımcıların cinsiyetlerine göre motivasyon unsurlarına ilişkin algılarında farklılık yoktur.	Erkek	76	4,2259	0,48664	0,001	0,975	Kabul
	Kadın	30	4,2222	0,63326			

Yapılan analiz sonucunda, $p > 0,05$ olduğu için cinsiyet değişkeni ile içsel motivasyon unsurlarına ilişkin algı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. H_{4a} hipotezi bu nedenle kabul edilmiştir (Tablo 15).

Tablo 16. İçsel motivasyona ilişkin algının yaş değişkenine göre incelenmesi

		n	Mean	S.D.	F	p	Sonuç
H _{4b} :Katılımcıların yaşa göre içsel motivasyon unsurlarına ilişkin algılarında farklılık yoktur.	18-25 yaş	12	4,3472	0,32144	0,900	0,444	Kabul
	25-33 yaş	20	4,0750	0,60086			
	33-41 yaş	61	4,2623	0,52393			
	41 ve üzeri	13	4,1667	0,58926			

Yapılan analiz sonucunda, $p > 0,05$ olduğu için yaş değişkeni ile içsel motivasyon unsurlarına ilişkin algı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. H_{4b} hipotezi bu nedenle kabul edilmiştir (Tablo 16).

Tablo 17. İçsel motivasyona ilişkin algının eğitim durumu değişkenine göre incelenmesi

		n	Mean	S.D.	F	p	Sonuç
H _{4c} :Katılımcıların eğitim durumuna göre içsel motivasyon unsurlarına ilişkin algılarında farklılık yoktur.	Lise	14	4,3452	0,38930	0,241	0,914	Kabul
	Önlisans	22	4,2348	0,54593			
	Lisans	66	4,1944	0,56355			
	Master / Doktora	4	4,2222	0,34694			

Yapılan analiz sonucunda, $p > 0,05$ olduğu eğitim durumu değişkeni ile içsel motivasyon unsurlarına ilişkin algı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. H_{4c} hipotezi bu nedenle kabul edilmiştir (Tablo 17).

Tablo 18. İçsel motivasyona ilişkin algının unvan değişkenine göre incelenmesi

		n	Mean	S.D.	F	p	Sonuç
H _{4d} :Katılımcıların unvana göre içsel motivasyon unsurlarına ilişkin algılarında farklılık yoktur.	İdari İşler Yazı İşleri Müdür	16	4,2500	0,74287	0,361	0,874	Kabul
	Z. Katibi	58	4,2069	0,53921			
	Mübaşir	16	4,3542	0,35940			
	Teknisyen	3	4,2778	0,19245			
	Şoför	4	4,0417	0,15957			
	Hizmetli	9	4,1296	0,52907			

Yapılan analiz sonucunda, $p > 0,05$ olduğu için unvan değişkeni ile içsel motivasyon unsurlarına ilişkin algı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. H_{4d} hipotezi bu nedenle kabul edilmiştir (Tablo 18).

Tablo 19. İçsel motivasyona ilişkin algının çalışma süreleri değişkenine göre incelenmesi

		n	Mean	S.D.	F	p	Sonuç
H _{4e} :Katılımcıların çalışma sürelerine göre içsel motivasyon unsurlarına ilişkin algılarında farklılık yoktur.	2 yıldan az	9	4,4259	0,32394	1,384	0,374	Kabul
	2-5 Yıl	9	4,1111	0,30046			
	5-10 Yıl	40	4,2208	0,45195			
	10-15	34	4,2255	0,67779			
	15-25	12	4,0694	0,53870			
	25 yıl üstü	2	4,8333	0,00000			

Yapılan analiz sonucunda, $p > 0,05$ olduğu için çalışma süresi değişkeni ile içsel motivasyon unsurlarına ilişkin algı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. H_{4e} hipotezi bu nedenle kabul edilmiştir (Tablo 19).

Demografik Özellikler ile Dışsal Motivasyona Yönelik Algı Arasındaki Farklılıklara İlişkin Anova Analizi Sonuçları

Tablo 20. Dışsal motivasyona ilişkin algının cinsiyet değişkenine göre incelenmesi

		n	Mean	S.D.	F	p	Sonuç
H _{5a} :Katılımcıların cinsiyetlerine göre dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin algılarında farklılık yoktur.	Erkek	76	4,3596	0,50994	1,459	0,230	Kabul
	Kadın	30	4,4889	0,45981			

Yapılan analiz sonucunda, $p > 0,05$ olduğu için cinsiyet değişkeni ile dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin algı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. H_{5a} hipotezi bu nedenle kabul edilmiştir (Tablo 20).

Tablo 21. Dışsal motivasyona ilişkin algının yaş değişkenine göre incelenmesi

		n	Mean	S.D.	F	p	Sonuç
H _{5b} :Katılımcıların yaşa göre dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin algılarında farklılık yoktur.	18-25 yaş	12	4,4167	0,44096	0,887	0,450	Kabul
	25-33 yaş	20	4,2333	0,46954			
	33-41 yaş	61	4,4344	0,51305			
	41 ve üzeri	13	4,4487	0,51543			

Yapılan analiz sonucunda, $p > 0,05$ olduğu için yaş değişkeni ile dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin algı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. H_{5b} hipotezi bu nedenle kabul edilmiştir (Tablo 21).

Tablo 22. Dışsal motivasyona ilişkin algının eğitim durumu değişkenine göre incelenmesi

		n	Mean	S.D.	F	p	Sonuç
H _{5c} :Katılımcıların eğitim durumuna göre motivasyon unsurlarına ilişkin algılarında farklılık yoktur.	Lise	14	4,3333	0,46225	0,089	0,986	Kabul
	Önlisans	22	4,4167	0,48998			
	Lisans	66	4,4040	0,52139			
	Master / Doktora	4	4,3333	0,44096			

Yapılan analiz sonucunda, $p > 0,05$ olduğu eğitim durumu değişkeni ile dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin algı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. H_{5c} hipotezi bu nedenle kabul edilmiştir (Tablo 22).

Tablo 23. Dışsal motivasyona ilişkin algının unvan değişkenine göre incelenmesi

		n	Mean	S.D.	F	p	Sonuç
H _{5a} :Katılımcıların unvana göre motivasyon unsurlarına ilişkin algılarında farklılık yoktur.	İdari İşler Yazı İşleri Müdür	16	4,3958	0,75492	1,005	0,419	Kabul
	Z. Katibi	58	4,3707	0,41068			
	Mübaşir	16	4,5104	0,50358			
	Teknisyen	3	4,8889	0,19245			
	Şoför	4	4,2083	0,25000			
	Hizmetli	9	4,2778	0,55902			

Yapılan analiz sonucunda, $p > 0,05$ olduğu için unvan değişkeni ile dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin algı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. H_{5a} hipotezi bu nedenle kabul edilmiştir (Tablo 23).

Tablo 24. Dışsal motivasyona ilişkin algının çalışma süreleri değişkenine göre incelenmesi

		n	Mean	S.D.	F	p	Sonuç
H _{5e} :Katılımcıların çalışma sürelerine göre dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin algılarında farklılık yoktur.	2 yıldan az	9	4,4630	0,44704	0,456	0,808	Kabul
	2-5 Yıl	9	4,2407	0,39185			
	5-10 Yıl	40	4,3667	0,40510			
	10-15	34	4,4216	0,63064			
	15-25	12	4,4306	0,52444			
	25 yıl üstü	2	4,7500	0,11785			

Yapılan analiz sonucunda, $p > 0,05$ olduğu için çalışma süresi değişkeni ile motivasyon unsurlarına ilişkin algı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. H_{5e} hipotezi bu nedenle kabul edilmiştir (Tablo 24).

Sonuç ve Öneriler

İnsanoğlunun birlikte yaşama geçmesiyle belirginleşen, eski zamanların ilkel kabile anlayışından devletleşmeye yönelme sürecinin getirmiş olduğu en önemli değişikliklerden biri adalet hizmetlerinin devlet tekeline alınmasıdır. Günümüzde bireysel hak ve özgürlüklerin teminatı olan adaletin tesisi mahkemeler ve savcılıklar aracılığıyla yerine getirilmektedir. Yargı mercileri vermiş oldukları kararlarla bireylerin hukuki kaderini şekillendirmektedir. Bu bağlamda önemli bir görev ifa eden yargı çalışanlarının motive olmaları ve verimli çalışmaları; sürece olan katkıları ve mevcut iş yükleri nedeniyle önem arz etmektedir. Kısa bir istatistik belirtmek gerekir ise, Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü'nce yayınlanan verilere göre 2016 yılı itibariyle, 7.393.618 adet soruşturma yürütülen dosya, 2.406.5372 ceza dava dosyası, 3.524.898 hukuk dava dosyası bulunmaktadır. Yine aynı istatistik çalışmasına göre birçok unvan grubu bulunmakla birlikte Adalet Bakanlığı, 2016 yılında 4.990 yazı işleri müdürü, 228 idari işler müdürü, 30.918 zabıt kâtibi, 4.788 mübaşir olmak üzere 56.579 çalışanı

bünyesinde barındırmaktadır. Yargı çalışanlarının sayısı ile mevcut iş yükü karşılaştırıldığında hâkim ve savcılar dışındaki yargı çalışanlarının motivasyon ve verimliliğinin önemi daha da belirginleşmektedir. Öyle ki yakın zamanda Adalet Bakanlığı tarafından iş yükünün hafifletilmesi amacıyla bazı suçlar soruşturma aşamasında uzlaştırmacı kişiler tarafından davanın tarafları arasında uzlaşma sağlanmak suretiyle çözümlenmekte, bir kısım davalar ise arabulucular marifetiyle çözüme kavuşturularak dava açılmasının önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Bu suretle yargının iş yükünü hafifletmeye yönelik alternatif uygulamalar söz konusudur.

Öte yandan adaletin doğru tecellisi yanında en kısa sürede tecelli ettirilmesi de ayrı bir önem arz etmektedir. Zira çoğu zaman ülke genelinde geç gelen adaletten şikâyet edildiği bilinmektedir. Bu açıdan da çalışanlar, adaletin doğru ve en kısa zamanında tecellisi açısından önemli görevler üstlenmektedirler. Çalışmanın ana eksenini yargı çalışanlarının üstlendikleri fonksiyonun hayati önemi ve iş yükü dikkate alınarak onların motive olmalarını sağlayan unsurlardan bir kısmının irdelenmesi, motive olmaları ve verimli çalışmalarını sağlamak amacıyla bir takım önerilerin sunulmasıdır.

Türk kamu yönetiminde personel motivasyonu ve verimlilik üzerine etkisini incelemeye yönelik Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi çalışanlarına ilişkin yapılan bu araştırmada aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Katılımcılar çoğunlukla 33-41 yaş aralığında, lisans düzeyinde eğitim almış, 5-10 yıl arası bir çalışma süresine sahip, zabıt kâtabi kadrosunda görev yapan erkek ve kadınlardan oluşmaktadır. Motivasyon açısından başarılı olmanın erkek çalışanları daha çok motive ettiği, erkek çalışanların kadın çalışanlara nazaran iş ile ilgili sorumluluk almaktan kaçındıkları, işin yapılmaya değer bir iş olduğuna erkek çalışanların daha fazla inandıkları, yöneticilerin onurlandıran tavır ve davranışlarını kadın çalışanların daha çok önemsedikleri, yapılan işle ilgili olarak bireysel inisiyatif alabilmenin erkek çalışanları daha çok motive ettiği, başarıdan dolayı ödüllendirilmenin hem erkek hem kadın çalışanlar açısından önemli görüldüğü, fiziksel çalışma koşullarının kadın çalışanlar açısından daha önemli bulunduğu, işte terfi olanaklarının bulunması, iş yerindeki araç ve gereç yeterliliğinin yanı sıra kişisel gelişime yönelik toplantı, seminer, eğitim gibi faaliyetlerin ve yemek, çay gibi imkânların bulunmasının kadın çalışanlar açısından daha motive edici olduğu, alınan ücret miktarının ise erkek çalışanları daha çok motive ettiği tespit edilmiştir. Verimlilik açısından kadın çalışanların işini daha çok severek yaptıkları, iş yapılırken erkeklerin israfını önlemeye karşı daha duyarlı oldukları, mesleki gelişim için kongre, kurs ve seminer gibi etkinlikleri kadınların daha çok önemsedikleri, her iki çalışan grubunun da iş yoğunluğunun hata yapmalarını kolaylaştıracağı görüşünde buluştukları, terfi ve ilerleme olanaklarının sınırlı olmasının çalışma isteklerini azaltacağı, iş güvencesinin önemli olduğu, birimdeki yöneticilerin huzurlu bir çalışma ortamı sağlamaya gayret ettiklerini düşündükleri, kurumdaki fiziki ve teknik alt yapı eksikliklerin işlerini aksatacağını düşündükleri görülmüştür. Anket sorularına verilen cevaplara göre kadın çalışanların erkek çalışanlara nazaran daha çok motivatörlerin etkisinde kaldıkları ve benzer şekilde bu faktörlerin verimlilik üzerine etkili olduğu görüşünde buluştukları görülmektedir. Erzurum Bölge Adliye

Mahkemesi personelinin anket sorularına ilişkin düşünceleri yorumlandığında, mevcut literatür çalışmalarında elde edilen bulgulara paralel olarak yeterince güçlü olmasa da motivasyon faktörlerinin verimliliği artırıcı bir unsur olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak verimliliği artırmak için tek başına bu motivasyon araçlarının yeterli olduğunu kabul etmek mümkün değildir. Zira motivasyon faktörlerinin bireysel olarak değişkenlik gösterdiği daha önce bu alanda yapılan çalışmalardan ulaşılmış ve genel kabul gören sonuçlardan biridir. Bu nedenle elde edilen sonuçlardan çıkarılabilecek ilk öneri alanında uzman, insan odaklı bir personel yönetiminde, bireysel farklılıkları dikkate alan çalışmalar sonucu verimliliği artıracak motivasyon faktörlerinin belirlenmesi ve bu doğrultuda uygulamaların hayata geçirilmesi hedeflenmelidir.

Verimliliği artıracığı düşünülen motivasyon faktörlerinin yasal mevzuat sınırlamaları nedeniyle personel bazında uygulanma olanağı sınırlıdır. Çünkü kurum çalışanları arasında performansa dayalı bir ödüllendirme söz konusu değildir. Bu nedenle çalışan - çalışmayan ayrımını belirginleştirecek, bireysel başarıları daha çok destekleyecek, verimliliğe olan katkıların çalışan bazında daha olumlu sonuçlar doğurmasını sağlayacak biçimde bireysel ödüllendirmelere imkân sunacak, insan kaynakları odaklı, yeni, esnek, belirgin ve uygulanabilir, küresel ve başarılı örneklerle uyumlu yasal mevzuat düzenlemeleri hayata geçirilmeli, çalışanların motivasyonunu artıran unsurlar ekseninde belirgin bir yapılaşma, çalışma düzenin kurgulanması ikinci öneridir.

Kurum nezdinde yargı sürecinin hızlandırılmasına yönelik bir çok yargısal reform çalışmaları mevcuttur ancak personel faktörünün bu sürece dahil edilmediği görülmektedir. Örneğin yargılama süreçlerinin belirli bir süre sınırı konulmak suretiyle oluşturulan hedef süre uygulamasında çalışanların katkıları ve bu hedefe ulaşmadaki rolleri göz ardı edilmiştir. Bu faydalı hedefin olumlu sonuç doğurması açısından çalışan katkısının da dikkate alınması gerekmektedir. Bu amaçla, üçüncü öneri olarak yapılacak reformlarda çalışanlara düşen ödevler açıkça belirlenmeli, hedeflere ulaşmadaki katkıları sorgulanmalı, stratejiler ortaya konulmalı ve çalışanların motivasyon ve verimliliğinin bu sürece sunacağı olumlu katkı desteklenmelidir.

Anket sonuçlarına göre çalışanlar daha çok dışsal motivasyon araçlarının motivasyonu artırdığı görüşündedirler. Bu tespitten hareketle motivasyon uygulamalarında dışsal motivasyon araçlarından yararlanılmasına daha çok özen gösterilmesi, bu araçların neler olduğu yönünde çalışanlar arasında gerek anket gerek bilgi toplama yöntemi ile sağlıklı verilere ulaşılması gerektiği düşünülmektedir.

Son olarak sosyal bilimler alanında yapılan bu çalışma bölge adliye mahkemelerinde ilk çalışma niteliğinde olup, yargı çalışanlarının motivasyonlarına ilişkin çalışmalara ve verimliliğinin artırılmasına yönelik yapılacak düzenlemelere katkı sunacağı ve literatürün zenginleştirilmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Abacı, K. (2015, Ekim). *Kamu sektöründe çalışanların motivasyonlarının, verimlilik üzerindeki etkilerine yönelik bir saha çalışması*. 5. Ulusal Verimlilik Kongresinde sunulan bildiri, Ankara. Erişim adresi: <https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/flipbook/kasim-2015/1066>
- Akdemir, A. (2003). *Temel İşletmecilik Bilgileri*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Ateş, H., Yıldız, B. & Yıldız, H. (2012). Herzberg'in çift faktör kuramı kamu okullarında çalışan öğretmenlerin motivasyon algılarını açıklayabilir mi? ampirik bir araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 7(2), 147-162.
- Aydın, A. (1999). *İmalat sanayi ve alt kollarında verimlilik, üretim, istihdam, ücret ve işçi, saat göstergeleri*. Ankara: MPM.
- Barlı, Ö. (2015). *Davranış bilimleri ve örgütlerde davranış*. İstanbul: Akif Yayın Evi.
- Binbaşoğlu, E. (1992). *Endüstri psikolojisi*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Brislin, R. W., Kabigting, F., Macnab, B., Zukis, B., Worthley, R. (2005). Evolving perceptions of Japanese workplace motivation. *International Journal of Cross Cultural Management*, 5, 87-113. doi: 10.1177/1470595805050829
- Deligöz, K. & Güzel D. (2016). Verimlilik açısından zaman yönetimi ve Erzurum adliyesi uygulaması. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 27, 437-449.
- Deniz, M. (2005). *Örgütsel davranış boyutlarından seçmeler*. Ankara: Nobel.
- Doğan, A. & Aydın, A. (1991). *İmalatçı kamu kuruluşlarında maliyet ve verimlilik karşılaştırmaları*. Ankara: MPM.
- Doğan, S. (2003). Çalışanların verimliliğinin artırılmasında ergonomi ve önemi. *Standard Ekonomik ve Teknik Dergisi*, 496, 33-39.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S. & Çinko, M. (2016). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi* (6. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Dündar, S., Özutku, H. & Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 105-119.
- Ekinci, F. (2008). Kamu personel yönetiminden insan kaynakları uygulamasına geçişin çalışanların verimliliğine etkisi. *Maliye Dergisi*, 155, 175-185.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta.
- Eren, E. (2013). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erkut, H. (1992). Verimlilik ve özendirme. *Verimlilik Dergisi*, 21(4), 15-16.
- Eroğlu, F. (2015). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Fındıkçı, İ. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Alfa.
- Güngör, P. (2011). The relationship between reward management system and employee performance with the mediating role of motivation: A quantitative study on global banks. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 1510-1520.
- Göktepe, N. (2010). *Hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumları ve bir ölçek geliştirme çalışması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- İslamoğlu, A. H. (2011). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Karakaş, Z. (2010). *Yönetime katılmanın iş tatmini üzerine etkisi: Denizli'de tekstil sektöründe bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- Koçel, T. (2001). *İşletme yöneticiliği: Yönetim ve organizasyon, organizasyonlarda davranış, klasik - modern - çağdaş ve güncel yaklaşımlar*. İstanbul: Beta.
- Korkmaz, A. (1997). *Türk imalat sanayiinden verimlilik göstergeleri*. Ankara: Milli Prodüktivite.
- Kuşluvan, Z. (1999). Örgütlerde motivasyonun önemi ve kullanılan motivasyon araçları. *İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi*, 3, 55-64.
- López-Ortega, E. & Saloma-Velazquez, R. (2002). A worker productivity model. *Proceedings of the 20 th International Conference of the System Dynamics Society, Palermo, Italy*. doi:10.13140/RG.2.1.4477.2085
- Mahaney C. R. & Lederer A. L. (2006). The effect of intrinsic and extrinsic rewards for developers on information systems project success. *Project Management Journal*, 37(4), 42-54. doi: 10.1177/875697280603700405
- Mott, P. (1972). *The characteristic of effective organization*. New York, NY: Harper and Row Publisher.
- Mottaz J. C. (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction, *The Sociological Quarterly*, 26(3), 365-385.
- Öztürk, K. (2004). Kamu yönetiminde verimlilik, *Türk İdare Dergisi*, 445, 1-18.
- Pekel, H, N. (2001). *İşletmelerde motivasyon - verimlilik ilişkisi devlet hava meydanları işletmesi Antalya havalimanı çalışanları arasında bir örnek olay araştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Prokepenko, J. (1992), *Verimlilik yönetimi uygulamalı el kitabı*. Olcay Baykal, Nevda Atalay & Erdemir Fidan (Çev.), Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.
- Sabuncuoğlu, Z. & Vergiliel Tüz, M. (2016). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Alfa Aktüel.
- Şimşek, Ş. M., Akgemci, T. & Çelik, A. (2003). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış* (3. baskı). Konya: Adım Matbaacılık.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin. Türk Dil Kurumu. Güncel Türkçe Sözlük. Erişim Adresi: <http://www.tdk.gov.tr>
- Tekeli, M. A. (2011). *Örgüt verimliliğinin artırılmasında iletişimin rolü: Bitlis Hizan Millî Eğitim Müdürlüğü örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uçkun, G. & Pelit, E. (2003). Hizmet işletmelerinde işgören motivasyonunun önemi ve verimliliğe etkisi. *Standart Dergisi*, 493, 49-54.
- Ünlüöner, K., Ertürk, M. & Olcay, A. (2007). Otel işletmelerinde psiko-sosyal motivasyon araçları ve bu araçların farklı departmanlar üzerindeki etkisine yönelik Ankara ve İzmir otellerinde bir uygulama. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(19), 9-32.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay.
- Yumuşak, S. (2008). İşgören verimliliğini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir alan araştırması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2), 147-162.
- Young, P. V. (1968). *Bilimsel sosyal incelemeler ve araştırma*. Gazanfer Bingöl & Necati İşçil (Çev.), Ankara: Ege Matbaası.



Kurumsal İletişimde Diyalojik Sosyal Medya Kullanımı: Vakıf ve Devlet Üniversiteleri Açısından Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme¹

The Use of Dialogic Social Media in Corporate Communication: A Comparative Evaluation of Foundations and State Universities

Dr. Nurcan Yılmaz² – Doç. Dr. Hasret Aktaş³

Başvuru Tarihi: 31.12.2019

Kabul Tarihi: 06.03.2020

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Öz

Kurumsal kimliğin, imajın ve itibarın oluşturulmasına, sürdürülmesine ve korunmasına katkıda bulunan bir alan olarak kurumsal iletişim, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişim ve dönüşümden etkilenmiştir. Dolayısıyla bilgi ve iletişim teknolojilerine dayalı dijital medya ortamları, halkla ilişkiler uygulayıcılarının kurumsal iletişim faaliyetlerinin uygulanması noktasında yönelebileceği araçlar arasında yerini almıştır. Bununla birlikte kurumların, paydaşları ile diyalog şeklinde gerçekleşen konuşmaları çevrimiçi ortamlara aktarılmış ve paydaşları ile olan iletişimlerini de diyalojik bir bağlamda şekillenmeye başlamıştır. Bu kapsamda, çalışmada URAP 2017-2018 Türkiye genel sıralamasında ilk 10'da yer alan hem devlet hem vakıf üniversitelerinin Twitter hesaplarını diyalojik iletişim ilkeleri açısından nasıl kullandıklarını ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırmada bahsi geçen üniversitelerin 3 aylık (Temmuz, Ağustos, Eylül 2018) zaman diliminde Twitter hesaplarında paylaştığı 1747 tweet içerik analizi tekniği ile incelenmiş olup elde edilen veriler SPSS 23.0 paket programıyla analiz edilmiştir. Analiz sonucunda en fazla içerik paylaşımının devlet üniversitelerine ait olduğu belirlenmiştir. Örneklem dahilindeki üniversitelerin diyalojik iletişim bağlamında Twitter hesaplarını etkin kullanmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal İletişim, Sosyal Ağlar, Diyalog, Diyalojik İletişim

¹ Bu çalışma Doç. Dr. Hasret Aktaş tarafından yürütülen doktora tezinden üretilmiştir.

² İnönü Üniversitesi İletişim Fakültesi, nurcan.gunay@inonu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4707-857X

³ Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi, h.aktas@selcuk.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4217-4941

Abstract

Corporate communication as a field that contributes to the creation, maintenance and protection of corporate identity, image and reputation has been influenced by the development and transformation in information and communication technologies. Thus, digital media environments based on information and communication technologies are among the tools that public relations practitioners can turn towards in the implementation of corporate communication activities. In addition, the conversations of the institutions, which took place in the form of a dialogue with their stakeholders, were transferred to online environments and their communication with their stakeholders began to take shape in a dialogical direction. In this context, main axis of the study's both public and foundation universities ranked in the top 10 of the URAP 2017-2018 Turkey overall ranking is aimed to reveal how they use their Twitter accounts in terms of dialogic communication principles. 1747 tweets shared on Twitter accounts by the universities mentioned in the research over the 3-month period (July, August, September, 2018) were examined with the content analysis technique and the data obtained were analyzed with the SPSS 23.0 package program. As a result of the analysis, it was determined that the most content sharing belonged to public universities. It was concluded that the universities in the sample did not use Twitter accounts effectively in the context of dialogic communication.

Keywords: *Corporate Communication, Social Networks, Dialogue, Dialogic Communication*

Giriş

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişme ve internetin evrimi ile birleşen yenilikler, kurumların yapısı üzerinde derin bir etki yaratmış olup karar verme sürecini değiştirmiş (Garrigos-Simon vd., 2012, s. 1880); kurumların, kamuların devam eden talep ve beklentilerine nasıl ulaşabileceği, onları nasıl ikna edebileceği, bilgilendirebileceği ve onlara nasıl cevap verebileceği pratiğini etkilemiştir (Duhé, 2015, s. 153). Dolayısıyla kurumların, kamuları ile doğrudan ve anında iletişim kurma, etkileşime girme, ilişki inşa etme ve karşılıklı anlayış geliştirmede geleneksel iletişim araçları ile birlikte yeni iletişim teknolojilerine ve uygulama alanlarına yönelme zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır (Henderson ve Bowley, 2010, s. 237).

Günümüzün sürekli değişen ve gelişen teknoloji ortamında sosyal medya uygulamaları ve sosyal ağ platformları, halkla ilişkiler uygulayıcılarının kurumsal iletişim faaliyetlerinin uygulanması noktasında yönelebileceği araçlar olmuştur. Geleneksel iletişim yöntemlerinin aksine sosyal medya uygulamaları ve sosyal ağ platformları, kurumların sadece iç paydaşları ile değil aynı zamanda dış paydaşlar ile kuracağı iletişim ve etkileşim biçimini dönüştürmüş olup paydaşları ile diyalog içinde olma fırsatı sunmaktadır. Monologtan diyaloga geçişi temsil eden sosyal medya ve sosyal ağ platformlarının iletişim kurma, etkileşime girme, ilişki inşa etme, karşılıklı bir anlayış geliştirme, diyalog içinde olma ve geri bildirim sağlama gibi özellikleri ile kurumların paydaşları ile iletişimlerinin simetrik bir çerçevede yürütülmesini mümkün kılmaktadır.

Çeşitli sektörlerde hizmet veren kurumlar gibi üniversiteler de web sayfalarının yanı sıra çeşitli sosyal medya uygulamaları ve sosyal ağları üzerinden kamuları ile bağlantı kurmak için iletişim inşasına yönelmektedir. Üniversitelerin iletişimsel pratiği üzerinde etkili olduğu düşünülen Twitter, ilişki inşa etmeye, etkileşim içinde olmaya imkân sağlamaya ve karşılıklı yararlı bir anlayış geliştirmeye yönelik bir iletişim türü olarak kurumsal iletişim faaliyetlerinde kullandığı araçlardan biridir. Bu kapsamda çalışma hem devlet hem vakıf üniversitelerinin Twitter hesaplarını kamuları ile iletişim kurmaya, ilişki inşa etmeye, karşılıklı yararlı ilişkiler geliştirme ve sürdürmeye yönelik diyalojik iletişim ilkeleri çerçevesinde nasıl kullandıklarını ortaya koymaktadır.

Kurumsal İletişim

Kurumsal iletişim, hem geliştirilmiş rekabet avantajı hem de karşılıklı yarar sağlamak için çeşitli hedef kitleler ile iletişim kuran stratejik bir yönetim süreci (Dolphin ve Fan, 2000, s. 100); kurumun faaliyetlerine bağlı gruplar açısından kurumun itibarını inşa etmek ve geliştirmek için kurum kimliğinin (iletişim, simgeler, katılımcıların davranışları) tüm enstrümanlarının belli bir uyum içinde yönetilmesi (Van Riel, 2003, s. 163) şeklinde tanımlanmaktadır. Diğer bir tanıma göre kurumsal iletişim, bir kurumun bağlı olduğu paydaş grupları ile olumlu itibar oluşturmak ve bunu sürdürmek amacıyla tüm iletişim araçlarının etkin bir şekilde koordine edilmesi için çerçeve sunan bir yönetim işlevidir (Cornelissen, 2004, s. 23).

Kurumsal iletişim, ürün ya da hizmetin pazarda tanıtımı, üretim yönetimi, kurumların günlük faaliyetlerini gerçekleştirmeye yönelik gerekli olan iş ile ilgili bilgilerin akışını yönetmelerine katkı sağlamaktadır. Öte yandan kurumsal iletişim, dış dünya ile ilişkilerin kurulmasında, kurumun ve markalarının imajını şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır. Doğru şekilde oluşturulmuş kurumsal iletişim, hem iç hem de dış kamulara simetrik temelli bir diyalog, hissedarlar ile uzun vadeli bir ilişki kurulmasına; böylece istikrarlı bir pazar konumu elde edilmesine ve daha verimli bir faaliyet geliştirilmesine katkı sağlamaktadır (Oltarzhevskiy, 2019, s. 608).

Kurumsal iletişim, gönderenler veya iletişimin alıcıları tarafından tanımlanan üç iletişim kategorisini içermektedir (Van Riel, 1995'ten akt. Mazzei, 2014, s. 222): Yönetimsel iletişim, kurumda ortak bir vizyon geliştirmek, kurumsal liderliğe güven duymak ve korumak, değişim süreçlerini etkinleştirmek, yönetmek ve son olarak çalışanların profesyonel olarak gelişmelerine yardımcı ve faydalı olmaktadır. Örgütsel iletişim, farklı yapıdaki iletişim faaliyetlerini içermektedir: halkla ilişkiler, kamusal işler, kurumsal sosyal sorumluluk iletişimi, yatırımcı ilişkileri, iş gücü piyasası iletişimi, kurumsal reklamcılık ve kurum içi iletişim. Pazarlama iletişimi ise, ürün ve hizmetlerin satışını desteklemek için geliştirilen ticari iletişim faaliyetlerini kapsamaktadır. Genel olarak satış geliştirmeyi içermektedir: reklam, doğrudan posta, kişisel satış ve ürün sponsorluğu pazarlama iletişimi içinde sayılabilecek faaliyetlerdir.

Twitter

13 Temmuz 2006 tarihinde başlatılan Twitter (Asur ve Huberman, 2010, s. 493), dünya genelinde milyonlarca insanın bilgisayarlar ve cep telefonları aracılığıyla arkadaşlar, aile üyeleri ve iş arkadaşları ile bağlantıda kalmak için kullandıkları çevrimiçi bir sosyal ağıdır (Huberman vd., 2008, s. 2-3). 140 ya da daha az karakter ile anlamlı bir şekilde iletişim kurmak zor gibi gözükse de Twitter kullanıcıları (Lovejoy vd., 2012, s. 313), on bir yıl boyunca dayatılan sınırlı sayıda karakterlerle mesajlarını iletmişlerdir. Öte yandan 7 Kasım 2017’de Twitter, Tweet uzunluğunu 140’dan 280 karaktere yükseltmiştir (Asur ve Huberman, 2010, s. 493). Bu bağlamda Twitter kullanıcılarının karakter sayısı değişimi ile birlikte duygularını, düşüncelerini ve görüşlerini ifade etmesinin daha da kolaylaştığı dile getirilebilir.

Twitter, web sitelerinde eksik olan ilişki kurmaya yönelik bir iletişim türü olarak kurumların kamuları ile beklenmedik bir zamanda etkileşim içinde olmasına imkân sağlamakta olup (Gligoric vd., 2018, s. 1) paydaşlara bilgi yaymak veya ürünlerin tanıtımını yapmak gibi önemli hizmetler vermektedir (Asur ve Huberman, 2010, s. 493). Öte yandan Twitter ve Facebook gibi diğer yeni araçlar, giderek daha erişilebilir hale gelmekte ve diyaloga dayalı iletişimi çevrimiçi olarak geliştirmeye yönelik kurumsal iletişim stratejilerine dahil edilmektedir (Shin vd., 2015, s. 188). Diğer bir ifade, popüleritesindeki artış ve paydaşlar ile iletişim kurmaya yönelik sahip olduğu özellikler sebebiyle Twitter (Rybalko ve Seltzer, 2010, s. 337) kurumların, hükümetlerin ve siyasi kampanyaların faaliyetlerinde giderek daha önemli bir rol oynamaktadır (Saffer vd., 2013, s. 213). Dolayısıyla Twitter, kurumların kamularına ve ilgili hedef kitlelerine erişmek, onlarla iletişim kurmak, ilişki inşa edip geliştirmek ve etkileşim içinde olma açısından etkili bir araç olabileceği söylenebilir.

Diyalog ve Diyalojik İletişim

Kent ve Taylor (1998, s. 323), diyalogun bir süreçten ziyade bir ürün/sonuç olduğunu belirtmekte iken; Taylor ve diğerleri (2001, s. 266) diyalogun, kişiler arası ilişkileri anlamaya yönelik bir çerçeveden daha fazlası olduğunu dile getirmektedir. Kent ve Lane (2017, s. 573) ise diyalogun kişiler arası bir süreç olduğu şeklinde bir tanım yapmıştır. Diyalog, hiçbir zaman kolay olmasa da, diyalogu problem çözme ya da stratejik bir araç yerine ilişki kurma süreci olarak anlamak, diyalogun etik açıdan olumlu bir faaliyet olarak anlaşılmasına ve değerlendirilmesine yol açmaktadır (Kent ve Lane, 2017, s. 574). Dolayısıyla ilişki kurma yaklaşımı olarak ortaya çıkan diyalog (Taylor vd., 2001, s. 264), her zaman bir bakış açısına ve niyete dayalı konuşmada şeffaflığı ve var olmayı gerektirmektedir (Capizzo, 2018, s. 524). Öte yandan halkla ilişkilerde yaşanan ilişki kurma dönüşümü, kurum ve paydaşlar arasında karşılıklı yararlı ilişkiler elde etmek için gerekli olan iletişim türüne daha fazla ilgi yaratmış olup (Piecicka, 2011, s. 108) geleneksel kitle iletişim yaklaşımları yerine diyalog sayesinde kamularıyla ilişki kurabilmelerini sağlamıştır (Gordon ve Berhow, 2009, s. 150).

Diyalojik iletişim, mesajın alıcısı ile ilişki oluşturmayı başlatan ve gönderici arasında iletişim kurmaya olanak tanıyan (Madichie ve Hinson, 2014, s. 338), iki yönlü etkileşime dayalı olan iletişimsel ilişki anlamına gelmektedir (Baumgarten, 2011, s. 6). Dolayısıyla diyalojik iletişim, “tartışma”, “görüşme” ya da “monolog” gibi türlerin aksine iletişimin farklı bir biçimine

(Carpenter vd., 2016, s. 523) işaret etmektedir. Yani diyalojik iletişimin internetin stratejik kullanımı ile ortaya çıkan (Kent ve Taylor, 1998, s. 331) farklı bir iletişim biçimi şeklinde nitelendirilmesine yol açtığı söylenebilir. Diğer bir ifade ile internetin ortaya çıkışı ile birlikte başkalarıyla iletişim kurma şekli değişime uğramış, bireyler arasında diyalog şeklinde gerçekleşen konuşmaların çevrimiçi ortamlara aktarılması ve iletişimin diyalojik olarak sürdürülmesi söz konusu olmuştur. Bu bağlamda internetin diyalojik iletişim aracı olarak önemli bir konumda yer aldığı belirtilebilir.

İlgi odağının ağırlıklı olarak dijital teknolojilerde olduğu günümüzde Baumgarten (2011, s. 6), dijital çağdaki iletişimin diyalojik doğasıyla sosyal medyanın aynı anda her yerde olmasının bütünleşik iletişim için tüm paydaşlara yakınlaşma ihtiyacına olan bilinci arttırdığını ifade etmektedir. Buchanan-Oliver ve Fitzgerald (2014, s. 438) ise sosyal medya uygulamalarına ilişkin teknolojilerin ve kültürün, iletişimde mükemmelliği temsil eden bütünsel paydaş yaklaşımı uygulayarak kurumların “kontrol”ünün ötesine geçmeye yönelik bir fırsat sunduğunu ileri sürmektedir. Bu bağlamda sosyal medya uygulamalarının ve sosyal ağ hizmetlerinin varlığı, kişiler arası iletişimi etkilediği kadar kurumlar ve kamular arasında kurulacak iletişimi de etkilediği söylenebilir. Diğer bir ifadeyle dijital ortamlar, kurumların kamuları ile olan iletişim üzerindeki kontrolünü artık kamuları ile paylaşacağı, yani içerik oluşturma ve diyalogu başlatmada kontrolün kamularda da olabileceği ve kamuların konuşmaya dahil olabilecekleri bir iletişim ortamıdır.

Kent ve Taylor (1998, s. 326), internetin kurum ile paydaşları arasında çok uygun bir diyalog aracı olduğunu ileri sürmüş ve kurumların web sitelerinin diyalojik ilişki için ne derece uygun olduklarını saptamak üzere bir çerçeve sunmuştur. Sunulan bu çerçeve, kurum web sitelerinde diyalojik iletişim kullanımını incelemeye yönelik beş ilkedен oluşmaktadır. Bu ilkeler “Arayüz Kullanım Kolaylığı”, “Bilginin Kullanışlılığı”, “Tekrar Ziyaretlerin Arttırılması”, “Ziyaretçilerin Sitede Tutulması” ve “Diyalojik Döngü” gibi ilkeleri içermektedir. Bahsi geçen ilkeler, uygulayıcılar için web sayfasını geliştirmede, içeriği yapılandırmada, bilgiyi düzenlemede, kamuları cezbetmede ve en önemlisi kamularla iletişimde rehberlik işlevi üstlenmektedir (Kent ve Taylor, 1998, s. 331). Dolayısıyla bu ilkeler, web tabanlı halkla ilişkilere ilişkin araştırma ve uygulamanın kapsamı ve derinliği genişletilerek (McAllister, 2012, s. 320) yaygın olarak kullanılmaktadır.

Arayüzün Kullanım Kolaylığı: Bu ilke, ziyaretçilerin bir siteyi gezebileceği ve sitede bilgiyi kolay bulabileceği bir zamana sahip olması gerektiği görüşüne dayanmaktadır. Aynı zamanda bu ilke, ağla çevrilmiş bir diyalog için vazgeçilmez olup diyalojik potansiyelin ön göstergelerinden birini oluşturmakta (Taylor vd., 2001, s. 269) ve kullanıcı dostu, “eğlenceli” arayüzler oluşturmayı kapsamaktadır (McAllister-Spooner ve Kent, 2009, s. 224). Bununla birlikte sosyal medya uygulamaları ve sosyal ağların, standart arayüzlere sahip olması yani bir farklılaşmanın söz konusu olmaması bu ilkenin birçok çalışmada kapsam dışı bırakılmasına yol açmıştır. Benzer şekilde bu çalışmada da kapsam dışı bırakılmıştır.

Bilginin Kullanışlılığı: Diyalojik ilişki inşa etmek için gerekli olan ikinci ilke, bir web sayfasında yer alan bilginin kullanışlı olmasıdır (Taylor vd., 2001, s. 269). Kurumların,

kamularının bilgi ihtiyacını karşılayacak içerikler sunması; karşılıklı yarar sağlayacak kurum-kamu ilişkisini geliştirmeye yönelik; kamuların, sıradan bir basın bülteninin sunmuş olduğu bilgilerin ötesine geçen ve üstelik kurum tarafından sağlanan bilgileri faydalı bulması gerekmektedir (Watkins, 2017, s. 164). Kurumlar, web siteleri ile birlikte sosyal medya uygulamaları ve sosyal ağlarında da kamularının kullanabilecekleri, taleplerini karşılayabilecekleri güvenilir faydalı bilgilere ve bağlantılara yer vermelidir.

Ziyaretçilerin Sitede Tutulması: Kurumlar, site dışındaki gereksiz bağlantıları sınırlayarak ve ziyaretçilerinin geri gelmesine yönelik açık yollar sunarak onları korumak durumundadır (Waters vd., 2011, s. 215). Bu yüzden web siteleri, ziyaretçilerin dönmesine yönelik dikkat çekici temel linkler içermelidir (Kent ve Taylor, 1998, s. 330). Watkins (2017, s. 164)'de kurumların, kamularını diğer web sitelerine yönlendirmek yerine kendi çevrimiçi alanlarında tutmaya çalışması ve sosyal medya bağlamında sosyal medya platformlarını da entegre etmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Tekrar Ziyaretlerin Arttırılması: Sınırlı ve değişmeyen bilgi içeren web siteleri, bir kez ziyaret edildikten sonra artık yararlı olmayıp tekrar ziyaret etmeyi teşvik etmeyecektir. Kamularına yönelik sürekli olarak güncellenmiş ve değerli bilgiler içeren web siteleri ise, güvenilir görünmekte ve kurumun sorumlu olduğunu göstermektedir. Güncellenmiş bilgiler, halkla ilişkiler uygulayıcıları için diyalojik ilişkilere yönelik koşullar oluşturmanın kolay bir yolu olmaktadır (Kent ve Taylor, 1998, s. 329). Dolayısıyla tekrar ziyaretlerin arttırılması ilkesi, ziyaretçilerin web sitelerine, sosyal medya uygulamaları ve ağlarına geri dönmelerini sağlamaya yönelik cezbedici özellikler, yararlı bilgiler ve bağlantılar içermesi aynı zamanda bu bilgilerin ve bağlantıların düzenli olarak güncellenmesi gerektiği dile getirilebilir.

Diyalojik Döngü: Daha yaygın, sürekli ve dengeli bir etkileşim anlayışına sahip olan diyalojik döngünün, yorumların, bilgilerin, görüşlerin, değerlendirme ve deneyimlerin sürekli olarak değiştirilmesine imkân sağlayan internet araçlarını kullanan kurum ve kamu arasında devam eden bir etkileşim olarak görülmesi gerektiğinden bahsedilmektedir (Capriotti ve Kuklinski, 2012, s. 620). Dolayısıyla diyalojik döngü, Kent ve Taylor (1998) tarafından kavramsallaştırılan diğer ilkelerin doğru yönetiminin bir sonucu olup eğer bu ilkelere uyulursa etkili olacağını ve basit bir ilke olmak yerine diyalojik iletişimin bir çerçevesi olduğu dile getirilmektedir.

Yöntem

Bu çalışmada temelde devlet ve vakıf üniversitelerinin Twitter hesaplarını diyalojik iletişim ilkeleri açısından nasıl kullandıklarını ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırmanın temel sorusu “devlet ve vakıf üniversiteleri, Twitter hesaplarını “diyalojik iletişim ilkeleri” açısından nasıl kullanmaktadır?” şeklinde yapılandırılmıştır. Araştırma sorusunu cevaplamaya yönelik iletişim araştırmalarına özgü olan ve sosyal bilimlerde en önemli araştırma tekniklerinden biri olan içerik analizinden (Krippendorff, 1989, s. 403) yararlanılmıştır.

İçerik analizi, metinlerden (veya diğer anlamlı konulardan), metinlerin kullanım bağlamından ve diğer iletişim biçimlerinden sistematik, güvenilir, geçerli ve tekrarlanabilir çıkarımlar yapmak için kullanılan bir araştırma tekniği (Krippendorff, 2004, s. 18); önceden belirlenmiş

kategorilere göre sistematik ve tekrarlanabilir bir şekilde içeriği ölçmeye çalışan belge ve metinlerin (basılı veya görsel olabilir) analizine ilişkin bir yaklaşım olarak tanımlamaktadır (Bryman 2012, s. 289).

Araştırma kapsamında URAP 2017-2018 Türkiye genel sıralamasında ilk 10’da yer alan hem devlet hem vakıf üniversitelerinin resmi Twitter hesapları araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır (Tablo 1 ve Tablo 2). Söz konusu üniversiteler, olasılıklı olmayan örneklem türlerinden “önceden tanımlanarak belirlenmiş amaca uygun birimlerin inceleme için seçildiği” amaçlı örneklem (Erdoğan, 2012, s. 210) tekniğinden hareketle seçilmiştir.

Tablo 1. URAP 2017-2018 Türkiye Devlet Üniversiteleri Genel Sıralamasında İlk 10 Üniversite

Sıralama	Üniversiteler	Puan aralığı	Twitter Hesapları
1	Orta Doğu Teknik Üniversitesi	798.01	https://twitter.com/METU_ODTU
2	Hacettepe Üniversitesi	787.43	https://twitter.com/Hacettepe1967
3	İstanbul Teknik Üniversitesi	737.09	https://twitter.com/itu1773
4	İstanbul Üniversitesi	716.57	https://twitter.com/istanbuledutr
5	Ankara Üniversitesi	698.63	https://twitter.com/AnkaraUni
6	Gebze Teknik Üniversitesi	696.41	https://twitter.com/GtuEduTr
7	Ege Üniversitesi	684.86	https://twitter.com/UniversiteEge
8	Gazi Üniversitesi	678.67	https://twitter.com/Gazi_Universite
9	Boğaziçi Üniversitesi	671.89	https://twitter.com/UniBogazici
10	Erciyes Üniversitesi	637.42	https://twitter.com/EruMedya

Kaynak: URAP, 2017

Devlet üniversitelerinin yer aldığı Tablo 1’de görüldüğü gibi Orta Doğu Teknik Üniversitesi 798.01 puan ile birinci sırada; Erciyes Üniversitesi ise 637.42 puan ile onuncu sırada yer almaktadır.

Tablo 2. URAP 2017-2018 Türkiye Vakıf Üniversiteleri Genel Sıralamasında İlk 10 Üniversite

Sıralama	Üniversiteler	Puan aralığı	Twitter Hesapları
1	İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi	702.06	https://twitter.com/BilkentUniv
2	Koç Üniversitesi	669.06	https://twitter.com/kocuniversity
3	Sabancı Üniversitesi	665.72	https://twitter.com/sabanciu
4	Bezmialem Üniversitesi	616.91	https://twitter.com/bezmialem
5	Başkent Üniversitesi	515.35	https://twitter.com/baskentunv
6	Atılım Üniversitesi	485.43	https://twitter.com/AtilimUniv
7	TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi	474.98	https://twitter.com/cometum
8	Acıbadem Üniversitesi	460.30	https://twitter.com/acibademuniv
9	Çankaya Üniversitesi	451.97	https://twitter.com/cankayau
10	Yeditepe Üniversitesi	429.72	https://twitter.com/YeditepeUni

Kaynak: URAP: 2017

Tablo 2'ye bakıldığında vakıf üniversiteleri sıralamasında 702.06 puan ile İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi birinci sırada iken 429.72 puan ile Yeditepe Üniversitesi onuncu sıradadır.

Üniversitelerin Twitter hesaplarına yönelik inceleme; 24 Haziran'da üniversite sınavına girmiş öğrencilerin sınav sonucunun açıklandığı, üniversitelerin tercih-kayıt ve eğitim öğretim yılına başladığı dönemleri içeren 3 aylık (Temmuz, Ağustos, Eylül 2018) zaman aralığı ile sınırlıdır. Araştırmada paylaşılan bir tweet birden fazla madde de ya da kategoride yer alabilmektedir.

Çalışmada yer alan kodlama formu; ilk olarak Kent ve Taylor (1998)'in diyalojik iletişim ilkeleri temel alınmış olup Taylor, Kent ve White (2001, s. 273), Rybalko ve Seltzer (2010, s. 338), Baumgarten (2011, s. 9-10) ve Köseoğlu ve Köker (2014, s. 226-227) gibi araştırmacıların çalışmalarında kullandıkları kodlama formlarından uyarlanarak oluşturulmuştur. Twitter arayüz özelliği aynı olması nedeniyle "arayüzün kullanım kolaylığı"na ilişkin maddeler kapsam dışı bırakılmıştır.

Bulgular ve Yorum

Bulgular başlığı altında devlet ve vakıf üniversitelerinin Twitter hesaplarındaki içerik paylaşım dağılımına ve söz konusu üniversitelerin Twitter hesaplarını diyalojik iletişim ilkeleri açısından nasıl kullandıklarına yönelik bulgulara yer verilmektedir.

Devlet ve vakıf üniversitelerinin belirtilen zaman (Temmuz-Ağustos-Eylül 2018) dilimindeki içerik paylaşım dağılımı şöyle yer almaktadır: Orta Doğu Teknik Üniversitesi 47 tweet, Hacettepe Üniversitesi 121 tweet, İstanbul Teknik Üniversitesi 139 tweet, İstanbul Üniversitesi 112 tweet, Ankara Üniversitesi 117 tweet, Gebze Teknik Üniversitesi 137 tweet, Ege Üniversitesi 150 tweet, Gazi Üniversitesi 23 tweet, Boğaziçi Üniversitesi 179 tweet ve Erciyes Üniversitesi 45 tweet; İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi 33 tweet, Koç Üniversitesi 36 tweet, Sabancı

Üniversitesi 167 tweet, Bezmialem Üniversitesi 83 tweet, Başkent Üniversitesi 54 tweet, Atılım Üniversitesi 95 tweet, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi 38 tweet, Acıbadem Üniversitesi 47 tweet, Çankaya Üniversitesi 17 tweet ve Yeditepe Üniversitesi 107 tweet.

Devlet üniversitelerinin toplam içerik paylaşımı 1070 (% 61.2) iken vakıf üniversitelerinin toplam içerik paylaşımı 677 (% 38.8)'dir. Dolayısıyla bu bulgudan yola çıkarak belirtilen zaman döneminde devlet üniversitelerinin vakıf üniversitelere kıyasla daha fazla içerik paylaşımında bulunduğu söylenebilir.

“Bilginin kullanılabilirliği” ilkesi, profil bilgileri, medya ve kamu için bilginin kullanılabilirliği gibi 3 alt kategoriden oluşmaktadır. Profil bilgileri kategorisi, Tablo 3'te görüldüğü üzere 8 madde ile yer almakta olup paylaşılan içerikler ile herhangi bir ilişkisi bulunmamaktadır. Örneklem kapsamındaki üniversitelerin Twitter profillerinin genel görünümüne ilişkin bir bilgi vermektedir.

Tablo 3. Bilginin kullanılabilirliği: Profil Bilgileri

Devlet Üniversiteleri	Üniversite Twitter Hesabının Doğruluğu (Mavi Tik)	Profil Fotoğrafı/Logo	İsim (Kurumun İsmi)	Başlık Fotoğrafı (Header)	Yer Bilgisi (Location)	Resmi Web Sitesi Adresi	Kurumun Diğer İletişim ve Sosyal Medya Adresleri (Elektronik Posta/Telefon Numarası/Facebook/YouTube)	Twitterin standart görünümünden uzaklaşma-Kişiselleştirme	Profil Bilgileri
Orta Doğu Teknik Ü.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
Hacettepe Ü.	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
İstanbul Teknik Ü.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	7
İstanbul Ü.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
Ankara Ü.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	7
Gebze Teknik Ü.	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	7
Ege Ü.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
Gazi Ü.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	7
Boğaziçi Ü.	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✓	6
Erciyes Ü.	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	6
Vakıf Üniversiteleri									
İ. D. Bilkent Ü.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	7
Koç Ü.	✗	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✓	5
Sabancı Ü.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
Bezmialem Ü.	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	6
Başkent Ü.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
Atılım Ü.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	7
TOBB E. ve T. Ü.	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
Acıbadem Ü.	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	6
Çankaya Ü.	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	6
Yeditepe Ü.	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	8

✓:Var; ✗:Yok

Bahsi geçen kategori de yer alan “üniversite Twitter hesabının doğruluğu (mavi tik)” maddesini, 12 üniversitenin (% 60) karşıladığı; 8 üniversitenin (% 40) ise karşılamadığı görülmektedir. Belirtilen 8 üniversitenin 3’ü (% 15) devlet üniversiteleri; 5’i (% 25) ise vakıf üniversiteleri arasında yer almaktadır. Diğer yandan devlet üniversitelerine kıyasla vakıf üniversitelerinin yarısının (5 üniversite) onaylanmış bir hesabının olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. “Twitter’daki mavi onay rozeti kamuoyunun ilgisini çekebilecek bir hesabın orijinal olduğunun bilinmesini sağlamaktadır” (Twitter, 2019). Dolayısıyla mavi onay rozeti ya da mavi tik ile dikkat çeken üniversite hesaplarının Twitter’a onaylanmış ve orijinal hesaplar olduğu söylenebilir.

20 üniversitenin (% 100) “profil fotoğrafı/logo, isim (kurumun ismi), başlık fotoğrafı (header) ve Twitter’ın standart görünümünden uzaklaşma-kişiselleştirme” maddelerine Twitter hesaplarında yer verdiği; 3 üniversitenin (% 15) “yer bilgisi (location)”, 1 üniversitenin (% 5) “resmi web site adresi”, 11 üniversitenin (devlet üniversitesi: 6 / vakıf üniversitesi: 5) (% 55) “kurumun diğer iletişim ve sosyal medya adresleri (Elektronik Posta/Telefon Numarası/Facebook/YouTube)” maddelerine yer vermediği görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 3’e bakıldığında, 11 üniversitenin Twitter profilinde sosyal medya adresleri ve e-posta, telefon numaralarına ilişkin bir bilgiye ve bağlantıya yer vermemesi dikkat çekici bir durum olarak değerlendirilebilir. Diğer yandan “diğer iletişim ve sosyal medya adresleri”ne yönelik dağılımda devlet (6 üniversite) ve vakıf üniversitelerinin (5 üniversite) arasında çok büyük bir fark görülmemektedir.

“Bilginin kullanılabilirliği: profil bilgileri” kategorisini devlet üniversiteleri açısından genel olarak değerlendirildiğinde Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi ve Ege Üniversitesi’nin tüm maddeleri karşıladığı görülmektedir. Vakıf üniversiteleri açısından bahsi geçen kategori değerlendirildiğinde ise Sabancı Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi’nin tüm maddeleri yerine getirdiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 4’te “medya ve kurum kamuları için bilginin kullanılabilirliği” kategorisine ilişkin devlet ve vakıf üniversitelerinin dağılımı verilmiştir. Bu kategori, toplam 5 madde ile yer almaktadır. Bahsi geçen kategoride hem devlet hem vakıf üniversitesi tarafından paylaşılan 1747 içerikte en çok öne çıkan maddelerin, “genel olarak kurumun resmi web sitesine ve sitedeki sanal basın odasına verilen linkler” ile “kurum ve çevresine ilişkin son gelişmeler hakkında bilgilendirme tweetleri” olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Medya ve Kurum Kamuları İçin Bilginin Kullanışlılığı İlkesinin Devlet ve Vakıf Üniversitelerine Göre Dağılımı

	Devlet Üniv.	Vakıf Üniv.	Toplam
Genel olarak kurumun resmi web sitesine ve sitedeki sanal basın odasına verilen linkler (haberler, basın bültenleri, indirilebilir grafikler, kurum politikaları, yıllık raporlar vb.)	145	66	211
	% 68.7	% 31.3	% 100.0
	% 13.6	% 9.7	% 12.1
Kurumun felsefesi, misyon ve vizyonu hakkında tweet mesajları	-	-	-
Kurum ve çevresine ilişkin son gelişmeler hakkında bilgilendirme tweetleri	176	82	258
	% 68.2	% 31.8	% 100.0
	% 16.4	% 12.1	% 14.8
Kullanıcıların kurum ile ilgili hizmet ve/veya etkinlikler hakkında verdiği yararlı bilgileri tekrar tweetleme	-	-	-
Kurumda kariyer olanakları hakkında bilgilendirme tweetleri ve verilen linkler	-	-	-
Toplam	1070	677	1747
	% 61.2	% 38.8	% 100.0
	% 100.0	% 100.0	% 100.0

1070 (% 61.2) içerik paylaşımı ile 10 devlet üniversitesi “genel olarak kurumun resmi web sitesine ve sitedeki sanal basın odasına verilen linkler” maddesini % 13.6’lık (145 tweet); “kurum ve çevresine ilişkin son gelişmeler hakkında bilgilendirme tweetleri” maddesini ise % 16.4’lük (176 tweet) bir oranla karşıladığı görülmektedir. 10 vakıf üniversitesi ise 677 (% 38.8) içerik ile aynı maddeleri sırasıyla % 9.7 (66 tweet) ve % 12.1 (82 tweet)’lik bir oranla karşılamaktadır.

Tablo 4’te dikkat çeken nokta, örneklem kapsamındaki üniversitelerin “kurumun felsefesi, misyon ve vizyonu hakkında tweet mesajları”, “kullanıcıların kurum ile ilgili hizmet ve/veya etkinlikler hakkında verdiği yararlı bilgileri tekrar tweetleme” ve “kurumda kariyer olanakları hakkında bilgilendirme tweetleri ve verilen linkler” olmak üzere 3 maddeye ilişkin herhangi bir içerik paylaşımlarının olmayışıdır. Dolayısıyla üniversitelerin, kamularını bu noktada da bilgilendirmede eksik kaldığı sonucuna ulaşılabilir.

“Tekrar ziyaretlerin arttırılması” ilkesine ilişkin devlet ve vakıf üniversitelerinin dağılımı Tablo 5’te verilmiştir. Bu kategori, toplam 6 madde ile yer almaktadır.

Tablo 5. Tekrar Ziyaretlerin Arttırılması İlkesinin Devlet ve Vakıf Üniversitelere Göre Dağılımı

	Devlet Üniv.	Vakıf Üniv.	Toplam
Takipçi olmayanlara kurumun Twitter hesabını takip etmeleri için çağrı	-	-	-
Kurumun yakın gelecekte Twitter üzerinden yapacağı önemli açıklamalara ve sunulacak fırsatlara ilişkin meraklandırıcı ön bilgi	2	10	12
	% 16.7	% 83.3	% 100.0
	% .2	% 1.5	% .7
Kurumun etkinlik takvimine ilişkin tweet mesajları	247	122	258
	% 66.9	% 33.1	% 100.0
	% 23.1%	% 18.0	% 14.8
Kurumun daha ayrıntılı bilgi gerektiren konularda resmi web sitesinin belirli bölümlerine verilen linkler	114	110	224
	% 50.9	% 49.1	% 100.0
	% 10.7	% 16.2	% 12.8
Ulusal/yerel medyada yer alan kurum haberlerine verilen linkler	58	10	68
	% 85.3	% 14.7	% 100.0
	% 5.4	% 1.5	% 3.9
Kurumun web sitesindeki sıkça sorulan sorular bölümüne verilen linkler	-	-	-
Toplam	1070	677	1747
	% 61.2	% 38.8	% 100.0
	% 100.0	% 100.0	% 100.0

10 devlet üniversitesinin toplam içerik paylaşımında “kurumun etkinlik takvimine ilişkin tweet mesajları” maddesi % 23.1’lik (247 tweet) bir oranla birinci sırada yer almaktadır. % 10.7’lik (114 tweet) bir oranla “kurumun daha ayrıntılı bilgi gerektiren konularda resmi web sitesinin belirli bölümlerine verilen linkler” maddesi ikinci sırada yer alırken “ulusal/yerel medyada yer alan kurum haberlerine verilen linkler” maddesi % 5.4’lük (58 tweet) bir oranla üçüncü sırada yer almaktadır. “Kurumun yakın gelecekte Twitter üzerinden yapacağı önemli açıklamalara ve sunulacak fırsatlara ilişkin meraklandırıcı ön bilgi” maddesi ise % 0.2’lik (2 tweet) bir oranla son sırada yer almaktadır.

677 (% 38.8) içerik paylaşımı ile 10 vakıf üniversitesi ise % 18’lik (122 tweet) bir oranla “kurumun etkinlik takvimine ilişkin tweet mesajları” maddesi birinci sırada; “kurumun daha ayrıntılı bilgi gerektiren konularda resmi web sitesinin belirli bölümlerine verilen linkler” maddesi % 16.2’lik (110 tweet) bir oranla ikinci sırada yer almaktadır. Bahsi geçen maddelerin sıralanması bakımından vakıf üniversiteleri, devlet üniversiteleri ile benzerlik göstermektedir. “Kurumun yakın gelecekte Twitter üzerinden yapacağı önemli açıklamalara ve sunulacak fırsatlara ilişkin meraklandırıcı ön bilgi” ile “ulusal/yerel medyada yer alan kurum haberlerine verilen linkler” maddelerinin de aynı oranlarda (% 1.5’lik; 10 tweet) olduğu görülmektedir. Öte

yandan hem devlet hem vakıf üniversitelerinin “takipçi olmayanlara kurumun Twitter hesabını takip etmeleri için çağrı” ve “kurumun web sitesindeki sıkça sorulan sorular bölümüne verilen linkler” maddelerine ilişkin herhangi bir içerik paylaşımına yer vermediği belirlenmiştir.

“Ziyaretçilerin sitede tutulması” ilkesi ise dört maddeyi içermekte olup araştırmanın odağını oluşturan üniversiteler, toplam gönderileri ile kategorinin dördünü de karşılamaktadır (Tablo 6).

Tablo 6. Ziyaretçilerin Sitede Tutulması İlkesinin Devlet ve Vakıf Üniversitelere Göre Dağılımı

	Devlet Üniv.	Vakıf Üniv.	Toplam
Takipçi olmayanlara kurumun Twitter hesabını takip etmeleri için çağrı	-	-	-
Twitter’da görsel-ışitsel paylaşım (resim/fotoğraf/video)	947	622	1569
	% 60.4	% 39.6	% 100.0
	% 88.5	% 91.9	% 89.8
Hizmetler ve birimler hakkında kurumun web sitesine verilen linkler	27	40	67
	% 40.3	% 59.7	% 100.0
	% 2.5	% 5.9	% 3.8
Kurumun diğer sosyal medya/ağ hesaplarına verilen linkler (Facebook, YouTube, Instagram vb.)	37	27	64
	% 57.8	% 42.2	% 100.0
	% 3.5	% 4.0	% 3.7
Kamulara hitap edecek iletişim dili (emoji kullanımı)	162	63	225
	% 72.0	% 28.0	% 100.0
	% 15.1	% 9.3	% 12.9
Toplam	1070	677	1747
	% 61.2	% 38.8	% 100.0
	% 100.0	% 100.0	% 100.0

Tablo 6’ya bakıldığında üniversitelerin toplam gönderilerinde “Twitter’da görsel paylaşım (resim/fotoğraf/video)” ve “kamulara hitap edecek iletişim dili (emoji kullanımı)” maddeleri ön plana çıkmaktadır. Bu sonuca göre hem devlet (947 tweet; % 88.5) hem vakıf üniversitelerinin (622 tweet; % 91.9) içerik paylaşımının büyük çoğunluğunda görsel-ışitsel paylaşımlar yani görüntüler ve videolar kullandığı görülmektedir.

Üniversitelerin içerik paylaşımlarında emoji kullanımına da yer verdiği görülmektedir. Devlet üniversiteleri % 15.1 (162 tweet)’lik bir oranla öne çıkarken vakıf üniversiteleri ise % 9.3 (63 tweet)’lük bir oranla yer almaktadır. Öte yandan anlık mesajlaşmada duyguları ifade etmek için

kullanılan ve emoji olarak bilinen grafiksel semboller, bireylerin çevrimiçi iletişim yönteminin önemli bir parçası olmuştur.

Söz konusu kategori de yer alan “hizmetler ve birimler hakkında kurumun web sitesine verilen linkler” maddesi 10 vakıf üniversitesinin toplam gönderileri içindeki oranı % 5.9 (40 tweet) iken devlet üniversitelerinin içerik paylaşımlarındaki oranı ise % 2.5 (27 tweet) olduğu görülmektedir. Diğer maddelere kıyasla bu madde ile vakıf üniversiteleri öne çıkmaktadır. Bu sonuca göre, üniversitelerin hizmet ve birimlere ilişkin web sitelerine yönlendirdiği bağlantılar ile kullanıcılarını ilgili konu hakkında detaylı bilgilendirmenin yanı sıra onların kurum web sitelerinde daha uzun süre kalmaya ve websitelerini daha fazla görüntülemeye imkân sağlayacağı söylenebilir. “Kurumun diğer sosyal medya/ağ hesaplarına verilen linkler (Facebook, YouTube, Instagram vb.)” maddesi ise % 3.5’lik (37 tweet) bir oranla devlet üniversitelerinin içerik paylaşımlarında yerini almaktadır. Vakıf üniversitelerinde ise bahsi geçen maddeye ilişkin oranın % 4 (27 tweet) olduğu görülmektedir. Bu noktada hem devlet hem vakıf üniversitelerinin kamularını kendi çevrimiçi alanlarında varlık göstermeye yönelme konusunda yoğun bir çaba göstermedikleri çıkarımında bulunulabilir.

Son ilke olarak “*diyalojik döngü*” ilkesi incelenmiştir. İncelenen bu ilke 7 maddeyi kapsamaktadır. Tablo 7’de sunulan analizde paylaşılan içerikleri ile devlet üniversiteleri kategorinin beş maddesini; vakıf üniversiteleri ise üç maddesini karşıladığı tespit edilmiştir.

Tablo 7. Diyalojik Döngü İlkesinin Devlet ve Vakıf Üniversitelere Göre Dağılımı

	Devlet Üniv.	Vakıf Üniv.	Toplam
Kullanıcılara Twitter ortamında (hashtag ve mention) ya da Twitter yoluyla verilmiş bir dış link (kurumun blogu, resmi web sayfası, Facebook hesabı vb.) üzerinden ilgili bir konuda görüş belirtmeye davet etmek	444	484	928
	% 47.8	% 52.2	% 100.0
	% 41.5	% 71.5	% 53.1
Kullanıcıları kurum ile temasa geçmeye özendirmek (kurumun sosyal medya/ağ hesaplarını takibe özendirme, e-posta gönderme, soru sorma vb.)	5	8	13
	% 38.5	% 61.5	% 100.0
	% .5	% 1.2	% .7
Kullanıcıları kendi içeriklerini (video, resim, haber vb.) göndermeleri konusunda özendirmek	52	-	52
	% 100.0	-	% 100.0
	% 4.9	-	% 3.0
Kullanıcılara basit ve net sorular sormak	8	-	8
	% 100.0	-	% 100.0
	% .7	-	% .5
Kullanıcılar tarafından sorulmuş sorulara yanıt vermek	-	-	-
Kullanıcıların kurumla ilgili bir konuda anket ya da araştırmaya katılmalarını sağlayacak linkleri tweetlemek	-	-	-
Kullanıcıların tweetlerini tekrar tweetlemek	20	10	30
	% 66.7	% 33.3	% 100.0
	% 1.9	% 1.5	% 1.7
Toplam	1070	677	1747
	% 61.2	% 38.8	% 100.0
	% 100.0	% 100.0	% 100.0

“Diyalojik döngü”ye yönelik dağılım değerlendirildiğinde: “Kullanıcılara Twitter ortamında (hashtag ve mention) ya da Twitter yoluyla verilmiş bir dış link (kurumun blogu, resmi web sayfası, Facebook hesabı vb.) üzerinden ilgili bir konuda görüş belirtmeye davet etmek” maddesi devlet üniversitelerinin toplam gönderilerinde % 41.5’lik (444 tweet); vakıf üniversitelerin de ise % 71.5’lik (484 tweet) oranla ilk sırada yer almaktadır.

Vakıf üniversiteleri açısından bakıldığında paylaşımlarının yarısından fazlasında bu maddeye yönelik içeriklerin olması dikkat çekici görünmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın odağındaki üniversitelerin, hashtag ve mention bağlantıları ile ilgili bir konuda görüş belirtmeye olanak sağladığı öne çıkmaktadır. Diğer bir ifade ile üniversitelerin, bir tweet ile benzer bir içeriğe katkıda bulunmalarına yönelik verdiği bağlantılar kullanıcıların düşüncelerini ifade etmesine olanak tanımaktadır.

10 devlet üniversitesinin içerik paylaşımlarında “kullanıcıları kurum ile temasa geçmeye özendirmek (kurumun sosyal medya/ağ hesaplarını takibe özendirme, e-posta gönderme, soru sorma vb.)” maddesi, % 0.5 (5 tweet)’lik bir oranla yer almaktadır. Aynı maddenin vakıf üniversitelerindeki oranı ise % 1.2 (8 tweet)’dir.

Tablo 7’de dikkat çeken önemli noktalardan biri “kullanıcıları kendi içeriklerini (video, resim, haber vb.) göndermeleri konusunda özendirmek” “kullanıcılara basit ve net sorular sormak” maddelerini sırasıyla % 4.9 (52 tweet)’luk ve % 0.7 (8 tweet)’lik bir oranla karşılayan üniversitelerin devlet üniversiteleri olduğudur. Diğer bir deyişle vakıf üniversitelerinin ilgili maddelere yönelik bir içerik paylaşımında bulunmamasıdır.

Diğer önemli bir nokta ise örneklem dahilindeki üniversitelerin “kullanıcılar tarafından sorulmuş sorulara yanıt vermek” ve “kullanıcıların kurumla ilgili bir konuda anket ya da araştırmaya katılmalarını sağlayacak linkleri tweetlemek” maddelerine yönelik herhangi bir paylaşımının olmayışıdır. Öte yandan hem devlet hem vakıf üniversitelerinin içerik paylaşımlarında “kullanıcıların tweetlerini tekrar tweetlemek” maddesi ise sırasıyla % 1.9 (20 tweet)’luk ve % 1.5 (10 tweet)’lik oranı ile yer aldığı görülmektedir. Bu bulgudan hareketle bahsi geçen üniversitelerin, kullanıcı tarafından gönderilen bir soruya veya yoruma cevap verme ile kullanıcılarının ilgili konuda herhangi bir anket ya da araştırmaya katılım sağlama noktasında da gerekli çabayı göstermedikleri ortaya çıkmaktadır.

Sonuç

Kurumların, çeşitli paydaşları ile ilişki ve iletişim inşasında önemli bir rol üstlenen; güçlü bir kurumsal imaj ve itibarın oluşmasına, sürdürülmesine ve korunmasına katkıda bulunan ve tüm iletişim araçlarının entegre bir şekilde yönetilmesini gerekli kılan bir alan olarak kurumsal iletişim, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişim ve dönüşümden etkilenmektedir. Diğer bir ifade ile kurumlar, ilk başlarda çeşitli paydaşlarına ulaşabilme, onlarla iletişim kurabilme ve sürdürülebilir ve kurumsal iletişim faaliyetlerini gerçekleştirebilme noktasında geleneksel iletişim araçlarını kullanmakta iken son yıllarda bu araçlarla birlikte bilgi ve iletişim teknolojilerine dayalı olan dijital medya ortamlarını da kullanmaktadır. Bu durum kurumların geleneksel iletişim araçları ile birlikte yeni iletişim teknolojilerine ve uygulama alanlarına yöneldiğini göstermektedir.

Devlet ve vakıf üniversitelerinin Twitter hesaplarını diyalogik iletişim ilkeleri çerçevesinde nasıl kullandıklarına odaklanan araştırmada 1747 tweet analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, belirtilen zaman (Temmuz-Ağustos-Eylül 2018) aralığında devlet üniversitelerinin paylaştığı toplam tweet sayısı 1070 iken vakıf üniversitelerinin tweet paylaşımı 677 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

“Bilginin kullanılabilirliği: profil bilgileri” kategorisinde yer alan Twitter’daki mavi tik simgesinin 12 üniversitede olduğu; 8 üniversitede ise olmadığı ortaya çıkmıştır. Bahsi geçen 8 üniversitenin 3’ü devlet üniversiteleri; 5’inin ise vakıf üniversiteleri arasında yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan devlet üniversitelerine kıyasla vakıf üniversitelerinin yarısının (5 üniversite)

onaylanmış bir hesabının olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonucunda, üniversitelerin profil fotoğrafı/logo, kurum ismi, başlık fotoğrafı (genellikle kampüs görüntüleri) ve Twitter profilini kişiselleştirme gibi maddeleri karşıladığı ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda söz konusu üniversitelerin Twitter profillerinde ilgili maddeler yani söz konusu görsel unsurlar ile kurumsal kimliği hakkında bilgi verdiği şeklinde yorumlanabilir. Bunun yanı sıra diyalojik iletişimi destekleyen bu maddelerin üniversiteler tarafından yerine getirildiği de dile getirilebilir.

Bulgulara, 6 devlet üniversitesi ve 5 vakıf üniversitesinin Twitter profilinde sosyal medya adresleri ve e-posta, telefon numaralarına ilişkin bir bilgiye ve bağlantıya yer vermemesi gibi dikkat çekici bir sonuçla karşılaşılmıştır. Bu durum belirtilen üniversitelerin Twitter hesaplarında kamularının kullanabilecekleri, doğrudan, hızlı ve kolay ulaşabilecekleri, istek ve beklentilerini karşılayabilecekleri bilgilere ve bağlantılara yer vermediği söylenebilir.

Bilginin kullanılabilirliği” ilkesi, hem devlet hem vakıf üniversiteleri açısından incelenmiştir. Bu kapsamda “medya ve kurum kamuları için bilginin kullanılabilirliği” kategorisinde hem devlet hem vakıf üniversitelerinde “genel olarak kurumun resmi web sitesine ve sitedeki sanal basın odasına verilen linkler” ile “kurum ve çevresine ilişkin son gelişmeler hakkında bilgilendirme tweetleri” maddelerinin daha fazla öne çıkması dikkat çekici bir sonuçtur. Bunun yanı sıra üniversitelerin paylaşılan içeriklerinden yola çıkarak kurum ve çevresine ilişkin son gelişmeler hakkında kamularına bilgilendirici içerik sağladığı sonucuna ulaşılabilir. Bulgular değerlendirildiğinde, bahsi geçen üniversiteler Twitter hesaplarında paylaştığı ve haber değeri taşıyan dijital içerikleri ile medyaya aynı zamanda kamularına bilgi sunduğu söylenebilir. Söz konusu bilgilendirme üniversitelerin web siteleri “haber” başlığı altında gerçekleşmektedir. Bununla birlikte verilen bilgiler ile üniversitelerin Twitter hesaplarını kurumsal bir haber kaynağı olarak kullandığı da dile getirilebilir. 20 üniversitenin paylaşılan içeriklerinden yola çıkarak kurum ve çevresine ilişkin son gelişmeler hakkında kamularına bilgilendirici içerik sağladığı sonucuna ulaşılabilir.

Devlet ve vakıf üniversitelerinin Twitter hesaplarını “tekrar ziyaretlerin artırılması” ilkesi açısından nasıl kullandığı incelendiğinde: Söz konusu üniversitelerin içerik paylaşımında “kurumun etkinlik takvimine ilişkin tweet mesajları” birinci sırada; “kurumun daha ayrıntılı bilgi gerektiren konularda resmi web sitesinin belirli bölümlerine verilen linkler” maddesinin ikinci sırada ve farklı oranlarla yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda üniversitelerin ilk iki sırasında yer alan maddelerine ilişkin içerik paylaşımlarının ziyaretlerin tekrarlanmasına katkı sağlayacağı söylenebilir.

“Ziyaretçilerin sitede tutulması” ilkesi değerlendirildiğinde; örneklem dahilindeki üniversitelerin toplam gönderilerinde “Twitter’da görsel paylaşım (resim/fotoğraf/video)” ve “kamulara hitap edecek iletişim dili (emoji kullanımı)” maddelerinin ön plana çıktığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla kısa mesajların yazıldığı (280 karakter) ve okunduğu bir mikroblog sitesi olan Twitter’ın üniversiteler tarafından metinsel içeriklerini destekleyici resim, fotoğraf ve video kullanımına daha fazla yer verdiği dikkat çekici bir sonuç olarak ortaya çıkmıştır. Öte yandan bahsi geçen üniversitelerin içerik paylaşımlarında emoji kullanımı söz konusudur ancak yeterli olmadığı belirtilebilir. Bu bağlamda üniversitelerin metinsel içeriklerini zenginleştirme ve

mesajlarını daha etkileyici bir şekilde iletme açısından emoji kullanımına daha fazla başvurabilir.

Bulgular “hizmetler ve birimler hakkında kurumun web sitesine verilen linkler” maddesi ile “kurumun diğer sosyal medya/ağ hesaplarına verilen linkler (Facebook, YouTube, Instagram vb.)” maddesine yönelik içerik paylaşımlarının devlet ve vakıf üniversitelerinde çok daha az oranlarla öne çıktığı ancak söz konusu maddeler için de yeteri kadar bir içerik paylaşımının olmadığı dile getirilebilir. Bu noktada söz konusu üniversitelerin kamularını kendi çevrimiçi alanlarında varlık göstermeye yöneltme konusunda yoğun bir çaba göstermedikleri şeklinde yorumlanabilir.

Devlet ve vakıf üniversitelerinin Twitter hesapları “diyalojik döngü” ilkesi açısından incelendiğinde ise “kullanıcılara Twitter ortamında (hashtag ve mention) ya da Twitter yoluyla verilmiş bir dış link (kurumun blogu, resmi web sayfası, Facebook hesabı vb.) üzerinden ilgili bir konuda görüş belirtmeye davet etmek” maddesi vakıf üniversitelerinde (484 tweet: % 71.5) öne çıkmıştır. Belirtilen maddenin devlet üniversitelerindeki oranı ise % 41.5 (444 tweet)’tir. Yine bu sonuç doğrultusunda vakıf üniversitelerinin paylaşımlarının yarısından fazlasında bu maddeye ilişkin içeriklerin paylaşıldığı söylenebilir. Bunun yanı sıra araştırmanın odağındaki üniversitelerin, hashtag ve mention bağlantıları ile ilgili bir konuda görüş belirtmeye diğer bir deyişle bir tweet ile benzer bir içeriğe katkıda bulunmalarına yönelik verdiği bağlantıların kullanıcıların düşüncelerini ifade etmesine olanak tanıdığı belirtilebilir.

Analiz sonuçlardan hareketle söz konusu kategoriye ilişkin maddelerde kimi zaman devlet üniversitelerinin kimi zamanda vakıf üniversitelerinin paylaşmış oldukları farklı içerik oranları ile ön plana çıktığı ancak bu oranların çok az olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte yukarıda da değinildiği gibi herhangi bir içerik paylaşımının olmadığı maddelerin de olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda üniversitelerin paylaştığı içerik oranları çok az olsa aslında kullanıcıları ile iletişim ve ilişki inşasına yönelik önemli bir adım atmış olduğu ancak yeterli olmadığı söylenebilir. Kuşkusuz bahsi geçen maddelerin, üniversitelerin kullanıcıları ile iletişime geçme ve etkileşime girme, onların görüş ve düşüncelerini dikkate alma, içeriklerin çok sayıda farklı kullanıcılara ulaştırma yani yayılma daha da önemlisi diyalog içinde olma noktasında katkılar sağlayacağı dile getirilebilir.

Kaynakça

- Asur, S. and Huberman, B. A. (2010). *Predicting the Future with Social Media*. Paper presented at the IEEE/WIC/ACM International Conference on Web Intelligence and Intelligent Agent Technology, pp. 492-499.
- Baumgarten, C. (2011). Chirping for Charity: How US Nonprofit Organizations are Using Twitter to Foster Dialogic Communication. *The Elon Journal of Undergraduate Research in Communications*, 2(2), 5-14.

- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*. New York: Oxford University Press.
- Buchanan-Oliver, M. and Fitzgerald, E. M. (2014). Industry and Agency Views of Social Media: Issues Implementing Dialogic Communication. *Journal of Marketing Communications*, 22(4), 437-454. doi:10.1080/13527266.2014.975829
- Capizzo, L. (2018). Reimagining Dialogue in Public Relations: Bakhtin and Open Dialogue in the Public Sphere. *Public Relations Review*, 44(4), 523-532. doi:10.1016/j.pubrev.2018.07.007
- Capriotti, P. and Kuklinski, H. P. (2012). Assessing Dialogic Communication through the Internet in Spanish Museums. *Public Relations Review*, 38(4), 619-626. doi:10.1016/j.pubrev.2012.05.005
- Carpenter, S.; Takahashi, B.; Lertpratchya, A. P. and Cunningham, C. (2016). Greening the Campus: a Theoretical Extension of the Dialogic Communication Approach. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 17(4), 520-539. doi:10.1108/ijsh-02-2015-0036
- Cornelissen, J. (2004). *Corporate Communications: Theory and Practice*. London: SagePub.
- Dolphin, R. R. and Fan, Y. (2000). Is Corporate Communications a Strategic Function? *Management Decision*, 38 (2), 99-107.
- Duhé, S. (2015). An Overview of New Media Research in Public Relations Journals from 1981 to 2014. *Public Relations Review*, 41(2), 153-169. doi:10.1016/j.pubrev.2014.11.002
- Erdoğan, İ. (2012). *Pozitivist Metodoloji ve Ötesi & Araştırma Tasarımları Niteliksel ve İstatiksel Yöntemler*. Ankara: Erk Yayınları.
- Garrigos-Simon, F. J.; Soriano, D. R.; Alcamí, R. L. and Ribera, T. B. (2012). Social Networks and Web 3.0: their Impact on the Management and Marketing of Organizations. *Management Decision*, 50 (10), 1880-1890. doi:10.1108/00251741211279657
- Gligoric, K.; Anderson, A. and West, R. (2018). *How Constraints Affect Content: The Case of Twitter's Switch from 140 to 280 Characters*. Paper presented at the In Twelfth International AAAI Conference on Web and Social Media.
- Gordon, J. and Berhow, S. (2009). University Websites and Dialogic Features for Building Relationships with Potential Students. *Public Relations Review*, 35(2), 150-152. doi:10.1016/j.pubrev.2008.11.003
- Henderson, A. and Bowley, R. (2010). Authentic Dialogue? The Role of "Friendship" in a Social Media Recruitment Campaign. *Journal of Communication Management*, 14(3), 237-257. doi:10.1108/13632541011064517
- Kent, M. L. and Lane, A. B. (2017). A Rhizomatous Metaphor for Dialogic Theory. *Public Relations Review*, 43(3), 568-578. doi:10.1016/j.pubrev.2017.02.017
- Kent, M. L. and Taylor, M. (1998). Building Dialogic Relationships through the World Wide Web. *Public Relations Review*, 24(3), 321-334.
- Köseoğlu, Ö. ve Köker, N. E. (2014). Türk Üniversiteleri Twitter'i Diyalogsal İletişim Açısından Nasıl Kullanıyor: Beş Türk Üniversitesi Üzerine Bir İçerik Analizi. *Global Media Journal: Turkish Edition*, 4(8), 213-238.
- Krippendorff, K. (1989). Content Analysis. In E. Barnouw, G. Gerbner, W. Schramm, T. L. Worth, & L. Gross (Eds.), *International Encyclopedia of Communication*, New York: Oxford University Press.
- Krippendorff, K. (2004). *Content Analysis An Introduction to Its Methodology* (Second Edition ed.). United States of America: Sage Publications, Inc.
- Lovejoy, K.; Waters, R. D. and Saxton, G. D. (2012). Engaging Stakeholders through Twitter: How Nonprofit Organizations are Getting More out of 140 Characters or Less. *Public Relations Review*, 38(2), 313-318. doi:10.1016/j.pubrev.2012.01.005

- Madichie, N. O. and Hinson, R. (2014). A Critical Analysis of the “Dialogic Communications” Potential of Sub-Saharan African Police Service Websites. *Public Relations Review*, 40(2), 338-350. doi:10.1016/j.pubrev.2013.10.009
- Mazzei, A. (2014). A Multidisciplinary Approach for a New Understanding of Corporate Communication. *Corporate Communications: An International Journal*, 19(2), 216-230. doi:10.1108/ccij-12-2011-0073
- McAllister-Spooner, S. M. and Kent, M. L. (2009). Dialogic Public Relations and Resource Dependency: New Jersey Community Colleges as Models for Web Site Effectiveness. *Atlantic Journal of Communication*, 17(4), 220-239. doi:10.1080/15456870903210113
- McAllister, S. M. (2012). How the World's Top Universities Provide Dialogic Forums for Marginalized Voices. *Public Relations Review*, 38(2), 319-327. doi:0.1016/j.pubrev.2011.12.010
- Oltarzhevskiy, D. O. (2019). Typology of contemporary corporate communication channels. *Corporate Communications: An International Journal*, 24(4), 608-622. doi:10.1108/ccij-04-2019-0046
- Pieczka, M. (2011). Public Relations as Dialogic Expertise? *Journal of Communication Relations Review*, 38(2), 313-318. doi:10.1016/j.pubrev.2012.01.005
- Rybalko, S. and Seltzer, T. (2010). Dialogic Communication in 140 Characters or Less: How Fortune 500 Companies Engage Stakeholders Using Twitter. *Public Relations Review*, 36(4), 336-341. doi:10.1016/j.pubrev.2010.08.004
- Saffer, A. J.; Sommerfeldt, E. J. and Taylor, M. (2013). The Effects of Organizational Twitter Interactivity on Organization–Public Relationships. *Public Relations Review*, 39(3), 213-215. doi:10.1016/j.pubrev.2013.02.005
- Schroeder, J. and Saffer, A. (2016). Practitioners as Publishers: Examining Public Relations Practitioners' Claims for Legal Protections Traditionally Associated with the Institutional Press. *UB Journal of Media Law & Ethics*, 5(1), 24-45.
- Shin, W.; Pang, A. and Kim, H. J. (2015). Building Relationships Through Integrated Online Media. *Journal of Business and Technical Communication*, 29(2), 184-220. doi:10.1177/1050651914560569
- Taylor, M.; Kent, M. L. and White, W. J. (2001). How Activist Organizations are Using the Internet to Build Relationships. *Public Relations Review*, 27(3), 263-284.
- URAP, (2017). http://tr.urapcenter.org/2017/2017_t9.php, Erişim Tarihi: 07.01.2017.
- Van Riel, C. B. (2003). The Management of Corporate Communication In Balmer, J.M.T and Stephen, G. (Ed.), *Revealing the Corporation: Perspectives on Identity, Image, Reputation, Corporate Branding, and Corporate-level Marketing* (pp. 161-170). New York: Routledge.
- Waters, R. D.; Canfield, R. R.; Foster, J. M. and Hardy, E. E. (2011). Applying the Dialogic Theory to Social Networking Sites: Examining How University Health Centers Convey Health Messages on Facebook. *Journal of Social Marketing*, 1(3), 211-227. doi:0.1108/20426761111170713
- Watkins, B. A. (2017). Experimenting with Dialogue on Twitter An Examination of the Influence of the Dialogic Principles. *Public Relations Review*, 43(1), 163-171. doi:0.1016/j.pubrev.2016.07.002



Uygulamada Strateji Yaklaşımının Disiplin Temelleri: Giddens'in Yapılaşma Kuramı¹

Discipline Foundations of Strategic as Practice: Giddens's Structure Theory

Öğr. Gör. Dr. Fulya ALMAZ², Prof. Dr. Mehmet BARCA³, Prof. Dr. Beykan ÇİZEL⁴

Başvuru Tarihi: 23.12.2019

Kabul Tarihi: 06.03.2020

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Öz

Bu çalışmanın amacı, Giddens'in (1984) Yapılaşma Kuramı'nın stratejik yönetim alanında son zamanlarda ileri sürülen Uygulamada Strateji Yaklaşımı'na muhtemel bir disiplinler temel oluşturma potansiyelini tartışmaktır. Çalışma, doğası gereği eklektik bir alan olan stratejik yönetimin başta ekonomi olmak üzere psikoloji gibi ana sosyal bilim disiplinlerinden yararlanarak kuramsal temellerini güçlendirdiği gözleminden hareket ile stratejik olguların zaman içerisinde nasıl oluştuğunu araştıran süreç çalışmaları alt alanında ortaya atılan Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nın sosyoloji disiplini içinde öne sürülen Yapılaşma Kuramı'nın sunduğu kuramsal arka plana yaslanabileceğini ileri sürmektedir. Böylesi bir kuramsal temel sunup sunamayacağını ortaya koyabilmek için şu iki kriter esas alınarak değerlendirmeler yapılmıştır: a) Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nın varsayımlarının Yapılaşma Kuramı'ndan çıkarsanıp çıkarsanamayacağı b) genel kuramın (Yapılaşma Kuramı) ve spesifik yaklaşımın (Uygulamada Strateji) çevreye ilişkin kavramsallaştırmalarında uyumun olup olmadığı. Çalışmada her iki kriter bakımından da destekleyici sonuçlara varılmıştır. Dolayısıyla bu çalışma Uygulamada Strateji Yaklaşımının Giddens'in (1984) Yapılaşma Kuramı'nın kuramsal temelleri üzerine inşa edilebileceğini önermekte ve bu ilişkinin içsel bağlantılarına işaret ederek stratejik yönetim süreç çalışmaları alt alanına yönelik var olan yazına katkı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yapılaşma Kuramı, Giddens, Uygulamada Strateji Yaklaşımı, Pratik, Praksis

Abstract

In this paper, the potential of Giddens's (1984) Structure Theory in terms of its possible disciplinary foundational service to Strategy as Practice Approach put forward in the area strategic management in recent years. Taking the observation as a starting point that strategic management, being an eclectic area by its nature, has benefited from first and foremost economic

¹ Bu çalışma, 21-23. 10. 2018 tarihinde International Social Research and Behavioral Sciences sempozyumunda sunulan Uygulamada Strateji Yaklaşımının Entellektüel Temelleri: Giddens ve Yapısallaşma Teorisi başlıklı bildirinin genişletilmiş halidir.

² Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, fulyaalmaz@akdeniz.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1537-3278

³ Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, mehmet.barca@asbu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1833-9411

⁴ Akdeniz Üniversitesi, Turizm Fakültesi, beykan@akdeniz.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0474-9222

sand other main social science disciplines such as pysicsology in order to strengten its theoretical foundation, the study puts forward that Strategy as Practice Approach emerged in the sub-area of strategic management called process studies which attepttoun earth how strategic phenomena formed over time, can be arguably laid down to the theoretical bedrock of the Structure Theory put forward in the discipline of sociology. In order to asses its possible foundational service, the study takes the following two criteria to make an inform edjudgement: **a)** whether assumptions of Strategy as Practice can be deducible from Structure Theory, **b)** whether the compatibility between environmental explanations of the general theory (Structure Theory) and the specific approach (Strategy as Practice) exist. The study finds out supporting results with regards to thecriteria set. Therefore the study proposes that Strategy as Practice can be built up on the theoretical foundations of Structure Theory, and thus contributes to the literature of process studies sub-area of strategic management by pointing out to the interrelated connections between the theory and the approach.

Keywords: Structure Teory, Giddens, Strategy As Practice, Practice, Praxis

Giriş

Bu çalışmanın amacı, stratejik olguların oluşum sürecinin açıklanmasında Giddens'in (1984) Yapılaşma Kuramı'nın önemli bir kuramsal temel sağlama potansiyeline sahip olup olmadığını değerlendirmektir. Stratejik yönetim alanında çalışan araştırmacıların karşılaştığı temel sorunlardan biri stratejik olguların açıklanması ve tahmininde yararlanabilecekleri kuramsal temellerin zayıf olmasıdır. Stratejik yönetim araştırmalarının kuramsal hususlardan daha çok ampirik konulara yoğun bir şekilde odaklandığı görülmektedir. Bu durum, stratejik olguların açıklanması ve tahmininde kuramsal derinlikten uzak kalmasına yol açmaktadır. Diğer bir ifade ile, stratejik yönetim disiplin temellerinin *ateorik* kalması stratejik olguları açıklama ve tahmin gücünü önemli ölçüde azaltmakta ve kuramsal katkılar ile ilerleme sağlamanın da önünde engel oluşturmaktadır.

Buna karşın sosyal bilimlerin klasik disiplinleri olan ekonomi, sosyoloji ve psikolojinin kuramsal hususlarda oldukça kuvvetli olduğu görülmektedir. Doğası gereği eklektik bir alan olan stratejik yönetim disiplini bilimleşme sürecinin başından beri farklı disiplinlerden yararlanarak ilerleme sağlamıştır. Stratejik yönetim ekonomi, sosyoloji, psikoloji, siyaset bilimi, felsefe, tarih ve hatta biyoloji (evrim teorisi) ve fizik (görelilik ve kaos teorileri) gibi geniş bir yelpazede yer alan disiplinlerden yararlanarak gelişme göstermektedir. Ancak geniş yelpazede yer alan bu disiplinler stratejik yönetim disiplininin ilerlemesine eşit katkı sunmamaktadır. Sosyal bilimlerin temel ana disiplinleri olarak ekonomi ve psikoloji diğerlerinden farklı olarak stratejik yönetime disiplinler ve sistematik bir temel sunmaktadır. Stratejik yönetim alanında firmalar arasındaki başarı farklarının kaynaklarını açıklamayı amaçlayan *içerik çalışmaları* büyük ölçüde ekonomi disiplininin güçlü kuramsal yanından yararlanarak ilerleme sağlamıştır. Örneğin, içerik araştırmaları Endüstriyel Ekonomi ve Büyüme Ekonomisinden sistematik olarak yararlanılarak olgunlaştırılmıştır. Benzer şekilde, strateji yapımcıların (bireysel veya grup) stratejik karar verme süreçlerini araştıran *bilişsel çalışmalar* büyük ölçüde sosyo-psikoloji alanında ortaya çıkan kuramlardan (örneğin İnsan Psikolojisi veya *Human Pysicsology*)

yararlanma yoluna gitmişlerdir. Ekonomi ve psikoloji disiplinleri içerisinde ortaya çıkan bu kuramların sağladığı güçlü temeller üzerine inşa edilen stratejik yaklaşımların stratejik olguların açıklaması ve tahmininde güçlü ve dönüştürücü bir katkıda bulunmuşlardır.

Stratejik yönetim alanında içerik ve bilişsel çalışmalardan daha önce ortaya çıkmasına rağmen süreç çalışmalarının kuramsal bir derinliğe kavuştukları ileri sürülemez. İçerik ve bilişsel çalışmaların kuramsal bir olgunluğa daha kısa sürede varmalarının en önemli nedeni, sırası ile ekonomi ve psikolojinin güçlü temelleri üzerine oturtulabilmelerinden kaynaklanmaktadır. Bu tespitten hareket ile mevcut çalışma, stratejik olguların oluşum sürecini açıklamaya girişen ve son zamanlarda stratejik yönetimin *süreç çalışmaları* (ortanın üzerinde başarıya yol açan karar ve uygulama sürecini araştıran) alt alanında baskın yaklaşım haline gelen Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nın sosyoloji alanında ortaya atılan Giddens'in (1984) Yapılaşma Kuramı'nın üzerine inşa edilip edilemeyeceğini değerlendirmektedir.

Sözkonusu alanyazın değerlendirildiğinde Giddens'in Yapılaşma Kuramı'nın, Uygulamada Strateji Yaklaşımını hangi yönlerden temellendirebileceğine dair bir çalışmaya rastlanmamış olduğu görülmüştür. Dolayısıyla söz konusu bu tespitten hareketle hazırlanan çalışmanın amacı, Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nın temellerini oluşturduğu düşünülen önemli araştırmacılardan biri olan Giddens'in (1984) düşününsel çerçevesinin, Uygulamada Strateji Yaklaşımına kuramsal bir temel sunma bağlamında potansiyelini ortaya koymaktır. İlgili çalışmanın Giddens'in Yapılaşma Kuramı'nın, Uygulamada Strateji Yaklaşımı'na hangi yönlerden açıklık kazandırdığına yönelik boşluğun giderilmesi bakımından alana anlamlı bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Belirtilen amacı gerçekleştirmek üzere çalışma şu adımlarda ilerleyecektir: Öncelikle Uygulamada Strateji Yaklaşımı stratejik yönetim alanı içinde konumlandırılacak ve arkasından genel olarak tanıtılacaktır. Daha sonra Yapılaşma Kuramı ana hatlarıyla tanıtılacaktır. Çalışmanın omurgasını oluşturan sonraki bölümde ise stratejik yönetim alanındaki spesifik bir yaklaşımın (Uygulamada Strateji) neden sosyolojideki genel bir kuramın (Yapılaşma Kuramı) kuramsal temelleri üzerine inşa edilmeye ihtiyaç duyduğunu ve böylesi bir ilişkinin uygunluğunu değerlendirebilmek için nelere bakılması gerektiği ortaya konduktan sonra öne sürülen kriterler esas alınarak detaylı bir analize gidilecektir. Sonuç bölümünde ise varılan sonuçlar değerlendirilecek ve bundan sonra yapılabilecek çalışmalarda nelere dikkat edilmesi gerektiğine işaret edilecektir.

Uygulamada Strateji Yaklaşımının Konumlandırılması

Stratejik yönetim alanındaki en eski çalışmalar *süreç çalışmaları* alt alanı olarak adlandırılmaktadır. Bu alt alandaki çalışmaların ortak özelliği *strateji yapma süreci* ile ilgili olmalarıdır. 1960'larda *strateji nasıl yapılmalıdır* şeklindeki *olması gereken veya tavsiye edici (normatif) yaklaşıma* karşın (Ansof, 1965), 1970'lerde Mintzberg (1978) ve diğerleri *strateji nasıl yapılmaktadır* yönlü olan durumu (*pozitif*) araştırmayı amaçlamışlardır. Birinci grupta yer alanlar Plânlama Yaklaşımı olarak adlandırılan ve iyi stratejik kararların nasıl alınabileceğine ilişkin yöntem, çerçeve, kritik faktörler, matrisler, aşamalı akıl yürütmeler vs. önerme yoluna

gitmişlerdir. Bunlara göre strateji ve dolayısıyla strateji yapma süreci *kontrollü, plânlı, rasyonel ve bütünsel* bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Stratejik düşünme ve uygulamanın birbirinden ayrıldığı ve stratejik düşünmenin stratejik uygulamaya üstün tutulduğu bu yaklaşıma göre strateji tepe yönetimin sorumluluğunda, birbirinden ayırt edilebilecek birtakım adımlardan oluşan ve işletmenin geleceğini tahmin etmeye dayanan formal, merkezi bir süreç yönetimi olarak değerlendirilmektedir. Plânlama Yaklaşımı, stratejik yönetim sürecini mevcut durum analizi ile başlayıp tahmin edilen gelecek ve bu geleceğe ulaşmak için kaynak tanımlarından sonra uygulamaya geçmeyi öneren lineer bir yaklaşım olarak görülebilir.

Buna karşın Öğrenme Yaklaşımı olarak adlandırılan ikinci grup gerçek hayatta stratejik kararların nasıl alındığını açıklama yoluna gitmişlerdir. Bunlara göre strateji, plânlı ve kontrollü değil, firmanın geleceği ile ilgili zaman içinde plânlı ve plânsız alınan bir takım küçük ve büyük kararların oluşturduğu bir örüntü olarak ortaya çıkmaktadır. Uygulama öncesi, alınan stratejik kararların doğruluğundan asla emin olunamayacağını ileri süren bu görüşe göre, stratejik yönetim öğrenerek ilerlemenin kaçınılmaz olduğu, içinde isabet etme ve hata yapmanın normal görülebileceği, kontrol dışı faktörlerin devreye girdiği, dolayısıyla lineer olmayan bir tarzda gerçekleşen karmaşık bir süreci ifade etmektedir. Stratejiyi formüle (*formulation*) etmeyi öneren Plânlama Yaklaşımı'nın tersine, Öğrenme Yaklaşımı stratejiyi doğaçlama bir gidişin sonucunda ortaya çıkan bir oluşum (*formation*) olarak görmektedir. Bu anlamda strateji, Plânlama Yaklaşımı'nın öne sürdüğü gibi masa başında önceden hazırlanan formal bir fikir değil, plânlama ve uygulamanın iç içe geçtiği ve deneme ve yanılma ile süreç içerisinde oluşan ve dolayısıyla uygulama sonrası ortaya çıkan bir olgu olarak görülmektedir.

Bilimsel yöntem açısından bakıldığında, normatif bir ele alış tarzıyla *iyi strateji nasıl geliştirilebilir* yönlü açıklamaları ile Plânlama Yaklaşımı strateji yapma sürecini açıklama hususunda önemli bir katkı sağlamaktan uzak görünmektedir. Tepe yöneticilerine nasıl strateji geliştirmeleri gerektiği şeklindeki tavsiyeleri ufuk açıcı olsa da bilimsel açıdan bakıldığında gerçek hayatta strateji sürecinin nasıl şekillendiğini aydınlatmada son derece yetersiz kalmaktadır. Öğrenme Yaklaşımı strateji yapma sürecinin açıklanmasına ilişkin bilimsel bakışı açık şekilde ortaya koymakla beraber stratejik kararların ve uygulamaların içinde gerçekleştiği kurumsal çevre ile ilişkilendirmekte yetersiz kalmaktadır. Detaylı bir analize tabi tutulduğunda, her iki yaklaşımın da ortak özelliğinin “kurumsal yapılardan kopuk bir rasyonel yönetim” varsayımı üzerinden açıklama sundukları görülmektedir. Bu rasyonalite Plânlama Yaklaşımı'nda *sınırsız*, Öğrenme Yaklaşımı'nda *sınırlı* olduğu varsayılarak açıklama sunulmaktadır. *Sınırlı rasyonaliteyi* esas almak kuramsal bir ilerleme olarak görülse de yeterli değildir çünkü rasyonalitenin neden sınırlı olduğunun kurumsal (pratikler, normlar, gelenekler, rutinler gibi) nedenlerini ortaya koyamamaktadır. İşte tam bu noktada Uygulamada Strateji Yaklaşımı devreye girmekte ve strateji yapmayı kurumsal yapılar ile ilişkilendirerek açıklamalara daha ileri bir derinlik kazandırmaktadır. Analizlerine kuramsal derinlik kazandırdığı bu noktada Uygulamada Strateji Yaklaşımı kararların ve uygulamanın içinde gerçekleştiği kurumsal yapılar ile ilişkilendirerek strateji yapma sürecinin *sosyolojisini* açıklamaya dahil etmektedir. Böylece strateji yapma sürecinin sadece *yönetim* perspektifinden değil, örgütsel açıdan da ele alınabilmesinin önü açılmış olmaktadır. Bu çalışmada öne

sürüleceği üzere, işletme içindeki *örgütsel* kurumsal yapının (mikro sosyoloji) dışındaki çevresel kurumsal yapı (makro sosyoloji) ile birlikte ele alınması durumunda Uygulamada Stratejinin hem açıklama gücü artacak hem de daha kapsayıcı kuramsal temellere kavuşmuş olacaktır.

Uygulamada Strateji Yaklaşımı

Uygulamada Strateji Yaklaşımı, Whittington'ın 1996 yılında yapmış olduğu çalışması ile stratejik yönetim alanında yer bulmuş ve değerli yazarların, akademisyenlerin ve uygulayıcıların katılımı ile ilgili alanda bazı boşlukları dolduran yeni bir bakış açısının belirlediğini iddia etmiştir. Araştırmacı bahsi geçen çalışmasında 1960'lara Plânlama Yaklaşımı'nın damgasını vurarak, pazar ve rekabet yapısının anlaşılmasında ve yöneticilerin karar almasına yardımcı olması amacıyla kullanılan birtakım araç ve tekniklere odaklanıldığını, 1970'lere geldiğinde şirket satın almaları ve/veya birleşmeleri, inovasyon, uluslararasılaşma gibi birtakım politik çalışmaların ivme kazandığına değinmiştir. Bununla birlikte 1980'lerde stratejik değişimlere uyum sağlama noktasında katkı sağlayan süreç çalışmalarına (Öğrenme Yaklaşımı) yoğunlaşıldığını, şimdilerde süreç çalışmalarına yeni bir içgörü kazandırmasının yanı sıra temel sorunlara örgütsel düzey yerine yönetim düzeyinde yaklaşan pratik kuramın gündemde olduğunu vurgulamıştır. Söz konusu alanyazın incelendiğinde Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nın stratejik yönetim alanında dünya çapında yeni yeni araştırmalara konu edildiğinin tespit edilmesinin ilgili yaklaşımın henüz değerlendirilmemiş bir potansiyelinin olduğuna işaret etmekte olduğu görülmektedir.

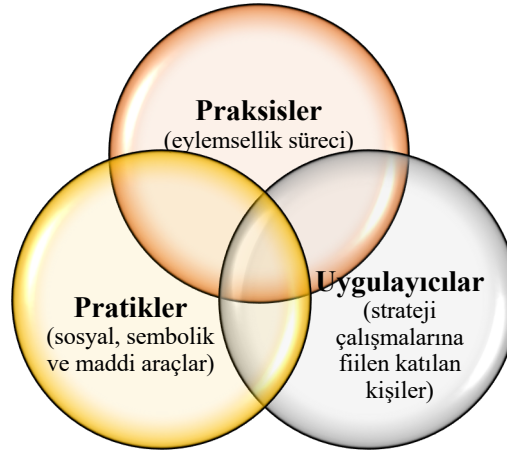
Uygulamada Strateji Yaklaşımı, sosyal bir pratik olarak ilgili bağlamda yer bulan, stratejilerin eyleme dökülmesi sürecine (strategizing) vurgu yapan ve stratejileri uygulayanların eylemlerine, birbirleri ile ve içinde yer aldıkları bağlamla etkileşimlerine odaklanan bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır (Whittington, 1996; Feldman ve Orlikowski, 2011; Vaara ve Whittington, 2012). İlgili yaklaşım örgütsel pratiklere dayalı strateji oluşturma çalışmalarını, stratejilerin sonuçlanmış çıktılarını ve stratejileri uygulayanların karar mekanizmalarının ve eylemlerinin içerisine yerleşik sosyal pratiklerin etkinleştirilmesini kapsamaktadır. İlgili yaklaşım örgüt dahilinde var olan ancak hemen fark edilmeyen retoriklerin (söylemlerin) analizine imkan tanıdığı gibi uygulayıcıların stratejik karar mekanizması içerisindeki rollerinin kurumsal bağlam dâhilinde incelenmesine de imkân tanımaktadır.

Stratejik yönetim alanına yeni bir heyecan getirdiği düşünülen ilgili yaklaşım sosyal ve örgütsel pratiklerin örgüt içerisinde yaygınlaşması sonucu örgütsel faaliyetlerin nasıl etkin kılındığını ve/veya nasıl sınırlandırıldığını anlamamıza olanak tanımaktadır (Feldman ve Orlikowski, 2011). Bunun yanı sıra strateji oluşturma eylemlerinin yorumlanmasında örgütün sosyal yapısının ve o sosyal yapı içerisinde faaliyette bulunan içsel ve dışsal örgüt üyelerinin birbirleriyle etkileşimlerine (Vaara ve Whittington, 2012), strateji oluşturma ve uygulamaya geçilmesi sürecinde hangi araçların kullanıldığına ve stratejilerin kimler tarafından uygulandığına (Jarzabkowski, 2004) yönelik idrakimizi genişletmektedir.

İlgili yaklaşım tek tek örgütlere ve stratejilere diğer bir deyişle stratejilerin neler olduklarına odaklanmaktan öte stratejilerin uygulamaya aktarılması sürecine (*strategizing*), yaklaşım

dahilinde sosyal pratik olarak yer bulan uygulayıcıların eylemlerine, hem birbirleriyle etkileşimlerine hem de örgüt ile etkileşimlerine vurgu yapmaktadır. Dolayısıyla ilgili yaklaşım kapsamında strateji oluşturma sürecinin değişkenleri nelerdir, stratejiyi kim yapar, bu aktör ne yapar ve neyi nasıl yapar, süreç dahilinde hangi araçları kullanır (Jarzabkowski ve Spee, 2009, s.69), ideal bir uygulayıcı olmak için gerekli şartlar nelerdir, yetkin bir uygulayıcı stratejik kararları nasıl almaktadır gibi sorulara yanıt bulunabilmektedir (Almaz vd, 2018; Whittington, 1996).

Söz konusu yaklaşım dahilinde, praksisler, pratikler ve uygulayıcılar etiketleri adı altında kapsamlı ve birbirleri ile ilişkili araştırma parametreleri tanımlanmaktadır (Jarzabkowski ve Spee, 2009, s.70; Almaz ve Çizel, 2016; Jarzabkowski vd, 2007; Almaz, 2015, s.183; Johnson vd, 2007 Whittington 2006; Jarzabkowski 2005). Dolayısıyla, Şekil 1'de ifade edildiği gibi Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nda, strateji temel olarak belirtilen bu üç parametre üzerine inşa edilmektedir (Şekil 1).



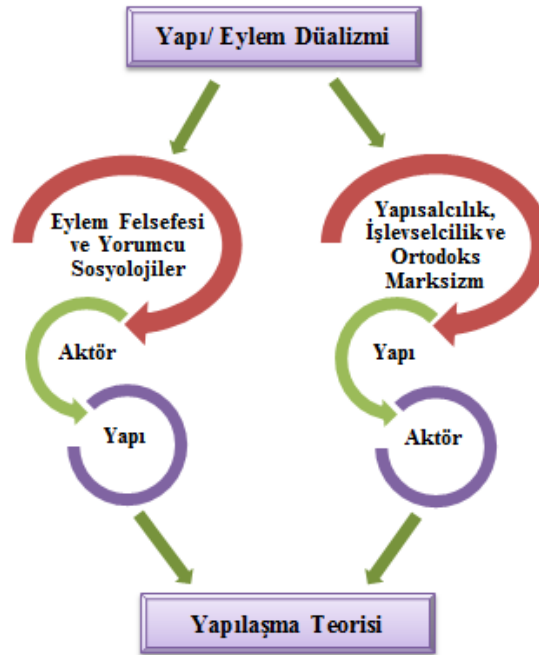
Kaynak: Almaz, 2015; Maia vd, 2015 ve Whittington, 2006'dan uyarlanmıştır.

Şekil 1. Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nın Üzerine İnşa Edildiği Parametreler

Yapılaşma Kuramı

Genelde bilimin, özelde sosyal bilimlerin merkezi sorunsallarından birinin gözlemlenen düzen gerçekliğini anlama ve anlamlandırmaya yönelik çabalar olarak karşımıza çıktığı görülmektedir. Giddens toplum düzeni sorunsalını bireyin topluma bağlanması, ahlâki bir fikir birliği ve denetim/kontrol meselesi olarak değerlendirmemektedir (Binay, 2014). Giddens'ın toplumu açıklarken sosyal teoriye egemen olan birey ve toplum kategorileri üzerine oturtulan dualizmin ötesine giderek sorunun sadece bireyin topluma bağlanması ile açıklanamayacağını ileri sürmektedir. Düşünür için toplum düzen, çeşitli alt sistemlere sahip ve bir bütünlüğü olan sosyal sistemlerin mekânı ve zamanı birbirlerine nasıl bağladığı meselesinden ibarettir. Diğer bir ifade ile düşünürü göre toplumsal düzen sorunu farklı parametrelerin, farklı yer ve farklı zamanları birbirlerine bağlayarak nasıl bütünlüklü bir karakter kazandığı sorundur.

Giddens'in (1984) Yapılaşma Kuramı, sosyal teori içerisinde yer alan yapı/eylem düalizmini giderme çabasıdır. Aşağıda yer alan Şekil 2'de görüleceği üzere Yapılaşma Kuramı'nın bir tarafında bireyi fail yapan amaçları, niyetleri, istekleri gibi onun temel esaslarını merkeze alarak bireyin iradesine gereken önemi veren ve bu iradenin bireyin iç gerçekliğinin belirlenimi altında olduğu varsayımına dayanan Yorumcu Sosyolojiler ve Eylem Felsefesi yer almaktadır (Giddens, 2005, s.122-123). Yapılaşma Kuramı'nın diğer tarafında ise olgulara (fenomenlere), toplumsal aktörlerin eylemlerinin temelinde yatan faktörleri idrak etme çabası ile yaklaşan ve yapıyı merkezi konuma alan özellikle Ortodoks Marksizm, İşlevselcilik ve Yapısalcılık gibi yaklaşımlar yer almaktadır. Düşünür eyleme odaklanan iradecilik ile yapıya odaklanan determinist yaklaşımlar arasında var olan karşıtlığın giderilmesi gerektiğini idia etmiş ve her iki anlayıştan da beslenerek yeni bir eylem (faillik)⁵ ve yapı kavramsallaştırması yardımıyla Yapılaşma Kuramı adını verdiği yeni bir kuram inşa etmiştir⁶.



Kaynak: Giddens, 2005'ten uyarlanmıştır.

Şekil 2. Yapılaşma Kuramı'nın Temelleri

Şekil 2'de görünür kılınmaya çalışıldığı gibi aktörlerin anlam ve duygu dünyaları, eylemleri, bütün etkileşimleri gibi konularla ilgilenen ve aktörlerin yapıp etmeleri sonucu inşa ettiği sosyal bir dünya kavrayışına dayandırılan Yorumcu Sosyolojiler ve Eylem Felsefesi anlayışları faillerden (aktörlerden) hareketle yapıya odaklanmaktadır (Kaspersen, 2000). Bu noktada yapı, aktörü belirlemektedir. İlgili tarafı en öz şekilde temsil eden düşünürler Mead (1972), Blumer (1986), Garfinkel (1967) ve Goffman (2009)'dır. Bu nedenle burada söz konusu düşünürlerin failden yapıya doğru hareket eden anlayışlarına değinilmekte yarar görülmektedir.

⁵ Burada bahsi geçen fail ve aktör, fiili gerçekleştirenle aynı anlamda kullanılmaktadır (Layder, 2006). Söz konusu araştırma yazısında eylem/faillik veya fail/aktör kavramları aynı gerçekliğe işaret etmektedir.

⁶ Burada Giddens'in düşünümsel çerçevesinin, Uygulamada Strateji Yaklaşımı üzerindeki etkilerini açıklamak adına Yapılaşma Kuramı'nın, Uygulamada Strateji Yaklaşımı ile doğrudan ilişkili kısımlarına değinilmesi yoluna gidilmiştir.

Mead (1972)'in inceleme nesnesi zihin ve benliktir. Düşünür, zihin kavramını organizmaların nesnelere tanımlamak için sembollerden yararlanmasına, nesnelere farklı davranışlar için uyaran olarak kullanmasına, tepkilerini kontrol etmesine, alternatif tepkiler tasarlamasına ve bir davranış çizgisi belirlemesine olanak tanıyan davranış kapasitelerini betimlemek amacıyla kullanırken benliği ise organizmanın davranışlarını düzenlemek adına temel bir uyarıcı olarak benlik algısı kullanım kapasitesini betimlemek amacıyla kullanmaktadır (Turner vd, 2010, s.496).

Benlik ve zihin, kişinin, bir eylemi gerçekleştirmeden önce, o eylemin ne yönde gelişebileceğini ve olası sonuçlarını düşünmesini sağlar. İnsanlar toplumsal uyaranlar karşısında, mekanik tepkiler vermek yerine, durumun gelişmesini beklemektedirler. Bu şekilde beklenen ilişkiler durumunu en iyi gösteren ve kendi niyetlerine uygun bir tepkiyi seçmektedirler. Kişinin verdiği tepki kesinlikle ilgili kişilerin içinde buldukları duruma bağlı olacaktır (Layder, 2006, s.80-81).

Mead'e göre (1972), benlik ve zihin sahibi birer varlık olarak insanlar etraflarındaki uyarıcılara yükledikleri anlamlara göre düşünerek tepki vermekte, benlik ve zihin sahibi her birey kendini diğer bireylerle etkileşimleri esnasında ortaya koymakta ve anlamlı semboller üreterek etkileşimi sürekli kılmaktadırlar (Layder, 2006). Böylece insanlar sürekli etkileşim içerisinde diğerleriyle birlikte, etkinlikleri ve eylemleriyle toplumsal dünyayı inşa etmektedirler.

Özneye hümanist bir vurgu yapan Blumer (1986), yapıları, bireylerin etkileşim içerisinde etkinlikte bulunarak ortaya çıkardığını savunmaktadır (Poloma, 1993, s.225). Yazara göre birey, içinde bulunduğu duruma ve/veya eyleme göre anlamları seçmekte, kontrol etmekte, askıya almakta, yeniden gruplandırmakta ve dönüştürmektedir. Bu süreçte diğerleriyle bazen rekabet, bazen, çatışma ve bazen de işbirliği biçiminde gerçekleşen etkileşim ve müştereklik üzerinden yapı oluşturulmaktadır ve bu şekilde oluşan yapı sabit değil sürekli değişen bir yapıdır.

Toplumsal etkileşimin incelenmesine önemli katkılar sunan Goffman'a (2009) göre, toplumsal ortamlarda etkileşim içerisinde bulunan bireyler karşılıklı olarak birbirlerinin eylemleri üzerinde etkili olmaktadır (Goffman, 2009, s.8, Giddens, 2008, s.182). Yazar birbirleri üzerinde izlenimler ve etkiler bırakan bireylerin bu yöndeki etkinliklerini *performans*, performans esnasında sergilenebilecek eylem kalıplarını *rol* veya *rutin* olarak kavramsallaştırmıştır (Goffman, 2009, s.28). Bireyler performans sırasında rutini seyircilere sergilemek için dekor, fiziksel tasarım, mobilya ve diğer arka plân düzenlemelerini kapsayan set olarak tanımlanan *vitrine* ihtiyaç duymaktadırlar (Goffman, 2009, s.33). Goffman'ın yaklaşımında ön ve arka bölgeler olarak tanımlanan kavram çifti de önemli görülmektedir. Yazara göre, vitrin bölgesi olarak adlandırılan bölgede cereyan eden sahne üstü performanslar insanların içerisinde biçimsel roller oynadıkları toplumsal birliktelikler ve karşılaşmalar *ön bölgede* gerçekleşmektedir (Goffman, 2009, s.112, Giddens, 2008, s.181-182). Bireylerin biçimsel ortamlardaki etkileşimler için kendilerini ve sahnede kullanacakları malzemeleri hazırlamaları ise *arka bölgede* gerçekleşmektedir. Yazar bu ayrım ile ortamı kendi eylemi üzerinden inşa eden bir varlığı görünür kılmaktadır. Goffman'a (2009, s.28) göre failer

vitrin bölgesinin üzerinde düşünerek edinilen bilgi içeriğine sahip bir biçimde, ortama ilişkin standartları göz önünde bulundurarak bilinçli olarak eylemlerde bulunmaktadır. Dolayısıyla faillerin eylemlerini bu standartlar oluşturmaktadır. En genel haliyle Goffman'ın yaklaşımında yapılar failleri inşa ettikleri gibi failer de yapıları inşa etmektedir.

Ünlü bir etnometodolog olan Garfinkel (1967) toplumsal yapının görünen oluşumu ve bozumu sürecinde bireylerin aktif olarak kullandıkları yöntemlere (metot ve tekniklere) yoğunlaşılması gerektiğine vurgu yapmaktadır (Giddens ve Turner, 2013, s.260-261, Turner, 1991). Söz konusu yaklaşıma göre, aktörler tamamen bilinçli taktiklerle bir gerçeklik anlayışı yaratma, bu anlayışı sürdürme ve değiştirme yetisine sahiptirler ve işte bu nokta failin görünür olduğu noktadır (Turner, 1991). Düzen ve düzenin devamı bu yöntemlerle sağlanmaktadır. Etnometodologlar verinin içeriğini sormak yerine o verinin aktörler tarafından hangi yöntemlerle üretildiğine, sürdürüldüğüne ve değiştirildiğine yoğunlaşmakta ve dolayısıyla düzen nasıl mümkün olur sorusu yerine bir düzen duygusu nasıl mümkün olur sorusunu sormaktadırlar.

Öte taraftan failin bir gölge olduğunu söyleyen İşlevselcilik, Yapısalcılık, ve Ortodoks Marksizm gibi yaklaşımlar bulunmaktadır. Söz konusu yaklaşımlar dâhilinde yapı merkezi bir konumda yer almakta ve aktörün eylemlerini yapı çerçevesindedir (Giddens, 2005, s.122-123). Bu kısmı en öz şekilde temsil eden düşünürlerin Parsons (1954) ve Althusser (1969) olduğu görülmektedir (Bkz. Şekil 2).

Parsons öz yaklaşımını açıklayabilmek için sosyal gerçeklikte insan bedenine karşılık gelen *fizyolojik sistem*, bireylerin kendi kişisel biyografilerinin ürünü olan kişisel inançlar, arzular, istekler, duygusal bağlılıklar, hedefler ve amaçlar gibi güdüsel unsurlardan oluşan *kişilik sistemi*, zamanla tekrarlanan ve aktörlerin davranışları üzerinde beklentiler üreten ve etkileşimler sonucunda ortaya çıkan *sosyal sistem* ve toplumların tarihlerini ve geleneklerini tanımlayan kültür biçimlerini ortaya koyan *kültürel sistem* olmak üzere dört sistemden yararlanmıştır (Layder, 2006, s.20-23). Yazara göre kişilik sistemi, sosyal sistem ve kültürel sistem bir noktaya kadar bütünlük göstermiyorsa bir toplumsal yaşamdan söz etmek mümkün değildir. İlgili sistemler iç içe geçmiş oldukları için birinde oluşabilecek herhangi bir aksama diğerine de yansıtacaktır ve böylece aralarındaki uyum ve denge bozulacaktır (Cuff vd., 2013, s.100).

Parsons için, rol, toplum ile birey arasındaki köprüdür. İnsanların özel ihtiyaçları, toplumun gündelik yaşamdaki özünü oluşturan rollerin gerçekleştirildiği toplumsal düzenlemeler vasıtasıyla karşılanır. Aslına bakılırsa, toplumun kendine has karakterini belirleyen kültürel değerler ve normlar bireylerin yaşantılarına sosyal roller sistemi vasıtasıyla girmektedirler (Layder, 2006, s.25).

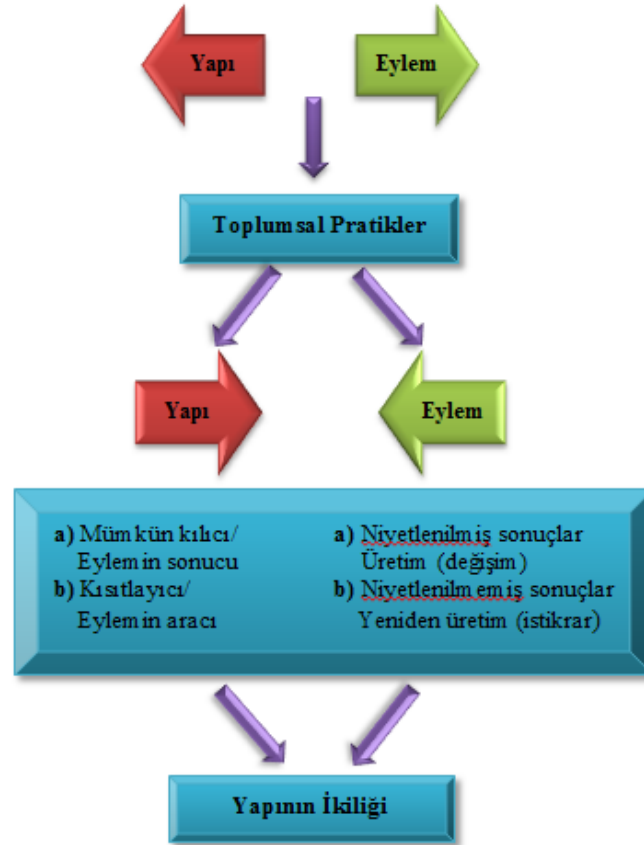
Parsons'un yaklaşımında hem faile hem de yapıya ilişkin birtakım yönlerin olduğu görülmektedir. Failin görünür olduğu sistem kişilik sistemidir ancak onun yaklaşımında insan toplumun normlarını ve değerlerini özümseyen bir rol⁷ oynayıcı varlık olarak

⁷ Parsons, failin görünür olduğu kişilik sisteminin sosyal sisteme bağlandığı noktayı rol kavramı ile kurmaktadır (Layder, 2006:25). Yani sosyal sistem veya yapı rol kavramı aracılığı ile bireylerin eylemlerine yansımaktadır.

tanımlanmaktadır (Layder, 2006, s.25-29). Yazara göre insanlar sosyalleştikleri rolleri ve kuralları pasif bir şekilde özümsemekte ve hatta düşünme gereği dahi duymadan içinde bulunduğu kültüre uygun olarak davranışlar üretmektedir.

Yapıyı merkeze alan bir diğer düşünür olan Althusser'e (1969) göre tarih öznesiz bir süreçtir ve bu süreçte insanlar belli konumları işgal eden belirli üretim ilişkilerinin taşıyıcıları olan varlıklardır (Keat ve Urry, 1994, s.164-165). Dolayısıyla fail olma ve eylem bir yanlısamadan ibarettir.

Yukarıda ifade edilen farklı yaklaşımlar sosyal teori içerisinde inceleme alanı olarak yer bulan yapı/eylem düalizmini açıklamaktadırlar. Bu açıklamalar ışığında bir tarafta failin bir gölge olmadığına, diğer tarafta failin yapının gölgesi olarak ele alındığına odaklanıldığı görülmektedir. Giddens (2005, s.577) bu çekişmeyi bir tarafta makroya, nesnelliğe, yapıya, topluma ve kurumsal analize vurgu yapanların diğer tarafta mikroya, öznelliğe, eyleme, bireye ve yorumcu analize vurgu yapanların üretmiş olduğu kısır bir çekişme olarak tanımlamış, bu tanımlamadan yola çıkarak her iki tarafın öne çıkan noktaları üzerinden Yapılaşma Kuramı'nı üretmiştir.



Kaynak: Binici, 2003.

Şekil 3. Yapılaşma Kuramı

Yukarıda yer alan Giddens'in (2005) Yapılaşma Kuramı'nın şematize edildiği Şekil 3'te görüldüğü gibi ilk basamakta sosyal kuramın temel meselesi olan yapı/eylem düalizmi yer almaktadır. Bunu takip eden ikinci basamakta toplumsal pratik kavramı tanımlanmıştır.

Ardından üçüncü basamakta yola çıkılan toplumsal pratik kavramından hareketle yapı ile eylem düalizm olarak değil bir birliktelik olarak yaklaşmıştır. Dördüncü basamakta ise yapı ve eylem yani her iki kavram yeniden tanımlanmıştır. Yapılmaya çalışılan bu tanımlamaya göre yapılar failliğin hem aracı hem de sonucudur. Bununla birlikte yapılar, failliği mümkün kıldığı kadar kısıtlayabilmektedirler. Dolayısıyla yapılar, eylemin ve/veya eylemlerin yeniden üreticisi konumunda olduğu gibi başka biçimde üretebilme potansiyeline de sahiptir. Ayrıca eylemin amaçlanılmış sonuçları olduğu gibi amaçlanılmamış sonuçları da vardır. Düşünür dördüncü basamağa ulaşıldığında yapı ve eylemi artık düalizm olarak değil ikilik olarak değerlendirmiş ve bu değerlendirmeyi de *Yapının İkiliği* olarak tanımlamıştır.

Giddens'in Yapılaşma Kuramı, Uygulamada Strateji Yaklaşımı'na Ne Ölçüde Kuramsal Temel Sunma Potansiyeline Sahiptir?

Daha önce ele alındığı üzere, süreç çalışmaları stratejik karar süreçlerinin nasıl işlediğini ve bu kararların strateji oluşumuna nasıl yol açtığını açıklamaya çalışmaktadırlar. Plânlama Yaklaşımı yöneticilere (stratejik karar vericilere) nasıl stratejik plan geliştirebileceklerine ilişkin tavsiyeler ile dolu içerikler sunmaktadır. Bilimsel olmaktan daha çok yönetici bakış açısıyla yapılan bu tavsiyeler sürece ilişkin stratejik olguları açıklamak ve tahmin etmekten uzak görünmektedir. Öğrenme Yaklaşımı, *olması gereken* tavsiye edici söylemden daha çok *olanı* açıklamaya yönelmekle beraber hala analizlerinin odağında büyük ölçüde *yönetim* yer almaktadır. Uygulamada Strateji yaklaşımı yönetimin boşlukta gerçekleşmediğini bir kurumsal çevrede (örgüt sosyolojisi) içerisinde meydana geldiğini kabul ederek yönetsel ve örgütsel çevreyi birlikte açıklamaya dâhil etmektedir. Yönetimin ne tür bir kurumsal yapı (normlar, prosedürler, standartlar, etkileşimler, aktörler gibi) içerisinde stratejik kararlar aldığı ve dolayısıyla stratejilerin süreç içerisinde nasıl oluştuklarına ışık tutmaları bakımından kuramsal ilerleme sağlasalar da açıklamada hala eksik bir yan bulunmaktadır. O da geniş çevredir. Diğer bir ifade ile, stratejik karar süreçlerinin sosyolojisi sadece örgüt sosyolojisi (mikro sosyoloji) ile sınırlı değil, daha geniş toplum sosyolojisi (makro sosyoloji veya endüstri sosyolojisi, ulus sosyolojisi, küresel pazar sosyolojisi gibi) içinde etkileşime (hem etkilenmekte hem de etkilemekte) konu olmaktadır. Tam bu noktada süreç yaklaşımları ile sosyoloji teorileri buluşmaktadır.

Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nın sosyolojideki Yapılaşma Kuramı'nın kuramsal temelleri üzerine oturtulmasının neden gerekli olduğu ve böylesi bir potansiyelinin olup olmadığının neye bakılarak anlaşılacağı daha açık şöyle ifade edilebilir:⁸

1) Spesifik yaklaşımların (açıklamaların) genel kuramsal zemin üzerine inşa edilmesine duyulan ihtiyaç: Bir bütün olarak stratejik yönetim alanı ve içerisindeki içerik, biliş ve süreç alt alanları oldukça *spesifik* ve birbiri ile ilişkili şu sorulara cevap aramaktadırlar: firmalar arasında gözlemlenen uzun vadeli performans farklarının kaynaklarının ne olduğu (içerik), stratejik karar vericilerin zihinlerinin nasıl işlediği (biliş) ve bu farkların zaman içerisinde nasıl bir oluşum gösterdiği (süreç) dir. Bu spesifik sorulara cevap ararken stratejik yönetim disiplini daha *genel* sorulara cevap arayan komşu sosyal disiplinlerin kuramsal temelleri üzerinde

⁸ Benzer bir şekilde, genel bir kuramın spesifik bir yaklaşıma kuramsal disiplinler bir temel oluşturup oluşturmadığını ekonomi-stratejik yönetim bağlamında tartışan Barca'nın 2003 yılında kaleme aldığı ilgili çalışmaya bakınız.

yükselmeye ihtiyaç duymaktadır. Çünkü ampirik karakterde olan bu spesifik sorulara cevap için geliştirilen kuramsal inşalar da spesifik kalmaktadır. Bu spesifik olguları açıklamaya ilişkin spesifik kuramlar kaçınılmaz olarak stratejik olguların ortaya çıktığı geniş çevreye ilişkin genel kuramlara dayanma ihtiyacı duyarlar. Böylece spesifik olguları aydınlatma yoluna gitse de gerçek hayatta izole edilemeyen olguların ele alınışında geniş çevreye ilişkin açıklamalar sunan genel kuramların üzerine inşa edilmiş olurlar. Bu açıdan bakıldığında, spesifik yaklaşım-genel kuram uygunluğu bakımından bir test yapabilmek için spesifik yaklaşıma ait varsayımların (Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nın iddialarının) genel kurama ait varsayımlardan (Yapılaşma Kuramı'nın iddialarının) çıkarsanıp çıkarsanamayacağına bakmak gerekir.

2) *Stratejik olguların ortaya çıktığı kurumsal çevre ile ilişkilendirilmesine duyulan ihtiyaç:* Stratejik olgular izole bir ortamda değil, kurumsal bir ekosistem içerisinde ortaya çıkar ve gelişirler. Her ekosistem bazı alt sistem ve kurumlardan oluşur: Pazar yapısı, yasal ve siyasal, eğitim kurumları, gelenekler, iş sistemleri, tarihsel evrim gibi stratejik olguları daha geniş bir çerçevede açıklayabilmek için bu kurumsal çevre ile ilişkilendirilmeleri gerekir. Ancak bunu kendi kuramsal çerçevesi içinde yaptığı zaman spesifik bir olguyu açıklamaya çalışırken kurumsal çevreyi yansıtan geniş ve karmaşık bir açıklamanın içinde kaybolma riski oluşur. Bu riske maruz kalmaması için spesifik yaklaşımların genel kurumsal çevreye ilişkin açıklamaları veri alması bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır. Bu ikinci kriter açısından genel kuram ve spesifik yaklaşımın kuramsal temel oluşturma potansiyeli bakımından testi, genel (makro) çevre açıklamalarının işletme içi (mikro) çevre açıklamaları ile uyumlu ve tamamlayıcı olmalıdır.

İlgili alanyazın incelendiğinde Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nın entelektüel temellerinin felsefi düşünmede Pratik Kurama dayanmakta olduğu tespit edilmiştir (Vaara ve Whittington, 2012, s.287-288). Temel adımlarının Heidegger (1962) ve Wittgenstein (1951) gibi düşünürlere kadar uzanan Pratik Kuram'ın gelişiminde sosyologların (Giddens, 1984; De Certeau, 1984), filozofların (Foucault, 1980), antropologların (Bourdieu, 1990), eylem araştırmacılarının (Vygotsky, 1978; Engeström vd, 1999), etnomedolojistlerin (Garfinkel, 1967) ve söylem araştırmacılarının (Fairclough, 2003) hatırı sayılır katkılarının olduğu görülmektedir.

Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nın temellerinin oluşturulmasında önemli düşünürlerden biri olan Giddens'in (1984) Yapılaşma Kuram'ı sosyoloji içerisinde derinlik kazandırılmış bir eylem analizinin eksik oluşunun tespiti edilmesi ile başlamış ve Giddens bu tespitten yola çıkarak yorumcu sosyolojilerin ve eylem felsefecilerinin kavramlarından destek alarak bir eylem kuramı inşa etme yoluna gitmiş ve eylem meselesinde sosyal analiz için uygun bir kuram geliştirmeye çalışmıştır. Giddens'a göre toplumsal pratik, aktörleri inşa ederek, yapıları somutlaştırarak ve gerçeğe dönüştürerek toplumsal hayatın kurucu ögesi konumuna erişmektedir (Kaspersen, 2000). Bu bağlamda düşünür toplumsal pratik kavramı üzerinden yapı ve eylemi yeniden tanımlamış ve pratik kavramına birey ile toplum, yapı ile faillik arasında arabuluculuk misyonunu yüklemiştir (Almaz vd, 2018). Böylece hem eylemin hem de yapının söz konusu pratikler içerisinde somutlaştığını iddia etmiştir. Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nın üzerine inşa edildiği parametrelerden biri olan *pratik* kavramı, örgütte yeri olan örgütsel rutinler,

normlar, gelenekler, kurallar ve faaliyette bulunan aktörler arasında paylaşılan, örgütsel eylemlerin somutlaştırılmış, aracılık rolüne bürünmüş ve eylemleri yerine getirmenin kabul edilebilir yolları olarak tanımlanmaktadır (Schatzki, vd., 2001; Reckwitz, 2002). Giddens'in bu düşünümsel çerçevesine paralel olarak Uygulamada Strateji Yaklaşımı örgütsel ve sosyal pratikler ile teknolojik gereçlerin kombinasyonunu kapsayan tüm pratiklerin bütün örgüt üyelerinin eylemlerini üreten önemli yapılar olduğuna işaret etmektedir (Orlikowski ve Yates, 1994; Levina ve Orlikowski, 2009).

Uygulamada Strateji Yaklaşımı, üzerinde yükseldiği diğer bir parametre olan *praksis* strateji fikrinin oluşumundan başlayıp, uygulamalarla sonuçlanarak bitirilişine kadar geçen bütün süreç içerisinde hayat bulan eylemler silsilesi olarak tanımlanmaktadır (Vaara ve Whittington, 2012; Jarzabkowski ve Spee, 2009; Jarzabkowski, 2000). Praksis yazılı dokümanların yanında her bir uygulayıcının örtülü eylemlerini ve strateji plânlama toplantıları, stratejik plânlama süreçleri gibi tüm strateji oluşturma eylemlerini de kapsamakta olup araştırmacılara strateji oluşturma sürecine ve ilgili süreç içerisinde cereyan eden uygulamalara dair ayrıntılı bilgi sunmaktadır. Daha önce değinildiği gibi Giddens (1984), inşa ettiği düşünümsel çerçevesinde yapının, aktörün eylemlerinin inşa aracı ve yapıların yeniden inşa edilmesinde eylemlerin sonucu olduğuna dair iddiasını Yapının İkiliği kavramı ile değerlendirmektedir.

Giddens yapıyı aktörlerin eylemlerinin dışında görmemekte ve yapıyı mümkün kılıcı olduğu kadar kısıtlayıcı olarak da tanımlamaktadır (Turner, 1991). Bu noktada yapı ve eylem ve/veya eylemler, aktörler tarafından alan olarak da genişleme gösteren etkileşim ortamlarında, zaman içerisinde, kaynaklar ve kurallardan yararlanılarak yeniden üretilmektedir (Turner, 1991). Genel uygulamaları kapsayan kurallar aktörler tarafından örtülü olarak bilinmekte olup aktörlerin ortak etkinlikleri vasıtasıyla üretilmektedir. Eylem de tıpkı yapı gibi belirtilen biçimde üretilmektedir. Dolayısıyla kurallarla üretilmiş yapı eylemlerle devam ettirilmektedir. Bu noktada kullanılan kaynaklar ise aktörlerin eylemlerinde kullandıkları örgütsel güçlerden ve maddi donanımlardan oluşan olanakların tümüdür (Tucker, 1998; Turner, 1991). Kaynaklar, aktörün gücünü oluştururken aktör söz konusu gücü etkileşimler ağı içerisinde sergilemektedir. Bu nedenle kurumlar (yapılar), kurallar ve kaynaklar açık alanlarda ve uzun zaman içerisinde yine yeniden üretildiklerinde varlıklarını devam ettirebilmektedirler.

Giddens'in düşünümsel çerçevesinin, Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nın *uygulayıcılar* parametresine aktörlerin birbirleriyle ve yapı ile olan *etkileşimlerine* işaret etmesi bakımından temel oluşturduğu görülmektedir. Söz konusu yaklaşım kapsamında uygulayıcılar, stratejik kararların alınmasında etkin roller üstlenen, cinsiyetleri, yetenekleri, farklılıkları, ulusal kültürleri, sosyo-politik duruşları, değerleri ile bir bütün olarak değerlendirilen sosyal varlıklar olarak tanımlanmaktadır (Almaz vd, 2018; Vaara ve Whittington, 2012). Uygulamada Strateji Yaklaşımı, uygulayıcıların rollerinin ve niteliklerinin söylemler ve diğer pratikler aracılığıyla nasıl inşa edildiği konularında ve strateji oluşturma faaliyetleri üzerinde uygulayıcıların

belirtilen değerlerinin etkilerinin olup olmadığı konularında strateji araştırmacılarına inceleme imkânı tanımaktadır (Hoon, 2007; Nordqvist ve Melin, 2008; Angwin, vd, 2009).

Daha önce değinildiği gibi, Uygulamada Strateji Yaklaşımı bireylerin sosyal yapılarla olan etkileşimlerini anlamamızı sağlayan bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır (Vaara ve Whittington, 2012). Yaklaşım dahilinde, aktörlerin var olan pratikler tarafından nasıl inşa edildiği ve pratiklerin inşa ettiği aktörün strateji oluşturma faaliyetleri üzerindeki etkilerinin neler olduğu soruları sorulabilmektedir. İlgili soruların yanıtlanabilmesi aktör ve yapının birbirlerine eklenmiş olmasını zorunlu kılmaktadır. Tam bu noktada Giddens'in eylem ve yapının birtakım pratikler havuzu içerisinde somutlaştığına yönelik iddiasının ve yapının aktör ile ayrı değerlendirilmemesi gerektiğine yönelik iddiasının, Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nın dayanak noktalarını oluşturduğu açıkça görülebilmektedir.

Giddens yapıyı hem mümkün kılıcı hem de kısıtlayıcı olarak tanımlamakta (Turner, 1991) olup söz konusu tanımlamadan yola çıkarak eylemlerin üreticisi konumunda yer alan aktörlerin birtakım etkileşimler ağı içerisinde hedefledikleri sonuçlara ulaşabilecekleri gibi hedefledikleri sonuçlara ulaşamayabileceklerini iddia etmektedir (Turner, 1991; Tucker, 1998). Diğer bir deyişle düşünür aktörlerin bütün süreçleri kontrol edemeyeceklerini, yapının birtakım kısıtlayıcı yönlerinin olduğunu, eylemlerin aracı konumundaki kural ve kaynakların zamanla birtakım kısıtlayıcı özelliklere bürünebileceği gibi yapı içerisinde eylemin sonucunu ve/veya sonuçlarını mümkün kılıcı özelliklere bürünebileceğini de ifade etmektedir.

Giddens (1984) yeniden tanımladığı toplumsal pratik kavramı ile yapı ve eylem birlikteliğini açıkça görünür kılmaktadır. Yazar yapı ve eylemin zorunlu olarak birbirlerine bağlı olması durumunun düalizm olarak değil, ikilik olarak kavramsallaştırılması gerektiğini savunmaktadır. Bu noktada Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nın parametreleri olan uygulayıcılar (aktörler), pratikler ve praksisler arasındaki etkileşim açıkça görülebilmektedir. Whittington (1996) pratik parametresinin, strateji inşa etme faaliyetleriyle ilgili olduğunu ve esas olarak söz konusu faaliyetlerin birbirlerini tekrarlayan ve sıkıcı eylemler silsilesi olduğunu ve aktörün işleme yeteneğinin (craft skill), onun teknik yeteneği kadar önemli olduğunu belirtmektedir. Yazara göre Uygulamada Strateji Yaklaşımı içerisinde esas olan bilgi *örtülü (zımni) bilgidir*. Pratikler her birey için aynı anlamı taşımamaktadır ve nitelikli uygulayıcılar rutinleri ve bu rutinlerin strateji oluşturma faaliyetleri içerisinde farklı rollerini anlamaya çalışmaktadırlar.

Yukarıda ileri sürüldüğü üzere, sosyoloji alanında öne sürülen Giddens'in (1984) genel Yapılaşma Kuramı'nın stratejik yönetim alanında ortaya atılan spesifik Uygulamada Strateji Yaklaşımına kuramsal bir temel sunup sunmadığını tespit edilen iki kriter açısından değerlendirmeye geçelim:

1) *Spesifik yaklaşımların (açıklamaların) genel kuram zemini üzerine inşa edilmesine duyulan ihtiyaç ve spesifik yaklaşımın çekirdek varsayımlarının genel kuramdan çıkarsanabilirliği*: Bu açıklamalar Giddens'in (1984) düşününsel çerçevesinin, Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nın

temel dayanak noktası olduğunu ve Giddens'in (1984) Yapılaşma Kuramı kapsamındaki iddialarının Uygulamada Strateji Yaklaşımını anlamaya ve anlamlandırmaya yardımcı olduğunu göstermektedir. Şimdi bunu detaylandıralım. Sosyolojinin araştırma nesnesi olarak görülen toplum, toplumsal düzen ve toplumun kendine içkin özelliklerini açıklarken Giddens'in (1984) Yapılaşma Kuramı'nda ifadesini bulan kavramsallaştırma, stratejik yönetimde süreç araştırmaları olarak bilinen yaklaşımlara çok önemli bir kuramsal temel sunmaktadır. Tatlıcan (2007), Giddens'in (1984) Yapılaşma Kuramı'nı, Marx bir sözü üzerinden şöyle özetlemektedir: "*İnsanlar tarihlerini yaparlar ancak kendi seçimleri olmayan koşullar altında.*" Aynı mantık stratejiye de uygulanabilir: stratejik karar vericiler stratejilerini yaparlar fakat kendi seçmedikleri çevresel koşullar altında. Bu açıklama bir yandan eylemin niyetselliğine ve iletişimsel boyutuna, diğer yandan yapının sınırlayıcılığına işaret eder. Tam bu noktada, Giddens'in sosyal teorisinin en önemli sorunu olarak ifade ettiği yapı ve eylem düalizmini aşmak amacıyla bir dizi kavramsallaştırma ve tartışma üzerinden inşa ettiği Yapılaşma Kuramı, benzer şekilde stratejik yönetimde tartışılan özgür irade (freewill; Plânlama Yaklaşımı'nın öne sürdüğü üzere yöneticiler stratejik kararlarını sınırsız rasyonel tercihleri ile yaparlar) ve çevresel belirlemecilik (determinizm; Öğrenme Yaklaşımı'nın öne sürdüğü üzere nihai analizde başarı yöneticilerin sınırlı rasyonel/ stratejik tercihlerinin bir sonucu değil, çevresel koşulların belirlemesi ile ortaya çıkmaktadır) biçimindeki kutuplaşmaları Uygulamada Strateji stratejik karar/ karar vericiler ve çevresel etkileşim üzerinden çözmeye çalışmaktadır. Her iki düşüncede de (stratejik) eylem/ niyet/ plân ve yapı/ çevre/ koşullar uygulamada etkileşerek düzene (toplumsal, piyasa veya sektörel) yol açarlar. Bu düşünceden hareketle her ikisi de yapı ve eylemi yapılaşma veya özgür irade ve belirlemeciliği uygulamada etkileşim düşüncesinde birleştirmeyi denerler.

Genel sosyoloji kuramı ile spesifik strateji yaklaşımı arasındaki kuramsal zemindeki uyumu daha açık şöyle ifade edebiliriz:⁹ 1) Sosyoloji, verili bir düzen ile değil aksine öznelerin aktif eylemleriyle inşa edilerek üretilen bir evrenle ilgilenmektedir. Strateji de statükoyla (var olan piyasa veya sektörel düzen) ile değil, aksine stratejistlerin karar ve uygulamalarıyla inşa edebilecekleri ideal bir gelecek ile ilgilenir. 2) Giddens'a göre, toplumun üretimi ve yeniden üretimi, mekanik bir dizi süreç olarak değil toplumu oluşturan üyelerin beceri gerektiren bir icrası olarak değerlendirilmelidir. Benzer şekilde, piyasa veya sektörlerin üretimi veya yeniden üretimi neoklasiklerin öne sürdüğü gibi mekanik bir fiyat mekanizması ile değil, aksine yönetim becerileri gerektiren bir uygulaması olarak görülmelidir (yönetim fark oluşturur). 3) İnsanî faillik alanı sınırlıdır. Aktörlerin toplumu üretmeleri tarihsel olarak konumlanmış failer olarak ve kendi seçmedikleri koşullar altında gerçekleşmektedir. Stratejik kararlar hem çevreden kaynaklanan (rakip davranışları, teknoloji ilerlemeler, sosyo-ekonomik değişiklikler, yenilikler gibi) belirsizlikler hem de karar vericilerin bilgi, zaman, maliyet, beceri, yetenek gibi bireysel kısıtları altında alınır. Stratejik karar vericilerin sınırlı rasyonel olarak görülmelerinin nedeni budur. 4) Yapı, sadece aktörlerin eylemlerine kısıtlamalar getiren bir faktör olarak değil, aynı zamanda aktörlerin eylemlerine imkân sağlayan bir faktör olarak da kavramsallaştırılmalıdır. Benzer şekilde, çevre sadece tehditlerden oluşmaz aynı zamanda fırsatlardan da oluşur; çevresel

⁹Yapılaşma Teorisi'nin ana varsayım veya argümanları için bakınız Tatlıcan (2007).

gelenekler, normlar, standartlar bir yanıyla kısıtlayıcı, diğer yanıyla da mümkün kılıcı bir rol oynamaktadırlar. Yapının ikiliği olarak ifade edilen husus tam da budur.

2) *Stratejik olguların ortaya çıktığı kurumsal çevre ile ilişkilendirilmesine duyulan ihtiyaç ve genel (makro) çevre açıklamalarının (bağlam) işletme içi (mikro) çevre açıklamaları ile uyumlu ve tamamlayıcı olmalıdır*: Giddens (1984), yalnızca aktöre veya yalnızca yapıya odaklanmanın belirli bir amaca yönelik olduğunu işaret ederek inşa ettiği Yapılaşma Kuramı ile yapıya ve aktöre gereken önemi vermiştir. Diğer bir ifade ile aktör ve yapıyı birlikte değerlendirerek onların birbirlerini karşılıklı olarak daha iyi anlamlandırmalarına ve anlamalarına imkân sağlamıştır (Almaz vd, 2018). Yazar yapı ile aktörün bir arada değerlendirilmesi sonucu kurumları makro düzeyde analiz edebileceğimize ve mikro düzeyde strateji oluşturma faaliyetlerini (praksisleri) anlayabileceğimize vurgu yapmaktadır. Praksis kavramı kurumsal yapı içerisinde faaliyette bulunan aktörlerin ve/veya aktörler grubunun birbirlerine bağlı ve o bağlama özgü tüm mikro eylemlerinin akışı olarak tanımlanmaktadır (Jarzabkowski ve Spee, 2009, s.73). Söz konusu tanımlama Giddens'in *mikro ve makro bağlantıların kurulması* vurgusu ile paralellik sağlamaktadır.

Yapılaşma Kuramı'nın stratejinin toplumsal olarak değerlendirilmesi gerektiği noktasında da açılım sağladığı görülmektedir (Whittington, 2015). Yapısallaşma Kuramı aktörleri, toplumsal bağlamlarla etkileşim içerisinde olmakla kalmayıp söz konusu bağlamlardan ayrı düşünülmemeyecek parçalar olarak değerlendirmektedir (Almaz vd, 2018). Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nın parametresi olan uygulayıcılar kurumsal bağlama gömülü olarak değerlendirilerek bireysel indirgemecilik tehlikesinden korunmakta ve mikro seviyede ele alınan aktörlerin makro seviyede meydana gelen olaylarla olan ilişkileri netlik kazanmaktadır. Söz konusu yaklaşım bağlamın içeriden keşfedilmesini zorunlu kılmakla beraber belirli bir bağlamda yer alan örgütsel pratiklere, bağlama özgü stratejik faaliyetlere ve bağlamsal uygulayıcıların dünyalarına odaklanılmayı kaçınılmaz olarak değerlendirmektedir (Almaz, 2015). İlgili yaklaşım etkileşim sürecinin ardında bulunan faktörleri anlamlandırabilmek için sürece, bağlam ile aktörlerin etkileşimlerine odaklanan holistik bir bakış açısıyla yaklaşmaktadır. Bu noktada bahsi geçen bağlam dışsal bir çevre olarak değil, içerisinde her bir aktörün öznel yorumlarının bulunduğu, süreçlerin ve yapıların iç içe geçtiği bir bütün olarak değerlendirilmektedir (Pettigrew vd., 2001, s.699 akt: Özen, 2002, s.53). Özetle, Giddens'in (1984) düşünömsel çerçevesinde aktörlerin toplumsal bağlamlarla etkileşime girmekle kalmayıp bağlamların ayrılmaz parçaları olduğuna yönelik vurgusu, Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nın belirli bir bağlam içerisinde aktör ile yapıyı sosyal pratikler aracılığı ile eklemlenmiş olmasının paralellik göstermekte olduğu açıkça görülmektedir.

İlgili alan yazın incelendiğinde pratik kuramın, aktörlerin bireysel davranışlarının ve eylemlerinin sosyal pratikler ağı içerisine yerleşik olduğuna ve eylemlerin anlamlandırılmasında aktörlerin ve sosyal yapıların birbirleri ile olan ilişki ve etkileşimlerine dikkat çektiği görülmektedir (Reckwitz, 2002). En genel ifadeyle, Giddens (1984) düşünömsel çerçevesi dahilinde aktör ve yapı ekseninde sosyal pratiklerin önemine işaret etmektedir. İlgili kuram kapsamında aktör dahil olduğu bağlam içerisinde değerlendirilmekte ve parçası olduğu

pratiklerce inşa edilmiş sosyal varlıklar olarak değerlendirilmektedir. Böylece Yapılaşma Kuramı, Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nın açıklamalarına dinamik bağlam açıklamaları ekleyerek tamamlayıcı bir katkı sağlamaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Stratejik yönetim alanında gelişen süreç yaklaşımlarında (Plânlama ve Öğrenme yaklaşımları) *stratejik kararın* bir düşünce ve uygulama (eylem) olarak nasıl ortaya çıktığını ve ortaya çıktıkları bağlam (yapı veya çevre) ile nasıl etkileştiklerini açıklamak yerine onu verili olarak kabul etmektedir. *Stratejik karar süreçleri* ve dolayısıyla *stratejilerin nasıl oluştuğu* (*stratejilerin oluşumu*) konusunda stratejik yönetim alanında bütünlüklü bir kuramsal kümesi bulunmamaktaydı. Son zamanlara geliştirilen Uygulamada Strateji Yaklaşımı, önceki yaklaşımların birikimini de içine alarak bu boşluğu doldurmada önemli ilerlemeler sağlamıştır. Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nın geliştirilmesinde Giddens'in (1984) Yapılaşma Kuramı'ndan önemli ölçüde yararlanılmıştır. Bu yararlanma kaçınılmaz olarak *pragmatik* bir tarzda yapılmıştır. Spesifik bir yaklaşımın inşa edilmesine hangi açılardan yararlanıldığını ortaya çıkarmak yerine, bu çalışmada farklı bir yol izlenerek Uygulamada Strateji Yaklaşımı ve Yapılaşma Kuramı arasında *genel kuram-spesifik yaklaşım* ilişkisi açısından *kuramsal bir temel oluşturma potansiyeli* bağlamında bir değerlendirme yapılmıştır. Bu amaçla, Giddens'in genel düşününsel çerçevesinin spesifik yaklaşıma ne denli kuramsal bir temel sunmaya müsait olduğu ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Analiz ve değerlendirmelerin sonucunda, aktörü bağlam içerisinde değerlendiren ve yapı ile aktör üzerinden sosyal pratiklerin önemine gereken önemi veren Giddens'in (1984) Yapılaşma Kuramı'nın, Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nın iddialarını ve üzerine yükseldiği parametrelerini açıklamada güçlü kuramsal bir temel sunduğu sonucuna varılmıştır.

Yukarıdaki inceleme ve tartışmalar, farklı alanda ve farklı amaçlar için geliştirilen Uygulamada Strateji Yaklaşımı ve Yapılaşma Kuramı'nın esas alınan iki kriteri sağlayacak bir ilişki içerisinde olduklarını göstermektedir:

1) İleri sürüldüğü üzere, spesifik açıklamaların genel kuramlar üzerine kurulabilmesi için birbirlerinin temel veya çekirdek varsayımları ile çelişmemeleri gerekir (birinci kriter). Kuram ve yaklaşımlar kavramsal inşalar olduğu için gerçekliği olduğu gibi değil, paradigmatik duruşlarına göre açıklamaktadırlar. Dolayısıyla aynı amaç için inşa edilmemiş olsalar bile spesifik yaklaşımın genel kuramın kavramsal zemini üzerine dayanabilmesi için birbirlerinin varsayımlarının çelişmemesi, tersine, uyumlu ve destekleyici nitelikte olması gerekir. Yapılan analizlerden görüldüğü üzere, spesifik açıklamalar sunan Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nın çekirdek varsayımları, genel bir kuram niteliğini taşıyan Yapılaşma Kuramı'nın varsayımları tarafından uyumluluk arz etmekte, desteklenmekte ve çikarsanabilmektedir.

2) Genel kuram ve spesifik yaklaşımın aynı açıklama çerçevesi içerisinde yer alabilmesi için stratejik olguların içinde ortaya çıktığı kurumsal çevreyle ilişkilendirilmesi durumunda daha kapsayıcı veya kuşatıcı bir açıklama sunmak için zemin oluşturması gerekir (ikinci kriter). Yapılaşma Kuramı, Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nın işletme içi kurumsal (mikro) ortamda

stratejik kararların alınmasında genel çevreye (makro) (devlet, pazar veya piyasa, sosyal aktörler, toplumsal gelenek, norm ve pratikler gibi) ilişkin açıklamaları tarafından tamamlanmaktadır. Genel ve spesifik açıklamaların birbirini tamamlaması ile gücü ve kuşatıcılığı artmış bir açıklama çerçevesi ortaya çıkmaktadır.

Kısaca, bu çalışmada, pratiği odak noktası olarak gören ve aktörü ile yapı bir araya getirerek birbirlerinin daha iyi anlaşılmasına imkan tanıyan genel bir kuram niteliğindeki Giddens'in (1984) Yapılaşma Kuramı, stratejik kararların nasıl alındığını ve süreç içerisinde bunların kurumsal bir stratejiye nasıl dönüştüğünü açıklayan spesifik bir yaklaşım olan Uygulamada Strateji Yaklaşımına güçlü bir kuramsal temel sağladığı sonucuna varılmıştır.

Uygulamada Strateji Yaklaşımı'nın, Giddens'in (1984) Yapılaşma Kuramı üzerine inşa edilebileceği sonucuna varan bu çalışmanın daha ileriye taşınabilmesi için genel kuram ve spesifik yaklaşım ilişkisinin *içsel bağlantılarının* çok daha detaylı ele alınmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışma ile Yapılaşma Kuramı'nın stratejik yönetim süreç çalışmaları alt alanının ilerletilmesinde bulunmaz bir hazine niteliği taşıdığı ortaya konmuştur. Genel kuram ve spesifik yaklaşım arasında büyük bir örtüşme, uyumluluk, tamamlamanın yanı sıra kapsamını genişletme ve zenginleştirme de sağladığı görülmektedir. Bu doğrultuda, çalışma, sosyolojik kuram ve analizin stratejik yönetim alanında daha fazla kullanılmasının stratejik olguları açıklamaya daha fazla ışık tutacağına işaret etmektedir.

Bu çalışmada yapılan analiz ve değerlendirmeler Yapılaşma Kuramı'nın, Uygulamada Strateji Yaklaşımı'na kuramsal temel oluşturma potansiyelinin değerlendirmesi ile sınırlı tutulmuştur. Halbuki, benzer bir çalışma spesifik yaklaşımın genel kuramı *derinleştirme* bağlamında da yapılabilir. Açık bir ifade ile, kuram ve yaklaşım arasındaki ilişki tek yönlü değil, çift yönlü bir diyalog olarak da görülmelidir. Bu çerçevede sosyolojinin de stratejik yaklaşım ve analizlerden yararlanarak açıklamalarına derinlik katması mümkün olabilir.

Son olarak belirtmek gerekir ki, bilimsel bilginin ilerlemesinde disiplinler arası yararlanmaların faydalarının yanı sıra maliyetleri de olabilir. Muhtemel faydalarına çalışma boyunca işaret edilmiştir. Maliyetlerine gelince, en büyük risk farklı amaçlar için geliştirilen kuramsal açıklama ve analiz araçlarının bir disiplinden diğerine özensiz transferi durumunda ortaya çıkabilecek eklektik veya kuramsal uyumsuzluklar olacaktır. Ancak bu önlenemez bir durum da değildir. Buradaki ince çizgi, transferi rezervasyonsuz yapmak yerine açıklanmak istenen olgu bağlamında yeniden yorumlanması ile mümkün olabilmektedir.

Kaynakça

- Almaz, F. (2015). Stratejik yönetim alanında yeni bir yaklaşım: Pratik olarak strateji (strategy as practice). S. Taslak, U. Avcı, s. Dirlik, e. B. Şekerli & S. Türken (Ed.), 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı Cilt-1* (s. 182-189) içinde. Bodrum, Muğla.
- Almaz, F., Barca, M. & Çizel, B. (2018). Uygulamada strateji yaklaşımının entellektüel temelleri: Giddens ve yapılaşma teorisi. II. *International Conference on Social Researches and Behavioral Sciences Full Text Book* (s. 545-553) içinde. Antalya.

- Almaz, F. & Çizel, B. (2016). Strategy as practice: Reflections from university hospital. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 7(4), 161-165.
- Angwin, D., Paroutis, S. & Mitson, S. (2009). Connecting up strategy: Are senior strategy directors (SSDs) a missing link?. *California Management Review*, 51(3), 74-94.
- Ansoff, H. I. (1965). *Corporate strategy*. New York: McGraw-Hill.
- Althusser, L. (1969). *For Marx*. B. Brewster (Trans.). London: Penguin Press. (Original Work Published 1965).
- Barca, M. (2003). *Economic foundations of strategic management*. Burlington: Ashgate Publishing.
- Binay, B. (2014). *Toplumsal düzen problemi ekseninde Anthony Giddens'in yapılaşma teorisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Binici, U. (2013). *Anthony Giddens'in yapılaşma teorisinde eylem sorunsalı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Blumer, H. (1986). *Symbolic interactionism perspective and method*. London: University of California Press.
- Bourdieu, P. (1990). *The logic of practice*. Cambridge: Polity Press.
- De Certeau, M. (1984). *The practice of everyday life*. Berkeley: University of California Press.
- Engestrom, Y., Miettinen, R. & Punamaki, R. L. (1999). *Perspectives on activity theory*. Cambridge: University Press.
- Fairclough, N. (2003). *Analyzing discourse: Textual analysis for social research*. London: Routledge.
- Feldman, M. S. & Orlikowski, W. J. (2011). Theorizing practice and practicing theory. *Organization Science*, 22(5), 1240-1253.
- Foucault, M. (1980). *Power/ knowledge: Selected interviews and other writings, 1972-1977*. New York: Pantheon Books.
- Garfinkel, H. (1967). *Studies in ethnomethodology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Giddens, A. (1984). *The constitution of society*. Oxford: Polity Press.
- Giddens, A. (2005). *Sosyal teorinin temel problemleri: Sosyal analizde eylem, yapı ve çelişki*. Ümit Tatlıcan (Çev.), İstanbul: Paradigma.
- Giddens, A. (2008). *Siyaset, sosyoloji ve toplumsal teori*. Tuncay Birkan (Çev.), İstanbul: Metis.
- Giddens, A. & Turner, J. (2013). *Günümüzde sosyal teori*. Ümit Tatlıcan (Çev.), İstanbul: Say.
- Goffman, E. (2009). *Günlük yaşamda benliğin sunumu*. Barış Cezar (Çev.), İstanbul: Metis.
- Heidegger, M. (1962). *Being and time*. Oxford: Blackwell.
- Hoon, C. (2007). Committees as strategic practice: The role of strategic conversation in a public administration. *Human Relations*, 60(6), 921-952.
- Jarzabkowski, P. (2000). *Putting strategy into practices. Top management teams in action in three UK Universities*. (Unpublished doctoral Thesis), University of Warwick.
- Jarzabkowski, P. (2004). Strategy as practice: Recursiveness, adaptation and practices-in-use. *Organization Studies*, 25, 529-560.
- Jarzabkowski, P. (2005). *Strategy as practice*. London: Sage.
- Jarzabkowski, P., Balogun, J. & Seidl, D. (2007). Strategizing: The challenges of a practice perspective. *Human Relations*, 60(1), 5-27.
- Jarzabkowski, P. & Spee, P. (2009). Strategy as practice: A review and future directions for the field. *International Journal of Management Reviews*, 11(1), 69-95.
- Johnson, G., Langley, A., Melin, L. & Whittington, R. (2007). *Strategy as practice: Research directions and resources*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Keat, R. & Urry, J. (1994). *Bilim olarak sosyal teori*. N. Çelebi (Çev.), Ankara: İmge Kitabevi.

- Kaspersen, L. B. (2000). *Anthony Giddens: An introduction to a social theorist*. Ü. Tatlıcan (Çev.), London: Blackwell.
- Layder, D. (2006). *Sosyal teoriye giriş*. Ümit Tatlıcan (Çev.), İstanbul: Küre Yayınları.
- Levina, N. & Orlikowski, W. J. (2009). Understanding shifting power relations within and across fields of practice: A critical genre analysis. *Academy of Management Journal*, 52(4), 672-703.
- Mead, G. H. (1972). *Mind, self and society*. London: The University of Chicago Press.
- Mintzberg, H. (1978). Patterns in strategy formation. *Management Science*, 24(9), 934-948.
- Nordqvist, M. & Melin, L. (2008). Strategic planning champions: Social craftspersons, artful interpreters and known strangers. *Long Range Planning*, 41(3), 326-344.
- Orlikowski, W. J. & Yates, J. (1994). Genre repertoire: Examining the structuring of communicative practices in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 39, 541-574.
- Özen, Ş. (2002). Bağlam, aktör, söylem ve kurumsal değişim: Türkiye'de toplam kalite yönetiminin yayılım süreci. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 47-90.
- Pettigrew, A. M., Woodman, R. W. & Cameron, K. S. (2001). Studying organizational change and development: Challenges for future research. *Academy of Management Journal*, 44(4), 697-713.
- Parsons, T. (1954). *Essay in sociological theory*. Glencoe: The Free Press.
- Reckwitz, A. (2002). Toward a theory of social practices: A development in cultural theorizing. *European Journal of Social Theory*, 5(2), 243-263.
- Schatzki, T. R., Knorr-Cetina, K. & Vonsavigny, E. (2001). *The practice turn in contemporary theory*. London: Routledge.
- Tatlıcan, Ü. (2007). *Çağdaş kuramcılar, konuşma*. (Değerlendirme İbrahim Zarif). Bilim ve Sanat Vakfı, bisav.org.tr.
- Turner, J. H. (1991). *The structure of sociological theory*. Ü. Tatlıcan (Çev.). California: Wadsworth Publishing Company.
- Turner, J. H., Beeghley, L. & Powers, C. H. (2010). *Sosyolojik teorinin oluşumu*. Ümit Tatlıcan (Çev.), Bursa: Sentez.
- Tucker, K. (1998). *Anthony Giddens and modern social theory*. Ü. Tatlıcan (Çev.), London: Sage Publications Limited.
- Vaara, E. & Whittington, R. (2012). Strategy-as-practice: Taking social practices seriously. *The Academy of Management Annals*, 6(1), 285-336.
- Vygotsky, L. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge: Harvard University Press.
- Whittington, R. (1996). Strategy as practice. *Long Range Planning*, 29(5), 731-735.
- Whittington, R. (2006). Completing the practice turn in strategy research. *Organization Studies*, 27(5), 613-634.
- Whittington, R. (2015). Giddens, structuration theory and strategy as practice. In D. Golsorkhi, L. Rouleau, D. Seidl, U. Zürich & E. Vaara (Eds.), *Cambridge handbook of strategy as practice*, (pp. 145-165), Cambridge: Cambridge University Press.
- Wittgenstein, L. (1951). *Philosophical investigations*. Oxford: Basil Blackwell.